



ESTRATEGIA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD

RESUMEN

La Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad constituye la base de un progreso sostenible y transformador hacia la inclusión de la discapacidad en todos los pilares de la labor de las Naciones Unidas.

Mediante la Estrategia, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas reafirman que la observancia plena y cabal de los derechos humanos de todas las personas con discapacidad es un componente inalienable, indisociable e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

La Estrategia es el resultado de un proceso iniciado por el Secretario General en abril de 2018 para reforzar la accesibilidad en todo el sistema para las personas con discapacidad y la integración de sus derechos. Su elaboración se basó en un amplio examen institucional dirigido por la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad.

La Estrategia incluye una política para todo el sistema, un marco de rendición de cuentas y otras modalidades de aplicación.

La política refleja el compromiso de la Organización al más alto nivel y define el enfoque que adoptará el sistema de las Naciones Unidas respecto de la inclusión de la discapacidad durante el próximo decenio, y tiene por objeto crear un marco institucional para la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, entre otros instrumentos internacionales de derechos humanos, así como para el cumplimiento de los compromisos humanitarios y de desarrollo.

El marco de rendición de cuentas engloba dos componentes alineados: a) un marco de rendición de cuentas para las entidades, con 15 indicadores comunes a todo el sistema, que se centra en cuatro esferas: el liderazgo, la planificación estratégica y la gestión; la inclusividad; la programación; y la cultura institucional; y b) un sistema de calificación para que los equipos de las Naciones Unidas en los países rindan cuentas de su desempeño respecto de la inclusión de la discapacidad, que se está elaborando y cuya conclusión está prevista para el segundo semestre de 2019. El marco también incluye cronogramas, orientaciones técnicas y la atribución de las responsabilidades necesarias para la plena aplicación de la política.

Mediante la Estrategia, el sistema de las Naciones Unidas incorporará sistemáticamente los derechos de las personas con discapacidad en su labor, tanto en el plano externo, mediante la programación, como en el interno, y fomentará la confianza entre las personas con discapacidad para asegurar que se las valore y se respeten su dignidad y sus derechos, y que dispongan en el lugar de trabajo de un entorno propicio para participar de manera plena y efectiva, en pie de igualdad con los demás.

La incorporación de un enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos, junto con otras medidas específicas, convertirá las preocupaciones y experiencias de las personas con discapacidad en una dimensión esencial de la elaboración, aplicación, supervisión y evaluación de las políticas y los programas en las esferas política, económica y social, a fin de que las personas con discapacidad se beneficien igual que las demás. El objetivo final es lograr la igualdad de resultados y fomentar una cultura inclusiva dentro del sistema de las Naciones Unidas.

INTRODUCCIÓN

A. Antecedentes

1. En abril de 2018, el Comité Ejecutivo creado por el Secretario General destacó la necesidad urgente de que el sistema de las Naciones Unidas mejorara su desempeño con respecto a la inclusión de la discapacidad¹ en el contexto del apoyo a los Estados Miembros para lograr la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, no dejar a nadie atrás y llegar primero a los más rezagados en todos los pilares de las Naciones Unidas.
2. A este respecto, en su decisión 2018/20, el Comité Ejecutivo esbozó las siguientes tareas:
 - a) La Oficina Ejecutiva del Secretario General debería coordinar un examen institucional del enfoque aplicado actualmente por el sistema de las Naciones Unidas para incorporar la discapacidad en las actividades de la Organización;
 - b) Sobre la base de la labor en curso y del examen mencionado, el subgrupo de trabajo del Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias deberían elaborar una política, un plan de acción y un marco de rendición de cuentas para mejorar la accesibilidad en todo el sistema y la incorporación de los derechos de las personas con discapacidad en todas las actividades de la Organización.
3. El examen institucional se llevó a cabo en julio de 2018, bajo la dirección de la Oficina Ejecutiva del Secretario General y con el apoyo de la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad. Entre sus principales conclusiones, que se tuvieron plenamente en cuenta al elaborar la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, figuran las siguientes:
 - a) El sistema de las Naciones Unidas ha demostrado disponer de buenas prácticas para integrar la inclusión de la discapacidad, de lo que se deduce que el sistema tiene la capacidad de mejorar su desempeño; sin embargo, las buenas prácticas no son sistemáticas;

¹ Por "inclusión de la discapacidad" se entiende la participación significativa de las personas con discapacidad en toda su diversidad, la promoción e incorporación de sus derechos en la labor de la Organización, el desarrollo de programas específicos para las personas con discapacidad y la consideración de perspectivas relacionadas con la discapacidad, de conformidad con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Para ello se requiere el desarrollo y la aplicación de un enfoque coherente y sistemático de la inclusión de la discapacidad en todas las esferas de actuación y programación, tanto a nivel interno como externo. En el anexo I figuran las definiciones de los principales términos.

- 9.** El marco de rendición de cuentas, que permitirá supervisar la aplicación de la política, constará de dos componentes alineados, a saber:
 - a)** Un marco para la rendición de cuentas de las entidades, compuesto por 15 indicadores comunes a todo el sistema que figuran en el presente documento y con arreglo los cuales todas las entidades de las Naciones Unidas presentarán informes anuales. El marco se centra en las cuatro esferas siguientes: el liderazgo, la planificación estratégica y la gestión; la inclusividad; la programación; y la cultura institucional;
 - b)** Un sistema de calificación para que los equipos de las Naciones Unidas en los países rindan cuentas de su desempeño respecto de la inclusión de la discapacidad, centrado en la ejecución a nivel nacional y en los programas y procesos conjuntos, que está en curso de elaboración y será sometido a un proceso de validación por una muestra representativa de los equipos de las Naciones Unidas en los países en el segundo semestre de 2019.
- 10.** El presente documento también incluye las modalidades de aplicación de la política en todo el sistema, a nivel interinstitucional y en cada entidad. Los informes anuales que todo el sistema habrá de presentar en relación con los indicadores del marco proporcionarán información detallada sobre los progresos alcanzados y facilitarán la reflexión y la formulación de planes de acción correctivos para todo el sistema y para cada una de las entidades, según sea necesario.

D. Proceso de elaboración

- 11.** La elaboración de la Estrategia estuvo dirigida por el subgrupo de trabajo sobre la adopción de medidas para todo el sistema del Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad entre octubre de 2018 y marzo de 2019.
- 12.** La Estrategia se preparó con la participación intensiva de casi 60 entidades de las Naciones Unidas, redes interinstitucionales y organizaciones de la sociedad civil, así como en consulta con los Estados Miembros, y fue validada mediante ejercicios de prueba y validación en los que participaron 21 entidades (los detalles pueden consultarse en el anexo II).
- 13.** La Estrategia se inspiró en el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, que ha sido reconocido por los Estados Miembros como un marco de rendición de cuentas pionero.

II.

POLÍTICA PARA TODO EL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD

A. Preámbulo

- 14.** Mediante la presente política, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas se comprometen a intensificar sus actividades de apoyo al logro de la inclusión de las personas con discapacidad y sus derechos humanos, haciendo efectivos los compromisos convenidos a nivel mundial asumidos en los tratados, conferencias y cumbres de las Naciones Unidas y en su seguimiento, en particular la Agenda 2030, el Marco de Sendái, la Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Vivienda y el Desarrollo Urbano Sostenible (Hábitat III), las múltiples resoluciones aprobadas por la Asamblea General y el Consejo de Derechos Humanos, la Cumbre Humanitaria Mundial y cualesquiera otros acuerdos que puedan adoptarse en el futuro.
- 15.** Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas reafirman que la observancia plena y completa de los derechos humanos de todas las personas con discapacidad es un componente inalienable, indivisible e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, en consonancia con los principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales de derechos humanos, en particular la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, así como los convenios aplicables de la Organización Internacional del Trabajo, y es esencial para fomentar el desarrollo, los derechos humanos y la paz y la seguridad.
- 16.** Las organizaciones reconocen que los derechos humanos, la paz y la seguridad y el desarrollo sostenible para todos solo pueden disfrutarse si las personas con discapacidad, en toda su diversidad, son incluidas en la sociedad en pie de igualdad con las demás personas, como agentes de cambio y como beneficiarias de los resultados de la labor del sistema de las Naciones Unidas. Por lo tanto, es imperativo que la inclusión de la discapacidad se incorpore sistemáticamente en la labor de todas las entidades de las Naciones Unidas.

B. Declaración de política

17. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, individual y colectivamente, declaran su intención y su compromiso de seguir esforzándose por lograr el empoderamiento y la inclusión de las personas con discapacidad y la toma en consideración de sus derechos humanos, su bienestar y sus perspectivas. Las organizaciones incorporarán sistemáticamente los derechos de las personas con discapacidad en la labor de las Naciones Unidas, tanto a nivel externo, mediante la programación, como interno, y fomentarán la confianza entre las personas con discapacidad para asegurar que se las valore y se respeten su dignidad y sus derechos, y que dispongan en el lugar de trabajo de un entorno propicio para participar de manera plena y efectiva, en pie de igualdad con los demás.
18. De conformidad con el marco de liderazgo del sistema de las Naciones Unidas (CEB/2017/1, anexo), las organizaciones se comprometen a asumir un liderazgo firme para que el enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos se refleje en todas las políticas, programas, prácticas y resultados institucionales.
19. Las organizaciones se han comprometido a aprovechar las ventajas complementarias y comparativas de cada entidad de las Naciones Unidas, entre otras cosas mediante mecanismos de coordinación apropiados y programas conjuntos, para crear un entorno propicio, empoderar a las personas con discapacidad y encarar la exclusión y la discriminación por motivos de discapacidad en cualquiera de sus formas, incluida la discriminación múltiple e interseccional y la discriminación por asociación, incluso contra el personal que tiene familiares a cargo con discapacidad.
20. Las organizaciones intensificarán sus esfuerzos para lograr que, de manera progresiva, las personas con discapacidad, en toda su diversidad, tengan una representación empoderada y sustancialmente mayor en todas las categorías de empleados de las Naciones Unidas, en particular en los niveles de adopción de decisiones.
21. Las organizaciones utilizarán, compartirán y aprenderán de la diversidad de experiencias, conocimientos especializados y culturas dentro del sistema de las Naciones Unidas como fuente de inspiración y creatividad a fin de forjar una sólida alianza entre las organizaciones en un esfuerzo colectivo por lograr el objetivo común de promover y asegurar el empoderamiento y la inclusión de las personas con discapacidad y sus derechos humanos en su labor.

C. Estrategia

22. La integración de la discapacidad, en combinación con medidas específicas, constituye la estrategia clave para lograr la inclusión y el empoderamiento de las personas con discapacidad y sus derechos humanos. La integración de un enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos consiste en asegurar que los derechos de las personas con discapacidad se incorporen en la labor de la Organización, velar por la participación significativa de estas personas y evaluar los efectos que pueda tener sobre ellas cualquier política o programa. También es un modo de lograr que las preocupaciones y experiencias de las personas con discapacidad constituyan una dimensión esencial de la elaboración, aplicación, supervisión y evaluación de las políticas y los programas en las esferas política, económica y social, a fin de que las personas con discapacidad se beneficien igual que las demás y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de resultados y fomentar una cultura inclusiva dentro del sistema de las Naciones Unidas.

- 23.** Las organizaciones adoptarán un enfoque interseccional para abordar las consecuencias estructurales y dinámicas de la interacción entre las formas múltiples e interseccionales de discriminación, entre otras cosas teniendo en cuenta todas las condiciones que pueden hacer que la experiencia de vida de las personas con discapacidad sea sustancialmente distinta, sobre la base de factores como el sexo, la edad, la identidad de género, la religión, la raza, el origen étnico, la clase social y otros motivos.
- 24.** Para poner en práctica la estrategia de inclusión de las personas con discapacidad y sus derechos humanos, es esencial que todo el sistema de las Naciones Unidas disponga de un marco de rendición de cuentas para informar sobre la aplicación de la política. Este marco incluirá los indicadores, los cronogramas, la orientación técnica y la asignación de responsabilidades que sean necesarios para la plena aplicación de la política. Ello facilitará la planificación en todo el sistema para determinar las ventajas comparativas de las Naciones Unidas y de las distintas entidades y reducir la duplicación; la evaluación de los progresos y las deficiencias en todos los niveles de la labor de la Organización respecto del empoderamiento y la inclusión de las personas con discapacidad y sus derechos humanos, su bienestar y sus perspectivas en las políticas y en los planos internacional, regional y nacional; y el seguimiento de los resultados de cada entidad y del sistema en su conjunto. Mediante el marco de rendición de cuentas, todo el personal de las Naciones Unidas comprenderá plenamente su papel en la promoción y facilitación de la inclusión de las personas con discapacidad y sus derechos humanos, su bienestar y sus perspectivas en toda la Organización, y estará facultado para desempeñar ese papel. Cada una de las entidades de las Naciones Unidas conservará su capacidad para añadir o mejorar sus propios enfoques de rendición de cuentas y para tener en cuenta sus mandatos y funciones específicos.
- 25.** Las redes interinstitucionales de las Naciones Unidas y las redes internas de las diversas entidades, como las de los coordinadores de las cuestiones relativas a la discapacidad y la accesibilidad, los grupos de trabajo interdepartamentales y los sindicatos y federaciones del personal, apoyarán activamente la aplicación de la política.
- 26.** Entre los principales elementos de la Estrategia destacan los siguientes:

Planificación estratégica y gestión

- a) *Planificación estratégica en lo que respecta a la inclusión y el empoderamiento de las personas con discapacidad y la observancia de sus derechos humanos.*** Esta planificación y programación inclusiva se fortalecerán aún más en todo el sistema de las Naciones Unidas, mediante la celebración de estrechas consultas y la colaboración activa con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad. A nivel de todo el sistema, las organizaciones de las Naciones Unidas planificarán, aplicarán e informarán de sus contribuciones a la inclusión de las personas con discapacidad y sus derechos humanos en relación con la plena consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluso en los países. En sus documentos principales de planificación estratégica, las entidades de las Naciones Unidas incluirán una reflexión sobre la inclusión de las personas con discapacidad y sus derechos humanos en relación con los Objetivos y otros compromisos internacionales, y desde la perspectiva de sus respectivos mandatos. El enfoque basado en los resultados se centrará en los procesos institucionales, en cómo dichos procesos conducen a los resultados deseados y, una vez que se hayan institucionalizado los elementos del marco de rendición de cuentas relativos a la integración, en la rendición de cuentas por los resultados de las actividades normativas y de desarrollo;
- b) *Coherencia, coordinación y gestión de los conocimientos y de la información.*** La coherencia y la coordinación de la labor de aplicación de una estrategia para la inclusión de las personas con discapacidad y sus derechos humanos son esenciales para obtener resultados significativos en el logro

de los objetivos acordados que se reflejan en el marco de rendición de cuentas. Los mecanismos de coordinación humanitaria a nivel mundial y nacional son particularmente importantes para las personas con discapacidad en situaciones de crisis y emergencia. Sin perjuicio de los mandatos específicos de las entidades de las Naciones Unidas, el sistema en su conjunto debe reforzar los objetivos comunes y la coherencia de los métodos de trabajo para promover la inclusión de las personas con discapacidad y sus derechos humanos. Esto reviste especial importancia a nivel nacional, para que los Estados Miembros puedan interactuar con un equipo de las Naciones Unidas en el país que sea coherente. Habida cuenta del carácter multisectorial de las políticas inclusivas de la discapacidad, será fundamental contar con plataformas de programación conjunta eficaces para favorecer la coordinación y aprovechar las ventajas comparativas de las distintas entidades de las Naciones Unidas. Se mejorará la gestión de los conocimientos para incluir las experiencias, los conocimientos especializados y las prácticas de diversas entidades de las Naciones Unidas en relación con la integración de la inclusión de la discapacidad, para su aprovechamiento por las propias entidades, los equipos de las Naciones Unidas en los países, los Estados Miembros y otros asociados;

- c) Supervisión a través del seguimiento, la evaluación y la auditoría.** La mejora de la supervisión mediante el perfeccionamiento de los procedimientos de seguimiento, evaluación y auditoría es fundamental para asegurar que las entidades de las Naciones Unidas rindan cuentas de su desempeño en la inclusión de las personas con discapacidad y sus derechos humanos;

Inclusividad

Los elementos de la presente sección son intersectoriales y deberían considerarse como medios facilitadores de la aplicación de la política:

- d) Participación.** Las Naciones Unidas, en la elaboración y aplicación de marcos normativos y políticas, y en otros procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad, celebrarán consultas estrechas y colaborarán activamente con todas las personas con discapacidad, incluidas las mujeres y los niños con discapacidad y los más marginados, a través de las organizaciones que los representan. Los funcionarios con discapacidad y los que tienen familiares con discapacidad a su cargo también serán consultados y participarán, directamente y a través de los sindicatos y las federaciones del personal, especialmente en las cuestiones relacionadas con su desarrollo profesional, su bienestar, las prestaciones sociales y la cobertura sanitaria;
- e) Datos.** La falta de datos relacionados con la discapacidad, particularmente datos cualitativos y desglosados, es uno de los principales obstáculos para la evaluación precisa de la inclusión de la discapacidad en los contextos humanitario y de desarrollo. La política y el marco de rendición de cuentas que la acompaña tratarán de subsanar esa carencia. Las entidades se comprometen a respetar los principios de protección de los datos personales y de privacidad de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación² u otros instrumentos que establezcan criterios similares o más estrictos, y garantizarán la confidencialidad de los datos personales;
- f) Diseño universal, accesibilidad y ajustes razonables.** Las Naciones Unidas aplicarán los principios del diseño universal en todas sus políticas y programas. Los obstáculos a la accesibilidad deben identificarse, encararse y eliminarse adecuadamente. Las personas con discapacidad que colaboren con las Naciones Unidas en cualquier calidad y el personal que tenga familiares con discapacidad a su cargo tienen derecho a ajustes razonables;

² Pueden consultarse en www.unsystem.org/personal-data-protection-and-privacy-principles.

Cultura institucional

- g) Desarrollo de la capacidad.** El desarrollo o el fortalecimiento de la capacidad y la competencia del personal en lo que respecta a la inclusión de la discapacidad es esencial para la integración satisfactoria de la perspectiva de la discapacidad en las políticas y los programas. Los funcionarios que se ocupan del diseño y la ejecución de los programas, así como los que se encargan de los servicios de asesoramiento técnico, necesitan que se fomente su capacidad para asegurar que el enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos se refleje siempre en su labor. Las deficiencias de capacidad se subsanarán de manera integral y sistemática, entre otras cosas mediante campañas de sensibilización y capacitación a nivel individual, de las entidades y de todo el sistema;
- h) Sensibilización y fomento de la confianza.** El sistema de las Naciones Unidas velará por que la comunicación interna y externa sea inclusiva y respetuosa de las personas con discapacidad y sus derechos, a fin de, entre otras cosas, reducir y, en última instancia, eliminar el estigma y la discriminación. Además, el sistema garantizará una cultura institucional que reconozca y valore a las personas con discapacidad;
- i) Recursos humanos y financieros.** Se asignarán recursos humanos y financieros suficientes para la inclusión de la discapacidad, lo que entrañará una mejor utilización de los recursos actuales, su armonización con los resultados previstos y la asignación de recursos adicionales, según sea necesario.

D. Examen de la política

- 27.** La política se someterá a un examen externo al cabo de cinco años.

III.

MARCO DE RENDICIÓN DE CUENTAS DE LAS ENTIDADES

A. Sinopsis

- 28.** El marco de rendición de cuentas de las entidades abarca las principales funciones organizativas a nivel institucional, entre ellas: la planificación estratégica, la programación, el desarrollo de la capacidad, las prácticas de contratación y la gestión de los recursos humanos, la accesibilidad y los ajustes razonables.
- 29.** El marco incluye indicadores que especifican las esferas básicas de responsabilidad de las Naciones Unidas en su conjunto y de los distintos departamentos y dependencias en relación con la integración de la inclusión de la discapacidad. Los 15 indicadores de resultados se evaluarán conforme a una escala graduada y apoyarán la mejora progresiva de la integración de la discapacidad en el sistema de las Naciones Unidas. La agregación de los informes de todo el sistema de las Naciones Unidas facilitará:
 - a)** La planificación a nivel de todo el sistema para determinar la ventaja comparativa de las Naciones Unidas y de las distintas entidades, promover sinergias y reducir la duplicación;
 - b)** La evaluación de los progresos logrados y las carencias detectadas en la labor de la Organización para integrar la inclusión de la discapacidad.
- 30.** Se prevé que todo el sistema de las Naciones Unidas presente informes de conformidad con el marco de rendición de cuentas. No obstante, dada la variedad de funciones que desempeñan las distintas entidades, no todos los indicadores del marco son aplicables a todas ellas. El marco ha sido diseñado para que todas las organizaciones puedan promover la inclusión de la discapacidad y seguir los progresos alcanzados de una manera clara y efectiva, asegurando así que todas las entidades supervisen sus progresos e integren la inclusión de la discapacidad.
- 31.** El marco se basa en un modelo descentralizado, según el cual incumbe a cada uno de los funcionarios, dependencias y departamentos rendir cuentas por el cumplimiento y la superación de los requisitos correspondientes a los distintos indicadores. Ello se debe a que la inclusión de la discapacidad es responsabilidad de todo el personal de las Naciones Unidas. Las dependencias y los coordinadores de las cuestiones relacionadas con la discapacidad se encargarán de estimular y coordinar el cumplimiento y la superación de los requisitos, pero no se puede esperar que las Naciones Unidas estén en condiciones de cumplir su cometido en este ámbito sin el pleno apoyo de toda la Organización.
- 32.** Durante la elaboración de la Estrategia se tuvieron en cuenta las sinergias con otros mecanismos de rendición de cuentas de las Naciones Unidas, en particular el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y los indicadores

del desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, sinergias que se fortalecerán aún más durante la puesta en práctica de la Estrategia, teniendo en cuenta las observaciones y aportaciones, según proceda, del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, el Comité de Alto Nivel sobre Programas y el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

- 33.** Al igual que otros marcos de rendición de cuentas de las Naciones Unidas, el marco de rendición de cuentas de las entidades utiliza un sistema de puntuación gradual que consta de cinco calificaciones:
- Supera los requisitos
 - Cumple los requisitos
 - Se acerca a los requisitos
 - Sin datos
 - No se aplica
- 34.** El marco de indicadores irá acompañado de orientaciones y ejemplos de buenas prácticas para facilitar su utilización. Las orientaciones se actualizarán según sea necesario y establecerán claramente cómo calificar el desempeño de las entidades. La calificación "cumple los requisitos" es el mínimo al que deben aspirar todas las entidades de las Naciones Unidas, que también deben comprometerse a superar los requisitos con el paso del tiempo. Debería darse la calificación "sin datos" en los casos en que las entidades no estén llevando a cabo actividades relacionadas con el indicador, y "no se aplica" cuando los requisitos del indicador no sean pertinentes.

B. Aplicación

Coordinación general

- 35.** Se ha designado a la Asesora Superior sobre Políticas del Secretario General para que apoye en un primer momento las actividades de dirección, orientación y coordinación de alto nivel en relación con la aplicación de la Estrategia. Los arreglos institucionales más amplios se revisarán a la luz de esta decisión.

Actividades de las entidades

- 36.** Se alienta a las entidades a que presenten informes anuales de conformidad con el marco, proporcionen información actualizada sobre su desempeño a sus respectivos órganos rectores y hagan públicos sus informes.
- 37.** Las entidades deben nombrar custodios, que serán los principales responsables de cumplir o superar los requisitos de los indicadores específicos en su esfera de especialización (por ejemplo, la planificación estratégica, la evaluación o los recursos humanos) y establecer mecanismos internos para garantizar una presentación de informes rigurosa y precisa.

Planes de acción correctivos

- 38.** Si las entidades no cumplen o superan los requisitos, elaborarán un plan de acción correctivo en el que expondrán sus planes para mejorar su desempeño. Los planes incluirán:

- a) Una lista de los aspectos susceptibles de mejora, que esbozará todas las esferas en las que no se hayan cumplido los requisitos;
- b) Un cronograma para la mejora: los cronogramas deben ser realistas y establecer claramente cuándo la entidad cumplirá o superará los requisitos;
- c) Quién es responsable del seguimiento: como se indicó anteriormente, la responsabilidad recaerá principalmente en los custodios y su departamento o dependencia;
- d) Los recursos necesarios: si se necesitan recursos para mejorar, debe indicarse claramente. La indicación de las necesidades de recursos no compromete a las entidades de las Naciones Unidas a asignar los fondos, sino que proporciona una orientación teórica sobre las necesidades de recursos estimadas. Las entidades deberían proporcionar información detallada sobre los fondos necesarios para sufragar los gastos distintos de los de personal, como, por ejemplo, los costos de la formación, los ajustes razonables y la programación;
- e) Las propuestas de mejora: las entidades deberán incluir las actividades previstas para mejorar el desempeño, como el desarrollo de una política de integración de la discapacidad o la realización de actividades de capacitación.

Labor interinstitucional

- 39.** Las redes y mecanismos interinstitucionales desempeñarán un papel importante en la aplicación de la Estrategia:
- a) El Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fortalecerá su capacidad de comunicación y coordinación y prestará especial atención a apoyar la aplicación adecuada del marco de rendición de cuentas de las entidades. Se alentará a todas las entidades de las Naciones Unidas a formar parte del Grupo;
 - b) Se prevé la colaboración con la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad, en particular en el contexto de la programación conjunta de las Naciones Unidas y el desarrollo de la capacidad del personal de las Naciones Unidas;
 - c) La Oficina de Coordinación para el Desarrollo, en colaboración con las oficinas regionales de las Naciones Unidas, apoyará la inclusión efectiva de la discapacidad a nivel regional y entre los equipos de las Naciones Unidas en los países mediante, entre otras cosas, las orientaciones y demás documentación conexas del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Marco de Gestión y Rendición de Cuentas;
 - d) Los grupos de resultados del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible mantendrán la inclusión de la discapacidad como tema permanente del programa;
 - e) El Comité Permanente entre Organismos ultimaré sus directrices sobre la inclusión de las personas con discapacidad y apoyará su aplicación a nivel nacional. Además, el Comité velará por que los instrumentos del ciclo de programación humanitaria, incluida la descripción general de las necesidades humanitarias y los planes de respuesta humanitaria, incluyan a las personas con discapacidad.

40. El Comité de Alto Nivel sobre Gestión, el Comité de Alto Nivel sobre Programas y el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible examinarán, en el contexto de sus respectivos mandatos, los progresos realizados en la aplicación de la política, incluidas las medidas de seguimiento, según proceda, al menos cada dos años, sobre la base de un informe al respecto preparado por la Asesora Superior.

C. Indicadores

LIDERAZGO, PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN	INCLUSIVIDAD	PROGRAMACIÓN	CULTURA INSTITUCIONAL
1. Liderazgo	5. Consulta a las personas con discapacidad	9. Programas y proyectos	13. Empleo
2. Planificación estratégica	6. Accesibilidad	10. Evaluación	14. Desarrollo de la capacidad del personal
3. Política o estrategia específica sobre discapacidad	6.1. Conferencias y eventos	11. Documentos de los programas para los países	15. Comunicación
4. Estructura institucional	7. Ajustes razonables	12. Iniciativas conjuntas	
	8. Adquisiciones		

INDICADOR 1: LIDERAZGO

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
<p>El personal directivo superior promueve la inclusión de la discapacidad tanto interna como públicamente</p>	<p>El personal directivo superior promueve la inclusión de la discapacidad tanto interna como públicamente</p> <hr/> <p>La aplicación de la política o estrategia de la entidad en materia de discapacidad es examinada anualmente por el personal directivo superior y se adoptan las medidas correctivas necesarias</p>	<p>El personal directivo superior promueve la inclusión de la discapacidad tanto interna como públicamente</p> <hr/> <p>La aplicación de la política o estrategia de la entidad en materia de discapacidad es examinada anualmente por el personal directivo superior y se adoptan las medidas correctivas necesarias</p> <hr/> <p>Se ha establecido un mecanismo específico para el personal directivo superior para garantizar la rendición de cuentas sobre la inclusión de la discapacidad</p>

INDICADOR 2: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
<p>El compromiso de la entidad con la inclusión de la discapacidad figura en la sinopsis o en el preámbulo del documento principal de planificación estratégica</p>	<p>El compromiso de la entidad con la inclusión de la discapacidad figura en la sinopsis o en el preámbulo del documento principal de planificación estratégica</p> <hr/> <p>El compromiso de la entidad con la inclusión específica y generalizada de la discapacidad se refleja en las declaraciones de resultados o los indicadores del documento principal de planificación estratégica</p> <hr/> <p>En el documento principal de planificación estratégica los datos se desglosan por discapacidad y sexo, según proceda</p>	<p>El compromiso de la entidad con la inclusión de la discapacidad figura en la sinopsis o en el preámbulo del documento principal de planificación estratégica</p> <hr/> <p>El compromiso de la entidad con la inclusión específica y generalizada de la discapacidad se refleja en las declaraciones de resultados o los indicadores del documento principal de planificación estratégica</p> <hr/> <p>En el documento principal de planificación estratégica los datos se desglosan por discapacidad y sexo, según proceda</p> <hr/> <p>Se ha implantado un sistema para hacer un seguimiento de los recursos asignados a la inclusión de la discapacidad en toda la entidad</p>

INDICADOR 3: POLÍTICA O ESTRATEGIA ESPECÍFICA SOBRE DISCAPACIDAD

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
<p>Se ha establecido una política o estrategia sobre la integración de la inclusión de la discapacidad</p>	<p>Se ha establecido y aplicado una política o estrategia sobre la integración de la inclusión de la discapacidad</p>	<p>Se ha establecido y aplicado una política o estrategia sobre la integración de la inclusión de la discapacidad</p> <hr/> <p>La entidad proporciona al órgano rector o su equivalente, al menos cada dos años, información actualizada sobre la aplicación de la política o estrategia y aplica las medidas correctivas que sean necesarias</p>

INDICADOR 4: ESTRUCTURA INSTITUCIONAL

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
<p>La entidad cuenta con una dependencia o una persona con conocimientos especializados sustantivos sobre el enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos</p>	<p>La entidad cuenta con una dependencia o una persona con conocimientos especializados sustantivos sobre el enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos</p> <p>La entidad coordina una red de coordinadores en materia de discapacidad que incluye todos los departamentos y oficinas nacionales pertinentes</p>	<p>La entidad cuenta con una dependencia o una persona con conocimientos especializados sustantivos sobre el enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos</p> <p>La entidad coordina una red de coordinadores en materia de discapacidad que incluye todos los departamentos y oficinas nacionales pertinentes</p> <p>La entidad celebra una reunión de la red de coordinadores al menos una vez al año</p>

INDICADOR 5: CONSULTA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
<p>Se celebran consultas estrechas y sistemáticas con las organizaciones de personas con discapacidad y se recaba su participación activa en todas las cuestiones específicas sobre discapacidad</p> <p>Se han establecido directrices para la consulta</p>	<p>Se celebran consultas estrechas y sistemáticas con las organizaciones de personas con discapacidad y se recaba su participación activa en todas las cuestiones específicas sobre discapacidad y en otras cuestiones más amplias</p> <p>Se han establecido directrices para la consulta</p>	<p>Se celebran consultas estrechas y sistemáticas con las organizaciones de personas con discapacidad y se recaba su participación activa en todas las cuestiones específicas sobre discapacidad y en otras cuestiones más amplias</p> <p>Se han establecido directrices para la consulta</p> <p>La entidad mantiene alianzas con organizaciones de personas con discapacidad a nivel de la sede y orientaciones sobre la colaboración con diversas organizaciones de personas con discapacidad a nivel regional y nacional</p>

INDICADOR 6: ACCESIBILIDAD

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
Se ha completado la evaluación de referencia sobre accesibilidad	Se ha adoptado y aplicado una política o estrategia de accesibilidad	Se ha adoptado y aplicado una política o estrategia de accesibilidad <hr/> Se lleva a cabo una revisión o evaluación de la política o estrategia al menos cada cinco años

INDICADOR 6.1: CONFERENCIAS Y EVENTOS

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
Se ha completado la evaluación de referencia sobre accesibilidad y los ajustes razonables para conferencias y eventos	Se ha completado la evaluación de referencia sobre accesibilidad y los ajustes razonables para conferencias y eventos <hr/> Se han establecido políticas y directrices sobre la accesibilidad de los servicios e instalaciones de conferencias y se han fijado y cumplido los objetivos de accesibilidad	Se ha completado la evaluación de referencia sobre accesibilidad y los ajustes razonables para conferencias y eventos <hr/> Se han establecido políticas y directrices sobre la accesibilidad de los servicios e instalaciones de conferencias y se han fijado y cumplido los objetivos de accesibilidad <hr/> El plan de acción para la accesibilidad de los servicios y actividades de conferencias se evalúa cada año y se revisa según proceda

INDICADOR 7: AJUSTES RAZONABLES

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
<p>Se está elaborando una política o estrategia de ajustes razonables</p>	<p>Se ha aplicado una política o estrategia de ajustes razonables, incluido un mecanismo dotado de financiación suficiente</p>	<p>Se ha aplicado una política o estrategia de ajustes razonables, incluido un mecanismo dotado de financiación suficiente</p> <hr/> <p>La entidad mantiene un registro de los ajustes razonables solicitados y proporcionados, así como del grado de satisfacción con los ajustes razonables realizados</p>

INDICADOR 8: ADQUISICIONES

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
<p>Las políticas de adquisición garantizan que los bienes y servicios pertinentes adquiridos sean accesibles o no creen nuevos obstáculos</p> <hr/> <p>Las políticas de adquisición garantizan que el proceso de adquisición sea accesible</p>	<p>Las políticas de adquisición garantizan que los bienes y servicios pertinentes adquiridos sean accesibles o no creen nuevos obstáculos</p> <hr/> <p>Las políticas de adquisición garantizan que el proceso de adquisición sea accesible</p> <hr/> <p>Se establece y se cumple el objetivo relativo al número o porcentaje de documentos de adquisición pertinentes que tienen como requisito obligatorio la accesibilidad</p>	<p>Las políticas de adquisición garantizan que los bienes y servicios pertinentes adquiridos sean accesibles o no creen nuevos obstáculos</p> <hr/> <p>Las políticas de adquisición garantizan que el proceso de adquisición sea accesible</p> <hr/> <p>Se establece y se cumple el objetivo relativo al número o porcentaje de documentos de adquisición pertinentes que tienen como requisito obligatorio la accesibilidad</p> <hr/> <p>La política de adquisiciones promueve las compras a proveedores que tienen en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, y se han elaborado directrices al respecto</p>

INDICADOR 9: PROGRAMAS Y PROYECTOS

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
<p>Se ha adoptado una nota orientativa o equivalente sobre la integración de la inclusión de la discapacidad en todas las etapas del ciclo del programa o proyecto</p>	<p>Se ha adoptado una nota orientativa o equivalente sobre la integración de la inclusión de la discapacidad en todas las etapas del ciclo del programa o proyecto</p> <hr/> <p>La entidad establece y cumple el nivel mínimo de programas y proyectos que incorporan la inclusión de la discapacidad</p>	<p>Se ha adoptado una nota orientativa o equivalente sobre la integración de la inclusión de la discapacidad en todas las etapas del ciclo del programa o proyecto</p> <hr/> <p>La entidad establece y supera el nivel mínimo de programas y proyectos que incorporan la inclusión de la discapacidad</p>

INDICADOR 10: EVALUACIÓN

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
<p>Las directrices de evaluación contienen orientaciones sobre cómo abordar la inclusión de la discapacidad</p>	<p>Las directrices de evaluación contienen orientaciones sobre cómo abordar la inclusión de la discapacidad</p> <hr/> <p>La inclusión de la discapacidad se integra de manera efectiva en todo el proceso de evaluación y se refleja en el mandato, la concepción y los informes de evaluación</p>	<p>Las directrices de evaluación contienen orientaciones sobre cómo abordar la inclusión de la discapacidad</p> <hr/> <p>La inclusión de la discapacidad se integra de manera efectiva en todo el proceso de evaluación y se refleja en el mandato, la concepción y los informes de evaluación</p> <hr/> <p>Se realiza un metaanálisis de las constataciones, conclusiones y recomendaciones de la evaluación sobre la inclusión de la discapacidad al menos cada cinco años</p>

INDICADOR 11: DOCUMENTOS DE LOS PROGRAMAS PARA LOS PAÍSES

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
Las orientaciones sobre los documentos de los programas para los países incorporan la inclusión de la discapacidad	<p>Las orientaciones sobre los documentos de los programas para los países incorporan la inclusión de la discapacidad</p> <hr/> <p>Todos los documentos de los programas para los países incluyen análisis y la correspondiente programación sobre la inclusión de la discapacidad</p>	<p>Las orientaciones sobre los documentos de los programas para los países incorporan la inclusión de la discapacidad</p> <hr/> <p>Todos los documentos de los programas para los países incluyen análisis y la correspondiente programación sobre la inclusión de la discapacidad</p> <hr/> <p>Las prácticas y los procesos de gestión de los conocimientos promueven una mejor integración de la inclusión de la discapacidad en los documentos de los programas para los países</p>

INDICADOR 12: INICIATIVAS CONJUNTAS

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
La entidad participa activamente en los mecanismos de coordinación interinstitucional sobre la inclusión de la discapacidad	<p>La entidad participa activamente en los mecanismos de coordinación interinstitucional sobre la inclusión de la discapacidad</p> <hr/> <p>Existe un programa o iniciativa conjunta</p>	<p>La entidad participa activamente en los mecanismos de coordinación interinstitucional sobre la inclusión de la discapacidad</p> <hr/> <p>Existe más de un programa o iniciativa conjunta</p>

INDICADOR 13: EMPLEO

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
<p>La política o estrategia de empleo y otras políticas o estrategias relacionadas con los recursos humanos incluyen disposiciones para atraer, contratar y retener a empleados con discapacidad y promover su desarrollo profesional</p>	<p>La política o estrategia de empleo y otras políticas o estrategias relacionadas con los recursos humanos incluyen disposiciones para atraer, contratar y retener a empleados con discapacidad y promover su desarrollo profesional</p> <hr/> <p>El grado de satisfacción y bienestar comunicado por los empleados con discapacidad es similar al del resto del personal</p>	<p>La política o estrategia de empleo y otras políticas o estrategias relacionadas con los recursos humanos incluyen disposiciones para atraer, contratar y retener a empleados con discapacidad y promover su desarrollo profesional</p> <hr/> <p>El grado de satisfacción y bienestar comunicado por los empleados con discapacidad es similar al del resto del personal</p> <hr/> <p>Ha aumentado el número de personas con discapacidad que se incorporan a la organización mediante prácticas de contratación selectivas o generales</p>

INDICADOR 14: DESARROLLO DE LA CAPACIDAD DEL PERSONAL

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
<p>Se dispone de oportunidades de aprendizaje o capacitación en toda la entidad para aumentar la capacidad del personal a todos los niveles en materia de inclusión de la discapacidad</p>	<p>Se dispone de oportunidades de aprendizaje o capacitación en toda la entidad para aumentar la capacidad del personal a todos los niveles en materia de inclusión de la discapacidad</p> <hr/> <p>La conclusión satisfactoria de las actividades de aprendizaje y la utilización de los recursos de aprendizaje disponibles para la inclusión de la discapacidad son obligatorias y objeto de seguimiento</p>	<p>Se dispone de oportunidades de aprendizaje o capacitación en toda la entidad para aumentar la capacidad del personal a todos los niveles en materia de inclusión de la discapacidad</p> <hr/> <p>La conclusión satisfactoria de las actividades de aprendizaje y la utilización de los recursos de aprendizaje disponibles para la inclusión de la discapacidad son obligatorias y objeto de seguimiento</p> <hr/> <p>Se dispone de actividades y recursos de aprendizaje sobre la inclusión de la discapacidad diseñados a medida para, entre otros, el personal directivo superior y los representantes de los sindicatos del personal</p>

INDICADOR 15: COMUNICACIÓN

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
<p>Se han establecido directrices o procedimientos para garantizar que la comunicación interna y externa sea respetuosa con las personas con discapacidad</p>	<p>Se han establecido directrices o procedimientos para garantizar que la comunicación interna y externa sea respetuosa con las personas con discapacidad</p> <hr/> <p>En las comunicaciones generales se hace referencia a las personas con discapacidad</p>	<p>Se han establecido directrices o procedimientos para garantizar que la comunicación interna y externa sea respetuosa con las personas con discapacidad</p> <hr/> <p>En las comunicaciones generales se hace referencia a las personas con discapacidad</p> <hr/> <p>Se lleva a cabo una campaña de comunicación sobre la inclusión de la discapacidad al menos cada dos años</p>

ANEXO I

Principales conceptos y definiciones

PERSONA CON DISCAPACIDAD	Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 1)
INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD	La participación significativa de las personas con discapacidad en toda su diversidad, la promoción de sus derechos y la consideración de perspectivas relacionadas con la discapacidad, de conformidad con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
INTEGRACIÓN DE LA INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD	Un enfoque coherente y sistemático de la inclusión de la discapacidad en todas las esferas de actuación y programación
ENFOQUE DOBLE	La incorporación de medidas que tengan en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de todas las políticas y programas, y la puesta en marcha de iniciativas específicas sobre la discapacidad para apoyar el empoderamiento de las personas con discapacidad. La combinación de estrategias de incorporación y asistencia específica debe adaptarse a las necesidades concretas de cada comunidad, pero el objetivo general debe ser siempre el de integrar e incluir a las personas con discapacidad en todos los aspectos de la sociedad y del desarrollo (E/CN.5/2012/6, párr. 12)
CONFORME A LA CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Aquellas políticas y prácticas que se ajustan a los principios y obligaciones generales enunciados en la Convención, así como a los criterios que aplica el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para interpretar la Convención

<p>ACCESIBILIDAD</p>	<p>La facilitación del acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales (Convención, art. 9)</p>
<p>DISEÑO UNIVERSAL</p>	<p>El diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El "diseño universal" no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten (Convención, art. 2)</p>
<p>DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE DISCAPACIDAD</p>	<p>Cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Convención, art. 2)</p>
<p>AJUSTES RAZONABLES</p>	<p>Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (Convención, art. 2)</p>
<p>ORGANIZACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</p>	<p>Organizaciones integradas por una mayoría de personas con discapacidad —como mínimo la mitad de sus miembros— y regidas, encabezadas y dirigidas por personas con discapacidad (CRPD/C/11/2, anexo II, párr. 3). Esas organizaciones deberían basarse en los principios y derechos reconocidos en la Convención, comprometerse a aplicarlos y respetarlos plenamente (CRPD/C/GC/7, párr. 11)</p>

ANEXO II

Participación en el proceso de consulta

Se celebraron consultas iniciales entre octubre y diciembre de 2018 mediante reuniones virtuales del subgrupo de trabajo del Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que está integrado por los coordinadores de las cuestiones relacionadas con la discapacidad de 28 entidades de las Naciones Unidas y 2 organizaciones de la sociedad civil.

A principios de enero de 2019 se distribuyó un borrador preliminar de los documentos, se celebraron consultas bilaterales con 11 entidades de las Naciones Unidas para recabar información sobre el borrador y se recibieron observaciones escritas de 16 entidades de las Naciones Unidas al respecto. Además, el 24 de enero de 2019 se celebró un taller que reunió a 56 participantes en representación de 22 entidades de las Naciones Unidas y 2 organizaciones de la sociedad civil para entablar conversaciones sobre los documentos y formular observaciones.

Como resultado de las consultas, se preparó un borrador revisado de los documentos que se distribuyó a principios de febrero y que sirvió de base para celebrar reuniones informativas, consultas adicionales y exhaustivas sesiones de prueba y validación con 22 entidades de las Naciones Unidas en Ginebra, Nueva York y Bangkok, así como por teléfono con entidades de las Naciones Unidas en Roma y Ammán, entre el 19 de febrero y el 1 de marzo de 2019. Se recibieron observaciones por escrito de 13 entidades de las Naciones Unidas sobre los borradores revisados.

En febrero de 2019, la secretaria del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, a fin de apoyar el proceso de elaboración, distribuyó entre sus miembros una encuesta sobre las iniciativas de inclusión de la discapacidad que se estaban llevando a cabo. También participaron en el proceso seis redes interinstitucionales, mediante una sesión de información destinada específicamente a la Red de Recursos Humanos y la presentación de varias aportaciones por escrito.

Sobre la base de los resultados de las consultas y reuniones informativas y de las sesiones de prueba y validación, se preparó un borrador final de los documentos que se distribuyó a principios de marzo de 2019. Se recibieron observaciones sobre esa versión de ocho entidades, y el Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad respaldó oficialmente los documentos el 14 de marzo, a fin de presentarlos al Comité de Alto Nivel sobre Gestión y al Comité de Alto Nivel sobre Programas para que estos los examinaran.

Desde el principio, las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan han desempeñado un papel activo, entre otras cosas mediante su participación en exposiciones informativas y reuniones y a través de sus contribuciones al proceso de redacción. La Alianza Internacional de la Discapacidad, una organización coordinadora que agrupa a diversas organizaciones de personas con discapacidad, ha participado activamente en el proceso. El Consorcio Internacional de Discapacidad y Desarrollo, una organización de la sociedad civil que se ocupa de cuestiones relacionadas con la discapacidad, contribuyó a la redacción de los documentos.

Además, el personal con discapacidad ha participado en las reuniones informativas, las consultas y los talleres de prueba y validación.

En total, casi 300 personas de unas 60 entidades de las Naciones Unidas, sindicatos del personal y organizaciones de la sociedad civil colaboraron directamente con el equipo de facilitación en la elaboración de los instrumentos, y aún fueron más las personas que proporcionaron comentarios tras haber sido informadas por colegas que habían participado directamente en este proceso.

CUADRO 1

Borrador preliminar (enero de 2019)

<i>Consultas/reuniones</i>	<i>Taller mundial en Nueva York</i>		<i>Observaciones escritas</i>	
1. Secretaría de la JJE	1. Secretaría de la JJE	14. DAGGC	1. Secretaría de la JJE	10. ONU-Mujeres
2. OIT	2. OESG	15. DEPCG	2. Secretaría de la Convención	11. DAES
3. OIM	3. CESPAP	16. DOS	3. CESPAP	12. DEPCG
4. OCAH	4. CESPAP	17. OCRNY	4. CESPAP	13. DOS
5. ACNUDH	5. IDA ^a	18. PNUD	5. IDDC ^a	14. UNFPA
6. DEPCG	6. IDDC ^a	19. UNFPA	6. OIM	15. ONUG
7. DOS	7. OIT	20. ACNUR	7. Enviado Especial sobre la Discapacidad y la Accesibilidad	16. UNPRPD
8. ACNUR	8. OIM	21. UNICEF	8. Sindicato del Personal	17. OOPS
9. UNICEF	9. ACNUDH	22. ONUG	9. ONU-Hábitat	
10. ONUG	10. Sindicato del Personal	23. UNOPS		
11. OMS	11. ONU-Mujeres	24. UNPRPD		
12. OMPI	12. OCD	25. PMA		
	13. DAES	26. Banco Mundial		

^a Organización de la sociedad civil.

Nota: En los cuadros se utilizan las siglas siguientes: ACNUR, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; AIF, Asociación Internacional de Fomento; CESPAP, Comisión Económica y Social para Asia Occidental; CESPAP, Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico; CIIGB, Centro Internacional de Ingeniería Genética y Biotecnología; DAES, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales; DAGGC, Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias; DAPCP, Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz; DCG, Departamento de Comunicación Global; DEPCG, Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión; DOP, Departamento de Operaciones de Paz; DOS, Departamento del Espacio; DS, Departamento de Seguridad; FAO, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura; FIDA, Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola; IDDC, Consorcio Internacional de Discapacidad y Desarrollo; JJE, Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación; OACI, Organización de Aviación Civil Internacional; OCAH, Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios; OCD, Oficina de Coordinación del Desarrollo; OCRNY, Oficina de las Comisiones Regionales en Nueva York; OESG, Oficina Ejecutiva del Secretario General; OIM, Organización Internacional para las Migraciones; OIT, Organización Internacional del Trabajo; OMC, Organización Mundial del Comercio; OMI, Organización Marítima Internacional; OMM, Organización Meteorológica Mundial; OMPI, Organización Mundial de la Propiedad Intelectual; OMS, Organización Mundial de la Salud; OMT, Organización Mundial del Turismo; ONUDI, Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial; ONUG, Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra; ONU-Hábitat, Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos; ONU-Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres; ONUSIDA, Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida; OOPS, Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente; OPAQ, Organización para la Prohibición de las Armas Químicas; OTIC, Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones; PMA, Programa Mundial de Alimentos; PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; PNUMA, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente; UIT, Unión Internacional de Telecomunicaciones; UNFPA, Fondo de Población de las Naciones Unidas; UNICEF, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; UNOPS, Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos; UNPRPD, Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad.

CUADRO 2

Primer borrador (febrero de 2019)

<i>Consultas/reuniones</i>	<i>Prueba/validación</i>		<i>Comentarios escritos</i>
1. OIM	1. CESPAP	14. DOP ^b	1. CESPAP
	2. FAO	15. DAPCP ^b	2. FAO
	3. FIDA	16. DS ^b	3. IDDC ^a
	4. OIT	17. PNUD	4. OIT
	5. UIT	18. UNICEF	5. ONU-Mujeres
	6. ACNUDH	19. ONUG	6. DAES
	7. ONU-Mujeres	20. OOPS	7. DEPCG
	8. OCD ^b	21. OMS	8. PNUD
	9. DAES		9. UNFPA
	10. DAGGC ^b		10. ACNUR
	11. DCG ^b		11. UNPRPD
	12. DEPCG ^b		12. OMPI
	13. DOS ^b		13. ONUDI

^a Organización de la sociedad civil.

^b Participó en la sesión de prueba/validación a nivel de toda la Secretaría.

CUADRO 3

Borrador final (marzo de 2019)

Comentarios escritos

1. Federaciones del personal	4. UNFPA	7. PMA
2. ONU-Mujeres	5. ACNUR	8. OMS
3. DOS	6. UNICEF	9. ONUDI

CUADRO 4

Respuestas a la encuesta del Comité de Alto Nivel sobre Gestión y observaciones a la secretaría al respecto

<i>Redes interinstitucionales</i>	<i>Entidades</i>		
1. Red de Recursos Humanos	1. OACI	9. ONUSIDA	17. PMA
2. Red de Adquisiciones	2. CIIGB	10. PNUD	18. OMS
3. Red Digital y Tecnológica	3. FIDA	11. PNUMA	19. OMPI
4. Red de Finanzas y Presupuesto	4. OMI	12. UNFPA	20. OMM
5. Red Interinstitucional de Gestión de la Seguridad	5. OIM	13. ACNUR	21. Banco Mundial
6. Reunión Anual Internacional sobre Disposiciones en materia de Idiomas, Documentación y Publicaciones	6. OPAQ	14. UNICEF	22. OMC
	7. ONU-Mujeres	15. UNOPS	
	8. OTIC	16. OMT	