

# **Hoja de ruta del PMA para la inclusión de la discapacidad (2020-2021)**



**Consulta oficiosa**

**24 de julio de 2020**

**Programa Mundial de Alimentos  
Roma (Italia)**

## Objetivo y alcance

1. El objetivo principal de la presente hoja de ruta bienal es contribuir a la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, presentada por el Secretario General en 2019, y al cumplimiento de las obligaciones del PMA en esta materia en general. Dicha aplicación se basa en la Carta sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en la Acción Humanitaria y en las directrices del Comité Permanente entre Organismos sobre la inclusión de las personas con discapacidad en la acción humanitaria. Estos marcos normativos se fundan, a su vez, en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en ella establecidos.
2. Esta hoja de ruta complementa el enfoque que utiliza el PMA para atender los derechos de las personas con discapacidad en sus programas (enfoque que, entre otras cosas, comprende su política en materia de protección y rendición de cuentas actualmente en preparación). Además, permitirá incorporar más sistemáticamente esos derechos en las operaciones internas del PMA, por ejemplo, por conducto de la próxima política de personal (2021-2025), que ofrecerá un mayor fundamento para la inclusión de la discapacidad en toda la institución desde el punto de vista de la gestión de los recursos humanos.
3. La Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad incluye un marco de rendición de cuentas para hacer el seguimiento de los avances y subsanar carencias y problemas de otro tipo, tanto en la Sede como sobre el terreno, relacionados con la inclusión de la discapacidad en las operaciones y programas. El marco incluye 15 indicadores relativos a la responsabilidad en las esferas siguientes: liderazgo, planificación estratégica y gestión; inclusividad; programación, y cultura institucional.

## Enfoque y metodología

4. La presente hoja de ruta pone en práctica la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad por medio de siete esferas de resultados principales en relación con las cuales se presentan los compromisos y las medidas en la materia. Esos compromisos y medidas se orientan a mejorar la inclusión de la discapacidad dentro del PMA, además de contribuir a su desempeño con respecto al marco de rendición de cuentas de la mencionada estrategia.
5. Simultáneamente a la aplicación de la presente hoja de ruta, el PMA está finalizando un examen de mitad de período de su Plan Estratégico actual con miras a establecer un plan de trabajo para formular el Plan Estratégico para 2022-2026, en el cual se plasmará la inclusión de la discapacidad. Por consiguiente, esta hoja de ruta se aplicará durante 2021, previendo su actualización y renovación en el ciclo del Plan Estratégico para 2022-2026 y su armonización con el período restante de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, que abarca el período 2019-2024.
6. El PMA también es consciente de que la pandemia de COVID-19 y su impacto están profundizando las desigualdades que afectan a las personas con discapacidad<sup>1</sup>. Por tanto, velará por que los programas y las iniciativas vinculadas a la enfermedad tengan en cuenta la inclusión de estas personas<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Véase el informe de políticas del Secretario General titulado "Una respuesta a la COVID-19 inclusiva de la discapacidad". Véase: [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/spanish\\_disability\\_brief.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/spanish_disability_brief.pdf).

<sup>2</sup> Véase, por ejemplo, el Marco programático a mediano plazo del PMA para 2020.

## Compromisos y medidas

### **Esferas de resultados principales: liderazgo, planificación estratégica, formulación de políticas, y estructura institucional<sup>3</sup>**

7. El marco de rendición de cuentas de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad solo funcionará en el PMA si cuenta con el compromiso del personal directivo superior, apoyado por un marco institucional sólido. Ello comprende la consideración sistemática de la inclusión de la discapacidad en la planificación estratégica, las políticas y los programas, y la comunicación institucional, además de abarcar el establecimiento de estructuras y procesos en materia de personal para promover y facilitar esa inclusión. El personal directivo superior vigilará y hará un seguimiento de las realizaciones para asegurar que se rinda cuentas de las realizaciones relativas a la inclusión de las personas con discapacidad, y que se comuniquen los datos y se presenten informes al respecto tanto en el ámbito interno como en el externo.

#### **Medidas principales**

- Crear un comité directivo de alto nivel dirigido por el Director Ejecutivo Adjunto, que se encargará de supervisar la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad en el PMA mediante, *inter alia*:
  - a) el establecimiento de un grupo de trabajo para la inclusión de la discapacidad con representación de todos los departamentos, y con el apoyo de coordinadores adicionales a nivel regional y nacional, según corresponda, con líneas de trabajo concretas en función de los 15 indicadores bajo la dirección del departamento pertinente;
  - b) el seguimiento de la aplicación de los planes de acción de los departamentos relativos a la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad y la presentación de informes al respecto, además de la orientación sobre los desafíos, como, por ejemplo, sobre la determinación y el suministro de los recursos adecuados, y
  - c) la presentación de informes anuales al Secretario General;
- Participar activamente en las redes institucionales pertinentes relativas a la inclusión de la discapacidad, por ejemplo, aquellas vinculadas a las adquisiciones, los recursos humanos, la seguridad, los locales comunes y las conferencias y servicios. La participación será responsabilidad del departamento del PMA pertinente;
- Con sujeción a la disponibilidad de recursos, crear un puesto de asesor superior en materia de inclusión de la discapacidad para coordinar las medidas de la institución en tal sentido, como, por ejemplo:
  - a) garantizar que se consulte a las personas con discapacidad (como lo requiere el indicador 5 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad), a través de las organizaciones que las representan;
  - b) garantizar la participación del PMA en las actividades conjuntas en esta materia con entidades de las Naciones Unidas y otros asociados (indicador 12 de la mencionada estrategia), y
  - c) prestar apoyo de secretaría al comité directivo para la inclusión de la discapacidad y al grupo de trabajo en la materia;
- Introducir el examen de la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad como tema para información permanente en el programa de todos los períodos de sesiones ordinarios de la Junta Ejecutiva;

---

<sup>3</sup> Indicadores 1, 2, 3, y 4 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

- garantizar que las personas con discapacidad y sus derechos humanos se contemplen en los principales documentos de planificación estratégica (tanto los referidos a los programas como a las operaciones), en especial el Plan Estratégico del PMA para 2022-2026 y los documentos de los planes estratégicos para los países (PEP). El PMA también debería abogar por la inclusión de estas personas en los marcos de cooperación de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible y en otros documentos de planificación conjunta a nivel de los países, e
- incorporar la inclusión de la discapacidad como esfera prioritaria en la política revisada sobre protección y rendición de cuentas de 2020, tanto desde el punto de vista de la incorporación en los programas como desde el enfoque utilizado en la selección de los beneficiarios, y garantizar la coherencia de las políticas en general en toda la cartera de proyectos del PMA.

### **Esfera de resultados principales: consulta a las personas con discapacidad**

8. La celebración de consultas pertinentes con las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan es esencial para la inclusión de la discapacidad, así como para garantizar la participación plena y eficaz de estas personas en las operaciones y los programas del PMA. Si bien las consultas constituyen la base de todas las medidas planteadas en esta hoja de ruta, el PMA se compromete a tomar medidas concretas para mejorar el enfoque y las prácticas utilizadas en esas consultas según se indica a continuación.

#### **Medidas principales**

- Establecer un sistema que permita a las personas con discapacidad participar en todos los procesos utilizados para realizar la valoración previa, planificar, diseñar, ejecutar, someter a seguimiento y evaluar las operaciones y los programas del PMA, tanto en la Sede como en los niveles regional y nacional;
- fomentar las asociaciones con las principales organizaciones que representan a las personas con discapacidad a nivel mundial, regional y de las oficinas en los países, según corresponda, y
- elaborar directrices para una consulta con las personas con discapacidad —a través de las organizaciones que las representan— que garanticen la accesibilidad y la inclusión, y que promuevan la representación de la diversidad de este grupo de personas y la interseccionalidad.

### **Esferas de resultados principales: programas y proyectos, evaluación y documentos de los programas para los países<sup>4</sup>**

9. En virtud de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, el PMA debe garantizar que los derechos de las personas con discapacidad se contemplen en todos sus programas y proyectos, aplicando un enfoque de doble vía que no solo vaya dirigido a estas personas sino que también incorpore la inclusión de la discapacidad en otras esferas de trabajo. Ello requiere, *inter alia*, la comprensión de la situación de las personas con discapacidad en las operaciones del PMA, además de una presupuestación inclusiva y la promoción al respecto entre los donantes.
10. Una programación eficaz debe tener en cuenta la magnitud del reto que se pretende atender. Por lo tanto, la obtención y el desglose de los datos sobre la discapacidad son elementos fundamentales.
11. Los PEP, incluidos los de segunda generación, constituyen un importante medio para el empleo sistemático de un enfoque de doble vía en materia de inclusión de la discapacidad en los proyectos y programas.

---

<sup>4</sup> Indicadores 9, 10 y 11 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

12. Una programación inclusiva eficaz también requiere el establecimiento de metas globales y una orientación adecuada para garantizar la calidad y la coherencia. Además, el seguimiento de los avances requiere enfoques de evaluación que midan sistemáticamente la inclusión de la discapacidad.
13. Existe un fuerte vínculo entre la discapacidad y los desastres<sup>5</sup>, ya que estos afectan a las personas con discapacidad de manera desproporcionada. Por eso, el PMA garantizará que se tome en cuenta la accesibilidad en la preparación y los programas para la reducción del riesgo de desastres.

### **Medidas principales**

- A partir de las iniciativas de 2019 que incorporan las preguntas sobre discapacidad del Grupo de Washington<sup>6</sup>, recopilar, analizar, utilizar y evaluar sistemáticamente los datos sobre discapacidad desglosados para comprender mejor y atender las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad, por ejemplo, mediante el uso de marcadores del progreso en la recopilación, el análisis y la evaluación de los datos;
- actualizar los criterios para la formulación y evaluación de los programas y proyectos y la orientación relativa a los procesos, a fin de garantizar que se considere de modo activo y eficaz a las personas con discapacidad y los obstáculos que enfrentan para participar;
- elaborar orientaciones institucionales para formular PEP de segunda generación en los que se tome en cuenta la discapacidad, y que permitan atender las necesidades específicas de las personas con discapacidad en el contexto local y, en caso de revisarse el Marco de resultados institucionales, garantizar que la inclusión de la discapacidad se tenga en cuenta;
- establecer un nivel mínimo de inclusión de la discapacidad en la programación que permita promover eficazmente dicha inclusión, en consonancia con los compromisos estratégicos institucionales;
- realizar con carácter experimental en la región un balance y una evaluación de la situación de las personas con discapacidad y de los problemas de acceso para facilitar la comprensión de cómo puede prestarse asistencia de mejor manera a estas personas a escala de todo el Programa. En la evaluación piloto deberían tenerse en cuenta, entre otros elementos, la recopilación y el desglose de datos para poder hacer un seguimiento del grado de inclusión, como complemento del análisis y la cartografía de la seguridad alimentaria y la vulnerabilidad;
- organizar en el despacho regional de la región donde se lleve a cabo la evaluación piloto un foro para exponer las enseñanzas extraídas, y facilitar la participación de las partes interesadas pertinentes, a fin de ofrecer orientaciones operacionales a los otros despachos regionales, las oficinas en los países y la Sede sobre cómo incorporar la inclusión de la discapacidad en la programación;
- posibilitar que las personas con discapacidad participen en todos los procesos de evaluación, planificación, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas del PMA en todos los niveles. En concreto, celebrar al menos una consulta sobre la hoja de ruta en la que participen organizaciones reconocidas que representen a las personas con discapacidad (por ejemplo, la Alianza Internacional de la Discapacidad); procurar el asesoramiento de esas entidades, según corresponda, y prever que puedan examinar los principales resultados conseguidos al final del período de dos años;

---

<sup>5</sup> Véase el Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres, 2015-2030.

<sup>6</sup> Véase, por ejemplo, el Marco de resultados institucionales para 2017-2021, indicador A9 ("*Número de mujeres, hombres, niños y niñas con discapacidad que reciben alimentos/transferencias de base monetaria/cupones para productos/transferencias en concepto de fortalecimiento de las capacidades*"). Véase también el apartado sobre medidas necesarias ("*Must do actions*") del capítulo "*Key Approaches to Programming*" de las directrices del Comité Permanente entre Organismos sobre la inclusión de las personas con discapacidad en la acción humanitaria, en la página 19.

- colaborar con una organización reconocida que represente a las personas con discapacidad para llevar a cabo una evaluación de los principales resultados alcanzados al final del período de dos años, y
- abogar en favor de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>7</sup> con los donantes que son partes de esta convención, que requiere que la asistencia prestada por los donantes tenga en cuenta a estas personas y sea accesible para ellas.

### **Esferas de resultados principales: accesibilidad, y conferencias y eventos<sup>8</sup>**

14. Es fundamental contar con un entorno libre de obstáculos para que el PMA se convierta en una organización que contemple la inclusión de las personas con discapacidad. Esos obstáculos pueden ser de distinto tipo: barreras físicas en el entorno construido, dificultades virtuales y sociales para acceder a la información, las comunicaciones y las tecnologías, y los servicios y la asistencia, o puede tratarse de actitudes que se manifiestan a través de los estigmas y la discriminación. Esto se da en el contexto de las oficinas e instalaciones del PMA en los países, el apoyo que presta a los beneficiarios, y la colaboración con los asociados, por ejemplo, por medio de conferencias y reuniones<sup>9</sup>, entre otros contextos y foros. Para romper esas barreras, que corresponden al ámbito de competencia de numerosas esferas de trabajo, es preciso aplicar un enfoque sistemático y sostenido en todo el Programa en su conjunto.

### **Medidas principales**

- Realizar un examen de la accesibilidad para encontrar formas de mejorar el acceso de las personas con discapacidad a la infraestructura y los servicios del PMA (por ejemplo, el entorno construido, la tecnología de la información y las comunicaciones, y las conferencias y reuniones), y el trabajo con los beneficiarios y la prestación de asistencia a estos en el contexto de los programas. El examen debería estar a cargo de expertos, incluidos aquellos con discapacidad. Se sugiere que se lleve a cabo en dos etapas, a saber: primero en la Sede y luego en un despacho regional y en un máximo de cuatro oficinas, tomando en cuenta el equilibrio geográfico y de contextos;
- formular y comunicar un enfoque institucional para mejorar progresivamente y mantener la accesibilidad de las oficinas e instalaciones en el transcurso del tiempo, entre otras cosas, mediante la adopción de un enfoque en materia de dotación de recursos que vaya más allá de la duración de la presente hoja de ruta;
- realizar un estudio de la aplicación de las conclusiones y recomendaciones del examen sobre la accesibilidad y de las medidas del enfoque institucional dos años después de la publicación del informe sobre el examen, y
- formular políticas o directrices y un plan de acción, además de establecer objetivos en materia de acceso a las conferencias y reuniones organizadas por el PMA, y hacer un examen de los avances de forma anual.

---

<sup>7</sup> Téngase en cuenta que para los países integrantes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos también hay un marcador relativo a la discapacidad con respecto al cual se debe informar.

<sup>8</sup> Indicadores 6 y 6.1 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

<sup>9</sup> Véase *Mejorar la accesibilidad de las conferencias y reuniones del sistema de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad* (JIU/REP/2018/6) (recomendaciones 1 a 10).

## **Esferas de resultados principales: empleo y ajustes razonables<sup>10</sup>**

15. La inclusividad de una organización se refleja en su fuerza de trabajo. A este respecto, para que el PMA se convierta en un organismo que toma en cuenta la discapacidad es imperativo garantizar que las personas con discapacidad puedan participar en pie de igualdad como miembros del personal y como consultores.
16. El PMA ha adopta una política de no discriminación y está trabajando en la política de personal (cuya aprobación está prevista para 2021), y ambas revisten importancia para promover la inclusión de las personas con discapacidad. No obstante, existen deficiencias en materia de conocimientos, capacidad y prácticas con respecto a la contratación, la retención y el desarrollo profesional de los empleados con discapacidad, además de haber problemas de privacidad.
17. Los conocimientos institucionales del PMA acerca de los obstáculos para la participación plena y eficaz que enfrentan los empleados —incluidos aquellos con discapacidad— son limitados porque se han ido solucionando caso por caso, por ejemplo, mediante la atención a las solicitudes de ajustes razonables internamente y para los eventos organizados por el Programa.

### **Medidas principales**

- En consulta con las personas con discapacidad, realizar un examen de las políticas, los procedimientos y los formularios del PMA en materia de recursos humanos para identificar los obstáculos para la participación, por ejemplo, en el curso de la contratación, la retención y el desarrollo profesional;
- Llevar a cabo un estudio en todo el PMA para ayudar a evaluar por qué es bajo el número de personas con discapacidad que se postulan para ocupar puestos y son empleados por la institución. En la medida de lo posible, el estudio debería ser efectuado por una organización de personas con discapacidad y, donde no fuera posible, con la supervisión de tal organización.
- sobre la base del mencionado estudio, elaborar un plan escalonado con el fin de adoptar las medidas que sean necesarias para contratar a personas con discapacidad como empleados del PMA, por ejemplo, como trabajadores de primera línea y movilizados comunitarios;
- incluir en la estrategia de recursos humanos que ya está en preparación medidas que permitan enfrentar los obstáculos para la participación identificados, lo cual podría incluir la actualización de las políticas, los procedimientos y los formularios vigentes en materia de recursos humanos, como una de las estrategias funcionales fundadas en la política de personal para 2021-2025;
- formular y aplicar una política de ajustes razonables para prestar apoyo a los empleados (personal, consultores, pasantes y voluntarios y participantes de conferencias y reuniones, entre otros)<sup>11</sup>. La política debería establecer procedimientos claros para que la solicitud de ajustes razonables sea sencilla y directa, para mantener el respeto a la privacidad individual, y para que se someta a seguimiento y medición a fin de determinar su eficacia a la hora de atender las solicitudes. Asimismo, debería estar respaldada por un mecanismo de financiación sistemático con una dotación de recursos adecuada, e
- incluir preguntas para la autoidentificación con respecto a la discapacidad (en consonancia con el enfoque del Grupo de Washington) en la siguiente encuesta general al personal, y desglosar los resultados para determinar la satisfacción y el grado de bienestar de los empleados con discapacidad.

---

<sup>10</sup> Indicadores 7 y 13 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

<sup>11</sup> Los ajustes razonables constituyen una medida contra la discriminación que permite a las personas con discapacidad ejercer sus derechos en pie de igualdad con los demás. Un ajuste razonable es una medida que beneficia a una persona determinada, puede modificar o complementar las políticas y servicios estándar, puede establecerse en circunstancias concretas, y puede ofrecerse de forma inmediata. Es pertinente a todos los contextos y puede (o no) tener consecuencias en materia de costos.

## **Esfera de resultados principales: adquisiciones<sup>12</sup>**

18. Las adquisiciones, que incluyen la compra de bienes y la contratación de servicios, pueden contribuir a promover la equidad y evitar la exclusión de las personas con discapacidad, además de actuar como un eficaz instrumento para la inclusión sistemática de estas personas en la asistencia para el desarrollo.
19. Las adquisiciones que se tienen en cuenta la discapacidad cubren dos importantes aspectos: en primer lugar, la accesibilidad e inclusividad de la compra de productos y la contratación de servicios, y en segundo lugar, la inclusividad de las fuentes y las cadenas de suministro, como pueden ser, por ejemplo, las entidades pertenecientes a personas con discapacidad o que las emplean.
20. Las políticas sobre adquisiciones pueden servir de marco de referencia para establecer los criterios en materia de calidad, estándares, transparencia y admisibilidad que deben satisfacer las entidades y los particulares para licitar con éxito<sup>13</sup>. Por ejemplo, en ellas se puede exigir que la construcción y las actividades se atengan a los estándares del diseño universal<sup>14</sup> y favorezcan la accesibilidad; también se puede dar prioridad a empresas que promuevan la inclusión de la discapacidad

### **Medidas principales**

- Examinar y actualizar las políticas y los procedimientos de adquisición y contratación para garantizar la inclusión de entidades proveedoras gestionadas por personas con discapacidad, por ejemplo, garantizando que las entidades proveedoras pertenecientes a personas con discapacidad o gestionadas por ellas no estén excluidas de los procesos y resultados de los procesos de adquisición y contratación o que su participación en estos no sea restringida, y
- examinar y actualizar las políticas y los procedimientos de adquisición y contratación para asegurar que posibiliten a las personas con discapacidad el mismo acceso que los demás a bienes, instalaciones, equipo, tecnología y servicios, y que no generen obstáculos adicionales para la participación, por ejemplo, mediante:
  - a) la incorporación y promoción de normas<sup>15</sup> para la adquisición de bienes y la contratación de servicios, en especial las relativas al diseño universal, en el ámbito de la construcción de infraestructura en el PMA, con el fin de evitar la creación de obstáculos para las personas con discapacidad, y para dar prioridad a los contratos que ofrecen a los usuarios soluciones con las mayores ventajas;
  - b) el uso de la inclusión de la discapacidad como criterio de evaluación en el proceso de estudio de las licitaciones, y
  - c) el seguimiento de la aplicación de las normas de accesibilidad en la adquisición de bienes y la contratación de servicios.

---

<sup>12</sup> Indicador 8 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

<sup>13</sup> Véase: Alianza Internacional de la Discapacidad. 2015. *Public procurement and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Rights in Practice*, pág. 10, en [http://www.internationaldisabilityalliance.org/sites/default/files/6.4\\_public\\_procurement\\_and\\_the\\_crpd\\_rights\\_in\\_practice\\_2015.pdf](http://www.internationaldisabilityalliance.org/sites/default/files/6.4_public_procurement_and_the_crpd_rights_in_practice_2015.pdf).

<sup>14</sup> Por "diseño universal" se entiende el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. No excluye las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten. (Véase la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo [2006].)

<sup>15</sup> Por ejemplo, ISO/IEC GUIDE 71:2014. *Guide for addressing accessibility in standards*.



## **Esfera de resultados principales: desarrollo de las capacidades<sup>16</sup>**

21. Los esfuerzos por incorporar la inclusión de la discapacidad en los programas y las operaciones del PMA solo podrán dar frutos si los empleados tienen los conocimientos técnicos, la comprensión, la sensibilidad y la capacidad necesarios. En este sentido, las diversas iniciativas de desarrollo de la capacidad, sensibilización y fomento de las competencias resultan fundamentales para mejorar los conocimientos y las capacidades internas.

### **Medidas principales**

- Crear e implementar actividades de capacitación sobre la inclusión de la discapacidad obligatorias en todo el PMA, que se basen en los enfoques utilizados en otras entidades de las Naciones Unidas y en colaboración con ellas (por ejemplo, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO], el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados [ACNUR] y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF]);
- identificar las deficiencias en materia de conocimientos técnicos y capacidad, y crear enfoques para superarlas, centrándose en los empleados sobre el terreno con el apoyo técnico de los despachos regionales y la Sede. La aplicación piloto de esta hoja de ruta en la región de Asia y el Pacífico representará una oportunidad especial en este sentido;
- asegurar que la realización de un módulo sobre inclusión de la discapacidad sea uno de los requisitos en materia de capacitación para los responsables sobre el terreno, a través del programa de orientación inicial para los directores y los directores adjuntos en los países;
- sensibilizar con respecto a la importancia y pertinencia de la inclusión de la discapacidad en la labor del PMA en todos sus niveles, por medios formales y oficiosos, como, por ejemplo, circulares, seminarios en línea, etc.;
- organizar sesiones sobre la inclusión de la discapacidad con expertos internos y externos que puedan contribuir a orientar el fomento de las capacidades en esta materia;
- llevar a cabo campañas de comunicación mundiales que promuevan el compromiso del PMA de abogar por los derechos de las personas con discapacidad, y
- establecer una plataforma o un enfoque de intercambio de conocimientos que facilite la difusión de las enseñanzas extraídas y las buenas prácticas en relación con la inclusión de la discapacidad en la institución.

## **Esferas de resultados principales: comunicación<sup>17</sup>**

22. La inclusión de las personas con discapacidad debería tener más visibilidad tanto interna como públicamente, por ejemplo, por medio de declaraciones o artículos de opinión del personal directivo superior. Además, la comunicación debe ser respetuosa, inclusiva y accesible, y tener en cuenta la interseccionalidad.

### **Medidas principales**

- Examinar y revisar la comunicación interna y externa para verificar que sea respetuosa de las personas con discapacidad y accesible para ellas, y que transmite el compromiso del PMA en materia de inclusión de la discapacidad en consonancia con el enfoque basado en los derechos humanos. Ello comprende los discursos, los artículos de opinión, las circulares y otros instrumentos de comunicación, y
- elaborar orientaciones institucionales sobre comunicación inclusiva.

---

<sup>16</sup> Indicador 14 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

<sup>17</sup> Indicador 15 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

## **Gobernanza, seguimiento, evaluación y renovación**

23. El comité directivo para la inclusión de la discapacidad y el grupo de trabajo en la materia someterán a seguimiento y examen los avances en la aplicación de las medidas principales descritas en esta hoja de ruta.
24. Una hoja de ruta plurianual revisada, que se ajustará al Plan Estratégico del PMA para 2022-2026, determinará el rumbo que tomará el PMA a partir de 2022:
  - a) el enfoque, el contenido y los objetivos de la hoja de ruta revisada también se basarán en la coherencia de la labor del PMA con la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad y la presentación de informes al respecto para el programa de 2020, y los resultados de la aplicación piloto de la hoja de ruta, y<sup>18</sup>
  - b) la hoja de ruta revisada se basará en las buenas prácticas y las enseñanzas extraídas en el transcurso de su aplicación a nivel mundial, por ejemplo, gracias a los resultados de la aplicación piloto en la región de Asia y el Pacífico que llevará a cabo el despacho regional en 2020 y 2021.

---

<sup>18</sup> Véanse las medidas clave quinta a séptima, después del párrafo 13.