



World Food Programme
Programme Alimentaire Mondial
Programa Mundial de Alimentos
برنامج الأغذية العالمي

Junta Ejecutiva

Segundo período de sesiones ordinario
Roma, 16-20 de noviembre de 2020

Distribución: general

Tema 4 del programa

Fecha: 19 de octubre de 2020

WFP/EB.2/2020/4-B

Original: inglés

Asuntos de política

Para aprobación

Los documentos de la Junta Ejecutiva pueden consultarse en el sitio web del PMA (<https://executiveboard.wfp.org/es>).

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

Proyecto de decisión*

La Junta aprueba la hoja de ruta del PMA para la inclusión de la discapacidad (2020-2021) (WFP/EB.2/2020/4-B).

Se trata de un proyecto de decisión. Si desea consultar la decisión final adoptada por la Junta, sírvase remitirse al documento relativo a las decisiones y recomendaciones que se publica al finalizar el período de sesiones.

Coordinadoras del documento:

Sr. A. Abdulla
Director Ejecutivo Adjunto
Tel.: 066513-2401

Sr. D. Kaatrud
Director
Dirección de Programas de Acción Humanitaria y Desarrollo
Tel.: 066513-2203

Sra. V. Guarnieri
Subdirectora Ejecutiva
Departamento de Elaboración de Programas y Políticas
Tel.: 066513-2200

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 las 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 para 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. Este marco incluye 15 indicadores de las realizaciones relativos a los aspectos siguientes: responsabilidad; 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 ocho 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. En simultaneidad con la aplicación de la presente hoja de ruta, el PMA finalizó un examen de mitad de período de su Plan Estratégico para 2017-2021 vigente, en el que se hacía referencia a la hoja de ruta integrada y a los esfuerzos desplegados para responder a las necesidades de las personas con discapacidad¹ Actualmente, el Programa está elaborando un plan de trabajo para formular su próximo 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.

¹ Véanse los párrafos 91 y 134 del Examen de mitad de período del Plan Estratégico del PMA para 2017-2021: "El PMA está abordando la inclusión de las personas con discapacidad en la revisión de su política en materia de protección, así como en una hoja de ruta para la inclusión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad con la que se trata de responder a la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad puesta en marcha por el Secretario General en 2019. Desde ese mismo año, las oficinas del PMA en los países informan sobre el número de personas con discapacidad entre los beneficiarios, en el marco del compromiso del PMA de incluir en sus programas a estas personas. Sin embargo, hay que seguir trabajando para adaptar la asistencia a las necesidades de las personas con discapacidad." (párr. 91) y "[...] actualmente se está haciendo un esfuerzo especial para la inclusión de las personas con discapacidad, con la elaboración de una hoja de ruta para la inclusión de la discapacidad. Se necesitarán orientaciones y asignaciones presupuestarias para garantizar que la asistencia del PMA se adapte a las necesidades de las personas con discapacidad." (párr. 134).

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 discapacidad². Es por esto que ha adoptado unas "Directrices de aplicación inmediata establecidas por el Departamento de Elaboración de Programas y Políticas relativas a la protección, la rendición de cuentas a las poblaciones afectadas, la inclusión de la discapacidad y la sensibilidad ante los conflictos"³ que permitan brindar orientaciones a las oficinas en los países en el contexto de la COVID-19 para asegurar que en sus programas e iniciativas relacionados con la pandemia se tenga debidamente en cuenta la discapacidad.⁴

Compromisos y medidas

Principales esferas de resultados: liderazgo, planificación estratégica, formulación de políticas, y estructura institucional⁵

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

8. Crear un comité directivo de alto nivel para la inclusión de la capacidad 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, entre otras cosas:
 - 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 de los departamentos pertinentes;
 - 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.
9. Participar activamente en las redes interinstitucionales 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.
10. Con sujeción a la disponibilidad de recursos, crear un puesto de Asesor Superior en materia de Inclusión de la Discapacidad encargado de coordinar los esfuerzos realizados por el PMA en este sentido, como, por ejemplo:

² Véase el informe de políticas del Secretario General de las Naciones Unidas titulado "Una respuesta a la COVID-19 inclusiva de la discapacidad". https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/spanish_disability_brief.pdf.

³ Véase la nota orientativa del PMA. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/covid-19_inclusion_du_handicap.pdf.

⁴ Véase, por ejemplo, el Marco programático a mediano plazo del PMA para 2020.

⁵ Indicadores 1, 2, 3, y 4 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

- 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 a los grupos de trabajo en la materia.
11. 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.
 12. 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.
 13. Incorporar la inclusión de la discapacidad como esfera prioritaria en la política revisada sobre protección y rendición de cuentas de 2020 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 discapacidad⁶

14. 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 mediante las siguientes medidas principales.

Medidas principales

15. 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.
16. 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.
17. 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 países⁷

18. 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

⁶ Indicador 5 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

⁷ Indicadores 9, 10 y 11 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

- operaciones del PMA, además de una presupuestación inclusiva y la promoción al respecto entre los donantes.
19. Una programación eficaz debe tener en cuenta la magnitud del reto que se pretende atender. Por lo tanto, el acopio y análisis de datos desglosados por discapacidad son elementos fundamentales.
 20. 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.
 21. 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.
 22. Existe un fuerte vínculo entre la discapacidad y los desastres⁸, 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

23. A partir de las iniciativas de 2019 que incorporan las preguntas sobre discapacidad del Grupo de Washington^{9, 10}, recopilar, analizar, utilizar y evaluar sistemáticamente datos desglosados por discapacidad 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.
24. Actualizar los criterios y las preguntas utilizados para formular y evaluar 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.
25. 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.
26. 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.
27. 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 análisis de datos desglosados en las evaluaciones de las necesidades para poder hacer un seguimiento del grado de inclusión, y la necesidad de aprovechar las enseñanzas extraídas para complementar el análisis y la cartografía de la seguridad alimentaria y la vulnerabilidad.
28. 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

⁸ Véase el Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres, 2015-2030.

⁹ 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.

¹⁰ El cuestionario del Grupo de Washington es un método reconocido a nivel internacional que permite determinar la prevalencia de la discapacidad.

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.

29. 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); recabar periódicamente el asesoramiento de esas entidades, según corresponda, y prever que puedan examinar los principales resultados conseguidos al final del período de dos años.
30. Colaborar con una organización reconocida que represente a las personas con discapacidad para llevar a cabo un examen de los principales resultados alcanzados al final del período de dos años.
31. Hacer una labor de promoción ante los donantes que son partes de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad¹¹, 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 eventos¹²

32. 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 reuniones¹³, 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

33. 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, como los locales, 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 consideración el equilibrio geográfico y de contextos.
34. Formular y comunicar un enfoque institucional para mejorar progresivamente y mantener la accesibilidad de los locales, las oficinas y las 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.
35. 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.

¹¹ Téngase presente 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.

¹² Indicadores 6 y 6.1 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

¹³ 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).

36. Formular políticas o directrices y un plan de acción, además de establecer objetivos en materia de acceso a los locales y a las conferencias y reuniones organizadas por el PMA, y hacer un examen de los avances de forma anual.

Esferas de resultados principales: empleo y ajustes razonables¹⁴

37. 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 el personal con discapacidad pueda participar en pie de igualdad.
38. El PMA ha adoptado una política de no discriminación y está trabajando en su 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.
39. 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

40. En consulta con las personas con discapacidad, realizar un examen de las políticas, los procesos y los procedimientos pertinentes del PMA en materia de recursos humanos para determinar los obstáculos a la participación, por ejemplo, en el curso de la contratación, la retención y el desarrollo profesional.
41. Incluir en la Encuesta mundial del personal del PMA preguntas relacionadas con la autoidentificación (en consonancia con el enfoque del Grupo de Washington) y otras preguntas pertinentes para llevar a cabo un estudio en todo el PMA que ayude a valorar a qué se debe el bajo número de personas con discapacidad que se postulan para ocupar puestos y que son empleadas por la institución, y desglosar los resultados para determinar el grado de satisfacción y de bienestar de los empleados con discapacidad. 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.
42. 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.
43. 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, según proceda, 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.
44. Formular y aplicar una directriz o procedimiento de ajustes razonables para prestar apoyo a los empleados (personal, consultores, pasantes y voluntarios y participantes de conferencias y reuniones, entre otros)¹⁵. La directriz o procedimiento debería establecer medidas claras 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

¹⁴ Indicadores 7 y 13 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

¹⁵ 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.

hora de atender las solicitudes. Asimismo, debería estar respaldado por un mecanismo de financiación sistemático con una dotación de recursos adecuada.

Esfera de resultados principales: adquisiciones¹⁶

45. Las adquisiciones, que incluyen la compra de bienes y la contratación de servicios, pueden contribuir a promover la equidad. evitar la exclusión de las personas con discapacidad y actuar como un eficaz instrumento para la inclusión sistemática de estas personas en la asistencia para el desarrollo.
46. 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.
47. 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 éxito¹⁷. Por ejemplo, en ellas se puede exigir que la construcción y las actividades se atengan a los estándares del “diseño universal”¹⁸ y favorezcan la accesibilidad; también se puede dar prioridad a empresas que promuevan la inclusión de la discapacidad

Medidas principales

48. Examinar y actualizar las políticas y los procedimientos de adquisición y contratación para garantizar la inclusión de entidades proveedoras gestionadas por personas con discapacidad y disponer de políticas de empleo de 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.
49. 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 normas¹⁹ 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) hacer de la inclusión de la discapacidad, cuando proceda, un criterio de evaluación en el proceso de estudio de las licitaciones, garantizando un uso óptimo de los recursos, y
 - c) el seguimiento de la aplicación de las normas de accesibilidad en la adquisición de bienes y la contratación de servicios.

¹⁶ Indicador 8 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

¹⁷ 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.

¹⁸ 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].)

¹⁹ Por ejemplo, ISO/IEC GUIDE 71:2014. *Guide for addressing accessibility in standards*.

Esfera de resultados principales: desarrollo de las capacidades²⁰

50. 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

51. 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]).
52. Determinar 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.
53. 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.
54. 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.
55. 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.
56. Llevar a cabo campañas de comunicación mundiales que promuevan el compromiso del PMA de abogar por los derechos de las personas con discapacidad.
57. 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: comunicación²¹

58. 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

59. Elaborar una campaña completa para crear conciencia sobre la inclusión de la discapacidad en consonancia con el enfoque basado en los derechos humanos, a nivel tanto interno, para el personal del PMA, como externo, para las comunidades afectadas sobre el terreno. Examinar y revisar la comunicación interna y externa para verificar asimismo que incorpora el componente de inclusión y que transmite el compromiso del PMA en materia de discapacidad. Puede tratarse de discursos, artículos de opinión, circulares y otros instrumentos de comunicación, así como de una campaña integrada para que dichos instrumentos estén disponibles sobre el terreno.
60. Elaborar orientaciones institucionales sobre comunicación inclusiva.

²⁰ Indicador 14 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

²¹ Indicador 15 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

Gobernanza, seguimiento, evaluación y renovación

61. El comité directivo para la inclusión de la discapacidad y los grupos 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.
62. 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 en los resultados de la aplicación piloto de la hoja de ruta, y
 - 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.

ANEXO

PLAN DE RECURSOS Y DE APLICACIÓN					
	Medida(s) principal(es)	Indicador(es) (cuantitativos o cualitativos)	Meta(s)	Plazo	Presupuesto
Principal esfera de resultados 1: liderazgo, planificación estratégica, formulación de políticas, y estructura institucional¹					
1	<p>Crear un comité directivo de alto nivel para la inclusión de la discapacidad, 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, entre otras cosas:</p> <p>a) el establecimiento y la supervisión de un grupo de trabajo para la inclusión de la discapacidad en el que estarán representados todos los departamentos y que contará con el apoyo de coordinadores adicionales a nivel regional y nacional, según corresponda, con unas líneas de trabajo concretas en función de los 15 indicadores que estarán a cargo de los departamentos pertinentes;</p> <p>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, con respecto a la determinación y el suministro de los recursos adecuados, y</p> <p>c) la presentación de informes anuales al Secretario General.</p>	<p>Número de reuniones del comité directivo y el grupo de trabajo para la inclusión de la discapacidad</p> <p>Número de indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad en los que se han cumplido criterios nuevos (<i>ello puede consistir en alcanzar el siguiente nivel de requisitos o, sencillamente, en cumplir los criterios adicionales indicados en las notas técnicas</i>)</p> <p>Presentación de un informe anual al Secretario General (sí/no)</p>	<p>Hasta tres reuniones del comité directivo al año o las que sean necesarias</p> <p>Hasta seis reuniones del grupo de trabajo al año o las que sean necesarias</p> <p>Seguimiento de los avances en las esferas de resultados de conformidad con el presente Plan de recursos y de aplicación</p> <p>Informe revisado sobre la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad correspondiente al año 2020. Ultimación del primer borrador para el 31 de enero de 2021</p>	<p>Dos reuniones del comité directivo celebradas en mayo y septiembre de 2020. Otra se celebrará el 3 de diciembre</p> <p>Dos reuniones del grupo de trabajo celebradas en mayo y septiembre de 2020. Próxima reunión programada para octubre</p> <p>2021 (fecha exacta de presentación por determinar)</p>	No se aplica

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

PLAN DE RECURSOS Y DE APLICACIÓN					
	Medida(s) principal(es)	Indicador(es) (cuantitativos o cualitativos)	Meta(s)	Plazo	Presupuesto
2	Participar activamente en las redes interinstitucionales 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.	Número de redes interinstitucionales pertinentes en las que el PMA participa activamente	<p>El PMA es miembro del Grupo de Referencia sobre la Inclusión de las Personas con Discapacidad en la Acción Humanitaria (y sus equipos de trabajo) y del Grupo asesor para el cambio social y de comportamiento en materia de discapacidad del Ministerio Británico de Relaciones Exteriores, Commonwealth y Desarrollo (FCDO) y las Naciones Unidas</p> <p>El PMA es miembro de la red de coordinadores de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad y los equipos de trabajo pertinentes, por ejemplo en materia de respuesta socioeconómica a la COVID-19</p> <p>El PMA es miembro de otras redes interinstitucionales pertinentes, por ejemplo en materia de medicina, evaluación y adquisiciones (y es miembro del equipo de trabajo sobre adquisiciones que elabora directrices para las adquisiciones públicas que incluyen la discapacidad)</p>	En curso	No se aplica. Reformulado como tiempo del personal

PLAN DE RECURSOS Y DE APLICACIÓN					
	Medida(s) principal(es)	Indicador(es) (cuantitativos o cualitativos)	Meta(s)	Plazo	Presupuesto
3	<p>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:</p> <p>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;</p> <p>b) garantizar la participación del PMA en las actividades conjuntas en esta materia con entidades de las Naciones Unidas y otros asociados (de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad), y</p> <p>c) prestar apoyo de secretaría al comité directivo para la inclusión de la discapacidad y a los grupos de trabajo en la materia.</p>	<p>Recursos del PMA disponibles para la cartera en materia de inclusión de la discapacidad</p> <p>Número de consultas periódicas mantenidas</p> <p>Número de iniciativas conjuntas del PMA en materia de inclusión de la discapacidad</p>	<p>Actual asesor superior en materia de inclusión de la discapacidad en préstamo, procedente de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) (categoría D-1 a tiempo completo)</p> <p>Oficial en materia de inclusión de la discapacidad (consultor subalterno a tiempo completo)</p> <p>Oficial en materia de inclusión de la discapacidad (consultor a tiempo parcial)</p> <p>Asociación con Trinity College Dublin (prestación de asesoramiento técnico)</p> <p>Establecimiento de un fondo de donantes múltiples en materia de inclusión de la discapacidad</p> <p>Inclusión de las personas con discapacidad o sus organizaciones en la revisión final de la hoja de ruta del PMA antes de la adopción definitiva</p>	2020-2021	<p>270.000 dólares (costo del puesto de categoría D-1 para el organismo)</p> <p>50.000 dólares (costo del puesto de consultor subalterno para el organismo)</p> <p>36.000 dólares (costo del puesto de consultor a tiempo parcial para el organismo)</p> <p>La asociación con Trinity College se financia para dos años con cargo al presupuesto para protección (250.000 dólares a lo largo de dos años)</p>

PLAN DE RECURSOS Y DE APLICACIÓN					
	Medida(s) principal(es)	Indicador(es) (cuantitativos o cualitativos)	Meta(s)	Plazo	Presupuesto
4	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.	Actualización del examen del desempeño en función de los indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad Número de períodos de sesiones ordinarios de la Junta Ejecutiva en los que se examina la inclusión de la discapacidad	Introducción de la inclusión de la discapacidad como tema separado del programa en los próximos períodos de sesiones de la Junta Ejecutiva Dos períodos de sesiones	Noviembre de 2020 y próximos períodos de sesiones de la Junta Ejecutiva en 2021	Sin costos adicionales si la labor relativa a la hoja de ruta se inscribe en la de la Junta Ejecutiva; pero, si se trata de consultas officiosas aparte, mínimo de 4.500 dólares por consulta, aproximadamente. Si la consulta officiosa puede combinarse con otra, sin costo.
5	Garantizar que las personas con discapacidad y sus derechos humanos se contemplen en los principales documentos de planificación estratégica (referidos tanto 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.	Porcentaje de documentos estratégicos del PMA en los que se menciona expresamente la cuestión de los derechos de las personas con discapacidad	Incorporación de la inclusión de la discapacidad en los principales documentos estratégicos del PMA (es decir, el Plan Estratégico del PMA, la política de personal, los PEP) y los marcos de cooperación de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible	2020-2021	No se aplica. Reformulado como tiempo del personal
6	Incorporar la inclusión de la discapacidad como esfera prioritaria en la política revisada sobre protección y rendición de cuentas de 2020 y garantizar la coherencia de las políticas en general en toda la cartera de proyectos del PMA.	Porcentaje de documentos en materia de protección y rendición de cuentas ante las poblaciones afectadas en los que se menciona expresamente la inclusión de la discapacidad	Uso del enfoque de doble vía en materia de inclusión de la discapacidad que se recoge en el documento revisado de 2020 en materia de protección y rendición de cuentas ante las poblaciones afectadas	Noviembre de 2020 (reunión de la Junta)	No se aplica. Reformulado como tiempo del personal

PLAN DE RECURSOS Y DE APLICACIÓN					
	Medida(s) principal(es)	Indicador(es) (cuantitativos o cualitativos)	Meta(s)	Plazo	Presupuesto
			Ultimado		
Presupuesto total: 356.000 dólares EE.UU.					
<i>Esfera de resultados principales 2: consulta a las personas con discapacidad²</i>					
1	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.	Porcentaje de los distintos procesos del PMA en los que se consulta a las personas con discapacidad	Elaboración de un plan de acción gradual sobre la manera de establecer ese sistema (teniendo en cuenta la accesibilidad y la inclusividad)	En curso	0,5 % del presupuesto del PEP sobre el terreno
2	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.	Número de despachos regionales con asociaciones Número de oficinas en los países con asociaciones	Determinación de posibles asociaciones fundamentales que conviene entablar		70.000 dólares
3	Elaborar directrices para la realización de consultas a 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.	Progresos en la inclusión de las personas con discapacidad	Establecimiento de directrices para la realización de consultas a las personas con discapacidad. Actualmente, la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad y la Alianza Internacional de la Discapacidad están elaborando directrices de colaboración que el PMA puede emplear o respaldar	Se estima que estarán disponibles en el cuarto trimestre de 2020	No se aplica. Reformulado como tiempo del personal.
Presupuesto total: 70.000 dólares EE.UU.					

² Indicador 5 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

PLAN DE RECURSOS Y DE APLICACIÓN					
	Medida(s) principal(es)	Indicador(es) (cuantitativos o cualitativos)	Meta(s)	Plazo	Presupuesto
<i>Esfera de resultados principales 3: programas y proyectos, evaluación y documentos de los programas para los países³</i>					
1	A partir de las iniciativas de 2019 que incorporan las preguntas sobre discapacidad del Grupo de Washington ^{4, 5} , recopilar, analizar, utilizar y evaluar sistemáticamente datos desglosados por discapacidad 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 datos desglosados.	El PMA realizó evaluaciones piloto basadas en la versión abreviada de las preguntas del Grupo de Washington, que servirán para evaluar un conjunto de herramientas al respecto para el PMA, así como las necesidades de creación de capacidad, incluida la formación de encuestadores. Estas evaluaciones piloto también servirán de base para la planificación de los programas y las respuestas y contribuirán a la evaluación de las consecuencias normativas para el Plan Estratégico para 2022-2027 y los documentos conexos. Uso de instrumentos cualitativos que sirven de base para la programación inclusiva	Uso de evaluaciones piloto Se dispone de datos y enseñanzas extraídas con fines de examen en las oficinas en los países que ya han hecho uso de las preguntas del Grupo de Washington a modo de prueba Uso de enfoques acordados internacionalmente en materia de recopilación y análisis de datos desglosados por discapacidad en registros, evaluaciones y labores de seguimiento (plataforma digital del PMA para la gestión de los beneficiarios y las modalidades de transferencia [SCOPE], análisis y cartografía de la vulnerabilidad [VAM], mecanismos de rendición de cuentas ante las poblaciones afectadas y mecanismos de denuncia y retroinformación)	Cuarto trimestre de 2021	Si CBM prepara en línea el módulo de formación de instructores: costo aproximado de 10.161 dólares, más honorarios en concepto de facilitación conjunta.

³ Indicadores 9, 10 y 11 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

⁴ Véase, por ejemplo, el Marco revisado de resultados institucionales para 2017-2021 (WFP/EB.2/2018/5-B/Rev.1), indicador de los productos 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 Comité Permanente entre Organismos "Disability Inclusion Guidelines, Key Approaches to Programming - Must Do Actions", pág. 19.

⁵ El cuestionario del Grupo de Washington es un método reconocido a nivel internacional que permite determinar la prevalencia de la discapacidad.

PLAN DE RECURSOS Y DE APLICACIÓN					
	Medida(s) principal(es)	Indicador(es) (cuantitativos o cualitativos)	Meta(s)	Plazo	Presupuesto
			<p>Se han elaborado directrices en materia de inclusión de la discapacidad para garantizar la normalización en cuanto a la rendición de cuentas ante las poblaciones afectadas y los mecanismos de denuncia y retroinformación</p> <p>Preparación y ensayo de un módulo de formación de instructores para un máximo de 10 compañeros de trabajo de la Sede y los despachos regionales en relación con las preguntas del Grupo de Washington (facilitado por CBM)</p> <p>Elaboración de un conjunto de instrumentos de análisis cualitativo de datos en apoyo de una programación inclusiva</p>		
2	Actualizar los criterios y las preguntas utilizados para formular y evaluar 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.	Conjunto de criterios de evaluación disponible en los que se menciona la inclusión de la discapacidad (sí/no)	Elaboración de un conjunto específico de criterios de evaluación	Diciembre de 2020 a enero de 2021	24.000 dólares (Nota: este monto se destinará en exclusiva a la inclusión de la discapacidad, aunque también al debate más amplio sobre otras cuestiones pertinentes en

PLAN DE RECURSOS Y DE APLICACIÓN					
	Medida(s) principal(es)	Indicador(es) (cuantitativos o cualitativos)	Meta(s)	Plazo	Presupuesto
					materia de inclusión)
3	Elaborar orientaciones institucionales para formular PEP de segunda generación en los que se tenga 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 quede reflejada.	Realizaciones o progresos registrados entre la primera y la segunda generación de PEP en cuanto a la incorporación de la inclusión de la discapacidad	Evaluación de los PEP de segunda generación y preparación de una nota orientativa institucional sobre la manera de incorporar la inclusión de la discapacidad en estos PEP	2020-2021	No se aplica. Tiempo del personal
4	Establecer metas en cuanto a un nivel mínimo de inclusión de la discapacidad en la programación que permita promover eficazmente dicha inclusión, en consonancia con los compromisos estratégicos institucionales.	Número de metas en cuanto a un nivel mínimo de programación en la que se promueva la inclusión de la discapacidad	Creación de metas específicas que promueven la inclusión de la discapacidad	Primer trimestre de 2021	No se aplica. Tiempo del personal
5	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 análisis de datos desglosados en las evaluaciones de las necesidades para poder hacer un seguimiento del grado de inclusión y la necesidad de aprovechar las enseñanzas extraídas para complementar el análisis y la cartografía de la seguridad alimentaria y la vulnerabilidad.	Número de oficinas en los países que participan en el proyecto piloto regional	Una evaluación de balance del Despacho Regional de Bangkok (RBB) en cuatro países piloto	2021	No se aplica. Tiempo del personal
6	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.	Número de recomendaciones formuladas a raíz del foro	Celebración del foro para extraer enseñanzas sobre los resultados del proyecto piloto del RBB junto con las partes interesadas pertinentes y preparación del proyecto de informe con las recomendaciones principales	Proyecto posterior al proyecto piloto del RBB (fines de 2021)	

PLAN DE RECURSOS Y DE APLICACIÓN					
	Medida(s) principal(es)	Indicador(es) (cuantitativos o cualitativos)	Meta(s)	Plazo	Presupuesto
			como orientación para otras regiones		
7	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); recabar periódicamente el asesoramiento de esas entidades, según corresponda, y prever que puedan examinar los principales resultados alcanzados al final del período de dos años.	Número de consultas a personas con discapacidad	Celebración conjunta con la Alianza Internacional de la Discapacidad de una consulta sobre la hoja de ruta para determinar los progresos realizados	Por determinar	50.000 dólares
8	Colaborar con una organización reconocida que represente a las personas con discapacidad para llevar a cabo un examen de los principales resultados alcanzados al final del período de dos años.	Número de consultas a organizaciones de personas con discapacidad	Realización de una evaluación por una organización de personas con discapacidad al término de la hoja de ruta	2022	
9	Hacer una labor de promoción ante los donantes que son partes de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ⁶ , que requiere que la asistencia prestada por los donantes tenga en cuenta a estas personas y sea accesible para ellas.	Número de miembros de la Junta que prestan apoyo al fondo de donantes múltiples	Creación del fondo de donantes múltiples en materia de inclusión de la discapacidad (semejante a los miembros de la Junta "amigos de la inclusión de la discapacidad" a efectos de financiación)	Aprobación posterior de la hoja de ruta	
Presupuesto total: 162.161 dólares EE.UU.					

⁶ Téngase presente 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.

PLAN DE RECURSOS Y DE APLICACIÓN					
	Medida(s) principal(es)	Indicador(es) (cuantitativos o cualitativos)	Meta(s)	Plazo	Presupuesto
Esfera de resultados principales 4: accesibilidad, y conferencias y servicios⁷					
1	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, como los locales, 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 consideración el equilibrio geográfico y de contextos.	Progreso/desempeño general en cuanto a accesibilidad (sí/no)	<p><i>Partes interesadas:</i> MSDI (edificios), MSDA (servicios administrativos), EBS (servicios de conferencias), SEC (acceso), TEC (hardware y software), WEL (personal con discapacidad).</p> <p><u>En la Sede:</u></p> <p>i) Conocimiento de los reglamentos y normas locales. Conocimiento de las normas internacionales. Establecimiento de normas institucionales de ámbito mundial;</p> <p>ii) Proyecto de normas y directrices institucionales con fines de examen de los locales a efectos de su accesibilidad;</p> <p>iii) Examen de la accesibilidad en los edificios de la Sede (punto de vista arquitectónico);</p> <p>iv) Examen de la accesibilidad de los servicios de conferencias de la Sede;</p> <p>v) Examen de la accesibilidad de los servicios de seguridad de la Sede (acceso);</p> <p>vi) Examen de la accesibilidad de los servicios de tecnología de</p>	<p><i>Plazos provisionales (Sede):</i> i) a viii), cuarto trimestre de 2020 a primer trimestre de 2021</p>	<p>20.000 dólares (Sede) para la contratación de un consultor (3 meses)</p> <p>110.000 dólares (Sede/RBB), con inclusión de hasta 4 oficinas en los países y la oficina del RBB y servicios de consultoría de un mes para preparar un informe sobre las constataciones y las recomendaciones</p>

⁷ Indicadores 6 y 6.1 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

PLAN DE RECURSOS Y DE APLICACIÓN					
	Medida(s) principal(es)	Indicador(es) (cuantitativos o cualitativos)	Meta(s)	Plazo	Presupuesto
			<p>la información y las comunicaciones (hardware y software);</p> <p>vii) Examen de la accesibilidad de la información y la comunicación de la Sede;</p> <p>viii) Comunicación de las constataciones y del proyecto de plan de aplicación.</p> <p><u>En el RBB (por determinar):</u></p> <p>i) Análisis de las diferencias entre las normas institucionales y los requisitos normativos locales;</p> <p>ii) Examen de la accesibilidad de los edificios (punto de vista arquitectónico);</p> <p>iii) Examen de la accesibilidad de los servicios de conferencias;</p> <p>iv) Examen de la accesibilidad de los servicios de seguridad (acceso);</p> <p>v) Examen de la accesibilidad de los servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (hardware y software);</p> <p>vi) Examen de la accesibilidad de la información y la comunicación;</p>	<p><i>Plazos provisionales (RBB): i) a vii), cuarto trimestre de 2020 a primer trimestre de 2021</i></p>	

PLAN DE RECURSOS Y DE APLICACIÓN					
	Medida(s) principal(es)	Indicador(es) (cuantitativos o cualitativos)	Meta(s)	Plazo	Presupuesto
			vii) Comunicación de las constataciones y del proyecto de plan de aplicación.		
2	Formular y comunicar un enfoque institucional para mejorar progresivamente y mantener la accesibilidad de los locales, las oficinas y las 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.	Presupuesto disponible para oficinas e instalaciones (sí/no)	Elaboración de un plan de recursos/financiación	Con sujeción a las constataciones en el punto 1	Presupuesto determinado sobre la base de las constataciones en el punto 1
3	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.	Número de participantes en el estudio Estudio (sí/no)	Realización después del informe de examen de un estudio con las partes interesadas para valorar la aplicación de las constataciones	Con sujeción a las constataciones en el punto 1	Presupuesto determinado sobre la base de las constataciones en el punto 1
4	Formular políticas o directrices y un plan de acción, además de establecer objetivos en materia de acceso a los locales y a las conferencias y reuniones organizadas por el PMA, y hacer un examen de los avances de forma anual.	Progreso general en materia de accesibilidad a las conferencias y reuniones en el PMA (sí/no)	Elaboración de un plan de acción y directrices específicas en materia de accesibilidad a las conferencias y reuniones y examen anual de los progresos al respecto	Con sujeción a las constataciones en el punto 1	Presupuesto determinado sobre la base de las constataciones en el punto 1
Presupuesto total: 130.000 dólares EE.UU.					
<i>Esfera de resultados principales 5: empleo y ajustes razonables⁸</i>					
1	En consulta con las personas con discapacidad, realizar un examen de las políticas, los procesos y los procedimientos pertinentes del PMA en materia de recursos humanos para determinar los obstáculos a la participación, por ejemplo, en el curso de la contratación, la retención y el desarrollo profesional.	Determinación y documentación de los principales obstáculos en las políticas, los procesos y los procedimientos pertinentes en materia de recursos humanos	Informe de evaluación de las políticas y procedimientos pertinentes del PMA en materia de recursos humanos para determinar los principales obstáculos	Segundo trimestre de 2021	20.000 dólares para la contratación local de un consultor por 3 meses

⁸ Indicadores 7 y 13 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

PLAN DE RECURSOS Y DE APLICACIÓN					
	Medida(s) principal(es)	Indicador(es) (cuantitativos o cualitativos)	Meta(s)	Plazo	Presupuesto
		Número de consultas	La Dirección de Recursos Humanos (HRM) se encargará de ello en el marco de la labor en materia de diversidad e inclusión y del desarrollo más amplio de la estrategia funcional de recursos humanos		
2	Incluir en la Encuesta mundial del personal del PMA preguntas para la autoidentificación (en consonancia con el enfoque del Grupo de Washington) y otras preguntas pertinentes para llevar a cabo un estudio en todo el PMA que ayude a valorar a qué se debe el bajo número de personas con discapacidad que se postulan para ocupar puestos y que son empleadas por la institución, y desglosar los resultados para determinar el grado de satisfacción y de bienestar de los empleados con discapacidad. 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.	Tasa de participación (número de empleados que participan en el estudio) Mayor conocimiento de los motivos por los que las personas con discapacidad no optan a ocupar puestos en el PMA	Capacidad del PMA de medir i) la prevalencia de la discapacidad entre el personal del PMA; ii) la comprensión y los conocimientos respecto de la discapacidad dentro del organismo, y iii) la experiencia de los empleados en relación con las políticas y los procedimientos vigentes	Segundo trimestre de 2021	
3	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.	Medidas dirigidas expresamente a las personas con discapacidad en la contratación (sí/no)	Elaboración de un plan de acción gradual para adoptar medidas que garanticen tasas superiores de contratación de personas con discapacidad en la Sede y sobre el terreno	Tercer trimestre de 2021	20.000 dólares para la contratación local de un consultor por 3 meses
4	Incluir en la estrategia de recursos humanos que ya está en preparación medidas que permitan enfrentar los obstáculos para la participación detectados, lo cual podría incluir, según proceda, 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.	Presencia en las políticas del PMA de disposiciones en materia de captación, contratación, retención y desarrollo profesional respecto de los empleados con discapacidad (sí/no)	Con sujeción a las constataciones de los puntos 1 y 2, elaboración de una estrategia de recursos humanos en la que se determinen medidas concretas para superar los obstáculos.	El plazo va ligado a la estrategia funcional de recursos humanos	No se aplica

PLAN DE RECURSOS Y DE APLICACIÓN					
	Medida(s) principal(es)	Indicador(es) (cuantitativos o cualitativos)	Meta(s)	Plazo	Presupuesto
			Revisión de otras políticas y procedimientos de recursos humanos en función de las medidas adoptadas		
5	Formular y aplicar una directriz o procedimiento de ajustes razonables ⁹ para prestar apoyo a los empleados (personal, consultores, pasantes y voluntarios y participantes de conferencias y reuniones, entre otros). La directriz o procedimiento debería establecer medidas claras 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 respaldado por un mecanismo de financiación sistemático con una dotación de recursos adecuada.	Se cuenta con disposiciones en materia de ajuste razonable en una directriz o procedimiento específico del PMA (sí/no)	Establecimiento de una directriz o procedimiento en materia de ajuste razonable con provisión de recursos suficientes. Los servicios de administración y gestión, recursos humanos y bienestar del personal deben elaborar conjuntamente la directriz o procedimiento.	Primer trimestre de 2021	14.000 dólares para la contratación local de un consultor por 2 meses
Presupuesto total: 54.000 dólares EE.UU.					
<i>Esfera de resultados principales 6: adquisiciones¹⁰</i>					
1	Examinar y actualizar las políticas y los procedimientos de adquisición y contratación para garantizar la inclusión de entidades proveedoras gestionadas por personas con discapacidad y que dispongan de políticas en materia de empleo de personas con discapacidad, por ejemplo, garantizando que las entidades proveedoras pertenecientes a personas con discapacidad, gestionadas por ellas o que les den empleo no estén excluidas de los procesos y resultados de los procesos de adquisición y contratación o que su participación en estos no sea restringida.	Mención expresa de la "accesibilidad" para las personas con discapacidad o sus organizaciones en las políticas y procedimientos de adquisición	Elaboración de políticas revisadas que den cabida a la discapacidad	Cuarto trimestre de 2021	50.000 dólares

⁹ Se entiende por ajuste razonable todo cambio en el proceso de postulación a un puesto o la consiguiente contratación en cuanto al ejercicio de las funciones o el ambiente de trabajo a fin de que una persona con discapacidad cualificada para el puesto pueda cumplir las correspondientes funciones esenciales y gozar de igualdad de oportunidades en el empleo. Se consideran "razonables" los ajustes que no imponen dificultades indebidas ni amenazas directas. Fuente: Red Nacional ADA.

¹⁰ Indicador 8 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

PLAN DE RECURSOS Y DE APLICACIÓN					
	Medida(s) principal(es)	Indicador(es) (cuantitativos o cualitativos)	Meta(s)	Plazo	Presupuesto
2	<p>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:</p> <p>a) la incorporación y promoción de normas¹¹ 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;</p> <p>b) hacer de la inclusión de la discapacidad, cuando proceda, un criterio de evaluación en el proceso de estudio de las licitaciones, garantizando un uso óptimo de los recursos;</p> <p>c) el seguimiento de la aplicación de las normas de accesibilidad en la adquisición de bienes y la contratación de servicios.</p>	<p>Se han publicado una política y orientaciones</p> <p>Porcentaje de bienes adquiridos y servicios contratados que cumplen los requisitos o normas fijados en materia de accesibilidad</p>	<p>Integración de las normas de eliminación de los obstáculos de las adquisiciones y contrataciones</p> <p>Integración de la inclusión de la discapacidad como criterio de evaluación en el proceso de estudio de licitaciones</p> <p>Establecimiento de un mecanismo de seguimiento de la aplicación de las normas de accesibilidad</p>	Cuarto trimestre de 2021	150.000 dólares
Presupuesto total: 200.000 dólares EE.UU.					
Esfera de resultados principales 7: desarrollo de las capacidades¹²					
1	<p>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 FAO, el PNUD, el ACNUR y el UNICEF).</p>	<p>Número de recursos de aprendizaje o capacitación creados</p> <p>Porcentaje de empleados que completan cursos de</p>	<p>Elaboración del diseño del curso y la capacitación según proceda <i>(La HRM puede dirigir esta labor)</i></p>	Tercer trimestre de 2021	180.000 dólares

¹¹ Por ejemplo, ISO/IEC GUIDE 71:2014. *Guide for addressing accessibility in standards.*

¹² Indicador 14 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

PLAN DE RECURSOS Y DE APLICACIÓN					
	Medida(s) principal(es)	Indicador(es) (cuantitativos o cualitativos)	Meta(s)	Plazo	Presupuesto
		capacitación en inclusión de la discapacidad	Coordinador para 6 meses en relación con este proyecto y con el punto 3 indicado más abajo (consultor especializado)		
2	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.	Número de oficinas en los países y despachos regionales con los que se ha contactado	Puesta en marcha del proyecto piloto en el RBB Se dispone de distintos enfoques e instrumentos con fines de análisis de las necesidades de aprendizaje <i>(La Dirección de Programas de Acción Humanitaria y Desarrollo [PRO] dirigirá esta labor. La HRM puede prestar apoyo metodológico)</i>	Por determinar	Por determinar por la PRO
3	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.	Número de módulos de aprendizaje sobre inclusión de la discapacidad dirigidos a responsables sobre el terreno	Diseño, desarrollo e incorporación y promoción de un módulo en los programas de orientación inicial existentes para directores y directores adjuntos de oficinas en los países <i>(La HRM puede dirigir esta labor en el marco de la labor más amplia en materia de diversidad e inclusión)</i>	Por determinar	20.000 dólares

PLAN DE RECURSOS Y DE APLICACIÓN					
	Medida(s) principal(es)	Indicador(es) (cuantitativos o cualitativos)	Meta(s)	Plazo	Presupuesto
4	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.	Número de seminarios web y reuniones informativas celebrados en materia de inclusión de la discapacidad	Preparar y difundir material pertinente, asociarse con interesados internos y externos <i>(La HRM puede dirigir esta labor en estrecha colaboración con las esferas funcionales competentes)</i>	En curso	150.000 dólares
5	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.	Número de expertos en inclusión de la discapacidad contratados Número de sesiones sobre inclusión de la discapacidad celebradas con asociados internos y externos			
6	Llevar a cabo campañas de comunicación mundiales que promuevan el compromiso del PMA de abogar por los derechos de las personas con discapacidad.	Número de campañas de comunicación realizadas con éxito			
7	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.	Número de funcionarios del PMA que consultan la plataforma	Por determinar - <i>PRO/(Dirección de Innovación y Gestión del Cambio (INC) dirigirán esta labor</i> Establecimiento de una plataforma de información plenamente operativa y documentada (en WFPGo)	En curso	Con apoyo de un consultor subalterno
Presupuesto total: 350.000 dólares EE.UU.					

PLAN DE RECURSOS Y DE APLICACIÓN					
	Medida(s) principal(es)	Indicador(es) (cuantitativos o cualitativos)	Meta(s)	Plazo	Presupuesto
<i>Esfera de resultados principales 8: comunicación¹³</i>					
1	Elaborar una campaña completa para crear conciencia sobre la inclusión de la discapacidad en consonancia con el enfoque basado en los derechos humanos, a nivel tanto interno, para el personal del PMA, como externo, para las comunidades afectadas sobre el terreno. Examinar y revisar la comunicación interna y externa para verificar asimismo que incorpora el componente de inclusión y que transmite el compromiso del PMA en materia de discapacidad. Se trata de discursos, artículos de opinión, circulares y otros instrumentos de comunicación, así como una campaña integrada para que esos instrumentos estén disponibles sobre el terreno.	Creación de un pilar transversal entre los distintos canales de comunicación que emplean terminología basada en los derechos humanos; consideración de cuestiones relativas a la interseccionalidad y la diversidad del personal del PMA y las poblaciones afectadas	Elaboración y aplicación de una campaña de comunicación interna y externa	Ultimación en el cuarto trimestre de 2021	210.000 dólares
2	Elaborar orientaciones institucionales sobre comunicación inclusiva.	Porcentaje de documentos en los que se aplican criterios de comunicación inclusivos desde el punto de vista de la discapacidad	Elaboración de una nota orientativa institucional específica en materia de comunicación dentro del PMA y seis documentos clave en formato de lectura fácil	Primer trimestre de 2021	30.000 dólares
<i>Presupuesto total: 240.000 dólares EE.UU.</i>					

¹³Indicador 15 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

Lista de las siglas utilizadas en el presente documento

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
HRM	Dirección de Recursos Humanos
PEP	plan estratégico para el país
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PRO	Dirección de Programas de Acción Humanitaria y Desarrollo
RBB	Despacho Regional de Bangkok
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia