

استعراض منتصف المدة لاستراتيجية إدماج منظور الإعاقة في الصندوق للفترة 2022-2027

الوثيقة: EB 2025/OR/13

التاريخ: 30 أكتوبر/تشرين الأول 2025

التوزيع: عام

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للاستعراض

مراجع مفيدة: استراتيجية إدماج منظور الإعاقة في الصندوق للفترة 2022-2027 (EB 2022/137/R.7)

الإجراء: المجلس التنفيذي مدعو إلى إجراء استعراض عبر الإنترنت لاستعراض منتصف المدة لاستراتيجية إدماج منظور الإعاقة في الصندوق للفترة 2022-2027.

الأسئلة التقنية:

Juan Carlos Mendoza Casadiegos

Pieterneel Boogaard

مدير

المديرة الإدارية

شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي

مكتب التنفيذ التقني

البريد الإلكتروني: juancarlos.mendoza@ifad.org

البريد الإلكتروني: p.boogaard@ifad.org

للمزيد من المعلومات بشأن إدماج منظور الإعاقة، يرجى زيارة: [الأشخاص ذوي الإعاقة](#).

الصندوق الدولي للتنمية الزراعية - <http://www.ifad.org/ar>

جدول المحتويات

ii.....	موجز تنفيذي
1	استعراض منتصف المدة لاستراتيجية إدماج منظور الإعاقة في الصندوق للفترة 2022-2027
1	أولاً- الخلفية
1	ثانياً- المنهجية
1	ثالثاً- لمحة عامة عن أداء الصندوق
3	رابعاً- النتائج الرئيسية حسب مجال العمل
3	ألف- مجال العمل 1: القيادة والتخطيط الاستراتيجي والإدارة
4	باء- مجال العمل 2: الشمول
5	جيم- مجال العمل 3: البرمجة
7	دال- مجال العمل 4: الثقافة التنظيمية
9	خامساً- آفاق المستقبل

موجز تنفيذي

- 1- يُقيم استعراض منتصف المدة هذا التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية إدماج منظور الإعاقة في الصندوق للفترة 2022-2027. وقد وافق المجلس التنفيذي على هذه الاستراتيجية في ديسمبر/كانون الأول 2022، استجابة للالتزامات المتعهد بها لفترة التجديد الثاني عشر لموارد الصندوق (2022-2024).
- 2- ووجهت هذه الاستراتيجية، منذ اعتمادها، جهود الصندوق الرامية إلى إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة أكثر منهجية في كل من العمليات ومكان العمل. ويؤكد استعراض منتصف المدة أن الاستراتيجية لا تزال ذات صلة، وساعدت في ترسيخ إدماج منظور الإعاقة كمجال عمل شامل. كما ساهمت في زيادة وعي الموظفين، وتعزيز المشاركة المؤسسية، وتنامي إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في تصميم وتنفيذ المشروعات التي يدعمها الصندوق.
- 3- وتشمل العوامل التمكينية الرئيسية للتقدم المواءمة القوية مع معايير أداء منظومة الأمم المتحدة، واستخدام نهج المسار المزدوج الذي يجمع بين التعميم والمبادرات المستهدفة التي تركز على الأشخاص الريفيين ذوي الإعاقة، والتعاون مع الشركاء المتخصصين الذين دعموا تنمية القدرات والابتكار في البرمجة الشاملة لمنظور الإعاقة.
- 4- وسيكون استمرار التزام الإدارة والمبادرات المستهدفة، إلى جانب تعزيز تنمية القدرات، وتوطيد الشراكات مع المنظمات ذات الخبرة، والمشاركة النشطة مع الأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات التي تمثلهم، بالغ الأهمية لتحقيق أهداف الاستراتيجية بالكامل وضمان أن يصبح إدماج منظور الإعاقة بعدا مستداما وواضحا في عمل الصندوق في مجال الحد من الفقر الريفي.

استعراض منتصف المدة لاستراتيجية إدماج منظور الإعاقة في الصندوق للفترة 2022-2027

أولا- الخلفية

- 1- وافق المجلس التنفيذي على استراتيجية إدماج منظور الإعاقة في الصندوق للفترة 2022-2027 في ديسمبر/كانون الأول 2022، استجابة للالتزامات المتعهد بها لفترة التجديد الثاني عشر لموارد الصندوق (2022-2024). وحتى وقت إجراء استعراض منتصف المدة هذا، لا تزال الوثيقة متوائمة تماما مع الأطر الدولية الرئيسية التي تعزز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- 2- وتهدف الاستراتيجية إلى ضمان ملاءمة الصندوق للغرض لتعزيز إدماج منظور الإعاقة في عملياته ومكان العمل. وتواؤما مع استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، تتمحور الاستراتيجية حول أربعة مجالات عمل رئيسية: (1) القيادة والتخطيط الاستراتيجي والإدارة؛ (2) الشمول؛ (3) البرمجة؛ (4) الثقافة التنظيمية.
- 3- ويجري رصد تنفيذ الاستراتيجية من خلال التقارير السنوية عن الأداء في إطار استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، بالإضافة إلى تقرير الصندوق السنوي المستقل عن فعالية التعميم في الصندوق، والذي يتضمن قسما مخصصا عن إدماج منظور الإعاقة.
- 4- ويتيح هذا الاستعراض فرصة لإجراء تقييم أشمل لإنجازات الصندوق، والتحديات التي يواجهها، والفرص المتاحة له لتعزيز إدماج منظور الإعاقة على نطاق عملياته ومكان عمله، ولوضع توصيات لتعزيز تنفيذ الاستراتيجية.

ثانيا- المنهجية

- 5- يستند استعراض منتصف المدة إلى التقارير السنوية الثلاثة السابقة بشأن استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة (2022، و2023، و2024) والتقدم المبلغ عنه من خلال تقرير فعالية التعميم في الصندوق. ولدعم تحليل النتائج والتوصيات في إطار مجال العمل 3 (البرمجة)، أجري أيضا تقييم موجز للمشروعات الجارية، بما يشمل المعلومات حتى أبريل/نيسان 2025.
- 6- وجمعت بيانات نوعية من خلال استقصاءات ومقابلات ومناقشات جماعية مركزة مع موظفي الصندوق وأصحاب المصلحة المعنيين، بما في ذلك وحدات إدارة المشروعات والشركاء المنفذين.

ثالثا- لمحة عامة عن أداء الصندوق

- 7- نظرا إلى أن أهداف ومجالات عمل استراتيجية الصندوق تتواءم على نحو وثيق مع أهداف ومجالات عمل استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة¹، فإن الإبلاغ وفقا لمعايير أداء هذه الاستراتيجية يوفر مقياسا دقيقا للتقدم المحرز في تنفيذ الاستراتيجية المؤسسية. وترصد استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة الأداء من خلال 16 مؤشرا، موزعة حول مجالات العمل الأربعة نفسها. ومنذ التقرير الأول في عام 2021، أظهر الصندوق تحسنا مطردا، حيث تقدم من تحقيق مؤشرين، والاقترب من تحقيق مؤشرين، وعدم تحقيق

¹ لمزيد من المعلومات عن إطار عمل الإبلاغ والمساءلة الخاص باستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، يرجى الاطلاع على الملاحظات التقنية الخاصة باستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة المتاحة على هذا الرابط:

[https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN Disability Inclusion Strategy Entity Technical Notes.pdf](https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_Entity_Technical_Notes.pdf)

12 مؤشراً؛ إلى تجاوز أربعة مؤشرات، وتحقيق ستة مؤشرات، والاقتراب من تحقيق خمسة مؤشرات، وعدم تحقيق مؤشر واحد حتى عام 2024. ويرد في الشكل 1 تفصيل للأداء حسب المؤشر في عام 2024.

الشكل 1

توزيع الأداء حسب المؤشر

القيادة والتخطيط الاستراتيجي والإدارة	الشمول	البرمجة	الثقافة التنظيمية
1. القيادة	5. المشاورات مع الأشخاص ذوي الإعاقة تحقق	9. البرامج والمشاريع تجاوز	13. التوظيف أقرب
2. التخطيط الاستراتيجي	6. التسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة لم تحقق	10. التقييم أقرب	14. تنمية قدرات الموظفين تجاوز
3. سياسة/استراتيجية خاصة بالإعاقة	1-6. المؤتمرات والأحداث أقرب	11. وثائق البرامج القطرية أقرب	
4. التنظيم المؤسسي	7. الترتيبات التيسيرية المعقولة أقرب	12. المبادرات المشتركة تحقق	15. التواصل تحقق
	8. التوريد تجاوز		

8- وحتى الآن، عملت استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة بوصفها الإطار الرئيسي للصندوق لتنفيذ العمل المتعلق بإدماج منظور الإعاقة ورصده. وتؤكد المشاورات مع الموظفين أن استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة كانت عاملاً حاسماً في تيسير تحقيق التقدم داخل الصندوق، إذ تقدم مجموعة منظمة من المعايير والمؤشرات لتعزيز إدماج منظور الإعاقة في مختلف مجالات العمل.

9- وتدعو استراتيجية الصندوق الشعب والإدارات إلى ضمان الامتثال عن طريق تعيين جهات اتصال مخصصة، ووضع خطط والتزامات وميزانيات لدعم تنفيذها. واعتباراً من عام 2025، أصبحت شبكة جهات الاتصال المعنية بمنظور الإعاقة تعمل بكامل طاقتها، وتضم 20 عضواً من جميع شعب الصندوق ومكاتبه اللامركزية. وتجتمع الشبكة فصلياً بتنسيق من شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي. ولا يوجد حالياً موظفون مكرسون بالكامل لإدماج منظور الإعاقة، مما يشكل عائقاً. وتدمج المسؤوليات في هذا المجال ضمن نطاق عمل أخصائي تقني كبير معني بالشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي برتبة ف-4، والذي يعمل كجهة الاتصال الرئيسية في الصندوق لإدماج منظور الإعاقة داخل المنظمة وفي المشاركات الخارجية.

10- وعلى الرغم من وضع خطة عمل بعد اعتماد الاستراتيجية، فقد عملت إلى حد كبير كأداة غير رسمية لدعم التنسيق ضمن شبكة جهات الاتصال المعنية بمنظور الإعاقة. ولتعزيز التنسيق وضمان إحراز تقدم أكثر اتساقاً عبر جميع مجالات العمل، أبرزت الشبكة الحاجة إلى تنقيح خطة العمل - وهيكلتها حول مخرجات واضحة ومحددة زمنياً ومحددة تكلفة - ومواصلة نشرها على نطاق المنظمة.

11- وفيما يتعلق بالبرمجة، حقق الصندوق هدف التجديد الثاني عشر لموارده المتمثل في تعزيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة كفئة مستهدفة ذات أولوية في خمسة مشروعات جديدة على الأقل. وقد جرى تجاوز هذا الهدف الأخير، حيث جرت الموافقة على سبعة مشروعات جديدة تعطي الأولوية للأشخاص ذوي الإعاقة بحلول نهاية عام 2024. كما جرى إحراز تقدم فيما يتعلق بالثقافة التنظيمية. ويظهر الاستقصاء العالمي للموظفين الذي أجراه الصندوق أن نسبة الموظفين الذين يعتقدون أن الأفراد في الصندوق يعاملون بكرامة واحترام - بغض النظر عن خصائصهم، بما في ذلك قدراتهم وإعاقتهم - قد ارتفعت من 40 في المائة في عام 2022 إلى 64 في المائة في عام 2024.

12- وكانت النهج الشاملة التي تستند إليها الاستراتيجية - التقاطع، ونهج المسار المزدوج والشراكات - محورية في تنفيذها. وكانت الشراكات مع المنظمات المتخصصة ضرورية لبناء القدرات الداخلية واختبار نهج شاملة للإعاقة مصممة خصيصاً لتلبية احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة في المناطق الريفية. كما أثبت تطبيق

التقاطع والإثراء المتبادل بين المجالات المواضيعية (على سبيل المثال، العمل مع الشباب والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة من الشعوب الأصلية) فائدته الكبيرة في تعزيز إدماج منظور الإعاقة كجزء لا يتجزأ من جدول أعمال التعميم الأوسع في الصندوق. ومع ذلك، لا تزال هذه النهج بحاجة إلى أن تترجم بفعالية أكبر إلى استراتيجيات وحلول ملموسة على مستوى المشروعات.

رابعاً- النتائج الرئيسية حسب مجال العمل

ألف- مجال العمل 1: القيادة والتخطيط الاستراتيجي والإدارة

13- واصلت الإدارة العليا للصندوق دعم إدماج منظور الإعاقة داخل المنظمة وفي المنتديات العالمية. ففي أبريل/نيسان 2025، شاركت نائبة الرئيس في القمة العالمية الثالثة للإعاقة التي عقدت في برلين. وقد أتاحت مداخلتها فرصة فريدة للصندوق لوضع نفسه في منتدى دولي كوكالة تعمل على تحقيق تنمية زراعية وريفية شاملة لمنظور الإعاقة. وفي السنوات الأخيرة، ترأس أعضاء الإدارة العليا العديد من الأحداث الداخلية والخارجية المخصصة لعمل الصندوق مع الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد عين نائب الرئيس المساعد لدائرة خدمات المنظمة مناصراً للتنوع والإنصاف والشمول، مع التركيز بصفة خاصة على دعم الموظفين وأفراد أسرهم، بما في ذلك المسائل المتعلقة بإدماج منظور الإعاقة.

14- وينعكس الالتزام بإدماج منظور الإعاقة جيداً في وثائق التخطيط الاستراتيجي الأخيرة للصندوق. وأشار تقرير هيئة المشاورات الخاصة بالتجديد الثاني عشر لموارد الصندوق² إلى إدماج منظور الإعاقة في أربع رسائل رئيسية من أصل عشر، معترفاً بأن زيادة الطموح بشأن مواضيع التعميم - بما في ذلك إدماج منظور الإعاقة - بالغ الأهمية لتعميق أثر الصندوق. وكما ذكر، فقد قدم التجديد الثاني عشر لموارد الصندوق التزامين محددين في مجال السياسات يتعلّقان بإدماج منظور الإعاقة. وقد أعيد تأكيد هذا التركيز خلال هيئة المشاورات الخاصة بالتجديد الثالث عشر لموارد الصندوق في عام 2023، حيث جددت الإدارة تعهدها بإدماج منظور الإعاقة على نطاق حافظة المشروعات واستكمال التعميم بتدخلات مستهدفة - ملتزمة بضمان أن تشمل خمسة مشروعات إضافية على الأقل الأشخاص ذوي الإعاقة كقوة مستهدفة ذات أولوية³. وفي إطار التجديد الثالث عشر لموارد الصندوق، التزمت الإدارة أيضاً باستكشاف سبل ضمان المشاركة الهادفة لجميع أصحاب الحقوق المعنيين وأصحاب المصلحة في وضع الاستراتيجيات والسياسات التشغيلية. وينبغي إيلاء اهتمام خاص للأشخاص أو المجموعات التي تواجه عوائق إضافية أمام المشاركة، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة والمنظمات التي تمثلهم.

15- ويلبي الهيكل المؤسسي الحالي، الذي يشمل شبكة جهات اتصال تشغيلية معنية بمنظور الإعاقة تجمع المكاتب والشعب ذات الصلة، الحد الأدنى من المتطلبات التي حددتها استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة. وتساهم جهات الاتصال في تنفيذ ورصد مؤشرات استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة عن طريق تنسيق الإجراءات داخل شعبها المعنية لاستيفاء المعايير المحددة. وأدت الشبكة، بوصفها آلية التنفيذ الرئيسية لاستراتيجية الصندوق، دوراً رئيسياً في دفع عجلة التحسينات في الأداء المؤسسي. وتجتمع الشبكة بانتظام، وتستكشف حالياً سبل الاعتراف الرسمي بمساهمات جهات الاتصال وتتبعها من خلال نظام تقييم الأداء. وكما ورد في الفقرة 9، تخصص جهة اتصال رئيسية برتبة ف-4 (أخصائي كبير معني بالشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي في شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي) نسبة 20 في المائة من وقتها لتنسيق الجهود بشأن هذا الموضوع المتعلق بالتعميم. ومع ذلك، فإن غياب الموظفين المتخصصين ذوي الخبرة المحددة في مجال إدماج منظور الإعاقة يظل عائقاً رئيسياً أمام تعزيز تنفيذ الاستراتيجية بشكل أوسع.

² [GC44/L.6/Rev.1](#)

³ [GC47/L.5](#)

باء- مجال العمل 2: الشمول

- 16- تدعو الاستراتيجية إلى إجراء مشاورات مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة لضمان الاعتراف باحتياجاتهم واهتماماتهم الخاصة ومعالجتها في عمليات اتخاذ القرار ذات الصلة. وعلى مستوى المشروعات، يشترط الصندوق العمل مع أصحاب المصلحة المحليين لضمان استجابة تصميم وتنفيذ الأنشطة والخدمات لاحتياجات المجتمعات والأفراد، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة. ويقدم إدماج منظور الإعاقة في عمليات الصندوق: دليل الممارسين، الذي وضعت صيغته النهائية عام 2024، إرشادات بشأن كيفية ضمان المشاركة الفعالة. كما يجري تناول إدماج منظور الإعاقة في مبادئ توجيهية تشغيلية أخرى، مثل إجراءات التقدير الاجتماعي والبيئي والمناخي، وتعميم قضايا الشباب في عمليات الصندوق: دليل الممارسين. ومع ذلك، يظهر التشاور مع موظفي الصندوق أن التوعية والقدرات المتعلقة بكيفية ضمان التشاور المنهجي مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة على المستويين المحلي والوطني لا تزال بحاجة إلى تعزيز. وهذا يستدعي نشر المواد التوجيهية الحالية على نطاق أوسع، وتوليد معارف جديدة تستند إلى الدروس المستفادة من المشروعات الجارية، وتوفير المساعدة التقنية في الوقت المناسب أثناء تصميم المشروعات.
- 17- وعلى المستوى المؤسسي، فإن تطبيق إجراءات جديدة للمشاورات العامة بشأن السياسات والاستراتيجيات، بالإضافة إلى التزام التجديد الثالث عشر لموارد الصندوق بتوسيع وتعميق التشاور مع أصحاب المصلحة ذات الصلة بشأن الاستراتيجيات والسياسات ذات الصلة، يدعم مشاركة منظمات المجتمع المدني، بما فيها منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، في عمليات التشاور ذات الصلة التي يجريها الصندوق. كما جرى تعزيز مشاركة منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال منصات التشاور القائمة، مثل منتدى الشعوب الأصلية، الذي يعترف بالأشخاص ذوي الإعاقة من الشعوب الأصلية كمجموعة مستهدفة تحظى بالأولوية.
- 18- وتعد التسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة شرطاً أساسياً للشمول. وفي حين أن الصندوق لم يجر بعد تقييم أساسي للتسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة المبين في استراتيجيته والمطلوب من جانب استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، فقد جدد مبنى المقر في عام 2008 امتثالاً للمرسوم الوزاري الإيطالي رقم 1989/236، الذي يضمن إمكانية الوصول والقدرة على التكيف وإزالة الحواجز المادية. وتحمل المباني شهادة إشغال صادرة عن منصة (SUAP) Sportello Unico per le Attività Produttive وشهادة وقاية من الحرائق من وزارة الداخلية، مما يؤكد الامتثال للأنظمة الوطنية للسلامة والحرائق. وتتضمن خطة الطوارئ والإجلاء الملحقة بشهادة الوقاية من الحرائق إجراءات محددة للأشخاص ذوي الإعاقات الإدراكية والحركية والسمعية والبصرية، مما يضمن تدابير سلامة شاملة. ومنذ اعتماد الاستراتيجية، اتخذ الصندوق أيضاً خطوات ملموسة لتعزيز التسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة في المقر، بما في ذلك تركيب مصاعد ومنحدرات وممرات خالية من العوائق. كما استحدثت إجراءات مخصص مع خدمات الأمن لتسهيل وصول الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة إلى شرفة سطح مقر الصندوق. وتدمج اعتبارات التسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة بصورة منهجية في تخطيط الأحداث وتنفيذها وتطوير البنية التحتية في المقر. وفي المقابل، لا تزال المعلومات المتعلقة بالتسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة في المكاتب اللامركزية والبنية التحتية للمشروعات محدودة. وقد التزم الصندوق بوضع خطة لمعالجة هذه الثغرات وتعزيز التسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة خارج المقر. كما يلزم بذل المزيد من الجهود لتعزيز إمكانية الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بما يضمن تصميم منصات الصندوق وأدواته وموارده الرقمية لتكون سهلة الاستخدام من جانب الأشخاص ذوي الإعاقة. ويشمل ذلك مراعاة معايير التيسير لذوي الإعاقة، والتوافق مع التكنولوجيات المساعدة مثل برامج قراءة الشاشة، وسهولة التصفح للمستخدمين ذوي الاحتياجات المتنوعة.
- 19- وتماشياً مع مبادئ استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق (المعتمدة في عام 2021 والمحدثة في عام 2023)، يقدم الصندوق بالفعل أشكالاً معينة من التسهيلات المعقولة، مثل ترتيبات العمل المرنة (مثل العمل عن بعد، وفترات الراحة الممتدة أو الإضافية)، والتدابير المتعلقة بالتسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة،

وذلك بشكل مخصص وبناء على طلب رسمي. كما تشمل سياسة السفر في الصندوق إمكانية طلب تسهيلات، مثل مسارات سفر بديلة، أو درجة سفر مختلفة، أو دعم مساعد شخصي، بما يتماشى مع مبدأ التسهيلات المعقولة. وللاعتدال لمتطلبات استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة والاستراتيجية المؤسسية للصندوق، يجري حاليا وضع مبادئ توجيهية رسمية بشأن التسهيلات المعقولة بالتشاور مع مختلف الشعب والوحدات ورابطة موظفي الصندوق. ومن المتوقع أن تحدد هذه المبادئ التوجيهية إجراء طلب التسهيلات، وأن تنشئ آلية للرصد والتمويل، وأن تحدد إطارا للمساءلة، وأن تتضمن أحكاما لضمان الخصوصية والسرية.

20- وتتواءم إجراءات التوريد المؤسسية في الصندوق مع متطلبات منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة وعدم التمييز، لضمان حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على فرص متساوية في الوصول إلى السلع والمرافق والمعدات والتكنولوجيا والخدمات. ولذلك، صممت هذه الإجراءات لتكون شاملة ومتاحة لجميع المتقدمين بالعروض المحتملين. ولتعزيز التسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة، يتوقع من معدي الوثائق مراعاة احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة عند صياغة مواصفات السلع والخدمات، حسب الاقتضاء، لتجنب إدخال أي حواجز جديدة.

جيم- مجال العمل 3: البرمجة

21- تعد البرمجة الشاملة لمنظور الإعاقة أولوية أساسية للاستراتيجية، التي تدعو إلى زيادة تدريجية في عدد المشروعات التي تعزز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وحتى أبريل/نيسان 2025، حدد 42 مشروعا من أصل 192 مشروعا (21.8 في المائة من إجمالي الحافظة النشطة) الأشخاص ذوي الإعاقة كمجموعة مستهدفة مميزة، مع تقديرات لنطاق التغطية المستهدف بحوالي 240 000 فرد. وقد صممت سبعة من هذه المشروعات في إطار التجديد الثاني عشر لموارد الصندوق، متجاوزة الالتزام المتعهد به بعد إقرار الاستراتيجية. وتتركز معظم المشروعات الجارية الشاملة لمنظور الإعاقة في أفريقيا الشرقية والجنوبية وأفريقيا الغربية والوسطى، مع توسيع حافظة أمريكا اللاتينية والكاريبي مؤخرا بثلاثة تصاميم جديدة في إطار التجديد الثاني عشر لموارد الصندوق. ولم يدرج إقليم آسيا والمحيط الهادي والشرق الأدنى وشمال أفريقيا وأوروبا الأشخاص ذوي الإعاقة كأولوية في تصاميم المشروعات الحديثة؛ ومع ذلك، يقدم الدعم التقني لتسهيل دمج موضوع التعميم هذا في التصاميم المنتظرة في إطار التجديد الثالث عشر لموارد الصندوق.

22- وتتوفر مجموعة من المواد التوجيهية لدعم الموظفين في تصميم وتنفيذ المشروعات الشاملة لمنظور الإعاقة. وتشمل هذه المواد دورة تعلم إلكتروني بشأن إدماج منظور الإعاقة في عمليات الصندوق، ودليل الممارسين بشأن إدماج منظور الإعاقة كما ورد أدناه، والمبادئ التوجيهية لتعميم الإدماج الاجتماعي (الملحق السابع للمبادئ التوجيهية لتصميم المشروعات)، والتي تحدد بوضوح متطلبات تصميم المشروعات الشاملة لمنظور الإعاقة.

23- ومع ذلك، تبرز المشاورات مع الصندوق وموظفي المشروعات الحاجة إلى المزيد من التدريب العملي والمساعدة التقنية والطلب عليهما. وأشار الموظفون إلى محدودية المعرفة بالمجال المواضيعي، وضعف فهم متطلبات الصندوق، والنقص المتكرر في البيانات المصنفة حسب الإعاقة لإرشاد تصميم المشروعات، كتحديات رئيسية. ولا تزال هناك فرص لتعزيز تعميم إدماج منظور الإعاقة في المشروعات التي يدعمها الصندوق عن طريق تعزيز توثيق الممارسات الجيدة والدروس المستفادة، وتوسيع نطاق التدريب وتبادل الخبرات بين الأقران بشأن الاستراتيجيات الفعالة لإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في المناطق الريفية. وهناك حاجة أيضا إلى توجيهات إضافية بشأن تقييم أداء المشروعات المتعلقة بإدماج منظور الإعاقة، وذلك على سبيل المثال عن طريق تنقيح أو استكمال المواد الحالية المستخدمة في الرصد أثناء الإشراف على المشروعات وإكمالها.

24- وفي حين أن عددا متزايدا من التدخلات يحدد الأشخاص ذوي الإعاقة كمجموعة مستهدفة محددة، تظهر التقييمات النوعية لتصميم المشروعات وتقارير الإشراف أن هذا غالبا لا يترجم إلى استراتيجيات استهداف ملموسة، أو نُهج وأدوات رصد شاملة لمنظور الإعاقة، أو تخصيص موارد بشرية ومالية مخصصة لتنفيذها. وتضعف هذه الثغرات التواصل وتحد من تحقيق النتائج في تعزيز التمكين الاجتماعي والاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة. ولا يزال جمع البيانات المصنفة حسب الإعاقة وتحليل النتائج المحققة في تعزيز إدماج منظور الإعاقة محدودا للغاية. ويقيّد ذلك القدرة على رصد التقدم المحرز، وتقييم الأثر، وبناء قاعدة أدلة قوية لإرشاد البرمجة المستقبلية. وهناك حاجة إلى بذل جهود أكبر لدمج أولويات إدماج منظور الإعاقة في برنامج عمل الصندوق. وستعتمد الاستدامة طويلة الأجل لجداول الأعمال هذا إلى حد كبير على إدماج منظور الإعاقة في تصاميم المشروعات، بما في ذلك الميزانيات وأطر النتائج.

25- وتدعو الاستراتيجية إلى اتباع نهج المسار المزدوج الذي يجمع بين التعميم والتدخلات المستهدفة. وتعد منحة برنامج تحفيز التحول الريفي الشامل لمنظور الإعاقة الممولة من الصندوق، والتي نفذتها منظمة Light for the World ومنظمة العمل الدولية والبرنامج الإقليمي للتدريب على التنمية الريفية، المبادرة المشتركة الأكثر أهمية التي نفذت منذ اعتماد الاستراتيجية⁴. وبين عامي 2021 و2024، دعم برنامج تحفيز التحول الريفي الشامل لمنظور الإعاقة سبعة مشروعات جارية في بوركينافاسو والهند وملاوي وموزامبيق لتعزيز وصولها إلى الأشخاص ذوي الإعاقة، وتجريب نُهج شاملة لمنظور الإعاقة مصممة خصيصا للتنمية الزراعية والريفية. وقد أثمرت المبادرة نتائج إيجابية، حيث تلقى 63 050 شخصا من ذوي الإعاقة (35 707 امرأة و27 343 رجلا) تدريباً مستهدفاً وخدمات استشارية من خلال مؤسسات التمويل البالغ الصغر ومنظمات المجتمع المدني ومنظمات التدريب المهني وجهات فاعلة من القطاع الخاص، بدعم من برنامج تحفيز التحول الريفي الشامل لمنظور الإعاقة. ومن خلال تطبيق أدوات ونُهج متنوعة، ساهمت المنحة أيضاً في بناء وعي وقدرات موظفي الصندوق وموظفي المشروعات، والجهات الحكومية النظيرة، والشركاء المنفذين، والمجتمعات المحلية، لتحديد العوائق التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة ومعالجتها. وإلى جانب نتائجها على المستوى الميداني، ساهم برنامج تحفيز التحول الريفي الشامل لمنظور الإعاقة في إنشاء مكتب مساعدة داخل الصندوق، ونظم تجارب تعليمية عملية - مثل دروب التعلم التي توفرها المشروعات الناجحة - والتي امتد أثرها إلى ما وراء البلدان المستهدفة مباشرة. كما برهنت المنحة على أهمية البرمجة المشتركة والتعاون للاستفادة من المزايا النسبية على المستويات القطرية والإقليمية والعالمية.

26- ولا تزال المبادرات الموجهة، مثل برنامج تحفيز التحول الريفي الشامل لمنظور الإعاقة، إلى جانب مبادرات أخرى مدعومة من خلال أموال تكميلية، بالغة الأهمية لتعزيز تعميم دمج منظور الإعاقة في جميع عمليات الصندوق، عن طريق توفير خبرات متخصصة وموارد مالية لا تتوافر دائما من خلال تمويل القروض. وينطبق هذا، على سبيل المثال، على برنامج مركز الأعمال الزراعية في رواندا، الذي نجح في تعزيز مسارات توظيف الشباب الريفي ذوي الإعاقة. وفي عام 2024، قدمت شعبة أفريقيا الشرقية والجنوبية مقترحا للحصول على منحة متابعة تهدف إلى تعزيز إنجازات برنامج تحفيز التحول الريفي الشامل لمنظور الإعاقة في ملاوي وموزامبيق، وتوسيع نطاق الأنشطة لتشمل زمبابوي، مع تقديم الدعم التعليمي والتقني للمشروعات عالميا، والذي سيجري النظر فيه في إطار ذخيرة المنح لفترة التجديد الثالث عشر لموارد الصندوق.

27- كما تشكل برامج الفرص الاستراتيجية القطرية ومدى إشارتها إلى الأشخاص ذوي الإعاقة في تحليلاتها وأولوياتها واستراتيجياتها الاستهدافية، فرص البرمجة الشاملة لمنظور الإعاقة. وفي حين أن 40 في المائة من برامج الفرص الاستراتيجية القطرية الجديدة الموافق عليها في عام 2024 تضمنت إشارات صريحة للأشخاص ذوي الإعاقة، فإن دمج اعتبارات الإعاقة في هذه الاستراتيجيات الرفيعة المستوى لا يزال يمثل تحديا. وفي كثير من الحالات، لا تدرج البيانات والتحليلات ذات الصلة إلا في الدراسة الأساسية لإجراءات

⁴ <https://sparkinclusion.org/>

التقدير الاجتماعي والبيئي والمناخي، وهي ملحق يغطي جميع مواضيع التعميم. ولأن إدماج منظور الإعاقة في النص الرئيسي لبرامج الفرص الاستراتيجية القطرية ليس إلزامياً، فإنه غالباً ما يغفل أثناء الاستعراض والموافقة - حتى في السياقات العالية الانتشار مثل بيانات ما بعد النزاع. ونظراً إلى أن محتوى برامج الفرص الاستراتيجية القطرية يتواءم مع الأولويات الوطنية، فإن إدماج منظور الإعاقة غالباً ما يهمل عندما لا تشدد عليه الحكومة. وهناك حاجة إلى دراسة جدوى أقوى وزيادة وعي المديرين القطريين لوضع إدماج منظور الإعاقة بوصفه ذا صلة بعمل الصندوق وتعزيز الحوار السياساتي مع الحكومات الشريكة أثناء إعداد برامج الفرص الاستراتيجية القطرية.

28- ويعد إدماج منظور الإعاقة في جميع أنواع التقييم بالغ الأهمية للمساءلة والتعلم المؤسسيين. ويقدم دليل التقييم المنقح في الصندوق لعام 2022 توجيهات بشأن معالجة العدالة الاجتماعية في التقييمات، بما في ذلك التمييز المرتبط بالصحة والإعاقة، ويؤكد على التقاطع بين نوع الجنس والعمر والأصل العرقي والإعاقة. ويشير الدليل إلى استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة ويربطه بتوجيهات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وفي عام 2024، طبقت هذه المبادئ - وإن كان على نحو غير متساو - في جميع التقييمات الثلاثة عشر التي أجراها مكتب التقييم المستقل في الصندوق، بما في ذلك تقييم مواضيعي واحد، وستة تقييمات لاستراتيجيات وبرامج قطرية، وستة تقييمات لأداء المشروعات. ومع ذلك، نظراً إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة لم يدرجوا صراحة في المجموعات المستهدفة للصندوق إلا منذ عام 2019، فإن المشروعات التي قُيّمت حتى أبريل/نيسان 2025، والتي صممت معظمها قبل عام 2019، لم تعرف الأشخاص ذوي الإعاقة كمجموعة مستهدفة صريحة ولم تدرج بيانات مصنفة حسب الإعاقة. وقد حد هذا من قدرة التقييمات على تقييم النتائج والآثار على الأشخاص ذوي الإعاقة، على الرغم من جهود مكتب التقييم المستقل لتطبيق منظور الإعاقة طوال عملية التقييم.

29- وفي إطار التجديد الحادي عشر لموارد الصندوق، أجرى الصندوق تحليلاً للأنشطة الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة في المناطق الريفية، مطبقاً استبيان فريق واشنطن المقتضب المتعلق بالإعاقة في إثيوبيا ونيجيريا وجمهورية تنزانيا المتحدة. وأكدت النتائج أن الأشخاص ذوي الإعاقة في المناطق الريفية ناشطون اقتصادياً وقادرون على اتباع مسارات إنتاجية للخروج من براثن الفقر. وبالتوازي مع ذلك، جُرب الصندوق استخدام مجموعة الأسئلة القصيرة الخاصة بفريق واشنطن لتصنيف البيانات في استقصاءات رصد المشروعات في جورجيا وليبيريا ونيبال وملاوي. وقد أكدت النتائج، التي عُرضت على المجلس التنفيذي في سبتمبر/أيلول 2020، على الحاجة إلى استراتيجيات استهداف وإدماج متميزة. وفي المستقبل، سُنطبق مجموعة الأسئلة القصيرة الخاصة بفريق واشنطن، عند الاقتضاء، في استقصاءات تقييم الأثر لتعزيز قاعدة الأدلة وإثراء عملية البرمجة.

دال- مجال العمل 4: الثقافة التنظيمية

30- يلتزم الصندوق بضمان بيئة عمل شاملة لمنظور الإعاقة. وتحظر سياسة الموارد البشرية، التي تنطبق على موظفي الصندوق، أي شكل من أشكال التمييز، بما في ذلك التمييز على أساس الإعاقة. كما تتضمن أحكاماً لاستقطاب الموظفين ذوي الإعاقة وتوظيفهم والاحتفاظ بهم ودعم تطوّرهم الوظيفي. وكما ذكر سابقاً، شرع الصندوق في عام 2024 في وضع أول مبادئ توجيهية للترتيبات التيسيرية المعقولة لدعم توظيف الموظفين ذوي الإعاقة ونموهم المهني. وتهدف هذه المبادئ التوجيهية إلى تقديم توجيهات بشأن كيفية التعامل مع تصميم الوظائف والتوظيف من منظور إدماج منظور الإعاقة، وتعزيز الممارسات الشاملة على نطاق الإلحاق والتدريب والتطوير وإدارة الحياة الوظيفية وظروف العمل وترتيبات مكان العمل. كما يشجع مشروع المبادئ التوجيهية على اتباع نهج متعدد الجوانب، مع مراعاة كيفية تفاعل نوع الجنس والعمر والموقع الجغرافي والهويات الأخرى مع الإعاقة. وفي هذا السياق، تُعد خطة العمل الجنسانية (5R) الهادفة إلى تحسين التكافؤ

بين الجنسين في الصندوق (2022-2026) إطارا إضافيا لتعزيز استقطاب وتوظيف النساء ذوات الإعاقة. وفي المستقبل، سيتعين أن تسترشد عملية التنفيذ بفهم إمكانية تنفيذ إجراءات العمل بطريقة مختلفة، وأن موظفي الصندوق من ذوي الإعاقة قادرون على أداء أدوارهم بالكفاءة ذاتها - دون تحميلهم عبء التكيف، مع الاعتراف بأن الترتيبات التيسيرية المعقولة ليست حقا مطلقا، بل تخضع لاختبار المعقولة المؤسسية واختبار المشقة غير المبررة، بما يتفق مع المعايير الدولية.

31- وبالإضافة إلى التدخلات الفردية، يتعاون الصندوق مع الموظفين من خلال مجموعة الدعم المعنية بالإعاقة في رابطة موظفي الصندوق لتقييم احتياجات الموظفين ذوي الإعاقة والاستجابة لها على نحو أفضل. وتُعد المجموعة مجموعة دعم طوعية من الموظفين الذين يعرفون أنفسهم بأنهم من ذوي الإعاقة وموظفين لديهم معالون من ذوي الإعاقة. وتوحد المجموعة الشواغل العامة المتعلقة بالإعاقة وتتعاون مع الإدارة العليا لتحديد الحلول وتنفيذها. وفي عام 2024، شارك الفريق في فعالية مفتوحة مدارة تركز على الإعاقة لتبادل وجهات النظر بشأن السبل التي يمكن من خلالها للصندوق أن يصبح أكثر ثقة في مجال الإعاقة.

32- وتوفر فرص التعلم على نطاق المنظمة لبناء قدرات الموظفين في مجال إدماج منظور الإعاقة. ومنذ عام 2022، أصبحت دورة التعلم الإلكتروني لإدماج منظور الإعاقة - التي طورت من خلال التعاون بين الوكالات بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والأمانة العامة للأمم المتحدة والصندوق - متاحة باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية عبر نظام إدارة التعلم التابع للصندوق. وتشمل دورات إدماج منظور الإعاقة الإضافية الركيزة الثالثة لأكاديمية العمليات في الصندوق - إدماج منظور الإعاقة في عمليات الصندوق؛ واستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة - ترجمة الأقوال إلى أفعال (التي وضعتها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة). ومع ذلك، اعتبارا من أبريل/نيسان 2025، لا تزال معدلات إكمال الدورات التدريبية غير الإلزامية منخفضة.

33- وفي عام 2023، أطلق الصندوق تدريبا إلزاميا على التنوع والإنصاف والشمول لقواه العاملة. ويتضمن هذا التدريب محتوى بشأن التصورات والمواقف تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة ويحول المتعلمين إلى فرص التعلم الإضافية المتاحة على نظام إدارة التعلم. وقد أدت الطبيعة الإلزامية لهذه الدورة إلى مستويات أعلى من الإقبال والمشاركة مقارنة بالتدريبات الطوعية. كما نظمت شعبة الموظفين والثقافة محتوى على منصة LinkedIn Learning بشأن التنوع والإنصاف والشمول، بما في ذلك وحدات خاصة بإدماج منظور الإعاقة مثل وحدة بشأن الإدماج والإنصاف للعمال ذوي الإعاقة.

34- وفي عام 2024، وفي إطار الاستعدادات لتطبيق المبادئ التوجيهية للترتيبات التيسيرية المعقولة، كثف الصندوق جهوده في بناء القدرات التي تستهدف الموظفين وجهات الاتصال المعنية. وقُدِّم تدريب موجه للمشرفين، ومسؤولي الاتصال المعنيين بالإعاقة في رابطة الموظفين، وممثلي الإدارات، وموظفي شعبة الموظفين والثقافة. واستمر التدريب أربعة أيام، وشارك فيه 58 متدربا. وقد تأخرت تنمية القدرات الشخصية في مجال البرمجة الشاملة لمنظور الإعاقة، ويعزى ذلك أساسا إلى محدودية قدرات الموظفين في شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي.

35- ويتواءم الصندوق مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن أساليب التواصل المراعية لمنظور الإعاقة، وقد وضع توجيهاته الخاصة في مجال الاتصالات الداخلية والخارجية بشأن إدماج منظور الإعاقة، وهي متاحة لجميع الموظفين. ويُدمج منظور الإعاقة في اتصالات الصندوق الأوسع نطاقا - بدءا من خطابات القيادة ومحتوى الموقع الإلكتروني ووصولاً إلى القصص المتعددة الوسائط التي تُنشر عبر منصات التواصل الاجتماعي. وفي عام 2024، جرى تحديث الصفحة المخصصة لعمل الصندوق بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة لضمان الاتساق مع المبادئ التوجيهية المذكورة أعلاه. كما أطلق فريق الشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي نشرة إخبارية عن إدماج منظور الإعاقة، تُنشر فصليا، بهدف تعزيز الوعي وتبادل المعرفة بشأن هذا المجال المواضيعي مع الموظفين والشركاء.

خامسا- آفاق المستقبل

36- تؤكد نتائج استعراض منتصف المدة أهمية استراتيجية إدماج منظور الإعاقة في الصندوق كإطار توجيهي لعمل الصندوق. ولتعزيز التقدم المحرز ومعالجة الثغرات المتبقية، حُدثت مجموعة من الإجراءات ذات الأولوية في مجالات العمل الأربعة للاستراتيجية، ولا سيما المجالان 2 و3، واللذان يتطلبان مزيداً من التعزيز، استناداً إلى نتائج تقرير استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة لعام 2024. وتهدف هذه الإجراءات أيضاً إلى تعزيز تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، وتسريع الجهود المؤسسية لتعميق دمج إدماج منظور الإعاقة في عمليات الصندوق ومكان العمل.

مجال العمل 1: القيادة والتخطيط الاستراتيجي والإدارة

- تعزيز إطار المساءلة لتنفيذ الاستراتيجية واستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة عن طريق تنقيح خطة العمل الحالية لإدماج منظور الإعاقة، وتحديد المخرجات المحددة زمنياً وتكاليفها، مع تحديد أدوار ومسؤوليات واضحة لمختلف الإدارات والشعب.
- تعزيز شبكة جهات الاتصال المعنية بمنظور الإعاقة وتوسيعها من خلال تعيين ممثلين عن المكاتب والشعب الأخرى ذات الصلة، وعكس التزامهم في نظام تقييم الأداء الخاص بهم.

مجال العمل 2: الشمول

- تعزيز إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المساحات والخدمات والفرص التي يوفرها الصندوق، سواء في مكان العمل أو من خلال عملياته، عن طريق:
 - تحديد آليات إضافية لتعزيز المشاورات مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات العاملة على إدماجهم في عمليات التشاور ذات الصلة، إما من خلال تجمعات أصحاب المصلحة القائمة أو من خلال المشاركة المباشرة؛
 - تعزيز قدرات موظفي الصندوق وشركائه المنفذين بشأن كيفية ضمان التشاور المنهجي مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة على المستويين المحلي والوطني، لا سيما لإثراء تصميم المشروعات؛
 - إجراء تقييم أساسي للتسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة، كما هو متوخى في كل من الاستراتيجية واستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، مع الالتزام بإجراء تقييم منظم على نطاق المكاتب اللامركزية، مما يعزز المساءلة والامتثال؛
 - ضمان إمكانية الوصول إلى مواد الاتصال والاجتماعات والمشاورات والأحداث ذات الصلة الحضرية والافتراضية لتسهيل مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة.

مجال العمل 3: البرمجة

- تعزيز تصميم وتنفيذ المشروعات التي تستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة في المناطق الريفية من خلال الإجراءات التالية:
 - تطوير مجموعات أدوات يمكن الوصول إليها (مثل مذكرات "كيفية التنفيذ"، والقوائم المرجعية، ودراسات الحالة) استناداً إلى برنامج تحفيز التحول الريفي الشامل لمنظور الإعاقة وغيرها من الممارسات الجيدة الموثقة؛
 - إنتاج منتج معرفي بشأن الإعاقة في البيانات الهشة، يعرض أدلة من مشروعات الصندوق، لتوجيه البرمجة المستقبلية في هذه السياقات؛

- مواصلة تعزيز قدرات موظفي شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي المسؤولين عن الإدماج الاجتماعي لدعم تعميم إدماج منظور الإعاقة في المشروعات التي يدعمها الصندوق؛
- بناء قدرات وحدات إدارة المشروعات، والشركاء المنفذين، والنظراء الحكوميين لاستهداف الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم بفعالية، بما يتماشى مع متطلبات الصندوق؛
- تنظيم المزيد من جلسات تبادل المعرفة لتعريف موظفي الصندوق وشركائه بممارسات شاملة لمنظور الإعاقة مصممة خصيصاً للتدخلات للتنمية الزراعية والريفية؛
- تعزيز نظم الرصد لمتابعة التواصل والنتائج بشأن إدماج منظور الإعاقة، والمساهمة في بناء قاعدة أدلة أقوى بشأن النهج الفعالة لإزالة العوائق التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة في البيئات الريفية. وكخطوة تالية فورية، ينبغي إعداد مذكرة للمشروعات التي تستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة، تتضمن توجيهات لبعثات الإشراف وإدخال بيانات المشروعات في النظم المؤسسية؛
- إدخال مقاييس أداء وانتماء أوضح لمتابعة حصائل إدماج منظور الإعاقة والنفقات ذات الصلة. وقد يتيح الاستعراض القادم للمبادئ التوجيهية المؤسسية فرصة لتضمين ضمانات الإدماج الاجتماعي، مع المقارنة بالمنظمات الدولية الأخرى.
- تعزيز استخدام نهج المسار المزدوج عن طريق:
 - تعبئة الموارد لتنفيذ مبادرات محددة الأهداف (مثل منحة برنامج تحفيز التحول الريفي الشامل لمنظور الإعاقة الممولة من الصندوق)، والتي تُعد أساسية لتسريع عمل الصندوق مع الأشخاص ذوي الإعاقة في المناطق الريفية وتوسيع الشراكات الاستراتيجية مع المنظمات المتخصصة والمجموعات التمثيلية؛
 - تطبيق منظور شامل للإعاقة في تصميم وتنفيذ المشروعات التي يدعمها الصندوق بصورة أكثر منهجية؛
 - تعزيز التآزر على نطاق مواضيع التعميم، ودمج الشواغل المتعلقة بإدماج منظور الإعاقة في العمل مع الشباب الريفي والنساء الريفيات وإشراكهم وتمكينهم.

مجال العمل 4: الثقافة التنظيمية

- توسيع عضوية مجموعة الدعم المعنية بالإعاقات في رابطة موظفي الصندوق وتعزيز بروزها للمساهمة في زيادة الوعي داخل المؤسسة؛
- اعتماد ورصد الامتثال للمبادئ التوجيهية للترتيبات التيسيرية المعقولة القادمة؛
- ضمان التشاور مع الموظفين ذوي الإعاقة وتمكينهم من طرح شواغلهم وتوجيهها إلى الآليات المناسبة، مع ضمان الخصوصية والسرية؛
- زيادة الإقبال على دورات التعلم الإلكتروني الخاصة بالإعاقة من خلال: (1) الحوافز القائمة على الأداء؛ (2) الدمج في عمليات الإلحاق؛
- تعزيز مبادرات سرد القصص والتقدير الداخلية التي تبرز المساهمات المقدمة من قبل الأشخاص ذوي الإعاقة ولصالحهم. وقد يشمل ذلك إنشاء جائزة لإدماج منظور الإعاقة تُمنح للمشروعات أو الأعمال المؤسسية ذات الأداء المتميز، بناء على تجربة جائزة الصندوق للمساواة بين الجنسين.