
Actualización sobre los esfuerzos del FIDA para combatir el racismo, la discriminación y el discurso de odio

Signatura: EB 2025/OR/10

Fecha: 1 de septiembre de 2025

Distribución: Pública

Original: Inglés

Para examen

Referencias útiles: Actualización sobre los esfuerzos del FIDA para combatir el racismo, la discriminación y el discurso de odio ([EB 2023/OR/16](#)).

Medida: Se invita a la Junta Ejecutiva a que examine la presente actualización sobre los esfuerzos del FIDA para combatir el racismo, la discriminación y el discurso de odio.

Preguntas técnicas:

Berkis Patricia Pérez

Jefa de la Oficina de Ética

Oficina de Ética

Correo electrónico: b.perez@ifad.org

Bruce Murphy

Jefe del Equipo de Contenidos Institucionales y

Difusión Regional

División de Comunicaciones

Correo electrónico: b.murphy@ifad.org

Actualización sobre los esfuerzos del FIDA para combatir el racismo, la discriminación y el discurso de odio

I. Introducción

1. La lucha contra el discurso de odio, el racismo y la discriminación es una prioridad absoluta para el FIDA y para el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto. El equipo de tareas del FIDA sobre el discurso de odio, el racismo y la discriminación fue creado en 2021 y comenzó su labor llevando a cabo la primera encuesta jamás realizada al personal del FIDA para recabar sus opiniones y experiencias relativas a estas cuestiones.
2. En 2024, cuando estas preocupaciones todavía ocupaban un lugar prioritario en la agenda mundial, se realizó una encuesta de seguimiento para obtener información actualizada de toda la comunidad del FIDA. En la presente actualización se exponen los hallazgos principales y el camino a seguir.

II. Tasas de respuesta y comparaciones

3. La tasa de respuesta de la encuesta de 2024 fue del 36 %, menor que la de la encuesta original de 2021. No obstante, dado que la segunda encuesta se envió a un mayor número de miembros del personal, el número de respuestas que se obtuvo fue similar en ambos casos: 632 en 2024 y 637 en 2021. A continuación, se comparan los resultados de la encuesta de 2024 con los de la encuesta de 2021 y con los de la encuesta general del personal de 2022, y se contrastan con los de otras 14 organizaciones internacionales seleccionadas por el FIDA.

III. Resultados de la encuesta de 2024

4. Los resultados principales de la encuesta de 2024 ponen de manifiesto mejoras importantes.
 - El 71 % de los participantes consideraba que las personas recibían un trato equitativo, lo que supone una gran mejora respecto de la encuesta general del personal en el FIDA de 2022 (un incremento del 22 %) y de la encuesta de 2021 (un incremento del 14 %).
 - El 79 % de los participantes pensaba que el FIDA estaba comprometido con la diversidad y la inclusión y valoraba la diversidad de perspectivas, conocimientos y planteamientos de todo el personal, lo que supone una mejora importante con respecto a 2022 (un incremento del 16 %) y a 2021 (un incremento del 6 %).
 - El 79 % de los participantes consideraba que las evaluaciones de su desempeño eran justas e imparciales, es decir, un incremento del 7 % con respecto a 2021 y similar a la mediana de los valores de referencia.
 - El 73 % de los participantes consideraba que, en su lugar de trabajo, las tareas se asignaban de manera equitativa independientemente de la identidad racial, el color, la ascendencia, la nacionalidad o el origen étnico de las personas, lo que supone una cifra similar a la de 2021.
 - El 8 % de los participantes informó de haber sido testigo de situaciones en que colegas habían tratado a otros colegas de forma despectiva o humillante en los 12 meses anteriores, lo que supone una disminución respecto del 13 % registrado en 2021.
 - El 7 % de los participantes informó de haber sido tratado de forma despectiva o humillante por colegas en los 12 meses anteriores, lo que supone una disminución respecto del 11 % registrado en 2021.

- El 81 % de los participantes informaría si presenciara una situación de discriminación racial, por origen étnico, religión, orientación sexual, discapacidad o edad, lo que supone una cifra similar a la de 2021.
 - El 78 % de los participantes sabría con quién ponerse en contacto para denunciar un incidente de discurso de odio en el FIDA, lo que supone una cifra similar a la de 2021.
5. En comparación con la encuesta de 2021 y como reflejo de la creciente descentralización de las operaciones del FIDA, se señaló que las respuestas a la encuesta de 2024 variaban entre diferentes grupos demográficos y categorías del personal.
- **Tipo de contrato.** El personal subalterno del cuadro orgánico respondió a las diferentes cuestiones abordadas en la encuesta de forma más positiva (11 puntos porcentuales por encima de la media), mientras que los funcionarios nacionales respondieron de forma más negativa (12 puntos porcentuales por debajo de la media).
 - **Ubicación.** El personal que trabajaba en su domicilio respondió de forma más positiva (5 puntos porcentuales por encima de la media).
 - **Edad.** El personal menor de 25 años respondió de forma más negativa (6 puntos porcentuales por debajo de la media).
 - **Identidad racial.** Las personas que se identificaban como de origen o ascendencia europea respondieron de forma más positiva (6 puntos porcentuales por encima de la media), mientras que quienes se identificaban como originarios de Asia meridional respondieron de forma más negativa (11 puntos porcentuales por debajo de la media).
6. Se destacaron otros dos aspectos:
- El aumento en el número de personas que afirmó haber sido objeto de discurso de odio durante su trabajo para el FIDA (el 6 % de los participantes en la encuesta de 2024 frente al 2 % en 2021). La mayoría de los actos de discurso de odio notificados habían sido actos verbales por parte de colegas del FIDA, a menudo basados en factores personales, como el origen nacional y la edad, entre otros.
 - El aumento en el número de participantes que notificó haber sentido que su autoridad como supervisores se había visto socavada debido a su identidad racial, color, ascendencia, nacionalidad u origen étnico (el 14 % de los participantes en la encuesta de 2024 frente al 6 % en 2021).

IV. Posición general del FIDA según la encuesta de 2024

7. Según los resultados de la encuesta de 2024, la posición general del FIDA era semejante a la de las organizaciones de referencia. En comparación con la encuesta de 2021 y con la encuesta general del personal de 2022, las respuestas a la encuesta de 2024 mostraron una evolución positiva en algunos aspectos, ningún cambio en otros y ningún aspecto con deterioro significativo. Esto indica un progreso adecuado, si bien deja espacio para la mejora continua.
8. En comparación con la mediana de referencia, las respuestas a tres cuestiones fueron similares y en ninguna cuestión la diferencia fue mayor de un 5 % (ni de aumento ni de disminución). En comparación con la encuesta de 2021, las respuestas a seis cuestiones mejoraron en un 5 % o más, las correspondientes a nueve cuestiones fueron similares y en ninguna cuestión las respuestas disminuyeron más de un 5 %. En comparación con la encuesta general del personal de 2022, las respuestas a dos cuestiones mejoraron en un 5 % o más y en ninguna cuestión se registraron respuestas similares o menores.

V. El camino a seguir

9. Los resultados de la encuesta de 2024 han servido de fundamento al examen y la ejecución del plan de acción del FIDA para hacer frente al discurso de odio, el racismo y la discriminación. El FIDA ya está aplicando medidas para crear un entorno en el que todos se sientan seguros para expresar sus ideas y colaborar para mejorar el FIDA como institución. Asimismo, ha reforzado sus políticas y procedimientos para recordar a todo el personal la obligación de defender los valores fundamentales del Fondo. En la intranet del FIDA se difunden de forma periódica información y recursos de interés para combatir el discurso de odio, el racismo y la discriminación. Se han realizado dos encuestas con el fin de recabar las opiniones del personal: una inicial en 2021, que ayudó a definir las medidas fundamentales, y otra de seguimiento en 2024, cuyos resultados fueron muy alentadores. Por otra parte, la Oficina de Ética asesora de forma continua a los directivos sobre cómo fomentar un entorno de trabajo donde no tengan cabida el discurso de odio, el racismo y la discriminación, y ha difundido orientaciones y recursos prácticos en toda la organización.