

---

## **Examen de mitad de período de la Estrategia del FIDA para la Inclusión de la Discapacidad (2022-2027)**

---

Signatura: EB 2025/OR/13

Fecha: 30 de octubre de 2025

Distribución: Pública

Original: Inglés

### **Para examen**

**Referencias útiles:** Estrategia del FIDA para la Inclusión de la Discapacidad (2022-2027) ([EB 2022/137/R.7](#))

**Medida:** Se invita a la Junta Ejecutiva a que realice el examen en línea del documento titulado "Examen de mitad de período de la Estrategia del FIDA para la Inclusión de la Discapacidad (2022-2027)".

---

---

### **Preguntas técnicas:**

**Pieternel Boogaard**

Directora Gerente

Oficina de Servicios Técnicos

Correo electrónico: p.boogaard@ifad.org

**Juan Carlos Mendoza Casadiegos**

Director

División de Medioambiente, Clima, Género e

Inclusión Social

Correo electrónico: juancarlos.mendoza@ifad.org

---

*Si desea obtener más información sobre inclusión de la discapacidad, visite la página web:  
[Personas con discapacidad](#).*

# Índice

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Resumen</b>   | <b>ii</b> |
| <b>I. Antecedentes</b>   | <b>1</b>  |
| <b>II. Metodología</b>   | <b>1</b>  |
| <b>III. Síntesis del desempeño del FIDA</b>                              | <b>1</b>  |
| <b>IV. Principales hallazgos por esfera de actividad</b>                 | <b>3</b>  |
| A. Esfera de actividad 1: liderazgo, planificación estratégica y gestión | 3         |
| B. Esfera de actividad 2: inclusividad                                   | 4         |
| C. Esfera de actividad 3: programación                                   | 5         |
| D. Esfera de actividad 4: cultura institucional                          | 8         |
| <b>V. Perspectivas de futuro</b>   | <b>10</b> |

## Resumen

1. El presente examen de mitad de período evalúa los avances en la aplicación de la Estrategia del FIDA para la Inclusión de la Discapacidad (2022-2027), que fue aprobada por la Junta Ejecutiva en diciembre de 2022 en cumplimiento de los compromisos asumidos para la Duodécima Reposición de los Recursos del FIDA (FIDA12) (2022-2024).
2. Desde su aprobación, la Estrategia ha guiado los esfuerzos del FIDA por incluir de forma más sistemática a las personas con discapacidad tanto en las operaciones como en el lugar de trabajo. El examen de mitad de período confirma que la Estrategia sigue siendo pertinente y ha contribuido a consolidar la inclusión de la discapacidad como esfera de trabajo transversal. También ha contribuido a una mayor sensibilización del personal y a la profundización de la labor institucional y ha favorecido la inclusión de personas con discapacidad en el diseño y la ejecución de los proyectos financiados por el FIDA.
3. Entre los principales factores que posibilitan los avances cabe mencionar la sólida armonización con los valores de referencia del sistema de las Naciones Unidas en materia de resultados, el uso de un enfoque doble que combina la incorporación sistemática con iniciativas específicas centradas en las personas con discapacidad que viven en el medio rural y la colaboración con asociados especializados, que han apoyado el desarrollo de capacidades y la innovación en una programación inclusiva de la discapacidad.
4. La continuidad de las iniciativas específicas y del compromiso de la Dirección –en combinación con el impulso al desarrollo de las capacidades, el fortalecimiento de las asociaciones con organizaciones de expertos y la colaboración activa con las personas con discapacidad y sus organizaciones– será fundamental para alcanzar los objetivos de la Estrategia y para garantizar que la inclusión de la discapacidad se convierta en una dimensión sostenible y visible de la labor del FIDA en la reducción de la pobreza rural.

# **Examen de mitad de período de la Estrategia del FIDA para la Inclusión de la Discapacidad (2022-2027)**

## **I. Antecedentes**

1. La Estrategia del FIDA para la Inclusión de la Discapacidad (2022-2027) fue aprobada por la Junta Ejecutiva en diciembre de 2022 en cumplimiento de los compromisos asumidos para la Duodécima Reposición de los Recursos del FIDA (FIDA12) (2022-2024). Al momento de realizarse este examen de mitad de período, el documento mantiene plena coherencia con los principales marcos internacionales que promueven los derechos de las personas con discapacidad.
2. La estrategia tiene por finalidad garantizar la idoneidad del FIDA a efectos de promover la inclusión de la discapacidad tanto en sus operaciones como en el lugar de trabajo. En consonancia con la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad (UNDIS), se estructura en las siguientes cuatro esferas principales: 1) liderazgo, planificación estratégica y gestión; 2) inclusividad; 3) programación, y 4) cultura institucional.
3. El seguimiento de la aplicación de la Estrategia se realiza mediante la presentación de informes anuales en el marco de la UNDIS, además del Informe sobre la eficacia del FIDA en términos de transversalidad (RIME), que el Fondo elabora anualmente y que incluye una sección dedicada a la inclusión de la discapacidad.
4. El presente examen permite llevar a cabo una evaluación más exhaustiva de los logros, los desafíos y las oportunidades del FIDA en la promoción de la inclusión de la discapacidad en todas sus operaciones y en el lugar de trabajo, así como en la formulación de recomendaciones encaminadas a fortalecer la aplicación de la Estrategia.

## **II. Metodología**

5. El examen de mitad de período considera los últimos tres informes anuales sobre los indicadores del desempeño de la UNDIS (2022, 2023 y 2024) y los avances presentados a través del RIME. Con el fin de facilitar el análisis de los hallazgos y las recomendaciones correspondientes a la esfera de actividad 3 (programación), también se efectuó un balance somero de los proyectos en curso que incluyó información hasta abril de 2025.
6. Se recopilaron datos cualitativos por medio de encuestas, entrevistas y grupos de debate con el personal del FIDA y las partes interesadas pertinentes, incluidas las unidades de gestión de los proyectos y los asociados en la ejecución.

## **III. Síntesis del desempeño del FIDA**

7. Dado que los objetivos y las esferas de actividad de la estrategia del FIDA se ajustan estrechamente a lo establecido en la UNDIS<sup>1</sup>, la presentación de informes tomando como referencia las normas de desempeño de esta última da lugar a una medición sólida de los avances logrados en la aplicación de la estrategia institucional. La UNDIS hace un seguimiento del desempeño por medio de 16 indicadores, organizados en torno a las mismas 4 esferas de actividad. Desde el primer informe presentado en 2021, el FIDA ha demostrado mejoras constantes; inicialmente, 2 indicadores alcanzaron los requisitos, 2 se acercaron y para 12 no se

---

<sup>1</sup> Para obtener más información sobre el marco de presentación de informes y rendición de cuentas, consulte las notas técnicas de la UNDIS disponibles en el siguiente enlace: [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) (en inglés).

disponía de datos, pero en 2024 se logró que 4 indicadores superasen los requisitos, 6 los alcanzasen, 5 se acercasen y solo faltasen datos en relación con 1. En el gráfico 1 se presenta un desglose detallado del desempeño por indicador en 2024.

Gráfico 1  
Desglose del desempeño por indicador

| LIDERAZGO,<br>PLANIFICACIÓN<br>ESTRÁTÉGICA Y<br>GESTIÓN                                     | INCLUSIVIDAD   | PROGRAMACIÓN   | CULTURA<br>INSTITUCIONAL  |
|---|--|--|---|
| Liderazgo<br><small>Cumple los requisitos</small>   | Consulta a las personas con discapacidad<br><small>Cumple los requisitos</small> | Programas y proyectos<br><small>Supera los requisitos</small>                            | Empleo<br><small>Se acerca a los requisitos</small>                             |
| Planificación estratégica<br><small>Cumple los requisitos</small>                           | Accesibilidad<br><small>Sin datos</small>  | Evaluación<br><small>Se acerca a los requisitos</small>                                  | Desarrollo de la capacidad del personal<br><small>Supera los requisitos</small> |
| Política o estrategia específica sobre discapacidad<br><small>Supera los requisitos</small> | Conferencias y eventos<br><small>Se acerca a los requisitos</small>              | Documentos de los programas para los países<br><small>Se acerca a los requisitos</small> |   |
| Estructura institucional<br><small>Supera los requisitos</small>                            | Ajustes razonable<br><small>Se acerca a los requisitos</small>                   | Iniciativas conjuntas<br><small>Cumple los requisitos</small>                            | Comunicación<br><small>Cumple los requisitos</small>                            |
| Adquisiciones<br><small>Cumple los requisitos</small>                                       |  |  |   |

8. Hasta la fecha, la UNDIS ha servido como el principal marco de ejecución y seguimiento del FIDA para la labor de inclusión de la discapacidad. Las consultas con el personal confirman que la UNDIS ha sido fundamental para posibilitar los avances dentro del Fondo, al ofrecer un conjunto estructurado de valores de referencia e indicadores para promover la inclusión de la discapacidad en las diversas esferas de trabajo.
9. La Estrategia del FIDA requiere que las divisiones y los departamentos garanticen el cumplimiento nombrando coordinadores especiales y estableciendo planes, compromisos y presupuestos para respaldar su aplicación. A fecha de 2025, se encuentra en pleno funcionamiento una red de coordinadores en materia de inclusión de la discapacidad, compuesta por 20 integrantes de las distintas divisiones y oficinas descentralizadas del FIDA. La red celebra reuniones trimestrales bajo la coordinación de la División de Medioambiente, Clima, Género e Inclusión Social (ECG). Actualmente no hay personal dedicado totalmente a la inclusión de la discapacidad, lo cual constituye una limitación. Las responsabilidades en este ámbito están integradas a las actividades de un Especialista Técnico Superior en materia de género e inclusión social de categoría P-4, que se desempeña como el principal coordinador en lo relativo a la inclusión de la discapacidad tanto dentro del Fondo como en la colaboración externa.
10. Si bien tras la aprobación de la Estrategia se formuló un plan de acción, este ha funcionado básicamente como una herramienta informal para apoyar la coordinación dentro de la red de coordinadores en materia de inclusión de la discapacidad. Con el fin de mejorar la coordinación y garantizar un avance más sistemático en todas las esferas de actividad, la red subrayó la necesidad de revisar el plan de acción (para estructurarlo en torno a entregables claros, con plazos y presupuestos concretos) y darle mayor difusión en toda la institución.
11. En lo que respecta a la programación, el FIDA cumplió el objetivo para la FIDA12 de promover la inclusión de las personas con discapacidad como grupo objetivo prioritario en al menos cinco de los nuevos proyectos diseñados. Esa meta se ha superado, ya que para fines de 2024 se habían aprobado siete proyectos nuevos que daban prioridad a las personas con discapacidad. También se han logrado avances con respecto a la cultura institucional. La encuesta general del personal del FIDA señala que el porcentaje de personal que cree que en el FIDA las personas

son tratadas con dignidad y respeto —independientemente de sus características, incluidas las capacidades y discapacidades— ha aumentado del 40 % en 2022 al 64 % en 2024.

12. Las orientaciones generales en que se basa la Estrategia —interseccionalidad, enfoque doble y asociaciones— han sido fundamentales para su aplicación. Las asociaciones con organizaciones de expertos han resultado esenciales para generar capacidades internas y poner a prueba enfoques inclusivos de la discapacidad adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad que habitan en las zonas rurales. La aplicación de la interseccionalidad y el intercambio de ideas entre las esferas temáticas (por ejemplo, el trabajo con la gente joven, las mujeres y las personas con discapacidad pertenecientes a Pueblos Indígenas) también ha tenido resultados sumamente beneficiosos en la promoción de la inclusión de la discapacidad como parte integral de la agenda general del FIDA para la incorporación de los temas transversales. No obstante, estos enfoques aún no se han traducido de forma eficaz en estrategias y soluciones concretas a nivel de los proyectos.

## **IV. Principales hallazgos por esfera de actividad**

### **A. Esfera de actividad 1: liderazgo, planificación estratégica y gestión**

13. El personal directivo superior del FIDA ha continuado promoviendo la inclusión de la discapacidad tanto dentro de la institución como en los foros mundiales. En abril de 2025, la Vicepresidenta del FIDA participó en la tercera Cumbre Mundial sobre la Discapacidad celebrada en Berlín. Su intervención marcó una oportunidad única para posicionar al FIDA en un foro internacional como organismo que trabaja en favor del desarrollo agrícola y rural inclusivo de la discapacidad. En los últimos años, los integrantes del personal directivo superior han presidido varios eventos internos y externos dedicados a la labor del Fondo con personas con discapacidad. El Vicepresidente Adjunto del Departamento de Servicios Institucionales fue nombrado Defensor de la Diversidad, Equidad e Inclusión, con especial atención a la prestación de apoyo al personal y a las personas a su cargo, entre otras cosas, en cuestiones vinculadas a la inclusión de la discapacidad.
14. El compromiso de fomentar la inclusión de la discapacidad se refleja claramente en los recientes documentos de planificación estratégica del FIDA. En 4 de los 10 mensajes planteados en el Informe de la Consulta sobre la Duodécima Reposición de los Recursos del FIDA<sup>2</sup> se hizo referencia a la inclusión de la discapacidad, lo cual demuestra el reconocimiento de que la ampliación de los objetivos relativos a los temas transversales (entre ellos, la mencionada inclusión) es fundamental para poder profundizar el impacto de la labor del FIDA. Como se mencionó anteriormente, la FIDA12 introdujo dos compromisos concretos en materia de políticas relativos a la inclusión de la discapacidad. Esa iniciativa se reafirmó durante la Consulta sobre la FIDA13 celebrada en 2023, donde la Dirección renovó su promesa de integrar el tema en toda la cartera de proyectos y complementar la incorporación sistemática con intervenciones específicas, comprometiéndose a garantizar que al menos cinco proyectos adicionales incluirían a las personas con discapacidad como grupo objetivo prioritario<sup>3</sup>. En el marco de la FIDA13, la Dirección también se comprometió a estudiar formas de asegurar la participación significativa de todos los titulares de derechos y partes interesadas pertinentes en la formulación de estrategias y políticas operacionales. Habrá de

---

<sup>2</sup> [GC 44/L.6/Rev.1](#)

<sup>3</sup> [GC 47/L.5](#)

prestarse especial atención a las personas o los grupos que enfrentan obstáculos adicionales para la participación, incluidas las personas con discapacidad y sus organizaciones.

15. La estructura institucional actual, que incluye una red operacional de coordinadores en materia de inclusión de la discapacidad que reúne a oficinas y divisiones pertinentes, cumple con los requisitos mínimos establecidos por la UNDIS. Los coordinadores contribuyen a la aplicación y el seguimiento de los indicadores de la UNDIS mediante la coordinación de acciones dentro de sus respectivas divisiones con el fin de alcanzar los valores de referencia establecidos. Como principal mecanismo de aplicación de la Estrategia del FIDA, la red ha sido fundamental para poder lograr mejoras en el desempeño institucional. Se reúne periódicamente y en este momento se encuentra buscando maneras de reconocer formalmente y hacer un seguimiento de la contribución de los coordinadores a través del sistema de evaluación de la actuación profesional (PES). Tal como se mencionó en el párrafo 9, un coordinador principal de categoría P-4 (un Especialista Técnico Superior en materia de género e inclusión social de la ECG) destina el 20 % de su tiempo a coordinar la labor en este tema transversal. No obstante, la ausencia de personal dedicado con conocimientos especializados específicos sobre inclusión de la discapacidad continúa siendo un importante obstáculo para dar mayor impulso a la aplicación de la Estrategia.

## **B. Esfera de actividad 2: inclusividad**

16. La estrategia requiere consultas con las organizaciones de personas con discapacidad para garantizar que sus necesidades e intereses específicos se reconozcan y se atiendan en los procesos de adopción de decisiones pertinentes. A nivel de los proyectos, el FIDA requiere la colaboración con las partes interesadas locales para garantizar que el diseño y la ejecución de las actividades y los servicios respondan a las necesidades de las comunidades y las personas, incluidas las personas con discapacidad. La guía para profesionales relativa a la inclusión de la discapacidad en las operaciones del FIDA, finalizada en 2024, ofrece orientación para lograr una colaboración significativa. La inclusión de la discapacidad también se aborda en otras directrices operacionales, como los Procedimientos del FIDA para la Evaluación Social, Ambiental y Climática (PESAC) y la guía titulada "Mainstreaming Youth in IFAD Operations: A Practitioner's Guide" (solo en inglés). Sin embargo, la consulta con el personal del Fondo revela que es preciso reforzar la sensibilización y las capacidades sobre el modo de garantizar la consulta sistemática con las personas con discapacidad y sus organizaciones a nivel local y nacional. Esto requiere la difusión de los materiales de orientación existentes, la generación de nuevos conocimientos basados en las lecciones extraídas de los proyectos en curso y la prestación de asistencia técnica oportuna durante el diseño de los proyectos.
17. A nivel institucional, la introducción de nuevos procedimientos para las consultas públicas sobre políticas y estrategias –así como el compromiso de la FIDA13 de ampliar y profundizar más las consultas con las partes interesadas pertinentes sobre las estrategias y políticas correspondientes– favorece la participación de las organizaciones de la sociedad civil en los procesos de consulta del FIDA, entre ellas, las organizaciones de personas con discapacidad. La participación de las organizaciones de personas con discapacidad también se ha promovido a través de las plataformas de consulta existentes, tales como el Foro de los Pueblos Indígenas, que reconoce a las personas con discapacidad integrantes de estos pueblos como un grupo objetivo prioritario.
18. La accesibilidad es un requisito fundamental para la inclusividad. Aunque el FIDA aún no ha llevado a cabo la evaluación de referencia sobre accesibilidad definida en su estrategia y establecida como requisito en la UNDIS, en 2008 se renovó el edificio de la Sede en cumplimiento con el Decreto Ministerial italiano 236/1989, que garantiza la accesibilidad, la adaptabilidad y la eliminación de las barreras

físicas. Las instalaciones poseen un certificado de ocupación emitido por el Sportello Unico per le Attività Produttive (SUAP) y un certificado de prevención de incendios (CPI) del Ministerio del Interior que confirman el cumplimiento con las normas nacionales de seguridad y prevención de incendios. El plan de emergencia y evacuación que figura anexo al CPI incluye procedimientos específicos para las personas con deficiencia cognitiva, motora, auditiva y visual, lo cual garantiza la aplicación de medidas de seguridad inclusivas. Desde la aprobación de la Estrategia, el FIDA también ha tomado medidas concretas para mejorar la accesibilidad en la Sede, entre las que cabe mencionar la instalación de ascensores, rampas y pasajes sin barreras. Además, se introdujo un procedimiento especial para los servicios de seguridad a fin de facilitar el acceso de las personas con necesidades especiales a las terrazas de los tejados de la Sede del FIDA. En la Sede, las consideraciones de accesibilidad se incorporan sistemáticamente en la planificación y realización de eventos y en las mejoras de la infraestructura. Sin embargo, se dispone de escasa información sobre la accesibilidad de las oficinas descentralizadas y la infraestructura de los proyectos. El FIDA se ha comprometido a elaborar un plan para resolver estas deficiencias y mejorar la accesibilidad fuera de la Sede. También se requieren más esfuerzos para promover la accesibilidad de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y garantizar que las plataformas, las herramientas y los recursos digitales del Fondo se diseñen de modo que las personas con discapacidad puedan utilizarlos. Esto implica tener en cuenta las normas de accesibilidad, la compatibilidad con las tecnologías de apoyo, como los lectores de pantalla, y la facilidad de navegación para los usuarios con necesidades especiales.

19. En consonancia con los principios estipulados en la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA (aprobada en 2021 y actualizada en 2023), el Fondo ya aplica determinadas formas de ajustes razonables –entre ellas, disposiciones de trabajo flexibles (p. ej., teletrabajo y descansos ampliados o adicionales) y medidas vinculadas a la accesibilidad– con carácter *ad hoc* y mediante solicitud formal. Atendiendo al principio de ajustes razonables, la política de viajes de la institución también incluye la posibilidad de solicitar ajustes tales como rutas de viaje alternativas, una clase de viaje diferente o el apoyo de un asistente personal. Para cumplir con los requisitos de la UNDIS y la Estrategia institucional del FIDA, se están elaborando directrices formales sobre los ajustes razonables en consulta con distintas divisiones y unidades y la Asociación del Personal del FIDA. La intención es que en estas directrices se defina el procedimiento para solicitar los ajustes, se establezca un mecanismo de seguimiento y financiación, se formule un marco de rendición de cuentas, y se incluyan disposiciones para garantizar la privacidad y la confidencialidad.
20. Los procedimientos de adquisición y contratación del FIDA son coherentes con los requisitos del sistema de las Naciones Unidas en materia de igualdad y no discriminación para garantizar que las personas con discapacidad disfruten de la igualdad de acceso a bienes, instalaciones, equipos, tecnología y servicios. Así pues, están diseñados de modo que sean inclusivos y accesibles para todos los posibles licitantes. A fin de promover la accesibilidad, los ordenantes deben considerar las necesidades de las personas con discapacidad a la hora de elaborar las especificaciones para los bienes y los servicios, según corresponda, de forma que se evite introducir nuevas barreras.

### **C. Esfera de actividad 3: programación**

21. La programación inclusiva de la discapacidad es una prioridad central de la Estrategia, e implica el aumento progresivo del número de proyectos que promueven los derechos de las personas con discapacidad. A fecha de abril de 2025, en 42 de 192 proyectos (el 21,8 % del total de la cartera activa) se identifica a las personas con discapacidad como un grupo objetivo concreto, con un alcance estimado previsto de unos 240 000 beneficiarios. Siete de estos proyectos se han

diseñado en el marco de la FIDA12, superando así el compromiso asumido tras la aprobación de la Estrategia. La mayor parte de los proyectos inclusivos de la discapacidad que se encuentran en curso se concentran en la División de África Oriental y Meridional (ESA) y en la División de África Occidental y Central (WCA), mientras que la cartera de la División para América Latina y el Caribe (LAC) se amplió hace poco con tres nuevos diseños en el marco de la FIDA12. La División de Asia y el Pacífico (APR) y la División del Cercano Oriente, África del Norte y Europa (NEN) no han incluido a las personas con discapacidad como prioridad en los proyectos diseñados últimamente; sin embargo, se está prestando asistencia técnica para facilitar la integración de este tema transversal en los diseños previstos para la FIDA13.

22. Se encuentra disponible una gama de materiales de orientación como apoyo para el personal a la hora de diseñar y ejecutar proyectos inclusivos de la discapacidad. Esos materiales comprenden un curso de aprendizaje electrónico sobre inclusión de la discapacidad en las operaciones del FIDA, la guía para profesionales sobre inclusión de la discapacidad en las operaciones financiadas por el FIDA, y las directrices para la incorporación de los temas transversales relativos a la inclusión social (anexo VII a las Directrices para la elaboración de proyectos), donde se detallan con claridad los requisitos para el diseño de proyectos inclusivos de la discapacidad.
23. No obstante, en las consultas con el personal del Fondo y de los proyectos se subraya tanto la necesidad como la demanda de más capacitación práctica y asistencia técnica. El personal mencionó que los principales desafíos son los conocimientos limitados sobre la esfera temática, la insuficiente comprensión de los requisitos el FIDA y la frecuente falta de datos desglosados por discapacidad como insumos para el diseño de los proyectos. Existe margen para fortalecer la incorporación sistemática de la inclusión de la discapacidad en los proyectos financiados por el FIDA mejorando la documentación de las buenas prácticas y las enseñanzas extraídas y ampliando la capacitación y el intercambio entre homólogos sobre las estrategias eficaces para la participación de las personas con discapacidad que habitan en las zonas rurales. También se necesita orientación adicional con respecto a la evaluación de los resultados de los proyectos en materia de inclusión de la discapacidad, por ejemplo, revisando o complementando los materiales existentes utilizados en el seguimiento durante la supervisión y el cierre de los proyectos.
24. Si bien un número cada vez mayor de intervenciones identifica a las personas con discapacidad como grupo objetivo específico, las evaluaciones cualitativas de los informes sobre el diseño y la supervisión de los proyectos señalan que a menudo esto no se traduce en estrategias de focalización, enfoques inclusivos de la discapacidad y herramientas de seguimiento concretos, o en la asignación de recursos humanos y financieros para utilizarlos. Estas deficiencias debilitan el alcance y limitan la obtención de resultados en la promoción del empoderamiento socioeconómico de las personas con discapacidad. Sigue habiendo limitaciones en la recopilación de datos desglosados en función de la discapacidad y en el análisis de los resultados conseguidos en la promoción de la inclusión de la discapacidad. Esto constriñe la capacidad para hacer un seguimiento de los avances, evaluar el impacto y crear una base de datos empíricos sólida como insumo para la programación futura. Se requieren mayores esfuerzos para incorporar las prioridades relativas a la discapacidad en el programa de trabajo del FIDA. La sostenibilidad a largo plazo de esta agenda dependerá mayormente de la integración de la inclusión de la discapacidad en el diseño de los proyectos, incluidos los presupuestos y los marcos de resultados.
25. La estrategia requiere la aplicación de un enfoque doble que combine la incorporación sistemática con intervenciones específicas. La iniciativa específica y conjunta más importante ejecutada desde su aprobación ha sido el Programa de

Fomento de la Transformación Rural Inclusiva (SPARK), financiado mediante donación del FIDA y ejecutado por Light for the World, la Organización Internacional del Trabajo y la Corporación Regional de Capacitación en Desarrollo Rural (PROCASUR)<sup>4</sup>. Entre 2021 y 2024, el SPARK respaldó a siete proyectos en curso en Burkina Faso, India, Malawi y Mozambique para acrecentar el alcance entre las personas con discapacidad y aplicar con carácter piloto enfoques inclusivos de la discapacidad adaptados al desarrollo agrícola y rural. La iniciativa dio resultados positivos; con el apoyo del SPARK, 63 050 personas con discapacidad (35 707 mujeres y 27 343 hombres) recibieron capacitación específica y servicios de asesoramiento a través de instituciones de microfinanciación, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones de formación profesional y actores del sector privado. Mediante la aplicación de diferentes herramientas y enfoques, la donación también permitió reforzar los conocimientos y la capacidad del personal del FIDA y de los proyectos, las contrapartes gubernamentales, los asociados en la ejecución y las comunidades locales para identificar y abordar los obstáculos que enfrentaban las personas con discapacidad. Además de los resultados sobre el terreno, el SPARK contribuyó al establecimiento de una mesa de ayuda dentro del FIDA y organizó experiencias prácticas de aprendizaje (p. ej., rutas de aprendizaje en el seno de proyectos exitosos) que ampliaron su impacto más allá de los países seleccionados como beneficiarios directos de las iniciativas. La donación también demostró el valor de la programación conjunta y la colaboración para sacar provecho de las ventajas comparativas a nivel nacional, regional y mundial.

26. Las iniciativas específicas como el SPARK, junto con otras que se financian mediante fondos complementarios, siguen siendo fundamentales para fortalecer la incorporación sistemática de la inclusión de la discapacidad en las operaciones del FIDA, al ofrecer conocimientos especializados y recursos financieros que no siempre están disponibles a través de la financiación mediante préstamos. Es el caso, por ejemplo, del centro de agronegocios en Rwanda, que promovió eficazmente vías para el empleo de la gente joven con discapacidad que vive en las zonas rurales. En 2024, la ESA presentó una propuesta para una donación adicional destinada a consolidar los logros del SPARK en Malawi y Mozambique, además de ampliar las actividades a Zimbabwe, ofreciendo al mismo tiempo aprendizaje y apoyo técnico a proyectos de todo el mundo, lo cual se tendrá en cuenta en la tramitación de donaciones para la FIDA13.
27. Las oportunidades para la programación inclusiva de la discapacidad también son determinadas por los programas sobre oportunidades estratégicas nacionales (COSOP) y por la medida en que consideran a las personas con discapacidad en sus análisis, prioridades y estrategias de focalización. El 40 % de los nuevos COSOP aprobados en 2024 incluyó referencias explícitas a las personas con discapacidad, pero la integración de las consideraciones sobre la discapacidad en estas estrategias de alto nivel sigue representando un desafío. En muchos casos, los datos y los análisis pertinentes se incluyen solamente en el estudio de antecedentes en el marco de los PESAC, un anexo relativo a todos los temas transversales. Dado que la inclusión de la discapacidad en el texto principal de los COSOP no es obligatoria, con frecuencia pasa desapercibida durante el examen y la aprobación, incluso en contextos donde existe una elevada prevalencia, entre otros, en los contextos posteriores a los conflictos. Como el contenido de los COSOP se ajusta a las prioridades nacionales, la inclusión de la discapacidad muchas veces se deja de lado cuando los gobiernos no hacen hincapié en ella. Se necesita un estudio de viabilidad más sólido y mayor sensibilización entre los directores en los países para colocar este tema como pertinente a la labor del FIDA y para fortalecer el diálogo sobre las políticas con los gobiernos asociados durante la preparación de los COSOP.

---

<sup>4</sup> <https://sparkinclusion.org/>

28. La inclusión de la discapacidad en todos los tipos de evaluaciones es fundamental para la rendición de cuentas y el aprendizaje a nivel institucional. El Manual de Evaluación revisado del FIDA de 2022 ofrece orientación sobre la atención a la justicia social en las evaluaciones, incluida la discriminación vinculada a la salud y la discapacidad, y enfatiza la interseccionalidad entre género, edad, origen étnico y discapacidad. El manual hace referencia a la UNDIS y a la orientación del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. En 2024, estos principios se aplicaron —aunque de forma irregular— en las 13 evaluaciones llevadas a cabo por la Oficina Independiente de Evaluación del FIDA (IOE), de las cuales una fue una evaluación temática, 6 fueron evaluaciones de la estrategia y el programa en el país y otras 6 fueron evaluaciones de los resultados de los proyectos. Sin embargo, dado que las personas con discapacidad recién se incluyeron expresamente entre los grupos objetivos del FIDA a partir de 2019, los proyectos evaluados al mes de abril de 2025 —la mayoría de los cuales se diseñaron antes de 2019— no reconocían expresamente a estas personas como un grupo objetivo o no incluían datos desglosados en función de la discapacidad. Esto ha limitado la posibilidad de que las evaluaciones consideren los resultados y los efectos en las personas con discapacidad, a pesar de los esfuerzos de la IOE por tener en cuenta este aspecto en todo el proceso de evaluación.
29. En el marco de la FIDA11, el Fondo llevó adelante una labor de análisis sobre las actividades económicas de las personas con discapacidad que viven en el medio rural, aplicando la lista breve de preguntas sobre la discapacidad del Grupo de Washington en Etiopía, Nigeria y la República Unida de Tanzania. Los hallazgos confirmaron que las personas con discapacidad que viven en las zonas rurales son económicamente activas y capaces de seguir una trayectoria productiva que les permita salir de la pobreza. Paralelamente, el FIDA aplicó con carácter piloto la lista breve de preguntas sobre la discapacidad del Grupo de Washington para el desglose de datos en las encuestas de seguimiento de los proyectos en Georgia, Liberia, Nepal y Malawi. Los resultados, presentados a la Junta Ejecutiva en septiembre de 2020, pusieron de relieve la necesidad de utilizar estrategias diferenciadas de focalización e inclusión. En adelante, la mencionada lista breve de preguntas se aplicará, cuando resulte pertinente, en las encuestas de evaluación del impacto para fortalecer la base de datos empíricos y como insumo para la programación.

#### **D. Esfera de actividad 4: cultura institucional**

30. El FIDA ha asumido el compromiso de garantizar un entorno de trabajo inclusivo de la discapacidad. La Política de Recursos Humanos, que se aplica al personal del Fondo, prohíbe toda forma de discriminación —entre otras, basada en la discapacidad— e incluye disposiciones para atraer, contratar, retener y promover el desarrollo profesional de empleados con discapacidad. Como se mencionó anteriormente, en 2024 el FIDA comenzó la elaboración de sus primeras directrices sobre ajustes razonables para prestar aún más apoyo a la contratación y el desarrollo profesional de empleados con discapacidad. Las directrices tienen por finalidad ofrecer orientación sobre el diseño de los empleos y la contratación con atención a la inclusión de la discapacidad y la promoción de prácticas inclusivas en la incorporación a la institución, la capacitación, el desarrollo profesional, la gestión de carreras, las condiciones de trabajo y la disposición del espacio de trabajo. La versión preliminar también recomienda la aplicación de un enfoque intersectorial, reconociendo que el género, la edad, la ubicación geográfica y otras características interactúan con la discapacidad. En este contexto, el Plan de Acción 5R para Mejorar la Paridad de Género en el FIDA (2022-2026) sirve como marco adicional para fomentar la atracción y contratación de mujeres con discapacidad. En adelante, la aplicación deberá guiarse por la comprensión de que los procesos de trabajo pueden realizarse de distintas maneras, y de que el personal del Fondo con discapacidad puede desempeñar sus funciones igualmente bien, sin poner la carga de la adaptación sobre ellos pero reconociendo que los ajustes razonables no

constituyen un derecho absoluto sino que están sujetos a una prueba institucional sobre la razonabilidad y una prueba sobre la carga desproporcionada, con arreglo a las normas internacionales.

31. Además de las intervenciones individualizadas, el Fondo interactúa con el personal a través del Grupo de Apoyo de la Asociación del Personal del FIDA para evaluar y atender mejor las necesidades del personal con discapacidad. Se trata de un grupo de apoyo voluntario integrado por miembros del personal que se identifican como personas con discapacidad y miembros del personal que tienen personas a cargo con discapacidad. El grupo reúne las preocupaciones generales relacionadas con la discapacidad y colabora con el personal directivo superior en la determinación y aplicación de soluciones. En 2024, participó en una actividad abierta y moderada sobre discapacidad para intercambiar perspectivas sobre cómo podría el FIDA ganar más confianza al respecto.
32. Existen oportunidades de aprendizaje en todos los niveles de la institución para fomentar las capacidades del personal en materia de inclusión de la discapacidad. Desde 2022, el curso de aprendizaje electrónico sobre inclusión de la discapacidad –creado en colaboración interinstitucional entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la Secretaría de las Naciones Unidas y el FIDA– se encuentra disponible en español, francés e inglés a través del Sistema de Gestión del Aprendizaje del Fondo. Entre otros cursos sobre el tema cabe mencionar el titulado “Pilar III de la Academia de Operaciones - Inclusión de la Discapacidad en las Operaciones del FIDA”, y el denominado “La Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad: de la palabra a la acción” (creado por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas). No obstante, al mes de abril de 2025, las tasas de finalización de estos cursos de capacitación no obligatorios siguen siendo bajas.
33. En 2023, el FIDA puso en marcha una capacitación obligatoria para el personal en materia de diversidad, equidad e inclusión. Esta capacitación incluye contenido sobre percepciones y actitudes hacia las personas con discapacidad y dirige a los participantes a otras oportunidades disponibles en el sistema de gestión del aprendizaje. El carácter obligatorio de este curso ha generado mayores niveles de aceptación y compromiso en comparación con la capacitación voluntaria. La División de Personal y Cultura (PCD) también tiene material supervisado en LinkedIn Learning sobre diversidad, equidad e inclusión, que incluye módulos específicos sobre inclusión de la discapacidad, como, por ejemplo, uno sobre inclusión y equidad para trabajadores con discapacidad.
34. En 2024, en el marco de las preparaciones para implementar las Directrices sobre Ajustes Razonables, el FIDA intensificó la labor de fomento de las capacidades entre el personal y los coordinadores designados. Se brindó capacitación específica a los supervisores, los referentes de la Asociación del Personal del FIDA, representantes de los distintos departamentos y personal de la PCD. El curso duró 4 días y contó con la participación de 58 personas. El desarrollo de las capacidades de forma presencial sobre la programación inclusiva de la discapacidad se ha retrasado, principalmente debido a que la dotación de personal de la ECG es limitada.
35. El FIDA se ajusta a las Directrices para una Comunicación Inclusiva de la Discapacidad de las Naciones Unidas y ha elaborado su propia orientación de comunicación interna y externa sobre inclusión de la discapacidad, disponible para todo el personal. La inclusión de la discapacidad se integra en todas las comunicaciones generales de la institución, desde los discursos del personal directivo y el contenido del sitio web hasta el material multimedia publicado en las plataformas de medios sociales. En 2024, la página especial sobre la labor del Fondo en relación con las personas con discapacidad se actualizó para garantizar la coherencia con las mencionadas directrices. El equipo de género e inclusión social

también puso en marcha un boletín sobre inclusión de la discapacidad, que se publica trimestralmente, para promover la sensibilización e intercambiar conocimientos acerca de esta esfera temática con el personal y los asociados.

## V. Perspectivas de futuro

36. Los hallazgos del examen de mitad de período confirman la pertinencia de la Estrategia del FIDA para la Inclusión de la Discapacidad como marco guía en la labor de la institución. A fin de consolidar los avances y abordar las deficiencias, se definió un conjunto de medidas prioritarias en las cuatro esferas de actividad de la Estrategia, en particular las esferas 2 y 3, que –también sobre la base del informe sobre la UNDIS de 2024– requieren un mayor fortalecimiento. Estas medidas también se orientan a reforzar la aplicación de la UNDIS, acelerando los esfuerzos institucionales para profundizar la integración de la inclusión de la discapacidad en las operaciones y el lugar de trabajo del FIDA.

### **Esfera de actividad 1: liderazgo, planificación estratégica y gestión**

- Mejorar el marco de rendición de cuentas para aplicar la Estrategia y la UNDIS mediante la revisión del plan de acción vigente para la inclusión de la discapacidad y estableciendo entregables con plazos y presupuestos concretos, asociados a funciones y responsabilidades claras para los diferentes departamentos y divisiones.
- Fortalecer la red de coordinadores en materia de discapacidad y ampliarla mediante el nombramiento de representantes de otras oficinas y divisiones pertinentes, y reflejando su compromiso en el sistema de evaluación de la actuación profesional.

### **Esfera de actividad 2: inclusividad**

- Aumentar la accesibilidad de los espacios, los servicios y las oportunidades que el FIDA ofrece a las personas con discapacidad, tanto en el lugar de trabajo como en sus operaciones, por medio de lo siguiente:
  - el establecimiento de mecanismos adicionales para mejorar las consultas con las organizaciones de personas con discapacidad y las organizaciones que trabajan en la inclusión de la discapacidad en procesos de consulta pertinentes, ya sea mediante agrupaciones de partes interesadas existentes o a través de la participación directa;
  - el fortalecimiento de las capacidades del personal del FIDA y de los asociados en la ejecución con respecto al modo de garantizar la consulta sistemática con las personas con discapacidad y sus organizaciones a nivel local y nacional, especialmente a fin de contribuir al diseño de los proyectos;
  - la realización de la evaluación de referencia sobre accesibilidad prevista tanto en la Estrategia como en la UNDIS, con el compromiso de realizar una evaluación estructurada en todas las oficinas descentralizadas, fortaleciendo así la rendición de cuentas y el cumplimiento, y
  - la garantía de accesibilidad de los materiales de comunicación y las reuniones presenciales y virtuales, las consultas y los eventos pertinentes para facilitar la participación de las personas con discapacidad.

### **Esfera de actividad 3: programación**

- Fortalecer el diseño y la ejecución de los proyectos destinados a las personas con discapacidad que viven en el medio rural a través de las siguientes medidas:

- crear materiales accesibles (p. ej., guías prácticas, listas de verificación, estudios de caso) sobre la base del SPARK y otras buenas prácticas documentadas;
- generar un producto de conocimiento sobre discapacidad en contextos de fragilidad, presentando datos empíricos derivados de los proyectos propios del FIDA, como guía para la futura programación en estos contextos;
- continuar reforzando las capacidades del personal del ECG responsable de la inclusión social para respaldar la incorporación sistemática de la inclusión de la discapacidad en los proyectos financiados por el Fondo;
- fomentar las capacidades de las unidades de gestión de los proyectos, los asociados en la ejecución y las contrapartes gubernamentales para beneficiar y empoderar efectivamente a las personas con discapacidad, de conformidad con los requisitos del FIDA;
- organizar más sesiones de intercambio de conocimientos para mostrar al personal del FIDA y a los asociados prácticas inclusivas de la discapacidad adaptadas a las intervenciones de fomento del desarrollo agrícola y rural;
- fortalecer los sistemas de seguimiento para poder hacer un seguimiento del alcance y los resultados sobre inclusión de la discapacidad y contribuir a una mayor base de datos empíricos relativos a los enfoques eficaces para desmantelar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en los contextos rurales. Como próxima medida inmediata, elaborar una nota para los proyectos destinados a las personas con discapacidad, con orientación para las misiones de supervisión y para el ingreso de datos sobre los proyectos en los sistemas institucionales, e
- introducir mediciones de los resultados y fiduciarias más claras para hacer un seguimiento de los resultados en materia de inclusión de la discapacidad y los gastos conexos. El próximo examen de las directrices institucionales podrá ofrecer una oportunidad para incorporar salvaguardias relativas a la inclusión social, con valores de referencia para la comparación con otras organizaciones internacionales.
- Reforzar el uso de un enfoque doble por medio de lo siguiente:
  - la movilización de recursos para ejecutar iniciativas específicas (como el SPARK, financiado mediante donación del FIDA), que son esenciales para acelerar la labor del Fondo con las personas con discapacidad que viven en el medio rural y ampliar las asociaciones estratégicas con organizaciones especializadas y grupos representativos;
  - la aplicación más sistemática de una perspectiva inclusiva de la discapacidad en el diseño y la ejecución de los proyectos financiados por el FIDA, y
  - el fortalecimiento de las sinergias entre los temas transversales, integrando las consideraciones relativas a la inclusión de la discapacidad en el trabajo con la gente joven del medio rural y en la participación y el empoderamiento de las mujeres que viven en las zonas rurales.

#### **Esfera de actividad 4: cultura institucional**

- Ampliar el número de miembros del Grupo de Apoyo de la Asociación del Personal del FIDA e incrementar su visibilidad para contribuir a la sensibilización dentro de la institución;

- adoptar las próximas directrices sobre ajustes razonables y vigilar su cumplimiento;
- garantizar que los empleados con discapacidad sean consultados y que sus inquietudes puedan plantearse y canalizarse hacia los mecanismos apropiados, asegurando la privacidad y la confidencialidad;
- aumentar la participación en los cursos de aprendizaje electrónico sobre discapacidad mediante i) el uso de incentivos basados en el desempeño, y ii) su introducción en los procesos de incorporación al servicio, y
- promover iniciativas internas de presentación de historias y reconocimiento que destaque las contribuciones realizadas por y para las personas con discapacidad. Esto podrá incluir el establecimiento de un Premio sobre Inclusión de la Discapacidad para los proyectos o el trabajo institucional que obtengan resultados excepcionales, basándose en la experiencia de los Premios de Género del FIDA.