



Invertir en la población rural

Junta Ejecutiva

Actualización sobre la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA

Signatura: EB 2026/OR/7

Fecha: 28 de agosto de 2026

Distribución: Pública

Original: Inglés

Para examen

Referencias útiles: Actualización sobre la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA ([EB 2025/OR/9](#)); Actualización sobre la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA ([EB 2024/OR/6](#)); Actualización sobre la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA ([EB 2023/138/R.12](#)); Informe anual sobre la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA ([EB 2022/135/R.21](#)), y Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA ([EB 2021/134/R.9](#)).

Medida: Se invita a la Junta Ejecutiva a que examine la actualización sobre la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA.

Preguntas técnicas:

Andrzej Antoszkiewicz

Vicepresidente Adjunto

Departamento de Servicios Institucionales

Correo electrónico: a.antoszkiewicz@ifad.org

Richard Aiello

Oficial Principal de Transformación Cultural y

Relaciones Laborales

División de Personal y Cultura

Correo electrónico: r.aiello@ifad.org

Actualización sobre la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA

I. Antecedentes

1. La Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA —aprobada por la Junta Ejecutiva en 2021— continúa aplicándose como un componente de la agenda global del Fondo en materia de fuerza de trabajo y cultura del lugar de trabajo. La Estrategia, que se sustenta en los valores fundamentales del Fondo del respeto, la integridad, la profesionalidad y la atención prioritaria a los resultados, determina las prácticas a lo largo de toda la vida laboral de los empleados.
2. Con arreglo al plan de aplicación progresiva desarrollado (apéndice I), en 2025 se cumplió el cuarto año de ejecución de la Estrategia y se evaluaron los avances logrados con respecto a los indicadores básicos de resultados aprobados por la Junta Ejecutiva.
3. En consonancia con el mandato de brindar información a la Junta Ejecutiva, en la presente actualización se exponen brevemente las actividades que se pusieron en marcha a lo largo del período que abarca el informe, así como las iniciativas en curso y los resultados logrados con respecto a los indicadores básicos de resultados aprobados.

A. Liderazgo y gobernanza

4. A fin de fortalecer la capacidad institucional para mejorar la cultura del lugar de trabajo y las relaciones laborales, se creó un puesto de categoría P-5 en el seno de la secretaría de la División de Personal y Cultura, centrado específicamente en la transformación cultural y las relaciones laborales.
5. El grupo de trabajo del FIDA sobre diversidad, equidad e inclusión, presidido por el Vicepresidente Adjunto del Departamento de Servicios Institucionales, siguió reuniéndose trimestralmente según lo dispuesto en la Estrategia. En las deliberaciones se hizo alusión al plan de trabajo anual, al plan de seguimiento de la encuesta general del personal y a las sesiones de intercambio con todo el personal, al examen de mitad de período de la Estrategia para la Inclusión de la Discapacidad, a las iniciativas relacionadas con el bienestar y la resiliencia del personal, y a las actividades de capacitación y sensibilización.
6. Los promotores de la cultura del lugar de trabajo y de la diversidad, la equidad y la inclusión siguieron propiciando el uso de prácticas inclusivas, además de actuar como referentes para el personal tanto en la Sede como en las oficinas en los países. Asimismo, durante el período sobre el que se informa también participaron en una sesión de creación de capacidad dirigida específicamente a ellos.

B. Iniciativas en curso e iniciativas nuevas

7. **Encuesta general del personal.** La encuesta general del personal de 2025 se llevó a cabo a lo largo de seis semanas entre marzo y abril, y logró una participación del 83 %. Los resultados en las 10 esferas temáticas mostraron una mejora generalizada.
8. En cuanto a la cultura del lugar de trabajo y la experiencia del personal, los resultados de la encuesta reflejaron una percepción positiva en lo referente a la dignidad y al respeto en el lugar de trabajo, así como al reconocimiento del valor de la diversidad de puntos de vista y experiencias en toda la organización.
9. Los resultados de la encuesta también mostraron una percepción positiva de la inclusividad y el apoyo en el entorno de trabajo. Además, la encuesta de 2025 fijó un nivel de referencia en torno a la inclusión de la discapacidad, que servirá para

fundamentar las futuras iniciativas dirigidas a reforzar las políticas y las prácticas relativas al lugar de trabajo. Asimismo, junto con el personal directivo superior se ha acordado un plan de acción integral con el objetivo de aprovechar los hallazgos de las encuestas de cara al siguiente ciclo de encuestas.

10. **Inclusión de la discapacidad.** El FIDA llevó a cabo el examen de mitad de período de su Estrategia para la Inclusión de la Discapacidad (2022-2027). En él se examinaron los avances logrados con respecto al marco de seguimiento de la Estrategia, y se determinaron una serie de esferas que debían seguir reforzándose en lo que restaba del período de aplicación. El examen confirmó los progresos alcanzados en diversas esferas, como el desarrollo de la capacidad del personal, el empleo y las comunicaciones, y estableció las prioridades que orientarían la aplicación en el período restante.
11. **Acoso sexual y explotación y abusos sexuales.** En cooperación con la Misión Permanente de Suiza ante los organismos de las Naciones Unidas con sede en Roma, en marzo de 2025 se representó en la Sede del FIDA una obra de teatro participativa sobre la prevención del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, que estuvo dirigida al equipo directivo del FIDA, representantes de los Estados Miembros y altos representantes de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y el Programa Mundial de Alimentos. Un total de 140 personas asistieron a la representación, en la que se analizaron casos reales de acoso sexual y explotación y abusos sexuales y se hizo hincapié en la política de tolerancia cero del Fondo.
12. En 2025, un total de 3 721 participantes completaron cursos de capacitación en materia de ética, incluidas 31 sesiones de formación sobre el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales que se impartieron durante los talleres de puesta en marcha de los proyectos y que contaron con la participación de 1 275 miembros del personal y asociados en la ejecución en 27 países. También se impartió capacitación en materia de ética a otras 1 070 personas en 27 actos institucionales, en particular reuniones de divisiones, retiros regionales, sesiones de orientación inicial, sesiones de capacitación en gestión del desempeño para supervisores y exposiciones informativas para consultores, todo lo cual elevó el número total de personas que recibieron capacitación presencial a 2 345. Además, el 98 % del personal del FIDA en todo el mundo completó la capacitación obligatoria en línea sobre el Código de Conducta, la prevención del acoso, y el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, y 1 376 personas obtuvieron la certificación correspondiente. Estas actividades de capacitación y sensibilización han redundado en una mejora progresiva de los resultados de la encuesta vinculados a la ética en comparación con la encuesta anterior. Las respuestas favorables aumentaron en 11 puntos porcentuales en lo referente al sentimiento de seguridad a la hora de denunciar comportamientos indebidos sin riesgo de represalias. El porcentaje del personal que considera que el FIDA dispone de mecanismos eficaces de resolución de reclamaciones también incrementó en 11 puntos porcentuales.
13. **Días internacionales.** El FIDA conmemoró el Día Internacional de la Lengua Materna (21 de febrero) y el Día Mundial de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo (21 de mayo) por medio de iniciativas de comunicación interna, incluidos un video multilingüe y una recopilación de canciones seleccionadas por el personal que se publicaron en la intranet. El 4 de diciembre de 2025, siguiendo el calendario de las Naciones Unidas, el FIDA celebró un acto híbrido, titulado **"Espacios seguros, voces más fuertes"**, para conmemorar los cuatro días internacionales siguientes: el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el Día Mundial del Sida, el Día Internacional de las Personas con Discapacidad y el Día de los Derechos Humanos.

14. A lo largo del período sobre el que se informa, se mantuvieron **los programas de bienestar y resiliencia del FIDA** y se invitó a expertos de renombre a que impartieran dos webinarios, a saber, **“Liderazgo responsable y empático: fomento de la confianza y la resiliencia en los equipos”** y **“Prosperidad en el trabajo: estrategias prácticas que favorecen la integración sostenible de la vida laboral y la personal”**.
15. El FIDA siguió reforzando su manera de abordar la salud mental y el bienestar a través de la colaboración entre las distintas divisiones. Los hallazgos de la evaluación sobre salud mental y bienestar llevada a cabo en 2024, incluidas las deficiencias detectadas en materia de prioridades, se tuvieron en cuenta a la hora de diseñar el plan de acción del FIDA sobre salud mental y bienestar en diciembre de 2025. De forma paralela, el consejero del personal continuó brindando asesoramiento individual y apoyo psicológico al personal del FIDA y a los familiares calificados, además de celebrar sesiones semanales de conciencia plena, facilitar recursos en la intranet, organizar campañas de sensibilización y llevar a cabo misiones de divulgación dirigidas a las oficinas en los países.

C. Indicadores básicos de resultados: resultados y análisis

16. Los indicadores básicos de resultados que figuran en la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA (apéndice III) se consignan y analizan en la presente sección. De no indicarse otra cosa, los datos consignados con ayuda de gráficos y cuadros (apéndice IV) reflejan la situación a 1 de enero de 2026. Además, se han utilizado las siguientes definiciones¹:
 - a) **Toda la fuerza de trabajo:** todas las categorías de personal con contratos de plazo fijo, continuos e indefinidos, personal con contratos de corta duración, personal subalterno del Cuadro Orgánico y personal fuera de plantilla.
 - b) **Personal con contratos de plazo fijo:** todas las categorías de personal con contratos de plazo fijo, continuos e indefinidos, incluido el personal subalterno del Cuadro Orgánico.
 - c) **Personal con contratos de corta duración:** personas contratadas por períodos breves.
 - d) **Personal internacional del Cuadro Orgánico:** personal contratado internacionalmente conforme a la definición de “personal con contratos de plazo fijo” mencionada anteriormente y categorías superiores (incluidos los Directores, Vicepresidentes Adjuntos y el Vicepresidente), salvo el personal subalterno del Cuadro Orgánico.
 - e) **Personal subalterno del Cuadro Orgánico:** personal internacional del Cuadro Orgánico que es contratado en el marco del Programa de Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico patrocinado por países donantes conforme a la definición de “personal con contratos de plazo fijo” mencionada anteriormente.
 - f) **Personal nacional del Cuadro Orgánico:** personal contratado a nivel nacional conforme a la definición de “personal con contratos de plazo fijo”, en la categoría de personal nacional del Cuadro Orgánico.
 - g) **Personal del Cuadro de Servicios Generales:** personal contratado a nivel nacional conforme a la definición de “personal con contratos de plazo fijo”, en la categoría de Servicios Generales, en la Sede y sobre el terreno.

¹ Exclusiones: personal cuyo contrato coincide con la duración de la financiación; personal de las entidades acogidas por el FIDA; titulares de contratos de servicios; personal con acuerdos especiales; personal con licencia especial sin goce de sueldo; personal con licencia especial con sueldo completo; el Presidente del FIDA, y el Director de la Oficina de Evaluación Independiente del FIDA.

- h) **Personal fuera de plantilla:** consultores, pasantes y otros titulares de contratos fuera de plantilla (como proveedores de servicios de conferencia, profesores, becarios y personas con acuerdos de servicios especiales).
- i) **Sede y oficinas de enlace:** personal ubicado en Roma y en las oficinas de enlace del FIDA (Nueva York y Washington, D. C.; Bruselas; Riad, y Yokohama).
- j) **Terreno:** personal ubicado en todos los lugares de destino distintos de la Sede y las oficinas de enlace.

D. Indicadores de los efectos directos en materia de género

17. La División de Personal y Cultura hace un seguimiento de varios indicadores básicos de resultados sobre diversidad y composición de la fuerza de trabajo para el Marco de Gestión de los Resultados del Fondo y el Informe sobre la eficacia del FIDA en términos de desarrollo. Entre ellos se encuentra la proporción de mujeres contratadas a plazo fijo y fuera de plantilla, así como el porcentaje de mujeres del personal internacional del Cuadro Orgánico que ocupan puestos de categoría P-5 y superiores.
18. A 1 de enero de 2026, las mujeres representaban el 53,9 % del conjunto de la fuerza de trabajo del FIDA, lo que situaba al Fondo 0,9 puntos porcentuales por encima del margen de paridad de género (47 % a 53 %) incluido en el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 3.0. La representación de las mujeres alcanzó el 52,9 % entre el personal internacional del Cuadro Orgánico; el 51,7 % entre el personal nacional del Cuadro Orgánico; el 70,5 % entre el personal del Cuadro de Servicios Generales; el 53,7 % entre el personal con contratos de corta duración; el 61,1 % entre el personal subalterno del Cuadro Orgánico, y el 46,7 % entre el personal fuera de plantilla. Además, las mujeres representaban el 58,5 % del personal con contratos de plazo fijo, lo que refleja la composición de las categorías del Cuadro de Servicios Generales y del personal con contratos de corta duración. En comparación con el período abarcado por el anterior informe, la cifra relativa al Cuadro de Servicios Generales disminuyó del 70,9 % al 70,5 %, mientras que la cifra relativa al personal con contratos de corta duración pasó del 56,6 % al 53,7 % (gráfico 1).
19. En la Sede y las oficinas de enlace, las mujeres representaban el 62,2 % de la fuerza de trabajo total y el 64,0 % del personal contratado a plazo fijo (gráfico 2). Sobre el terreno, se alcanzó la paridad de género entre el personal contratado a plazo fijo (52,1 %), el personal nacional del Cuadro Orgánico (51,7 %) y el personal con contratos de corta duración (52,9 %). La representación de las mujeres sobre el terreno alcanzó el 45,1 % en la categoría de personal internacional del Cuadro Orgánico, y el 61,2 % en la de personal del Cuadro de Servicios Generales (gráfico 3). El FIDA seguirá adoptando medidas específicas en materia de contratación y movilidad interna con el objetivo de favorecer una representación equilibrada de las mujeres en la fuerza de trabajo, también entre el personal internacional del Cuadro Orgánico que se encuentra sobre el terreno.
20. La representación de las mujeres en puestos de categoría P-5 y superiores aumentó del 48,3 % en 2025 al 50,4 % en 2026 (al pasar, en términos absolutos, de 58 a 61 puestos). La representación de las mujeres en el Comité de Gestión Ejecutiva ascendió del 44,4 % en 2025 al 66,7 % en 2026 (gráfico 4).
21. En la Sede y las oficinas de enlace, las mujeres representaron el 59,5 % del personal en puestos de categoría P-5 y superiores. Sobre el terreno, esa cifra pasó del 33,3 % en 2025 al 36,2 % en 2026, y está previsto seguir prestando especial atención a este indicador (gráfico 5).

Indicador de los efectos directos en materia de capacidad

22. A lo largo del período que abarcará el próximo informe y en períodos sucesivos, el FIDA seguirá manteniendo los resultados alcanzados en lo que respecta al indicador básico de resultados 3 (Evaluación y fomento de la capacidad - porcentaje de supervisores que han asistido a sesiones de formación obligatorias sobre prejuicios sexistas).

E. Indicador de los efectos directos en materia de representación geográfica

23. En aras de fomentar la diversidad en la fuerza de trabajo, los procedimientos de contratación del FIDA —inscritos dentro los Procedimientos de Aplicación en materia de Recursos Humanos— requieren que al menos un tercio de los candidatos calificados preseleccionados para ocupar puestos vacantes sean de países de la Lista B y la Lista C (en conjunto).
24. La representación de los países de la Lista B y la Lista C entre el personal internacional del Cuadro Orgánico aumentó del 50,6 % en 2025 al 51,1 % en 2026 (gráfico 6), con lo que se mantuvo la tendencia al alza que se venía registrando desde 2021 (entre 2017 y 2021 se produjo un incremento de 17 puntos porcentuales, tal y como se presentó en el informe de actualización sobre diversidad de 2021).
25. En cuanto a los lugares de destino, los ciudadanos de países de la Lista A representan el 59,9 % del personal internacional del Cuadro Orgánico en la Sede y las oficinas de enlace, mientras que los ciudadanos de países de la Lista C representan el 70,4 % del personal internacional del Cuadro Orgánico que se encuentra sobre el terreno. En conjunto, los ciudadanos de países de la Lista B y la Lista C representan el 72,3 % del personal internacional del Cuadro Orgánico desplegado sobre el terreno (gráfico 7).

Otras categorías de personal

26. La gestión de los pasantes, el personal subalterno y el personal superior del Cuadro Orgánico, el personal en préstamo y otras categorías respaldadas por asociaciones constituye un componente estratégico de la agenda del FIDA relativa al personal y del conjunto de la arquitectura de asociaciones, como se observa también en el informe Global Partnership Report y los acuerdos bilaterales firmados con los Estados Miembros que apuntalan muchos de estos entendimientos. Estos programas revisten especial valor para todas las partes, gracias al desarrollo del talento, el intercambio de conocimientos y la colaboración institucional, al tiempo que refuerzan las asociaciones del FIDA dentro del sistema de las Naciones Unidas y con los Gobiernos donantes, el mundo académico e instituciones de otro tipo.
27. Más allá de su contribución inmediata a los objetivos institucionales, estas categorías constituyen importantes reservas de talento, así como fuentes de conocimientos especializados. Además, favorecen los objetivos del FIDA en materia de diversidad, equidad e inclusión al facilitar el acceso a carreras profesionales centradas en el desarrollo internacional, promover los intercambios interculturales y reforzar la diversidad de los futuros dirigentes en todo el sistema de desarrollo internacional.
28. El enfoque del FIDA tiene por objeto forjar conexiones duraderas con esos profesionales, al tiempo que se respalda su crecimiento y el desarrollo de sus perspectivas laborales a través de tareas significativas, mentorías, *coaching* y oportunidades de desarrollo profesional. De ese modo, el FIDA fomenta las capacidades individuales y las futuras perspectivas profesionales de esas personas, a la par que se refuerza la capacidad del Fondo para atraer talento, afianzar las asociaciones estratégicas y propiciar una fuerza de trabajo más fuerte, diversa e interconectada en la esfera del desarrollo. En las secciones que figuran a continuación se ofrece una sinopsis de cada programa.

29. **Pasantes.** El programa de pasantías del FIDA ofrece a los estudiantes recién graduados o por graduar una experiencia única de aprendizaje. Los pasantes brindan asistencia al Fondo en diversos ámbitos profesionales pertinentes para su misión. A 1 de enero de 2026, el FIDA contaba con 49 pasantes contratados, el 44,9 % de los cuales eran ciudadanos de países de la Lista A. El número de pasantes procedentes de países de la Lista A aumentó con respecto al año anterior (41,6 %). Durante el período que se examina, el porcentaje de pasantes que procedían de países de la Lista B disminuyó del 1,3 % al 0 %, al tiempo que el porcentaje de pasantes originarios de países de la Lista C se redujo del 57,1 % al 55,1 %. En los cuadros 1 y 2 se desglosa esta información por Lista, ubicación y nacionalidad.
30. Los **funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico** están patrocinados por Gobiernos donantes que invierten en profesionales jóvenes con estudios universitarios de sus propios países o de otros lugares. Este programa fomenta las asociaciones entre el FIDA y los Estados Miembros patrocinadores para la contratación de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico en el marco de acuerdos bilaterales.
31. A 1 de enero de 2026, en el FIDA trabajaban 18 funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico. De ellos, 16 eran nacionales de países de la Lista A (88,9 %) y el resto procedían de países de la Lista C (11,1 %), lo cual supuso un ligero aumento para los países de la Lista A (frente al 75,0 % registrado en 2025) y una disminución para los países de la Lista C (que en 2025 representaban el 25,0 %). El FIDA ha concertado acuerdos para la contratación de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico con Alemania, Burkina Faso, Francia, Italia, Luxemburgo, el Reino de los Países Bajos, la República de Corea y Suiza. En estos acuerdos no se especifica un número máximo de funcionarios subalternos para los que se puede aportar financiación en un momento dado. En los cuadros 1 y 2 figura un desglose.
32. Las asignaciones de **oficiales de programas especiales** ofrecen a funcionarios superiores de Estados Miembros patrocinadores la oportunidad de aportar su experiencia al FIDA y, a su vez, les permiten beneficiarse de la experiencia directa de su trabajo en el Fondo como organismo especializado de las Naciones Unidas y como institución financiera internacional (IFI). Esta iniciativa fortalece la asociación entre el FIDA y el Estado Miembro patrocinador con la contratación de oficiales de programas especiales en el marco de acuerdos bilaterales. A 1 de enero de 2026, en el FIDA trabajaba un oficial de programas especiales procedente de un país de la Lista C. El FIDA ha firmado un acuerdo para la contratación de oficiales de programas especiales con la República de Corea. En los cuadros 1 y 2 figura un desglose.
33. **Personal en préstamo.** Los miembros del personal en préstamo son personas a quienes sus administraciones nacionales, organizaciones intergubernamentales u otras organizaciones o entidades ponen temporalmente a disposición del Fondo a través de una de las modalidades siguientes: acuerdos de asignación patrocinados íntegramente o en parte por entidades externas; acuerdos interinstitucionales sobre el traslado, la adscripción o el préstamo de personal entre las organizaciones que utilizan el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas (Acuerdo Interinstitucional sobre el Traslado, la Adscripción o el Préstamo de Personal entre las Organizaciones que Aplican el Régimen Común de Sueldos y Prestaciones de las Naciones Unidas); acuerdos con otras IFI, organizaciones de desarrollo u organizaciones intergubernamentales de otro tipo, o acuerdos con administraciones nacionales u organizaciones intergubernamentales a través de préstamos, intercambios u otros mecanismos.
34. En la actualización anual en materia de diversidad, equidad e inclusión, los miembros del personal en préstamo procedentes de otras organizaciones que utilizan el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas se

consideran personal contratado a plazo fijo. No se contabilizan por separado como personal en préstamo en este documento porque se someten a un proceso de selección competitiva y se contratan en virtud del Acuerdo Interinstitucional sobre el Traslado, la Adscripción o el Préstamo de Personal entre las Organizaciones que Aplican el Régimen Común de Sueldos y Prestaciones de las Naciones Unidas, lo cual garantiza la continuidad del servicio en el régimen común de las Naciones Unidas y la administración ininterrumpida de sus prestaciones y derechos.

35. A 1 de enero de 2026, el FIDA contaba con 7 funcionarios en préstamo, de los cuales 5 eran nacionales de países de la Lista A, uno de un país de la Lista B y otro de un país de la Lista C. El porcentaje de los funcionarios en préstamo procedentes de países de las Listas A, B y C (el 71,4 %, el 14,3 % y el 14,3 %, respectivamente) cambió con respecto al año anterior (el 62,5 %, el 25,0 % y el 12,5 %, respectivamente). A excepción de una persona destinada en Dakar, todos los miembros del personal en préstamo trabajaban en la Sede. En los cuadros 1 y 2 figura un desglose.
36. En diciembre de 2023, el FIDA actualizó su metodología para determinar el número máximo de ciudadanos de un mismo Estado Miembro que se benefician de acuerdos de asignación. En lugar de un número determinado, esa cifra ahora se refleja como porcentaje (0,50 %) de los puestos del FIDA financiados con cargo al presupuesto ordinario que se aprueban al año. La nacionalidad que se tiene en cuenta es la del Estado Miembro en el que se encuentra la entidad que cede al personal, no la de las personas en préstamo al FIDA.

Datos desglosados por género

37. A 1 de enero de 2026, el porcentaje de mujeres pasantes y funcionarias subalternas del Cuadro Orgánico ubicadas en las oficinas del FIDA sobre el terreno y en la Sede y las oficinas de enlace superaba el 50 % (el 73,5 % y el 61,1 %, respectivamente). Tanto en el caso de las pasantes como en el de las funcionarias subalternas, esto supuso un aumento con respecto al año anterior (el 59,7 % y el 60,0 %, respectivamente, a 1 de enero de 2025). En el cuadro 3, se proporcionan datos desglosados.

F. Indicadores de equidad e inclusión

38. Este indicador hace un seguimiento del índice de compromiso del personal, cuyo valor se mide a través de la encuesta general del personal. Las respuestas favorables dadas a la pregunta fundamental por la que se determina si el personal percibe que en el FIDA se trata a las personas con dignidad y respeto, con independencia de sus características personales, aumentaron del 49 % en 2022 al 64 % en 2024 y al 70 % en 2025. Junto con la puntuación del 79 % obtenida en 2025 en lo que respecta al compromiso del personal, el FIDA logró una puntuación compuesta del 74,5 %, por lo que no alcanzó la meta del 80 % fijada para 2025. Desde 2022, en los distintos ciclos de presentación de informes se han ido observando avances constantes a este respecto, y se seguirá prestando especial atención a mantener esta trayectoria.

G. Indicador sobre multilingüismo

39. La participación en los cursos de idiomas aumentó del 14 % en 2024 al 24 % en 2025. En torno al 83 % del personal que participó en este tipo de cursos (personal con contratos de plazo fijo y con contratos de corta duración) se matriculó en cursos en las cuatro lenguas oficiales del FIDA, a saber, árabe, español, francés e inglés, mientras que el 17 % se inscribió en cursos de los idiomas de los países anfitriones. Estos niveles de participación reflejan también la huella operacional del FIDA; el español y el francés son, con frecuencia, las principales lenguas de trabajo del Fondo en las regiones donde este tiene mayor presencia —en particular, África Occidental y Central y América Latina y el Caribe—, lo que pone de relieve la pertinencia directa de la formación lingüística para la eficacia de las actuaciones y los resultados en los países.

40. El 65 % de los participantes fueron mujeres y el 35 %, hombres; mientras que el 49 % fue personal que trabajaba en la Sede y el 51 %, personal desplegado sobre el terreno. En estos cursos participó personal de todas las categorías. El curso que tuvo la tasa de participación más alta fue el de francés (50 %), seguido del español (21 %), el inglés (17 %) y el árabe (12 %). En cuanto a las matrículas en cursos de los idiomas de los países anfitriones, se registraron 1 en portugués, 1 en turco, 2 en kiswahili, 8 en tailandés y 34 en italiano.
41. El 80 % de los participantes se mostró "satisfecho o muy satisfecho" con la experiencia formativa, mientras que el 6 % se mostró "neutro" y el 14 % dijo estar "insatisfecho". En cuanto a las mejoras notificadas por los propios participantes sobre sus competencias lingüísticas, el 41 % dijo observar una mejora notable, el 44 % dijo observar cierta mejora, el 18 % se mostró neutral y el 5 % dijo no percibir ninguna mejora.
42. Durante el período sobre el que se informa, se adoptaron una serie de herramientas digitales, como Busuu, una herramienta de práctica oral que utiliza IA. Asimismo, se crearon mecanismos para que el personal interesado pudiera presentarse a los exámenes de competencia lingüística organizados por la FAO (entre mayo y junio), de modo que 5 miembros del personal obtuvieron certificaciones de nivel B y 11, certificaciones de nivel C.

II. Próximos pasos y conclusión

43. Los resultados que se describen en el presente informe reflejan la aplicación sostenida de la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión, de conformidad con los valores fundamentales del FIDA y el marco aprobado por la Junta. Se sigue prestando especial atención a la incorporación sistemática de esta Estrategia en toda la vida laboral de los empleados, así como al seguimiento y la presentación de información continuados en relación con los indicadores básicos de resultados, y al fortalecimiento de las iniciativas que se mencionan en la presente actualización.
44. Los resultados registrados durante el período que se examina reflejan un progreso firme en los indicadores relativos a la representación geográfica y de género, como la representación del 50,4 % de mujeres en los puestos de categoría P-5 y superiores, y el porcentaje combinado del 51,1 % de ciudadanos procedentes de países de la Lista B y la Lista C en la categoría de personal internacional del Cuadro Orgánico. Se seguirá prestando especial atención a mantener estas tendencias, y se hará especial hincapié en la representación de las mujeres entre el personal internacional del Cuadro Orgánico que se encuentra sobre el terreno.
45. En cuanto a la cultura del lugar de trabajo, se mantendrá la tendencia registrada en las últimas encuestas generales del personal a través de la aplicación del plan de seguimiento tras la encuesta, el plan de acción sobre salud mental y bienestar ultimado en diciembre de 2025 y la labor continuada del grupo de trabajo sobre diversidad, equidad e inclusión y de los promotores de la cultura del lugar de trabajo. El examen de mitad de período de la Estrategia para la Inclusión de la Discapacidad (2022-2027), iniciado en el período sobre el que se informa, servirá para fundamentar la próxima fase de aplicación, con arreglo a la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.
46. El FIDA seguirá informando anualmente a la Junta Ejecutiva de los progresos alcanzados en relación con el marco aprobado.