

Signatura: EB 2021/134/R.9
Tema: 4 b) ii)
Fecha: 25 de noviembre de 2021
Distribución: Pública
Original: Inglés

S



Invertir en la población rural

Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA

Nota para los representantes en la Junta Ejecutiva

Funcionarios de contacto:

Preguntas técnicas:

Guoqi Wu

Vicepresidente Adjunto
Departamento de Servicios Institucionales
Tel.: (+39) 06 5459 2880
Correo electrónico: g.wu@ifad.org

Pierre Moreau-Peron

Director
División de Recursos Humanos
Tel.: (+39) 06 5459 2820
Correo electrónico: p.moreau-peron@ifad.org

Saadia Imad

Asesora Especial de Recursos Humanos
Tel.: (+39) 06 5459 2628
Correo electrónico: s.imad@ifad.org

Envío de documentación:

Deirdre Mc Grenra

Jefa
Oficina de Gobernanza Institucional
y Relaciones con los Estados Miembros
Tel.: (+39) 06 5459 2374
Correo electrónico: gb@ifad.org

Junta Ejecutiva — 134.º período de sesiones
Roma, 13 a 16 diciembre de 2021

Para aprobación

Índice

Acrónimos y siglas	i
Resumen	ii
I. Antecedentes, objetivo y declaración de compromiso	3
II. Definición de diversidad, equidad e inclusión	5
III. Principios rectores	5
IV. Rendición de cuentas	5
V. Medición	6
VI. Factores catalizadores	8
VII. Plan de aplicación y plazos	9

Anexos

- I. Iniciativas en curso en materia de diversidad, equidad e inclusión
- II. Estructura de gobernanza en materia de diversidad, equidad e inclusión
- III. Indicadores básicos de resultados relativos a diversidad, equidad e inclusión (ficha de puntuación propuesta)
- IV. Encuesta general del personal: preguntas propuestas sobre diversidad, equidad e inclusión

Acrónimos y siglas

CSD	Departamento de Servicios Institucionales
EMC	Comité de Gestión Ejecutiva
IFI	institución financiera internacional
LGBTQI	personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, <i>queer</i> e intersexuales
ONU-SWAP	Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
UNPAD	Association of United Nations People of African Descent

Recomendación de aprobación

Se invita a la Junta Ejecutiva a que apruebe la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA que figura en el presente documento.

Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA

Resumen

1. La diversidad, la equidad y la inclusión sustentan los valores fundamentales del FIDA (es decir, la integridad, el respeto, el profesionalismo y la atención a los resultados), así como su visión y misión. Al comprometerse a alcanzar la diversidad, la equidad y la inclusión y al lograrlo, el FIDA pondrá de relieve la diversidad de sus miembros y su fuerza de trabajo, lo cual, a su vez, lo ayudará a atender mejor los intereses y las necesidades de sus beneficiarios.
2. El hecho de contar con una fuerza de trabajo que contempla la diversidad, la equidad y la inclusión reviste una importancia inherente a estos aspectos en sí mismos, pero también es un factor esencial para impulsar la innovación y atraer talentos diversos —que aportan nuevos puntos de vista, experiencias e ideas— y retenerlos, a fin de maximizar el impacto de la labor del FIDA y promover la institución como empleador atractivo.
3. Con objeto de determinar los desafíos y las esferas en que es preciso mejorar y, al mismo tiempo, preparar la nueva estrategia, se conformó un grupo de trabajo especial sobre diversidad, equidad e inclusión. Entre otras cosas, el grupo llevó a cabo un examen exhaustivo de los obstáculos y los sesgos sistémicos que pueden estar dificultando la promoción de estos temas en el FIDA. El examen destacó que el Fondo ya ha llevado a cabo algunas actividades para hacer frente a esos obstáculos y sesgos, tal como se indica en el presente documento. Ahora, la finalidad es fortalecer aún más la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de la institución integrando las iniciativas existentes y las propuestas en una estrategia concreta.
4. El objetivo de la estrategia es incorporar la diversidad, la equidad y la inclusión en todos los aspectos de la cultura en el lugar de trabajo y la fuerza de trabajo del FIDA. De ese modo, se creará una cultura de respeto y rendición de cuentas mutuos que dará lugar a un entorno de trabajo seguro y propicio para el personal, donde cada persona pueda contribuir desarrollando todo su potencial y aportando sus puntos de vista para ayudar a cumplir el mandato del FIDA.
5. Los avances en materia de diversidad, equidad e inclusión se medirán en el tiempo utilizando un conjunto de indicadores básicos de resultados y se definirán tras realizar una comparación con otras entidades de las Naciones Unidas e instituciones financieras internacionales (IFI) que permitirá evaluar esos avances con respecto a metas concretas. Por último, el presente documento establece un plan gradual para la aplicación de la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA con plazos para la consecución de metas intermedias clave.

I. Antecedentes, objetivo y declaración de compromiso

1. Dada la relevancia de la diversidad, la equidad y la inclusión como parte integral de la identidad y la fuerza de trabajo del FIDA, en este documento se presenta su Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión, que se basa en la importante labor ya en curso en la institución y establece la orientación para los próximos años.
2. Se ha realizado un examen exhaustivo de los obstáculos y los sesgos sistémicos que pueden estar dificultando la promoción de estos temas en el FIDA, entre otras cosas, desde el punto de vista cultural y del comportamiento. Es preciso contar con un ecosistema completo para crear un entorno de trabajo propicio y hacer un seguimiento estricto de los indicadores básicos y las políticas que fomentan la diversidad, la equidad y la inclusión, además de impulsar un profundo cambio cultural. Algunas soluciones posibles para hacer frente a estos obstáculos son las siguientes:
 - Sensibilizar sobre los sesgos involuntarios. El primer paso para generar una cultura institucional sólida es concienciar a la fuerza de trabajo con respecto a los sesgos voluntarios e involuntarios, no solo en sus actitudes sino también en las prácticas y los supuestos internos de la institución.
 - Escuchar las preocupaciones. Después de educar, el siguiente paso para dar lugar a una cultura institucional sólida es escuchar. Es importante establecer un espacio seguro para propiciar un diálogo bidireccional donde los empleados se sientan cómodos para plantear sus preocupaciones y aspiraciones.
 - Crear una cultura inclusiva de forma proactiva. Es fundamental que haya igualdad de oportunidades de desarrollo profesional para todo el personal, lo cual puede requerir la mentoría, el *coaching* y la mejora de las competencias.
 - Establecer metas en materia de diversidad e inclusión y medir los avances logrados. Al establecer metas claras, las organizaciones fácilmente pueden vigilar los avances y observar cómo se van alcanzando las metas concretamente. La transparencia en torno a los resultados es un elemento clave, ya que conlleva la rendición de cuentas del personal directivo con respecto a la formulación de planes para lograr sus objetivos.
3. Según las conclusiones del examen efectuado, la mayor parte de las soluciones mencionadas anteriormente ya se contemplan en las políticas del FIDA y se tienen en cuenta en las iniciativas en curso, por ejemplo, a través de la capacitación obligatoria sobre el sesgo involuntario, los canales confidenciales de diálogo y retroinformación, y diversas actividades de capacitación en el marco del rediseñado programa de mejora de las competencias existentes para alcanzar la excelencia operacional¹, entre otros.
4. Asimismo, en colaboración con otras entidades del sistema de las Naciones Unidas, el FIDA ya está ejecutando varias iniciativas como parte de su firme compromiso de fomentar la diversidad, la equidad y la inclusión, y de eliminar la discriminación en toda la institución. Algunas de esas iniciativas son: la segunda fase del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP 2.0); la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad; UN-GLOBE, grupo que defiende la igualdad de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, *queer* e intersexuales (LGBTQI) que integran el personal del sistema de las Naciones Unidas, y la Estrategia y Plan de Acción de las Naciones Unidas para la Lucha contra el Discurso de Odio e iniciativas de fomento de la cultura en el lugar de trabajo, entre otras.

¹ El programa se centra en las deficiencias en materia de competencias detectadas a raíz de la labor de planificación estratégica de la fuerza de trabajo realizada en 2019.




5. En el anexo I de este documento se ofrece un breve resumen de las actividades que el FIDA tiene en curso y la colaboración con otras iniciativas de las Naciones Unidas en general. Además, como parte de la aplicación de la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión, el Fondo llevará a cabo un examen de las políticas y los procedimientos internos para garantizar que se ajusten a los principios pertinentes.
6. Objetivo. El objetivo de esta estrategia es consolidar en un solo marco la visión del FIDA y su labor futura para lograr que la diversidad, la equidad y la inclusión formen parte integral de todos los aspectos de la cultura institucional y la fuerza de trabajo.
7. Se espera que la estrategia genere una cultura de respeto y rendición de cuentas mutuos que dé lugar a un entorno de trabajo abierto, justo y propicio para el personal del FIDA. Un entorno de estas características permitirá que todas las personas contribuyan desarrollando todo su potencial y aportando sus puntos de vista, para ayudar a cumplir el mandato y reflejar la diversidad de los miembros del Fondo. A su vez, el FIDA podrá atender mejor los intereses de sus beneficiarios y responder mejor a sus necesidades. La diversidad, la equidad y la inclusión son características que revisten una importancia inherente en sí mismas, pero también como factor esencial para impulsar la innovación y atraer talentos diversos —que aportan nuevos puntos de vista, experiencias e ideas— y retenerlos, a fin de maximizar el impacto de la labor del FIDA y promover la institución como empleador atractivo².
8. Declaración de compromiso. El FIDA se compromete a generar un entorno diverso donde se valore la riqueza de las diferentes identidades, experiencias, creencias, perspectivas y competencias de su fuerza de trabajo, así como un lugar de trabajo libre de toda forma de discriminación. Además, tiene en cuenta que la diversidad puede entrañar desafíos y, por lo tanto, se compromete a garantizar que haya igualdad de oportunidades para toda su fuerza de trabajo y para los candidatos futuros. También procura propiciar un entorno de trabajo seguro en el que todos los miembros del personal sientan que pueden dar lo mejor de sí mismos. El FIDA considera que la diversidad, la equidad y la inclusión son fundamentales para empoderar a su fuerza de trabajo y contribuir a una labor colaborativa, creativa e innovadora.

² Plan de propuesta de valor al empleado del FIDA.

II. Definición de diversidad, equidad e inclusión

9. A continuación, en el gráfico I figuran las definiciones de diversidad, equidad e inclusión que servirán de eje para aplicar la estrategia. Se abarcan aspectos que van desde el fortalecimiento de la cultura institucional hasta la mejora de los procesos vinculados a la contratación, la gestión del personal, el desarrollo y la promoción profesional, y la participación activa del personal del FIDA.

Gráfico I

Diversidad 	Equidad 	Inclusión 
<p>Reconocer y valorar una amplia gama de identidades, experiencias, creencias y otras dimensiones conexas, ya sean visibles o invisibles, inherentes o adquiridas. Esas dimensiones comprenden: género, raza, origen étnico, nacionalidad, edad, idioma, orientación sexual, capacidades y discapacidades, cultura, religión, profesión, educación, estado civil, experiencia en el lugar de trabajo, función, puesto (nacional/internacional), y modalidad de contratación.</p>	<p>Dar a las personas lo que necesitan para que las cosas sean justas. Permite lograr justicia al tratar a las personas de un modo igual o diferente en función de sus necesidades.</p>	<p>Forma en que las personas demuestran que valoran y respetan la contribución singular que hace cada uno. Un entorno inclusivo es aquel que permite a cada uno ser uno mismo y tener iguales oportunidades de contribuir, donde las diferencias se consideran valiosas y se utilizan para el bien de la organización.</p>

III. Principios rectores

10. La aplicación de la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión se regirá por dos principios esenciales, a saber:
- i) La rendición de cuentas mutua. A fin de alcanzar el objetivo fijado, es preciso establecer la rendición de cuentas mutua entre el Fondo, el personal directivo (en todos los niveles) y todo el personal en general. Es fundamental que exista una rendición de cuentas clara por parte de todos los supervisores con respecto al liderazgo y la gestión del personal supervisado, y por parte de los miembros del personal entre sí.
 - ii) El reconocimiento de que todas las personas tienen una función que cumplir. Se pretende que todos participen en la aplicación de la estrategia, es decir, los Estados Miembros, el Comité de Gestión Ejecutiva (EMC), el personal directivo (en todos los niveles) y todo el personal en general; todos deberán escuchar, hacerse oír cuando sea necesario, y fomentar un espíritu de inclusión, respeto, trabajo en equipo, apertura y transparencia en su trabajo e interacciones.

IV. Rendición de cuentas

11. Tal como se indica a continuación, el FIDA impulsará su labor en materia de diversidad, equidad e inclusión mediante la promoción y el establecimiento de una estructura de gobernanza.
- A. Promoción**
12. El FIDA introducirá un pacto³ del personal directivo superior para garantizar que la diversidad, la equidad y la inclusión se incorporen en todas las medidas y decisiones ejecutivas pertinentes, y para fortalecer la rendición de cuentas como

³ Se establecerán objetivos específicos para reflejar el compromiso de fomentar la diversidad, la equidad y la inclusión como parte de las metas de competencias estipuladas en el documento de evaluación del desempeño del personal directivo superior.

forma de impulsar los objetivos de la estrategia. Ese documento contendrá el compromiso del personal directivo superior y las correspondientes medidas para poder avanzar.

13. Además, en consonancia con el principio rector de que todas las personas tienen una función que cumplir y la aspiración de lograr un lugar de trabajo más inclusivo, las observaciones y las preocupaciones del personal se transmitirán a través de la Asociación del Personal del FIDA que participará en las deliberaciones del grupo de trabajo sobre diversidad, equidad e inclusión y a través de encuestas realizadas periódicamente por el personal directivo.

B. Estructura de gobernanza

14. Con objeto de apoyar la aplicación de la estrategia, se propone una estructura de gobernanza (detallada en el anexo II) en virtud de la cual el Vicepresidente Adjunto encargado del Departamento de Servicios Institucionales (CSD) dirigirá el grupo de trabajo como Defensor de la Diversidad, la Equidad y la Inclusión. Como se explica a continuación, este grupo contará con el apoyo de una serie de unidades y divisiones, así como de promotores.
15. La estrategia se aplicará de forma sistemática en toda la institución, incluidas las oficinas del FIDA en los países. Es fundamental demostrar —a los Estados Miembros, la fuerza de trabajo, los beneficiarios y otras partes interesadas— cuán comprometido está el Fondo con respecto a la mejora y el fortalecimiento de la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de la institución. A tal efecto, se nombrarán promotores en la Sede y a nivel regional y de los países para garantizar la mayor difusión posible de la estrategia y apoyar su aplicación.
16. Asimismo, en el contexto de las iniciativas de descentralización del FIDA, la representación de los promotores de las oficinas en los países en materia de diversidad, equidad e inclusión dentro del grupo de trabajo garantizará que los desafíos y las oportunidades que se vayan presentando en las regiones puedan abordarse en tiempo real. Esto también contribuirá a eliminar la brecha entre la Sede y las oficinas en los países, además de posibilitar el intercambio de ideas y retroinformación sobre las iniciativas que el Fondo tiene en curso y la aplicación de la estrategia.
17. El grupo de trabajo se reunirá trimestralmente para hacer un seguimiento de la aplicación de la estrategia y consolidar las conclusiones alcanzadas en los trimestres anteriores. En las reuniones, los promotores informarán sobre los avances logrados en la Sede y sobre el terreno, los desafíos y los aspectos que deben mejorarse, así como sobre las observaciones recibidas de los colegas. A su vez, el grupo presentará sus conclusiones al EMC de forma periódica, contribuyendo así a que todos los miembros de este último participen plenamente en la promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión en toda la institución.

V. Medición

18. El FIDA someterá los avances en materia de diversidad, equidad e inclusión a seguimiento y medición en relación con un conjunto de indicadores básicos de resultados (que se definirán tras una comparación con otras entidades de las Naciones Unidas e IFI, como se menciona anteriormente), que puede estar formado por los que se mencionan a continuación, sin limitarse a ellos. En el anexo III, se presenta un modelo de ficha de puntuación de algunos ejemplos de indicadores básicos de resultados (se irán estableciendo otros indicadores según corresponda a medida que la estrategia vaya evolucionando con el tiempo).

A. Diversidad

19. Anualmente se presenta a la Junta Ejecutiva un informe sobre la diversidad en el FIDA. La División de Recursos Humanos (HRD) hace un seguimiento de varios indicadores clave relativos a la diversidad y la composición de la fuerza de trabajo

para el Marco de Gestión de los Resultados y el Informe sobre la eficacia del FIDA en términos de desarrollo que se presenta anualmente. Dos de esos indicadores son el porcentaje de personal femenino que ocupa puestos de categoría P-5 y superior y el porcentaje de personal cuya nacionalidad principal pertenece a un país de las Listas B o C.

20. **Género.** El FIDA continuará midiendo el avance respecto a las principales metas para la consecución progresiva de la paridad de género y presentando informes al respecto; concretamente, la representación de las mujeres en los niveles superiores (su porcentaje en puestos del Cuadro Orgánico de contratación internacional, categoría P-5 o superior), así como la paridad de género en todas las categorías (porcentaje de personal masculino y femenino en todas las categorías).
21. **Representación geográfica.** El FIDA hace un seguimiento de la representación geográfica del personal y tiene el compromiso de aumentar la representación del personal procedente de los países de las Listas B y C. De conformidad con este compromiso, continuará llevando a cabo actividades de divulgación para garantizar la diversidad del conjunto de candidatos a los puestos, y para que el proceso de adopción de decisiones en los nombramientos conduzca a una mayor representación geográfica.
22. **Multilingüismo.** El FIDA se ajusta plenamente a los valores básicos de las Naciones Unidas y reconoce la importancia del multilingüismo, no solo en el contexto de su fuerza de trabajo sino también entre las partes interesadas y los beneficiarios de las distintas regiones del mundo. El alcance y la complejidad de las actividades que lleva adelante requieren una fuerza de trabajo versátil, con múltiples competencias y con experiencia para poder desarrollar las diversas tareas y funciones en apoyo a su mandato y en favor de sus intereses. Como institución descentralizada, tiene oficinas en distintos lugares y necesita flexibilidad para gestionar el talento y asignar el personal a las diferentes actividades en todos los niveles⁴.
23. Por lo tanto, para contribuir a sus iniciativas de descentralización, es fundamental que el FIDA tenga una fuerza de trabajo con conocimientos y capacidades suficientes para comunicarse en los idiomas oficiales de las Naciones Unidas. En este sentido, ofrece regularmente formación en idiomas (árabe, español, francés, inglés e italiano) en todos los niveles de competencia, sin costo alguno, al personal y a los pasantes⁵ como incentivo para promover y fortalecer el multilingüismo. El multilingüismo también está incorporado a los Procedimientos de aplicación en materia de recursos humanos⁶ (criterios de promoción y formación en idiomas) como modo de enriquecer la capacidad lingüística, mejorar las competencias de comunicación, generar conciencia cultural, fomentar la movilidad del personal y posibilitar una mayor flexibilidad para realizar diversas tareas dentro del Fondo.
24. Además, en el marco del compromiso del FIDA en materia de diversidad, equidad e inclusión, se continuará trabajando, por ejemplo, a través de la consulta con la Dependencia Común de Inspección⁷ y sus recomendaciones.
25. **Discapacidad.** El FIDA tiene el compromiso de aplicar la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad de 2019. Desde 2020, ha intensificado sus esfuerzos por incorporar a su labor los derechos de las personas con discapacidad de manera más sistemática. Entre otras medidas, velará por que

⁴ [Marco de Movilidad del FIDA](#) (en inglés).

⁵ Los consultores pueden acceder a la formación en idiomas sujeta a pago. Los pasantes pueden asistir a cursos si ya se ha organizado una clase (es decir, si asiste un mínimo de cuatro miembros del personal) y aún no está completo el cupo (o sea, un máximo de ocho participantes).

⁶ Capítulo 5, 5.2.5 x) b) iv) y 5.3.3 i) d).

⁷ [JIU/REP/2020/6: El multilingüismo en el sistema de las Naciones Unidas - Informe de la Dependencia Común de Inspección.](#)

sus instalaciones⁸ sean accesibles y se adapten razonablemente a las personas con capacidades diferentes, de modo que el lugar de trabajo se adecue a su propósito, con herramientas e instrumentos de accesibilidad apropiados para todos.

B. Equidad e inclusión

26. En 2016 comenzaron a realizarse encuestas generales del personal; la última se llevó a cabo en 2018. Entre otras cosas, estas encuestas miden el grado de participación del personal, en particular el grado de conexión del personal con el FIDA, que se pone de manifiesto en el esfuerzo dedicado a alcanzar metas de trabajo en entornos que favorecen la rendición de cuentas y la productividad. Además de los teléfonos de asistencia para la presentación de denuncias (véase el párrafo 32, a continuación), también se utilizará la próxima encuesta general del personal para valorar las percepciones sobre equidad e inclusión. La encuesta se revisará para incluir preguntas específicas sobre diversidad, equidad e inclusión a fin de contribuir a determinar, priorizar y atender los aspectos que requieren mejoras (véanse las preguntas propuestas en el anexo IV).
27. El Plan de Acción del FIDA para la Lucha contra el Discurso de Odio comprende la preparación de una encuesta a todos los niveles de la institución para evaluar las pruebas, las causas profundas y los factores que contribuyen al discurso de odio, la discriminación y el racismo. Esa encuesta recabará información de todo el FIDA. Los resultados se utilizarán para formular el plan de acción.

VI. Factores catalizadores

28. La participación de la fuerza de trabajo es el principal factor que permite a las organizaciones alcanzar buenos resultados. Es por ello que el diálogo abierto, la retroinformación y la comunicación transparente son elementos fundamentales de la cultura institucional del FIDA. A continuación, se describen los principales factores catalizadores para lograr la eficacia de la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Compromiso del personal directivo

29. El Vicepresidente Adjunto encargado del CSD (en su calidad de Defensor), el personal directivo superior y otros promotores de la diversidad, la equidad y la inclusión en la Sede y en las distintas regiones actuarán como modelos de referencia, es decir ejemplos de conducta a seguir, en el proceso de aplicación de la estrategia, y ellos mismos deberán adherirse a las normas más estrictas. Además de participar en el programa de capacitación en materia de liderazgo que se introdujo en el marco del programa de mejora de las competencias existentes para alcanzar la excelencia operacional, el personal directivo y todos los promotores también deberán asistir a un módulo de capacitación sobre cómo convertirse en modelos de referencia. Por otra parte, se elaborarán los mandatos correspondientes para guiar a los promotores en el desempeño de su función. Los promotores de la diversidad, la equidad y la inclusión deberán actuar como transmisores de cultura, tanto desde el punto de vista de su función como en la práctica laboral.

A. Comunicación estratégica y vías de asistencia para denuncias

30. La comunicación adaptada al contexto tendrá un importante papel en la información, la educación, la participación y el empoderamiento de la fuerza de trabajo del FIDA para favorecer la aplicación de la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión. La comunicación constante por parte de la Dirección y el grupo de trabajo estimulará a la fuerza de trabajo a participar en la implementación de la agenda de actividades en la materia. Las iniciativas de comunicación estratégica generarán conciencia en torno a la estrategia, tanto externamente como en el ámbito interno.

⁸ En la Sede, en las oficinas en los países y en las oficinas de enlace.

31. En el ámbito interno, las iniciativas se centrarán en garantizar que todos participen en la aplicación de la estrategia, reforzando así el principio de que todas las personas tienen una función que cumplir. Se animará al personal directivo a recabar las opiniones de sus equipos de forma periódica por medio de encuestas breves.
32. El personal directivo y los supervisores son responsables de fomentar y mantener un entorno de trabajo positivo y libre de intimidación, hostilidad y toda forma de conducta insatisfactoria o indebida. Tales incidentes pueden denunciarse a la Oficina de Ética (ETH) y a la Oficina de Auditoría y Supervisión (AUO) a través de las respectivas direcciones de correo electrónico y teléfonos de asistencia confidenciales, que se han ubicado de modo más visible y accesible en la intranet y en el sitio web del FIDA. Los incidentes de acoso sexual o explotación y abusos sexuales pueden denunciarse de forma anónima en cualquier momento.
33. El Fondo velará por garantizar que se comuniquen mensajes claros para que la fuerza de trabajo sepa que estas vías de denuncia están disponibles para informar sobre cualquier tipo de conducta indebida en relación con la diversidad, la equidad y la inclusión.

B. Sensibilización de la fuerza de trabajo

34. Se fomentará la sensibilización y participación de la fuerza de trabajo por medio de innovadores programas de capacitación en línea para generar empatía y conciencia respecto a la diversidad, la equidad y la inclusión, y para favorecer la inclusión en la cultura en el lugar de trabajo. Además, tal como se prevé en la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad y en los planes de acción para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, se prepararán actividades de capacitación en materia de sensibilización que se establecerán como requisito para 2023.

VII. Plan de aplicación y plazos

35. La Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión se aplicará gradualmente (comenzando con el trabajo preliminar en curso) según lo detallado a continuación:
 - i) Fase 1 (2021). Consolidación de las actividades en curso en materia de diversidad, equidad e inclusión y formulación de iniciativas nuevas; establecimiento de los indicadores básicos de resultados (comparación con otras IFI y entidades de las Naciones Unidas):
 - a) el Vicepresidente Adjunto encargado del CSD (en su calidad de Defensor) nombrará promotores según se determina en la estructura de gobernanza, y se formularán sus mandatos;
 - b) el grupo de trabajo establecerá un mecanismo para la coordinación y el intercambio de conocimientos en todo el FIDA (que comprenderá a la Sede y las oficinas en los países), y
 - c) el grupo de trabajo acordará una versión preliminar de la ficha de puntuación de los indicadores básicos de resultados (véase el modelo en el anexo III).
 - ii) Fase 2 (2022). Inicio de la aplicación de la estrategia:
 - a) se aplicarán los indicadores básicos de resultados y el grupo de trabajo determinará los efectos directos deseados;
 - b) la capacitación en materia de sensibilización comenzará a ser requisito;
 - c) el grupo de trabajo revisará la ficha de puntuación de los indicadores básicos de resultados, si es necesario, y

- d) la Dirección presentará un informe y actualización anual a la Junta Ejecutiva en abril de cada año, a partir de 2022.
- iii) Fase 3 (2023 en adelante). Continuación de la aplicación, el seguimiento y la presentación de informes:
 - a) se seguirán intercambiando experiencias y mejores prácticas con otras entidades de las Naciones Unidas e IFI, por ejemplo, en relación con el establecimiento de indicadores básicos de resultados, y
 - b) se continuará fortaleciendo y ampliando las iniciativas y medidas en las esferas que requieran mejoras, en particular, manteniendo la atención en las iniciativas en curso y nuevas, y maximizando la integración de la diversidad, la equidad y la inclusión en la cultura, el personal directivo y la fuerza de trabajo del FIDA.

Iniciativas en curso en materia de diversidad, equidad e inclusión

A. Diversidad

1. **Género.** En consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el ONU-SWAP 2.0, el FIDA está incorporando de forma transversal la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Se realizan cursos de sensibilización en materia de género y programas de desarrollo de la capacidad de gestión para todo el personal en general y el personal directivo en particular. En 2019, el FIDA diseñó un curso obligatorio de capacitación en línea sobre igualdad de género con objeto de sensibilizar acerca de los sesgos sexistas en el lugar de trabajo. El plan de acción sobre género publicado en 2017 planteó iniciativas para la aplicación de medidas inmediatas y a más largo plazo destinadas a crear un entorno y una cultura propicios para corregir las tendencias en materia de género, cumplir las metas del FIDA en esta esfera, y mantener su desempeño en el futuro.
2. **Representación geográfica.** Para lograr una mayor diversidad en la fuerza de trabajo, el FIDA ha llevado a cabo campañas de contratación focalizadas y actividades de divulgación mediante ferias de empleo virtuales, con objeto de difundir las oportunidades profesionales disponibles en el Fondo para las personas de las regiones que tienen una representación insuficiente. Además, los Procedimientos de aplicación en materia de recursos humanos estipulan que al menos un tercio de los candidatos calificados preseleccionados para los puestos vacantes⁹ deben ser de países de las Listas B y C (en conjunto)¹⁰. En el marco de las disposiciones de recursos humanos encaminadas a reforzar la distribución geográfica y la diversidad de la fuerza de trabajo, el programa mejorado de pasantías del FIDA tiene por objeto atraer a jóvenes profesionales de talento cuya nacionalidad contribuiría a alcanzar los objetivos de distribución geográfica fijados para garantizar una representación equitativa.
3. **Discapacidad.** El FIDA tiene el compromiso de aplicar la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. En 2020 comenzó a presentar informes anuales a la Secretaría de las Naciones Unidas sobre indicadores concretos y cuantificables según lo establecido en las notas técnicas de dicha estrategia¹¹. Se trata de indicadores sobre la fuerza de trabajo en relación con i) el empleo (el grado en que las políticas y estrategias de empleo, y otras políticas y estrategias relativas a los recursos humanos, tienen en cuenta a las personas con discapacidad), y ii) las iniciativas de aprendizaje sobre la sensibilización respecto a la discapacidad. Los indicadores se aplican a todas las personas que realizan trabajos para la entidad, es decir, el personal, los pasantes, los consultores y los voluntarios.

B. Cultura en el lugar de trabajo

4. La Dirección ha estado colaborando activamente con el personal para fomentar una cultura positiva en el lugar de trabajo —por ejemplo, mediante la realización de encuestas— a fin de i) comprender mejor los avances logrados en temas concretos, y ii) formular un plan de acción para contribuir a dicha cultura. En respuesta a la última encuesta, realizada en mayo de 2021, la Dirección está concentrándose en i) elaborar un plan de aplicación detallado y metas intermedias para 15 medidas priorizadas por el personal para abordar los problemas relacionados con la cultura en el lugar de trabajo, y ii) definir medidas adicionales para abordar las observaciones sobre el estado de aplicación del plan de acción resultantes de la

⁹ En el caso de los puestos del Cuadro Orgánico y de categorías superiores publicados externamente.

¹⁰ Capítulo 2.7 vii) c) de los [Procedimientos de aplicación en materia de recursos humanos](#) (en inglés).

¹¹ [Notas técnicas de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad](#) (en inglés).

anterior encuesta general al personal. Las medidas se centran en abordar cuestiones relativas al equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el empoderamiento, el desarrollo profesional y la confianza en el personal directivo.

C. Acoso sexual y explotación y abusos sexuales

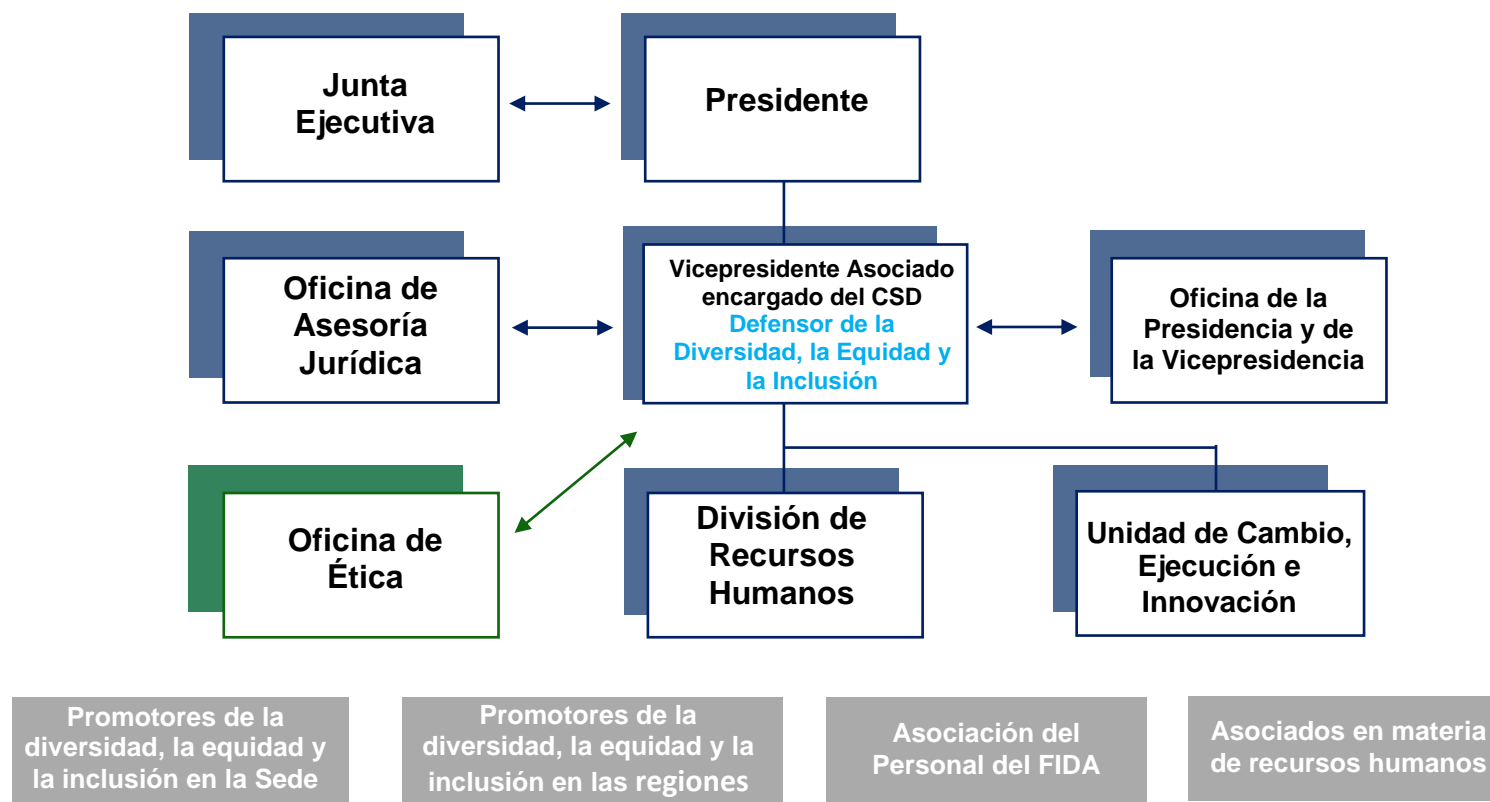
5. En respuesta a la estrategia del Secretario General de las Naciones Unidas relativa a la introducción en todo el sistema de un enfoque para reforzar de las medidas de prevención y lucha contra el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales en las operaciones del Fondo y las actividades que financia, este último estableció un grupo de trabajo bajo la dirección de la Oficina de Ética, que hace un seguimiento periódico de la aplicación del plan de acción e informa al respecto a la Junta Ejecutiva a fin de armonizar la labor del FIDA con la estrategia del Secretario General.
6. El Fondo tiene el compromiso de promover el más alto nivel de ética e integridad en sus operaciones y las actividades que financia. Desde la publicación de su Política sobre Prevención y Respuesta frente al Acoso Sexual y la Explotación y los Abusos Sexuales en abril de 2018, el FIDA puso en marcha el plan de acción 2018-2019 para prevenir dichos incidentes; reforzó sus políticas y procedimientos, incluidas las Condiciones Generales para la Financiación del Desarrollo Agrícola y las Directrices del FIDA para la adquisición de bienes y la contratación de obras y servicios en el ámbito de los proyectos; ha organizado actividades de sensibilización y una campaña para combatir el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, denominada "Habla, informa, apoya"; elaboró un curso de formación en línea obligatorio sobre estos temas; publicó las Directrices para la Prevención del Acoso, el Acoso Sexual y la Discriminación en las Actividades del FIDA, y puso en marcha un programa dirigido a los funcionarios de contacto sobre cuestiones relacionadas con la explotación y los abusos sexuales en todas las regiones en las que lleva adelante sus operaciones.
7. En su plan para 2020-2021, el FIDA incorporó de manera transversal más iniciativas de sensibilización sobre la lucha contra el acoso, la explotación y los abusos sexuales en sus operaciones mediante la capacitación de los asociados en la ejecución y la publicación de una guía en la materia para los prestatarios y receptores, que brinda información sobre la política del FIDA conexas, así como los mecanismos, las obligaciones y las responsabilidades que afectan a quienes trabajan en las actividades y operaciones que financia la institución. Los riesgos vinculados al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales se detectan por medio de los Procedimientos del FIDA para la Evaluación Social, Ambiental y Climática, que permiten incorporar las medidas de mitigación adecuadas.
8. Discurso de odio, racismo y discriminación. En respuesta a la Estrategia y Plan de Acción de las Naciones Unidas para la Lucha contra el Discurso de Odio, el FIDA formuló su propio plan de acción, que también abarca el racismo y la discriminación, y lo remitió al Asesor Especial sobre la Prevención del Genocidio, a quien el Secretario General encomendó la aplicación de la estrategia de las Naciones Unidas. Dicho plan comprende un componente dedicado a la educación y la sensibilización que se lleva a la práctica mediante el uso de blogs, la realización de actividades de comunicación y la organización de seminarios web.
9. Además, a través de una encuesta a nivel de toda la institución sobre el discurso de odio, el racismo y la discriminación se evaluarán las posibles pruebas, las causas profundas y los factores que contribuyen a estos flagelos, con objeto de aprender de los resultados y utilizarlos según corresponda en el plan de acción. Los resultados de la encuesta se presentarán a la Junta Ejecutiva en diciembre de 2021.

10. **UN-GLOBE**¹². En marzo de 2020, el FIDA nombró a un coordinador de UN-GLOBE en la institución. UN-GLOBE es un grupo que defiende la igualdad de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, *queer* e intersexuales (LGBTQI) que forman parte del personal del sistema de las Naciones Unidas y sus operaciones de mantenimiento de la paz. En la actualidad, el grupo se centra en cinco cuestiones: i) las nuevas políticas parentales; ii) la igualdad de prestaciones del régimen de pensiones; iii) la inclusividad de los lugares de trabajo para el personal transgénero e intersexual; iv) las opciones de movilidad adecuadas para todo el personal, y v) la valoración de las actitudes frente a las cuestiones ligadas a las personas LGBTQI. La División de Recursos Humanos y la Asociación del Personal del FIDA están colaborando con el coordinador de UN-GLOBE en torno a estos cinco temas. El personal directivo superior fomenta lugares de trabajo sin homofobia, transfobia y bifobia, entre otros medios, a través de una declaración formulada en el Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia. Además, en colaboración con UN-GLOBE, se han organizado actividades de sensibilización dirigidas a todo el personal.
11. **Association of United Nations People of African Descent (UNPAD)**: La Association of United Nations People of African Descent (Asociación de personas afrodescendientes en las Naciones Unidas) es una asociación del personal establecida en abril de 2016 con arreglo a la resolución 68/237 sobre la Proclamación del Decenio Internacional de los Afrodescendientes, y la resolución 69/16 sobre el programa de actividades de dicho decenio¹³. El FIDA está considerando la colaboración con la UNPAD para seguir promoviendo y garantizando un entorno seguro e inclusivo libre de racismo y discriminación en la institución.





¹² [The UN-Globe initiative](#).

¹³ [Association of United Nation People of African Descent \(UNPAD\)](#). La asociación se creó en el marco de las resoluciones 68/237 y 69/16 de la Asamblea General para la Proclamación del Decenio Internacional de los Afrodescendientes.

Estructura de gobernanza en materia de diversidad, equidad e inclusión



Indicadores básicos de resultados relativos a la diversidad, la equidad y la inclusión*(ficha de puntuación propuesta)

	Descripción	Unidad	Valor de referencia	Meta	Orientación
1	Representación de las mujeres en los niveles superiores (porcentaje en puestos del Cuadro Orgánico de contratación internacional - P-5 y superior)	Porcentaje	34,2	40 (para 2025) 50 (para 2030)	
2	Paridad de género en todas las categorías (porcentaje de personal masculino y femenino en todas las categorías)	Porcentaje	58,2	50 (para 2030)	
3	Evaluación y fomento de la capacidad - porcentaje de supervisores capacitados en sesiones obligatorias sobre prejuicios sexistas	Porcentaje	100	100	Mantener
4	Mayor representación de los países de las Listas B y C (personal)	Porcentaje	45,7	55 (para 2023)	
5	Índice de compromiso del personal con indicadores específicos sobre diversidad, equidad e inclusión; p. ej., conformidad con la afirmación siguiente: "Todos los empleados del FIDA son tratados con respeto".	Porcentaje	72	80 (para 2023)	
* Sujeto a examen periódico durante la aplicación de la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión					

Encuesta general del personal: preguntas propuestas sobre diversidad, equidad e inclusión

Encuesta	Preguntas
Encuesta general del personal 2018	1. Mi trabajo me da una sensación de logro personal.
	2. Tengo una libertad de acción considerable sin tener que pedir permiso a mi supervisor.
	3. Recomendaría al FIDA como un excelente lugar para trabajar.
	4. Estoy orgulloso de trabajar para el FIDA.
	5. Entiendo de qué modo contribuye mi función a los valores, las metas y los objetivos del FIDA.
	6. Tengo la posibilidad de influir en las decisiones que afectan mi trabajo.
	7. Estaría dispuesto a realizar un esfuerzo adicional para contribuir al éxito de la labor del FIDA.
Encuesta sobre la cultura en el lugar de trabajo 2019	8. En el último año, sufrí o fui testigo de situaciones en las que algún miembro del personal directivo o algún supervisor del FIDA obstaculizó intencionalmente oportunidades de desarrollo profesional por razones injustificables.
	9. Conozco los valores fundamentales del FIDA de respeto, integridad, profesionalismo y atención a los resultados.
	10. En general, mis colegas dan buen ejemplo de un comportamiento respetuoso y positivo.
	11. En mi opinión, la fuerza de trabajo del FIDA aplica los valores fundamentales del Fondo de respeto, integridad, profesionalismo y atención a los resultados.
	12. En el último año, trabajando para el FIDA, sufrí o fui testigo de gritos y/u otras formas de comportamiento agresivo.
	13. En el último año, sufrí o fui testigo de situaciones en que colegas me trataron o trataron a otros colegas de forma despectiva o humillante.
	14. En el último año, sufrí o fui testigo de situaciones en las que algún miembro del personal directivo o algún supervisor del FIDA impidiera que yo u otros colegas denunciáramos conductas poco éticas.
	15. En el último año, en relación con mi trabajo para el FIDA, sufrí o fui testigo de propuestas y/o comentarios de índole sexual no deseados.
Preguntas propuestas sobre diversidad, equidad e inclusión para ser utilizadas en las futuras encuestas generales del personal (a partir de 2022)	16. El personal directivo rinde cuentas cuando sus acciones o comportamientos son contrarios a los valores de la institución y al objetivo de fomentar la diversidad, la equidad y la inclusión.
	17. En el FIDA se me trata con dignidad y respeto.
	18. La Dirección está tomando medidas para mejorar los aspectos de diversidad, equidad e inclusión.
	19. En mi unidad se respeta la diversidad de puntos de vista.
	20. La Dirección (en todos los niveles) genera una cultura de apertura y confianza.
	21. Los colegas son tratados de forma justa independientemente de los aspectos relacionados con la diversidad, tales como género, raza, origen étnico, nacionalidad, edad, idioma, orientación sexual, capacidades y discapacidades, cultura, religión, profesión, educación, estado civil, experiencia en el lugar de trabajo, función, puesto (nacional/internacional), y modalidad de contratación.