

Documento: EB 2021/135/R.21
Tema: 12 a)
Fecha: 31 de marzo de 2022
Distribución: Pública
Original: Inglés

S



Invertir en la población rural

Informe anual sobre la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA

Nota para los representantes en la Junta Ejecutiva

Funcionarios de contacto:

Preguntas técnicas:

Preguntas técnicas:

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

Candida Sansone
Directora a. i.
División de Recursos Humanos
Tel.: +39 06 5459 2434
Correo electrónico: s.santala@ifad.org

Saadia Imad
Jefa
Dependencia de Gestión de los Talentos
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 — 135.º período de sesiones
Roma, 25 a 27 de abril de 2022

Para **examen**

Índice

| | |
|--|----------|
| Resumen | ii |
| I. Antecedentes | 1 |
| II. Información actualizada sobre los progresos | 1 |
| A. Fases 1 y 2 (cuarto trimestre de 2021 y primer trimestre de 2022) | 1 |
| B. Promotores de la diversidad, la equidad y la inclusión | 2 |
| C. Comparación con otros organismos de las Naciones Unidas e instituciones financieras internacionales | 2 |
| III. Indicadores básicos de resultados: resultados y análisis | 3 |
| A. Indicadores de los efectos directos en materia de género | 4 |
| B. Indicadores de los efectos directos en materia de capacidad | 8 |
| C. Indicadores de los efectos directos en materia de representación geográfica | 8 |
| IV. Conclusión | 9 |
| | |
| Apéndices | |
| I. Revised DEI KPIs scorecard and disaggregated indicators | |
| II. DEI implementation plan | |
| III. DEI advocate TORs | |

Resumen

1. En diciembre de 2021 la Junta Ejecutiva aprobó la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA, cuya aplicación se inició de conformidad con las tres fases que se describen a continuación. En cumplimiento de la sección VII de la Estrategia, a partir de 2022 la Dirección debe presentar un informe anual a la Junta Ejecutiva en abril de cada año. Por lo tanto, en este informe anual se ofrece información actualizada sobre su aplicación, especialmente en lo referido a las fases 1 (2021) y 2 (2022) del plan de aplicación.
2. Desde su formación en 2021, el grupo de trabajo sobre diversidad, equidad e inclusión ha celebrado cuatro reuniones y numerosas consultas por vía electrónica. En adelante, se prevé que las reuniones del grupo se celebrarán trimestralmente, como mínimo, y en esas instancias se podrá invitar a los promotores de la diversidad, la equidad y la inclusión del FIDA para fomentar la coordinación y el intercambio de conocimientos en toda la institución.
3. A este respecto, tras la aprobación de los mandatos de los promotores, el grupo de trabajo dio inicio al proceso de selección y nombramiento de esas personas. En ese marco, invitó a los jefes de los departamentos del FIDA a seleccionar a los miembros del personal que pudieran ser aptos para la tarea, tanto en la Sede como a nivel regional y de los países. Se elaboró una lista de promotores con una amplia representatividad en términos de funciones, categorías, edades, nacionalidades y ubicación, en consonancia con los compromisos establecidos en la Estrategia.
4. Tras la aprobación de la Estrategia, el Fondo la sometió a comparación con la utilizada por otra entidad de las Naciones Unidas. La principal conclusión fue que era necesario establecer un subconjunto de indicadores desglosados además de los indicadores de alto nivel sobre género, nacionalidad y categoría del personal.
5. Las consultas también pusieron de relieve que la aprobación de un marco formal, como es la Estrategia, pone al FIDA a la vanguardia en materia de diversidad, equidad e inclusión. En este sentido, también se destaca el rol pionero del Fondo, que constituye un ejemplo para otras entidades interesadas en promover y alcanzar la diversidad, la equidad y la inclusión.
6. Por último, el grupo de trabajo terminó de ajustar la ficha de puntuación de los indicadores básicos de los resultados, tomando en cuenta las observaciones formuladas por la Junta Ejecutiva en su período de sesiones de diciembre de 2021. La sección sobre resultados y análisis reveló unas perspectivas prometedoras con respecto a la mayor parte de los indicadores. El desglose pormenorizado también permitió detectar las principales esferas que requerían el análisis y la intervención del grupo de trabajo, concretamente, en la distribución de género por categoría de personal y ubicación. Las acciones futuras deberán alcanzar un equilibrio entre garantizar que la contratación siga siendo competitiva, por un lado, y lograr la integración de los compromisos en materia de diversidad, equidad e inclusión, por el otro.

I. Antecedentes

1. La diversidad, la equidad y la inclusión constituyen la base en que se apoyan 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. La estrategia en la materia pone de manifiesto que el Fondo considera de fundamental importancia la diversidad, la equidad y la inclusión en su fuerza de trabajo. Además, estas características constituyen un factor esencial de innovación y posibilitan la recuperación y la resiliencia ante los riesgos y las dificultades. Las investigaciones señalan que las organizaciones que valoran la diversidad (especialmente aquellas donde la diversidad responde al liderazgo institucional) son las que logran mejores resultados¹. Asimismo, el hecho de tener una fuerza de trabajo donde se respeta la diversidad, la equidad y la inclusión contribuye en gran medida a atraer y retener talentos.
2. En el caso concreto del FIDA, el hecho de comprometerse y lograr la diversidad, la equidad y la inclusión demuestra la diversidad de sus propios miembros y fuerza de trabajo, ayuda a ofrecer mejores servicios y respuestas a las necesidades de sus beneficiarios y, a su vez, maximiza el impacto de su labor.
3. La Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA fue aprobada por la Junta Ejecutiva en diciembre de 2021. Fue el resultado de un proceso inclusivo de consultas entre la Dirección y el personal, otras entidades de las Naciones Unidas e instituciones financieras internacionales (IFI), y los Estados Miembros.
4. La Estrategia se aplicará de conformidad con las tres fases que se describen a continuación. En cumplimiento de la sección VII de la Estrategia, a partir de 2022 la Dirección presentará un informe anual a la Junta Ejecutiva en abril de cada año. Por lo tanto, en este documento se ofrece información actualizada sobre los progresos, especialmente en lo referido a las fases 1 (2021) y 2 (2022) del plan de aplicación.

II. Información actualizada sobre los progresos

A. Fases 1 y 2 (cuarto trimestre de 2021 y primer trimestre de 2022)

5. El FIDA sentó las bases de la fase 1 en el cuarto trimestre de 2021, por lo que al momento de elaborarse el presente documento se habían logrado importantes avances en las fases 1 y 2.
6. Desde su conformación hasta la fecha, el grupo de trabajo sobre diversidad, equidad e inclusión ha celebrado cuatro reuniones presididas por el Vicepresidente Adjunto encargado del Departamento de Servicios Institucionales. Con el fin de fomentar la coordinación y el intercambio de conocimientos en todos los niveles del FIDA, el grupo celebrará reuniones con una frecuencia trimestral, como mínimo, para vigilar la aplicación de la Estrategia y consolidar las conclusiones extraídas en los trimestres anteriores. A esas reuniones también se podrá invitar a los promotores de la diversidad, la equidad y la inclusión para que cuenten sus experiencias, expongan los avances logrados en la Sede, en las regiones y en los países, informen sobre los desafíos y las esferas que requieran mejoras, y comuniquen las observaciones que hayan recibido de sus colegas. A su vez, el grupo presentará sus conclusiones al Comité de Gestión Ejecutiva (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.

¹ Sundiatu Dixon-Fyle, Vivian Hunt, Kevin Dolan, Sara Prince: "Diversity Wins: How Inclusion Matters", McKinsey and Company, mayo de 2020.

7. Se está elaborando un pacto para los directores y el personal directivo superior con objeto de aplicar un enfoque más integrado y conforme al compromiso del FIDA de lograr un ambiente de trabajo libre de toda forma de acoso y discriminación, con arreglo a su política de tolerancia cero sobre prevención y respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. Dicho pacto reiterará sus deberes y responsabilidades a este respecto².
8. El FIDA también adhiere a la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, y desde 2020 presenta informes sobre su aplicación periódicamente en virtud del marco de rendición de cuentas de la organización.

B. Promotores de la diversidad, la equidad y la inclusión

9. El proceso de desarrollar la función de los promotores de la diversidad, la equidad y la inclusión y su nombramiento comenzó en noviembre de 2021. El grupo de trabajo invitó a los jefes de los departamentos del FIDA a seleccionar a los miembros del personal que pudieran desempeñar esa función en la Sede y a nivel regional y de los países.
10. Se hizo hincapié en lograr una representación amplia de las distintas categorías de personal (personal nacional del Cuadro Orgánico, personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional y personal del cuadro de Servicios Generales). Se elaboró una lista de 14 promotores con una amplia representatividad en términos de funciones, categorías, edades, nacionalidades y ubicación, en consonancia con los compromisos establecidos en la Estrategia.
11. Como resultado de debates exhaustivos, el grupo de trabajo aprobó los mandatos de los promotores de la diversidad, la equidad y la inclusión (véase el apéndice III). Los próximos pasos serán el nombramiento oficial de los promotores y la planificación de una sesión de orientación durante el segundo trimestre de 2022. Más adelante, el FIDA también preparará un curso de capacitación especial para los promotores.

C. Comparación con otros organismos de las Naciones Unidas e instituciones financieras internacionales

12. Como se menciona en la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión, se realizó una comparación con otras entidades de las Naciones Unidas e IFI que condujo a la elaboración de una ficha de puntuación de los indicadores básicos de los resultados, presentada a la Junta Ejecutiva en diciembre de 2021. Si bien la estrategia se aplica al personal de plantilla y fuera de plantilla, el grupo de trabajo examinó en detalle los indicadores básicos de los resultados en materia de diversidad y convino en que los informes se basarían en los resultados relativos al personal de plantilla en el marco del estudio comparativo llevado a cabo con otros organismos de las Naciones Unidas e instituciones financieras internacionales.
13. Tras la aprobación de la estrategia, y en consonancia con las actividades planteadas en la fase 1 del plan de aplicación, el Fondo consultó a otra entidad de las Naciones Unidas (la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos) para ver cómo otros organismos están haciendo el seguimiento de esos indicadores y determinando las funciones de los promotores de la diversidad, la equidad y la inclusión similares a los del FIDA.
14. El proceso permitió detectar que no solo era necesario establecer indicadores básicos de los resultados de alto nivel a los efectos del seguimiento y la presentación de informes, sino también crear un subconjunto de indicadores desglosados adicionales, por ejemplo, sobre género, nacionalidad y categoría del personal. Esta conclusión derivó de las recomendaciones planteadas por los Estados Miembros durante el período de sesiones de la Junta Ejecutiva de diciembre de 2021.

² Este pacto también se incluye en el plan de acción de 2022-2023 para prevenir el acoso, la explotación y los abusos sexuales.

15. Las consultas también indicaron que al aplicar una estrategia específica, el FIDA está a la vanguardia en cuanto a la adopción de un enfoque formal en materia de diversidad, equidad e inclusión. Asimismo, es pionero en la designación de promotores dedicados a estos temas tanto en la Sede como a nivel regional y de los países. De hecho, aparte de una IFI que tiene promotores de la diversidad y la inclusión, esta figura no existe en otras entidades. En los pocos casos en que existen funciones similares, están ligadas a un tipo de diversidad determinado (por ejemplo, de género, discapacidad, etc.), lo cual pone de relieve que el enfoque del FIDA lo ubica como pionero a este respecto.

III. Indicadores básicos de resultados: resultados y análisis

16. El grupo de trabajo sobre diversidad, equidad e inclusión ha ajustado los indicadores básicos de resultados formulados inicialmente en función de las observaciones planteadas por la Junta Ejecutiva en su período de sesiones de diciembre de 2021 (la ficha de puntuación de los indicadores básicos de resultados original y la revisada, y los indicadores desglosados se incluyen ahora en el apéndice I). En este sentido, el indicador de los efectos directos 4 sobre representación geográfica ahora se dividió en dos metas con plazos concretos (2025 y 2030).
17. Además, para facilitar el seguimiento y la presentación de informes sobre los progresos realizados, a continuación se incluye un análisis e información sobre los indicadores de los efectos directos 1 (representación de las mujeres en los puestos directivos superiores), 2 (paridad de género en todas las categorías) y 4 (incremento de la representación de los países de la Lista B y de la Lista C). Estos indicadores tienen en cuenta a todo el personal del FIDA en la Sede y sobre el terreno, incluidos los contratos de corto plazo, plazo fijo, continuos e indefinidos. La información sobre las personas contratadas fuera de plantilla se presenta por separado.
18. Si bien en el análisis ya se han incluido datos desglosados sobre los oficiales subalternos del Cuadro Orgánico, cabe señalar que los oficiales subalternos y, en algunos casos, los pasantes llegan al FIDA como resultado de acuerdos bilaterales con los Estados Miembros e instituciones educativas. Teniendo esto en cuenta, el FIDA no tiene control sobre la representación geográfica y la paridad de género en estas categorías de personal. Como se ha mencionado antes, el FIDA alienta a los Estados Miembros a patrocinar a pasantes y oficiales subalternos de países de la Lista B y la Lista C a fin de aumentar la diversidad. En el caso de los consultores, en vista de la mayor descentralización y las oportunidades de teletrabajo, el FIDA también espera poder aumentar la diversidad en esta categoría de personal.
19. Dado que el Fondo presentará actualizaciones anuales a la Junta Ejecutiva sobre estos indicadores concretos, será posible seguir de cerca los progresos a partir de 2023, tomando 2022 como referencia. Asimismo, en el caso de los datos que ya se habían presentado en el documento de actualización anterior (Diversidad en el FIDA, EB 2021/132/R.4)³ en abril de 2021⁴, también se incluirá la información correspondiente a ese año para indicar los avances logrados desde entonces.

³ Diversidad en el FIDA (EB 2021/132/R.4).

⁴ Las discrepancias menores en los datos relativos a 2021 se deben a los ajustes en el número de miembros del personal que ocupan puestos financiados con cargo a fondos suplementarios.

20. Para los resultados y el análisis que se exponen a continuación, los datos que figuran en los cuadros son los vigentes al 1 de enero de cada año, a menos que se indique lo contrario. Asimismo, se han utilizado las siguientes definiciones⁵:
- i) **Toda la fuerza de trabajo:** todas las categorías de personal con contrato de plazo fijo, continuo e indefinido, personal con contrato de corto plazo, oficiales subalternos del cuadro orgánico y personal fuera de plantilla.
 - ii) **Personal con contrato de plazo fijo:** todas las categorías de personal con contrato de plazo fijo, continuo e indefinido, salvo los oficiales subalternos del cuadro orgánico.
 - iii) **Personal con contrato de corto plazo:** aquellas personas con contratos de corto plazo.
 - iv) **Personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional:** personal contratado internacionalmente que pertenece a la definición de "personal con contrato de plazo fijo", en los puestos del Cuadro Orgánico de contratación internacional y de categorías superiores (incluidos los Directores, Vicepresidentes Adjuntos y Vicepresidentes).
 - v) **Personal nacional del Cuadro Orgánico:** personal contratado a nivel nacional que pertenece a la definición de "personal con contrato de plazo fijo", en la categoría de personal nacional del Cuadro Orgánico.
 - vi) **Personal del cuadro de Servicios Generales:** personal contratado a nivel nacional que pertenece a la definición de "personal con contrato de plazo fijo", en la categoría de Servicios Generales, en la Sede y sobre el terreno.
 - vii) **Personal fuera de plantilla:** consultores, pasantes y otros titulares de contratos fuera de plantilla (como proveedores de servicios de conferencia, profesores, titulares de acuerdos de servicios especiales, y becarios)⁶.
 - viii) **Sede y oficinas de enlace:** personal ubicado en Roma y en las oficinas de enlace del FIDA (Nueva York, Washington, Riyadh, Yokohama).
 - ix) **Terreno:** personal ubicado en todos los lugares de destino fuera de la Sede y las oficinas de enlace.

A. Indicadores de los efectos directos en materia de género

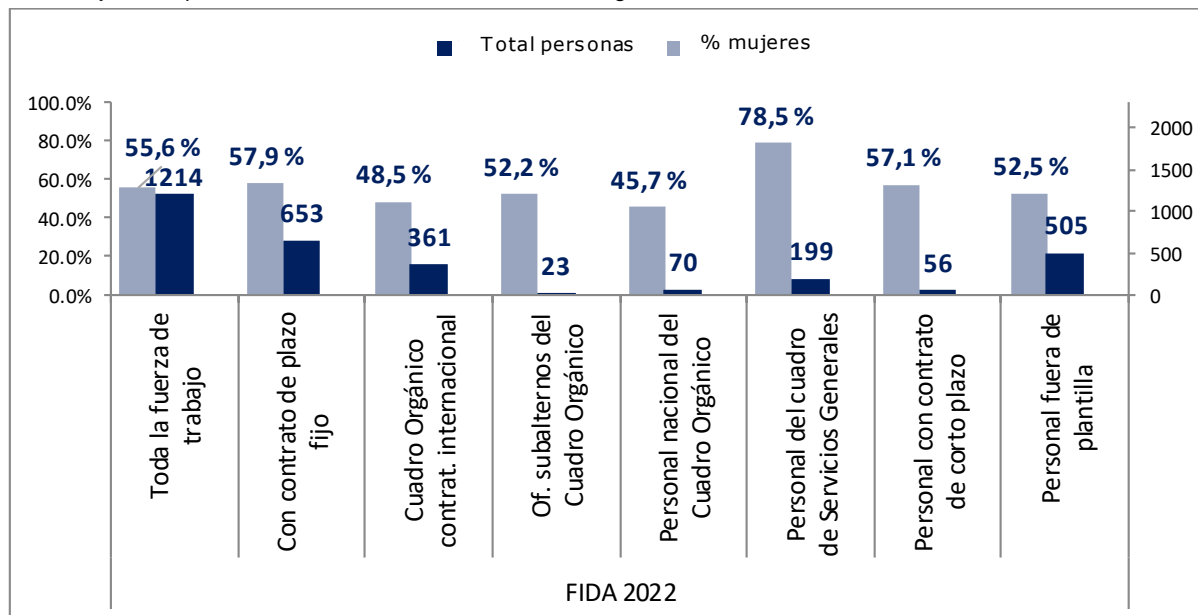
21. La División de Recursos Humanos hace un seguimiento de varios indicadores clave sobre diversidad y composición de la fuerza de trabajo para el Marco de Gestión de los Resultados y el Informe sobre la eficacia del FIDA en términos de desarrollo. Algunos de ellos son el porcentaje de personal femenino con contrato de plazo fijo y fuera de plantilla, así como el porcentaje de mujeres en el personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional y categoría P-5 y superiores.
22. Conforme a lo solicitado por la Junta Ejecutiva, a continuación, en el gráfico 1 se presentan los datos desglosados sobre el porcentaje de mujeres representadas en todas las categorías de personal de plantilla y fuera de plantilla. Además, en los gráficos 2 y 3 figura la representación de las mujeres solamente en las categorías de personal de plantilla por ubicación. Como puede apreciarse en el gráfico 1, el porcentaje de representación femenina en toda la fuerza de trabajo del FIDA se ubica en un 5,6 % por encima de la paridad de género (es decir, 56 %). Teniendo en cuenta que el porcentaje de las categorías de personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional y de personal nacional del Cuadro Orgánico se ubica levemente por debajo del nivel de paridad (48,5 % y 45,7 %, respectivamente), es claro que la falta de equilibrio en toda la fuerza de trabajo se debe a que el

⁵ Exclusiones: personal cuyo contrato coincide con la duración de la financiación; personal de las entidades acogidas; titulares de contratos de servicios; personal de acuerdos especiales; personal con licencia especial sin goce de sueldo; personal con licencia especial con sueldo completo a efectos administrativos; el Presidente del FIDA y el Director de la Oficina de Evaluación Independiente del FIDA.

⁶ Con el fin de reflejar mejor las cifras reales, el número de miembros del personal fuera de plantilla es el correspondiente al 1 de febrero de cada año.

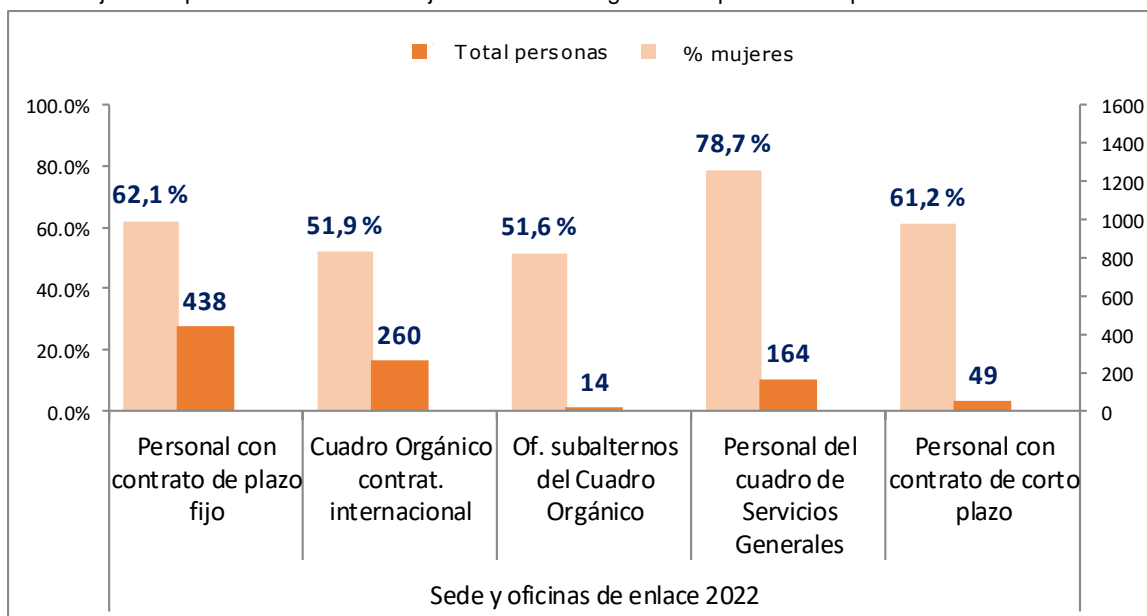
porcentaje de mujeres supera considerablemente el nivel de paridad en el personal del cuadro de Servicios Generales (78,5 %) y, en menor medida, en el personal nacional del Cuadro Orgánico (52,5 %) y el personal con contrato de corto plazo (57,1 %). Esta conclusión es confirmada también por el porcentaje de mujeres en el personal con contrato de plazo fijo (57,9 %), que no incluye al personal nacional del Cuadro Orgánico, y, por lo tanto, solo podría atribuirse a la falta de equilibrio en el personal del cuadro de Servicios Generales.

Gráfico 1
Porcentaje de representación femenina en todas las categorías



23. En el gráfico 2, relativo a la distribución del personal femenino en la Sede y las oficinas de enlace, se puede apreciar un patrón de género similar al que se observa en el FIDA en su totalidad. La falta de equilibrio en el personal con contrato de plazo fijo es levemente más pronunciada, debido al mayor porcentaje de mujeres en las categorías inferiores, y la falta de un efecto de contrapeso en el personal nacional del Cuadro Orgánico.

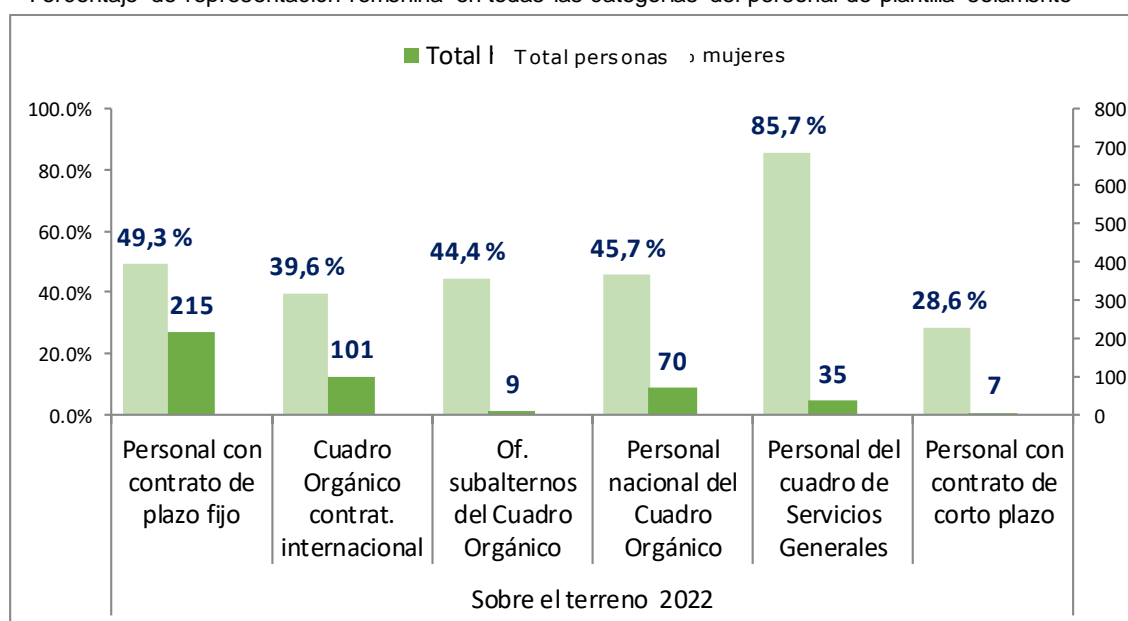
Gráfico 2
Porcentaje de representación de las mujeres en las categorías del personal de plantilla solamente



24. Por último, en el gráfico 3 se expone la distribución del personal femenino sobre el terreno. Si bien en el personal con contrato de plazo fijo falta poco para alcanzar la paridad de género (49,3 %), los datos desglosados indican que se debe a una disparidad más marcada entre la baja representación femenina en el personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional, el personal nacional del Cuadro Orgánico y el personal con contrato de corto plazo por un lado, y el mayor porcentaje de mujeres por encima de la paridad en el personal del cuadro de Servicios Generales.

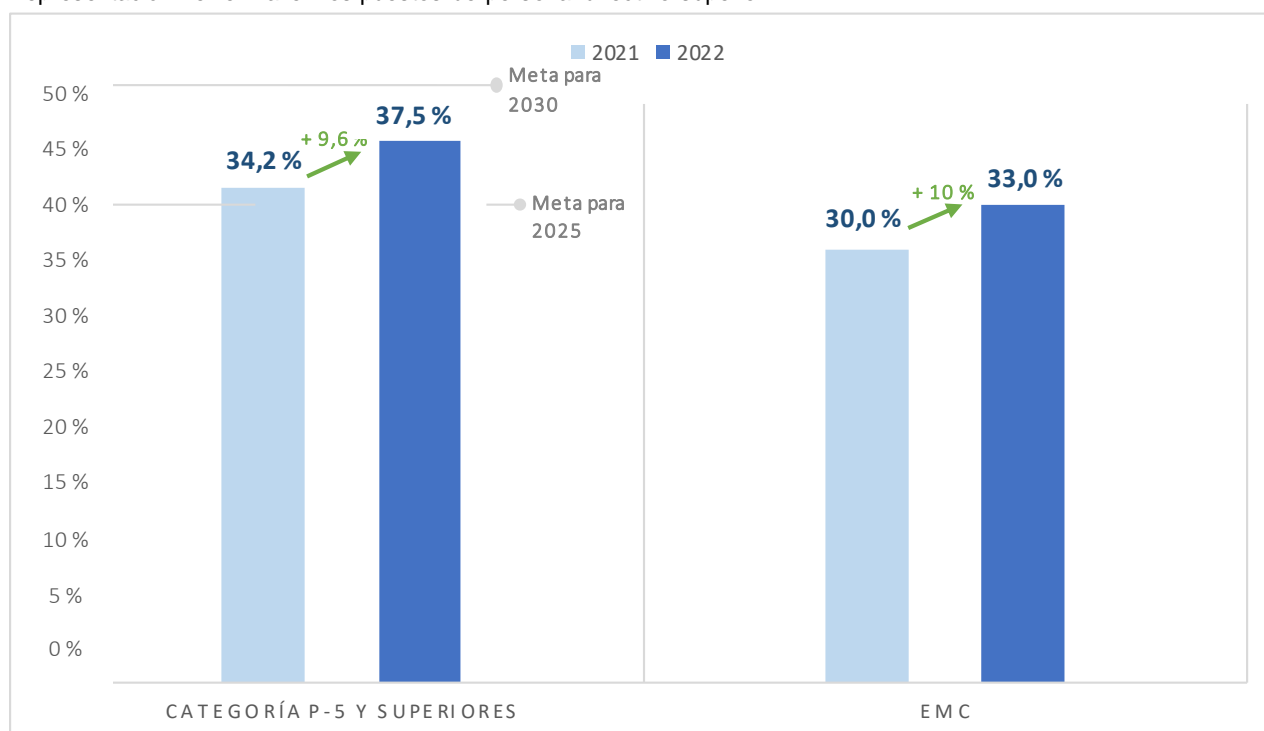
Gráfico 3

Porcentaje de representación femenina en todas las categorías del personal de plantilla solamente



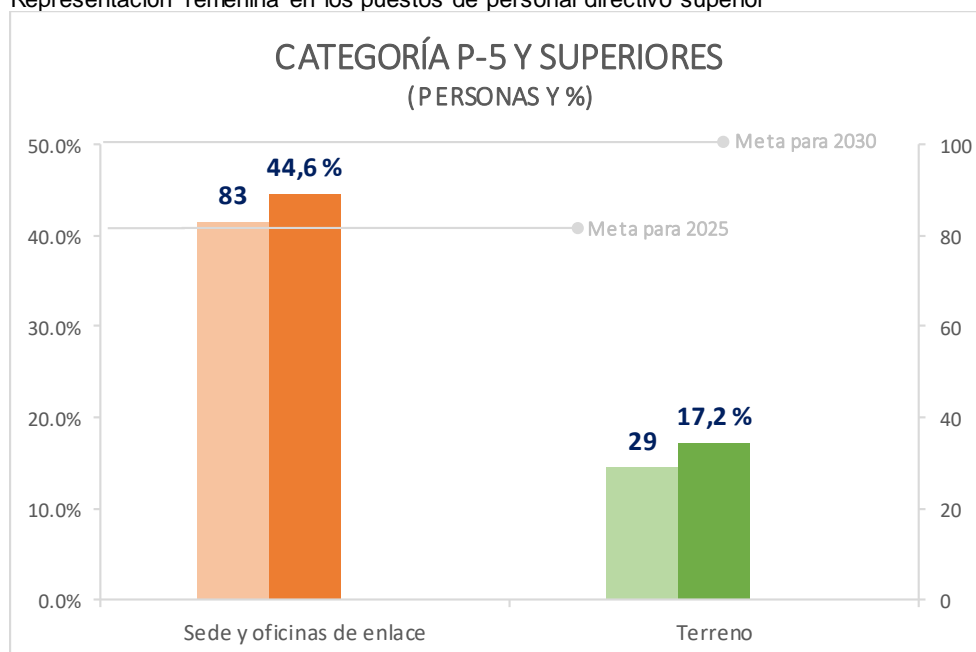
25. Los gráficos 1, 2 y 3 ponen de relieve que el Fondo va en la dirección correcta para alcanzar la paridad de género en el personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional (tanto en la Sede como en las oficinas de enlace), así como en el personal nacional del Cuadro Orgánico y el personal fuera de plantilla. Como parte del plan de comunicación sobre su propuesta de valor al empleado (cuyo objetivo es fortalecer su reputación como empleador, captar el interés de su público destinatario y crear una red de perfiles pertinentes para la institución), el FIDA continuará reforzando este aspecto por medio de la contratación focalizada y la movilidad interna orientadas a equilibrar la distribución de género en el personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional a nivel regional y, más marcadamente, en el personal del cuadro de Servicios Generales.
26. En el gráfico 4 puede apreciarse la tendencia en la representación de las mujeres en los puestos de categoría P-5 y superiores y en el EMC en 2021 y 2022. El EMC está integrado por el Presidente, el Vicepresidente, los Vicepresidentes Adjuntos y las Vicepresidentas Adjuntas y el Jefe de Gabinete. Es importante destacar que la categoría P-5 y las superiores comprenden a los miembros de dicho órgano.
27. La representación femenina en los puestos de categoría P-5 y superiores aumentó del 34,2 % en 2021 al 37,5 % en 2022. En términos absolutos, el porcentaje de personal femenino en los puestos de categoría P-5 y superiores pasó del 39 % al 42 % en el mismo período. Además, la representación femenina en el EMC aumentó del 30 % en 2021 al 33 % en 2022.

Gráfico 4
Representación femenina en los puestos de personal directivo superior



28. En cuanto a la representación femenina en puestos de la categoría P-5 y superiores en la Sede y las oficinas de enlace y sobre el terreno, en el gráfico 5 se observa que allí el 44,6 % de los puestos de personal directivo superior están ocupados por mujeres. Por otro lado, también se puede apreciar que es preciso trabajar más para garantizar la diversidad en las regiones, donde menos de uno de cada cinco puestos del personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional de categoría P-5 y superiores está ocupado por mujeres (17,2 %).

Gráfico 5
Representación femenina en los puestos de personal directivo superior



B. Indicadores de los efectos directos en materia de capacidad

29. En lo concerniente al indicador 3 (evaluación y desarrollo de la capacidad) de la ficha revisada de puntuación de los indicadores básicos de resultados, el FIDA continuará velando por que se mantenga hasta 2023 y posteriormente (cuadro 1).

Cuadro 1

Indicador básico de los resultados 3 sobre capacidad

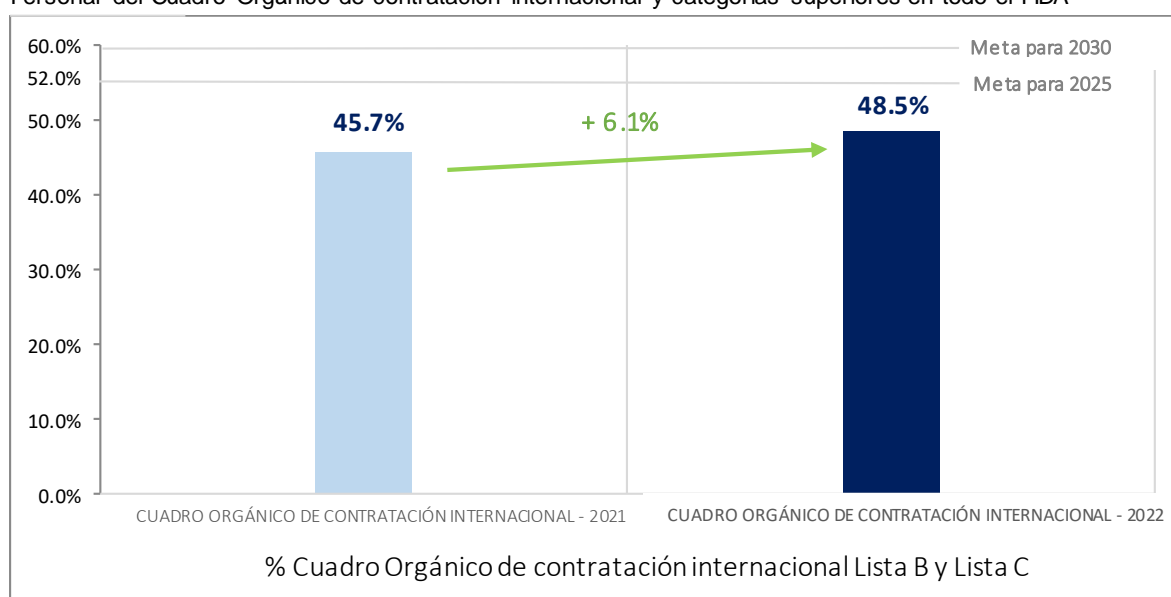
| | Indicadores de los efectos directos en materia de capacidad | Metas | Valor de referencia | Situación | Plazo |
|---|--|-------|---------------------|-----------------------|-------|
| 3 | Evaluación y fomento de la capacidad - porcentaje de supervisores capacitados en sesiones obligatorias sobre prejuicios sexistas | 100 % | 100 % | Finalizado (mantener) | 2023 |

C. Indicadores de los efectos directos en materia de representación geográfica

30. Como parte de su estrategia de representación geográfica, el FIDA ha hecho todo lo posible por garantizar la diversidad de su personal. Para lograrlo, ha realizado campañas de contratación focalizadas y ha llevado adelante iniciativas de difusión de conformidad con un plan de comunicación sobre su propuesta de valor al empleado. Además, el equipo de contratación vela por el respeto de los procedimientos de aplicación en materia de recursos humanos del Fondo, que estipulan que al menos un tercio de los candidatos calificados preseleccionados para los puestos vacantes deben ser de los países de la Lista B y la Lista C (en conjunto).
31. Como resultado del compromiso de la institución en este tema, la representación de dichos países en el personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional ha seguido aumentando. Además del aumento del 17 % en el período 2017–2021 presentado en el informe de actualización sobre diversidad del año pasado⁷, se ha registrado un incremento en esta categoría del 45,7 % en 2021 al 48,5 % en 2022 (gráfico 6).

Gráfico 6

Personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional y categorías superiores en todo el FIDA

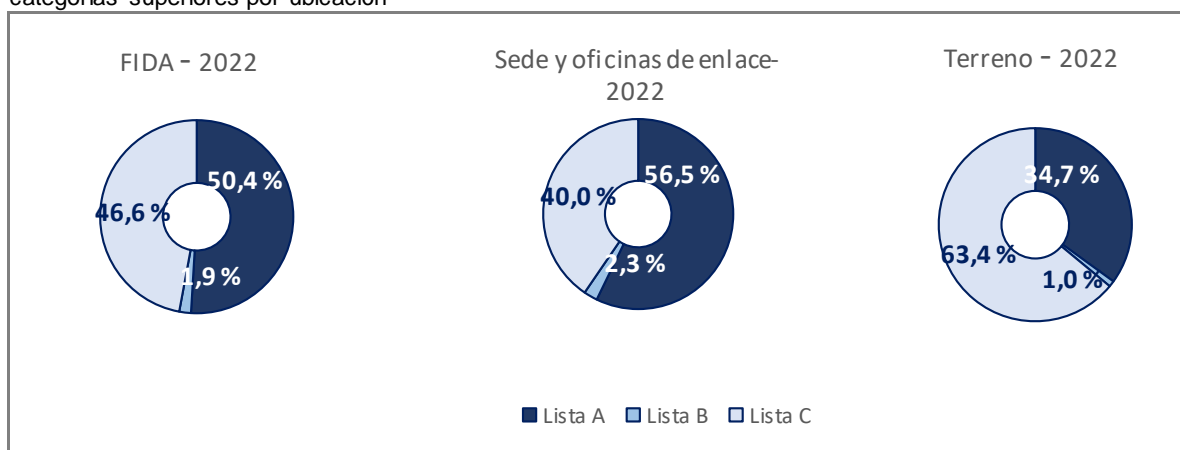


⁷ Diversidad en el FIDA (EB 2021/132/R.4).

32. En cuanto a las listas A, B y C, la representación del personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional en los distintos lugares (gráfico 7), los nacionales de los países de la Lista A representan la mayoría del personal en todo el FIDA y en la Sede (50,4 % y 56,5 %, respectivamente). Por otro lado, de conformidad con la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión que propone una mayor atención a las necesidades de los beneficiarios, los nacionales de los países de la Lista C y la Lista B representan el 64,4 % del personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional (63,4 % la Lista C más 1 % la Lista B). Por lo tanto, los primeros pasos para alcanzar el objetivo fijado para 2025 (una representación del 52 % para los países de la Lista B y la Lista C, como se indica en el apéndice I, cuadro B)⁸ se centrarán en incrementar el número de nacionales de los países de las Listas B y C en la Sede y las oficinas de enlace.

Gráfico 7

Representación de las listas de países en el personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional y categorías superiores por ubicación*



* No se incluyen unos porcentajes menores de personal procedente de Estados no Miembros.

IV. Conclusión

33. La sección sobre resultados y análisis revela unas perspectivas prometedoras con respecto a la mayor parte de los indicadores. El desglose pormenorizado también permite determinar las principales esferas que requieren el análisis y la intervención del grupo de trabajo, concretamente, en la distribución de género por categoría de personal y ubicación. Se estudiarán las iniciativas relativas a la contratación focalizada y la movilidad a fin de atender la falta de equilibrio de género (a favor de las mujeres) en el personal del cuadro de Servicios Generales. A su vez, ello requerirá iniciativas de contrapeso en relación con el personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional, especialmente focalizadas en las oficinas regionales y en los puestos de categoría P-5 y superiores.
34. Por lo tanto, las acciones futuras deberán alcanzar un equilibrio entre garantizar que la contratación siga siendo competitiva, por un lado, y la integración de los compromisos en materia de diversidad, equidad e inclusión, por el otro.

⁸ Véase el punto 4 de la ficha de puntuación de los indicadores básicos de los resultados en materia de diversidad, equidad e inclusión en el apéndice I.

Revised DEI KPIs scorecard and disaggregated indicators

Table A DEI KPIs Scorecard Presented during the December 2021 Executive Board Session

| | Description | Unit | Baseline 2021 | Target | Direction |
|---|---|------|---------------|------------------------------|-----------|
| 1 | Women representation at senior level (percentage of women in international Professional staff positions – P-5 and above) | % | 34.2 | 40 (by 2025) 50 (by 2030) | ↑ |
| 2 | Gender parity in all grades (percentage of male and female staff in all grades) | % | 58.2 | 50 (by 2030) | ↓ |
| 3 | Capacity assessment and development – percentage of supervisors trained in mandatory training on gender bias | % | 100 | 100 | Sustain |
| 4 | Increased representation of List B & C countries (staff) | % | 45.7 | 55 (by 2023) | ↑ |
| 5 | Staff engagement index (GSS) with DEI-specific indicators, e.g. agreement with the statement: “All IFAD employees are treated with respect” | % | 72 | 80 (by 2023) | ↑ |
| *Subject to periodic review during DEI Strategy implementation | | | | | |

Notes: Red text indicates revisited portions of the KPIs scorecard.

Table B Revised DEI KPIs Scorecard

| | Indicators | Targets | Baseline 2022 | Status | Timeline |
|---|---|---------|-------------------------|--------------------|----------|
| Gender outcome indicators | | | | | |
| 1 | Women representation at senior level (percentage of women in International Professional staff positions – P-5 and above) | 40% | 37.5% | On track | 2025 |
| | | 50% | | | 2030 |
| 2 | Gender parity in all grades (percentage of male and female staff in all grades) | 50% | 57.9% | On track | 2030 |
| Capacity outcome indicators | | | | | |
| 3 | Capacity assessment and development – percentage of supervisors trained in mandatory training on gender bias | 100% | 100% | Complete (sustain) | 2023 |
| Geographical representation outcome indicators | | | | | |
| 4 | Increased representation of List B & C countries (staff) | 52% | 48.5% | On track | 2025 |
| | | 60% | | | 2030 |
| Equity and inclusion outcome indicators | | | | | |
| 5 | Staff engagement index (Global Staff Survey – GSS) with DEI-specific indicators, e.g. agreement with the statement: “All IFAD employees are treated with respect” | 80% | 72% (2018) ⁹ | On track | 2023 |
| *Subject to periodic review during DEI Strategy implementation | | | | | |

⁹ The next GSS, which includes the staff engagement index, will be launched in Q2, 2022.

Table C Gender Distribution KPIs by location, status and grade

| Gender - Baseline | IFAD 2022 | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|-------------------|----------|----------|----------|----------|------------------------------|------------|-----------|------------------------------|----------|----------|-------|------------------------------|
| | All workforce | FT Staff | IP Staff | NP Staff | GS Staff | ST Staff | JPOs | Non-Staff | Senior level (P-5 and above) | EMC | | | |
| % of female | 55.6% | 57.9% | 48.5% | 45.7% | 78.5% | 57.1% | 52.2% | 52.5% | 37.5% | 33.3% | | | |
| Total | 1214 | 653 | 361 | 70 | 199 | 56 | 23 | 505 | 112 | 9 | | | |
| Gender - Baseline | Headquarters 2022 | | | | | | FIELD 2022 | | | | | | |
| | FT Staff | IP Staff | GS Staff | ST Staff | JPOs | Senior level (P-5 and above) | FT Staff | IP Staff | NP Staff | GS Staff | ST Staff | JPOs | Senior level (P-5 and above) |
| % of female | 62.1% | 51.9% | 78.7% | 61.2% | 51.6% | 44.6% | 49.3% | 39.6% | 45.7% | 85.7% | 28.6% | 44.4% | 17.2% |
| Total | 438 | 260 | 164 | 49 | 14 | 83 | 215 | 101 | 70 | 35 | 7 | 9 | 29 |

Table D Nationality Distribution KPIs by location, status and grade

| % Nationality - Baseline | IFAD 2022 | | | | | | |
|--------------------------|---------------|----------|----------|-------|-----------|------------------------------|-------|
| | All workforce | IP Staff | ST Staff | JPOs | Non-Staff | Senior level (P-5 and above) | EMC |
| % List A | 54.2% | 50.4% | 75.0% | 87.0% | 54.3% | 55.4% | 77.8% |
| % List B | 2.7% | 1.9% | 0.0% | 0.0% | 4.0% | 1.8% | 0.0% |
| % List C | 42.7% | 46.5% | 23.2% | 13.0% | 41.8% | 42.0% | 22.2% |
| Total | 1214 | 361 | 56 | 23 | 505 | 112 | 9 |
| % List C1 (Africa) | 19.4% | 22.2% | 10.7% | 8.7% | 16.4% | 23.2% | 0.0% |
| % List C2 (Europe, APR) | 13.8% | 15.2% | 3.6% | 4.4% | 14.7% | 9.8% | 22.2% |

| | | | | | | | |
|-------------------------|--------------------------|-------|----------|-----------|------------------------------|------|------|
| % List C3 (LAC) | 9.5% | 9.1% | 8.9% | 0.0% | 10.7% | 8.9% | 0.0% |
| Total List C | 518 | 168 | 13 | 3 | 211 | 47 | 2 |
| | Headquarters 2022 | | | | | | |
| | IP Staff | JPOs | ST Staff | Non-Staff | Senior level (P-5 and above) | | |
| % List A | 56.5% | 92.9% | 77.6% | 60.9% | 60.2% | | |
| % List B | 2.3% | 0.0% | 0.0% | 2.6% | 2.4% | | |
| % List C | 40.0% | 7.1% | 20.4% | 36.5% | 36.1% | | |
| Total | 260 | 14 | 49 | 422 | 83 | | |
| % List C1 (Africa) | 15.4% | 0.0% | 10.2% | 14.9% | 16.9% | | |
| % List C2 (Europe, APR) | 15.8% | 7.1% | 2.0% | 10.9% | 12.1% | | |
| % List C3 (LAC) | 8.9% | 0.0% | 8.2% | 10.7% | 7.2% | | |
| Total List C | 104 | 1 | 10 | 154 | 30 | | |
| | FIELD 2022 | | | | | | |
| | IP Staff | JPOs | NP Staff | ST Staff | Senior level (P-5 and above) | | |
| % List A | 34.7% | 77.8% | 0.0% | 57.1% | 41.4% | | |
| % List B | 1.0% | 0.0% | 4.3% | 0.0% | 0.0% | | |
| % List C | 63.4% | 22.2% | 95.7% | 42.9% | 58.6% | | |
| Total | 101 | 9 | 70 | 7 | 29 | | |
| % List C1 (Africa) | 39.6% | 22.2% | 57.1% | 14.3% | 41.4% | | |
| % List C2 (Europe, APR) | 13.9% | 0.0% | 25.7% | 14.3% | 3.5% | | |
| % List C3 (LAC) | 9.9% | 0.0% | 12.9% | 14.3% | 13.8% | | |
| Total List C | 64 | 2 | 67 | 3 | 17 | | |

DEI implementation plan

DEI Implementation Plan – Phases I & II – Q4 2021 & 2022

| ACTION ITEMS | | Activities | 2021 | 2022 | | | |
|--------------|--|---|------|------|----|----|----|
| | | | Q4 | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
| 1. | CONSOLIDATE CURRENT DEI ACTIVITIES AND DEVELOP NEW INITIATIVES; IDENTIFY KPIS (BENCHMARK WITH IFIS & UN) | First benchmarking meeting. | | | | | |
| | | Review vacancy notices to identify and address bias in language (deliverable within the UNDIS). | | | | | |
| 2. | APPROVE DEI ADVOCATES TORS | Share updated DEI advocate ToRs with DEI WG and seek approval. | | | | | |
| | | Identification and nomination of DEI advocates. | | | | | |
| | | Share the ToRs with nominated DEI advocates. | | | | | |
| | | DEI Advocates to revise PES to include “corporate initiative” item for their role starting from the 2022 cycle. | | | | | |
| | | Plan and roll out orientation session for DEI advocates. | | | | | |
| 3. | THE DEI WORKING GROUP WILL REVISE THE KPI SCORECARD AND IDENTIFY DESIRED OUTCOMES | Address Member States comments and revise KPIs. | | | | | |
| | | Revised KPIs. | | | | | |
| 4. | MANAGEMENT WILL PRESENT AN ANNUAL REPORT AND UP DATE TO THE EXECUTIVE BOARD IN APRIL 2022 | Draft April EB update, addressing Member States comments from 134 EB and presenting baseline /target KPIs. | | | | | |
| | | Presentation of Annual Report at the April Executive Board. | | | | | |
| 5. | ESTABLISHMENT OF A MECHANISM BY THE DEI WG FOR COORDINATION AND KNOWLEDGE EXCHANGE ACROSS IFAD (HQ & ICOS) | Institute a DEI Network consisting of DEI WG members and DEI advocates for knowledge exchange through quarterly working group meetings. | | | | | |
| 6. | MANAGEMENT COMPACTS | Senior Management compacts countersigned. | | | | | |
| 7. | UP DATE GSS 2022 SURVEY QUESTIONS | Include new questions in forthcoming GSS 2022 (specifically, Staff Engagement Index) to evaluate inclusion and equity dimensions. | | | | | |
| 8. | AWARENESS TRAINING READY FOR ROLL OUT IN 2023 AS A MANDATORY REQUIREMENT | Identify and roll out awareness training (e.g. inclusive language in the workplace, addressing unconscious bias, etc.). | | | | | |

DEI Advocate TORs

Diversity, Equity and Inclusion (DEI) Advocates in IFAD

Terms of Reference

Background

In April 2021, IFAD presented a Report on diversity at IFAD to the Executive Board (EB). At the same EB session, Management agreed to report to the Board regularly – at the first Board session of each year – on the evolution and development of the composition and diversity of IFAD’s workforce and to present an IFAD statement of commitment to diversity, equity and inclusion (DEI) along with a high-level framework to the Executive Board for review. The EMC subsequently advised to develop the ‘IFAD Strategy on Diversity, Equity and Inclusion’ to strengthen and promote DEI within IFAD, which was approved by the EB in December 2021 (the DEI Strategy). The DEI Strategy is grounded on the importance for IFAD to better reflect the diversity of its membership, as well as align with similar initiatives already implemented by UN organizations (World Food Programme) and IFIs (World Bank and International Finance Corporation) – and to reinforce the Fund’s image as an employer of choice.

DEI underpin IFAD’s core values (i.e. integrity, respect, professionalism and focus on results), vision and mission. Committing to and achieving DEI will recognize the diverse nature of IFAD’s membership and workforce and, in turn, help to better serve and be responsive to the needs of IFAD’s beneficiaries. Therefore, the objective of the DEI Strategy is to embed DEI into every aspect of IFAD’s workplace culture and workforce. This enables a culture of mutual respect and accountability to further develop, leading to a safe and affirming work environment for IFAD personnel; one where everyone can contribute to their fullest potential, drawing on their unique perspectives to help achieve IFAD’s mandate.

For the DEI Strategy to be effective, it must be implemented homogeneously throughout IFAD, including ICOs. It is essential to demonstrate – to the Member States, workforce, beneficiaries and other stakeholders – the depth of IFAD’s commitment to improving and strengthening DEI within the organization.

Within this model, the DEI Working Group has established the role of “DEI advocates” at IFAD. Nominated in HQ and at the regional/country level, DEI advocates will be instrumental in widely disseminating the DEI Strategy. Representation of DEI advocates from the ICOs will support IFAD’s decentralization plan and ensure promotion of the DEI Strategy in all regions and at country level.

Eligibility Requirements:

DEI advocates must hold a staff contract with IFAD, with a minimum duration of at least two years (please refer to modalities of work section below), and may be either Internationally or Nationally recruited Professionals or General Service staff.

DEI advocates will be required to undergo training to assist them in performing the role (some guidance/information is provided in Annex I).

Roles and responsibilities of a DEI Advocate:

All DEI advocates will act as DEI role models throughout the implementation of the DEI Strategy, and should exhibit the highest ethical conduct and sensitivity to DEI aspects; as well as integrity, objectivity; excellent team work and interpersonal and communication

skills. The DEI advocates will carry out the following tasks to support the implementation of the DEI Strategy in their department/region/country:

- Act as a reference point on the DEI Strategy in their department/region/country;
- Organize DEI awareness-raising initiatives and ensure that colleagues in their department/region/country have access to existing and future tools, materials and resources about practices and initiatives on DEI;
- Keep abreast of initiatives and activities carried out by existing IFAD taskforces and working groups on topics such as gender, sexual harassment & sexual exploitation and abuse, hate speech, racism and discrimination etc.;
- Contribute to identifying gaps and needs at departmental/regional/country levels and share experience with the DEI Working Group to implement tailored initiatives if and when required;
- Upon request, participate in the DEI Working Group meetings.

Modalities of work

In line with the DEI Strategy, DEI advocates will be nominated in HQ and at the regional/country level for a term of 2 years. Starting from the 2022 cycle, the DEI advocates will have to reflect the responsibilities assigned to them in the annual Performance Evaluation System (PES) as corporate initiatives in the competency goals section, similar to other corporate roles (SEA focal points, CRC members, etc.).

DEI Working Group meetings will be held every quarter to monitor implementation of the DEI Strategy and consolidate findings from previous quarters. At the meetings, DEI advocates can be invited to share their experiences, report on any progress made, challenges and areas for improvement, and relay relevant feedback, including from colleagues. The DEI Working Group will deliver its findings to the EMC on a regular basis – ensuring that all EMC members remain fully engaged in championing DEI across the organization.

ANNEX I**Proposed Activities**

The DEI advocates will be expected to act as DEI culture carriers, both functionally and in work practice. The following is a non-exhaustive list of suggested activities that are recommended to assist DEI advocates in performing their role.

1. ACKNOWLEDGE YOUR OWN ASSUMPTIONS, BIASES AND FILTERS

We all have biases, whether conscious or unconscious. It is crucial to become aware of them and their potential impact on others.

Associated activity 1: Inform and remind colleagues regularly of your DEI Advocate role. Schedule regular awareness-raising activities in the workplace on DEI, including to share knowledge on the topic of assumptions, biases and/or filters and discuss, *inter alia*, instances where these may have an undesired impact on decision-making.

Associated activity 2: Promote participation in recommended trainings on testing for own biases.

2. ENGENDER AN INCLUSIVE ENVIRONMENT FOR ALL

Keep an eye out for colleagues who are being ignored or silent in meetings, and invite them to contribute. Open up to interactions with colleagues who are different from you. Upon onboarding, make it a point to help all new colleagues feel welcome and “learn the ropes”.

Associated activity 1: If needed, schedule bilateral meetings with colleagues who may be experiencing challenges on DEI, and guide them with regards to existing reporting helplines within the Ethic Office and the Office of Audit and Oversight, as per para. 32 of the DEI Strategy.

Associated activity 2: Depending upon personality types and cultural preferences, people may or may not speak up during meetings. When organizing meetings, remind colleagues to allow ample time for people to prepare, set agenda ahead of time and allocate time to hear from each person.

3. BE INCLUSIVE IN YOUR LANGUAGE AND TREAT PEOPLE IN A WAY THEY WISH TO BE TREATED

Remember that we are all different and unique: when speaking with co-workers about aspects of their personal lives, do not make assumptions; for example, use the word “partner” or “significant other” rather than defaulting to “husband” or “wife” or “friend”. It is also important to remember that being truly inclusive is more than simply being tolerant.

Associated activity: Circulate DEI Strategy and associated DEI training materials on inclusive practices in the workplace.

4. BECOME CULTURALLY SAVVY, ASK QUESTIONS WHEN YOU DON'T KNOW

Fear of making mistakes and sounding foolish may lead people to clam up: start by admitting to yourself that you don't know everything and allow yourself to ask questions and make mistakes in cross-cultural interactions. It is important to make talking about diversity comfortable for yourself and for others.

Associated activity: Circulate DEI-related communications informing colleagues of DEI concepts and encouraging colleagues to participate and contribute to work meetings and gatherings.

5. INSIST ON MUTUAL RESPECT

More often than not, we may not be aware of the impact of our actions.

Associated activity: Encourage colleagues to be open about disrespectful behaviours and invite them to resolve through dialogue: an apology/acknowledgement between the parties involved may result in a positive, lasting outcome. Remind colleagues of the existing confidential email addresses and helplines with the Ethics Office and the Office of Audit and Oversight, to report incidents of inappropriate behaviour.

6. SEEK REGULAR FEEDBACK ON THE DEI STRATEGY AND YOUR ROLE AS DEI ADVOCATE

Seek co-workers' feedback on the DEI Strategy and ways to further promote its objective, as well as on your role as DEI advocate.

Associated activity: Model use-cases/initiatives based on feedback received from co-workers and/or examples of colleagues'/teams' behaviour that successfully promoted DEI within the department/region/country.