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

Signatura: EB 2023/138/R.12

Tema: 11 a)

Fecha: 17 de abril de 2023

Distribución: Pública

Original: Inglés

Para examen

Referencias útiles: Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA ([EB 2021/134/R.9](#)) e

Informe anual sobre la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA ([EB 2022/135/R.21](#)).

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

Preguntas técnicas:

Guoqi Wu
Vicepresidente Adjunto
Departamento de Servicios Institucionales
Correo electrónico: g.wu@ifad.org

Saadia Imad
Jefa de la Dependencia de Gestión de los Talentos
División de Recursos Humanos
Correo electrónico: s.imad@ifad.org

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

I. Antecedentes

1. La gran variedad de orígenes y trayectorias del personal representa el mayor activo del FIDA. Sin embargo, no todos los miembros del personal tienen las mismas experiencias en el lugar de trabajo, lo que puede limitar tanto su capacidad de crecimiento como la capacidad del Fondo para aprovechar el potencial creativo de sus integrantes.
2. El brote de COVID-19 ofreció una oportunidad única para rejuvenecer la cultura y estructura institucionales del FIDA. El establecimiento de un marco de diversidad, equidad e inclusión¹ en 2021 situó al FIDA en una posición que le permitía adecuarse a las diversas necesidades de su fuerza de trabajo y las nuevas formas de trabajar.
3. La Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA, aprobada en diciembre de 2021², se está aplicando en tres fases. En abril de 2022, la Dirección presentó a la Junta Ejecutiva el primer informe anual e información actualizada³, que abarcó la fase I (2021) y parte de la fase II (2022) del plan de aplicación. Se ha avanzado considerablemente en la fase II. En los siguientes párrafos se describen los logros y las actividades realizadas desde la aprobación de la estrategia y se presentan los conjuntos de datos que orientarán la aplicación de la estrategia en los próximos años.

II. Información actualizada sobre los progresos realizados

A. Fase II (2022)

4. Para la fase II se preveían las siguientes actividades: i) la aprobación de los promotores de la diversidad, la equidad y la inclusión; ii) la revisión por el grupo de trabajo sobre diversidad, equidad e inclusión de la ficha de puntuación de los indicadores básicos de resultados y la definición de los efectos directos deseados; iii) la presentación a la Junta Ejecutiva del informe anual y de información actualizada sobre la diversidad, la equidad y la inclusión; iv) el establecimiento por el grupo de trabajo sobre diversidad, equidad e inclusión de un mecanismo de coordinación e intercambio de conocimientos que abarque a todo el Fondo; v) la elaboración de un pacto de la Dirección; vi) la actualización de las preguntas de la encuesta general del personal, y vii) la puesta en marcha de actividades obligatorias de concienciación en 2023. El plan de aplicación sirvió de orientación e incluyó actividades adicionales relacionadas con otras políticas y marcos.

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

5. Se han designado 14 promotores de la diversidad, la equidad y la inclusión con una amplia representatividad desde el punto de vista de la función, la categoría, la edad, la nacionalidad y la ubicación. La División de Recursos Humanos y la Oficina de Ética han venido realizando sesiones periódicas de concienciación dirigidas a todos los promotores desde mediados de 2022.

¹ EB 2021/132/R.4.

² EB 2021/134/R.9.

³ EB 2022/135/R.21.

6. El plan de trabajo de los promotores se centra en dos esferas: la concienciación y sensibilización, por un lado, y la coordinación y colaboración a nivel interno y externo, por otro. Se ha informado a los promotores sobre los diversos medios (por ejemplo, actividades de capacitación y concienciación, artículos, blogs, pódcast y videos) que pueden utilizar para contribuir a difundir conocimientos tanto a nivel interno como externo por conducto de los equipos de las Naciones Unidas en los países, las entidades de las Naciones Unidas y las instituciones financieras internacionales, entre otros. Además, en 2022 se realizaron sesiones sobre diversidad, equidad e inclusión en las reuniones de las divisiones y los retiros del personal.

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

7. El Comité de Alto Nivel sobre Gestión reconoce que la diversidad, la equidad y la inclusión son fundamentales para transformar la propia fuerza de trabajo y el lugar de trabajo de las Naciones Unidas, por lo que, en su período de sesiones de 2022, estableció un grupo de trabajo multidisciplinario de funcionarios de contacto para las cuestiones relativas a la diversidad, la equidad y la inclusión, integrado por expertos en diversidad y dirigido por la Red de Recursos Humanos. La labor del grupo de trabajo se centra en elaborar i) un glosario; ii) principios y propósitos en relación con la diversidad, la equidad y la inclusión, y iii) buenas prácticas para su presentación al Comité de Alto Nivel sobre Gestión a fin de que este las adopte o recabe información al respecto. El FIDA ha presentado al grupo de trabajo su estrategia y enfoque para hacer frente a los retos en materia de diversidad, equidad e inclusión.
8. Según las primeras conclusiones del grupo de trabajo, se necesita una visión y un marco sobre estas cuestiones que abarquen a todo el sistema de las Naciones Unidas, similar a la Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género y la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, a fin de garantizar que la diversidad, la equidad y la inclusión se tengan en cuenta y se integren plenamente. Esto permitirá que los fondos, los programas y los organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas dispongan de un enfoque inclusivo y coherente que reconozca las diferentes dimensiones de la diversidad, la equidad y la inclusión, así como su interrelación.
9. En consonancia con estas conclusiones, el FIDA ha adoptado un enfoque oficial en materia de diversidad, equidad e inclusión. Además, al avanzar en la aplicación de la estrategia, también está velando por que se afronten los desafíos relacionados con estas cuestiones en un contexto en constante cambio, por ejemplo, en cuanto al modo en que el sistema de las Naciones Unidas da prioridad a ellas, y está difundiendo buenas prácticas y dando a conocer la dinámica después de la COVID-19 con respecto al futuro del trabajo. A nivel interno, el FIDA está examinando cuidadosamente los aspectos relativos a la diversidad, la equidad y la inclusión en las iniciativas más amplias sobre la cultura en el lugar de trabajo y la evolución del contexto de descentralización, a fin de crear un entorno en el que todo el personal del Fondo tenga un sentido de pertenencia a la organización y a la comunidad que esta engloba.

D. Actividades de concienciación sobre la diversidad, la equidad y la inclusión

10. Con la ayuda de varios expertos, el FIDA ha elaborado un programa orientado no solo a concienciar, sino también a promover cambios culturales y de comportamiento para garantizar una cultura autónoma de diversidad, equidad e inclusión en el Fondo.
11. Está previsto llevar a cabo un programa de capacitación de tres vertientes que se desarrollará de forma gradual. Actualmente, se están elaborando distintos módulos de aprendizaje electrónico a nivel interno sobre diversidad, equidad e inclusión, cuyo lanzamiento se confía que tenga lugar para finales del tercer trimestre o principios del cuarto trimestre de 2023, y que se complementarán con diálogos con expertos. Esos diálogos tienen por finalidad fomentar una mayor conciencia y promover debates sobre asuntos relativos a la diversidad, la equidad y la inclusión a fin de generar una cultura inclusiva y equitativa en el lugar de trabajo. Junto con el Comité de Gestión Ejecutiva (EMC) y los promotores de la diversidad, la equidad y la inclusión se ha previsto celebrar diálogos en mesas redondas para sensibilizar sobre estas cuestiones. Estas mesas redondas se celebrarán a título experimental con seis directores de divisiones (el orden de prioridad se basará en los resultados de la encuesta general del personal) y posteriormente se ampliarán a todas las divisiones, con sujeción a la disponibilidad de recursos.
12. El plan de formación sobre diversidad, equidad e inclusión es cada vez más extenso y actualmente incluye actividades de capacitación para la inclusión de la discapacidad (elaboradas junto con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y puestas en marcha en el tercer trimestre de 2022), además de la formación obligatoria del FIDA sobre igualdad de género y los cursos optativos de LinkedIn Learning⁴.

E. Programa de pasantías para los Pueblos Indígenas

13. En 2022, la División de América Latina y el Caribe diseñó un programa de pasantías dirigido a los Pueblos Indígenas, que fue respaldado por el grupo de trabajo sobre diversidad, equidad e inclusión. Esta iniciativa prevé ofrecer la oportunidad de realizar una pasantía de seis meses de duración a jóvenes Indígenas que se han graduado recientemente o están matriculados en estudios universitarios. El programa fue presentado por el Vicepresidente Adjunto encargado del Departamento de Administración de Programas durante el Foro de los Pueblos Indígenas en el FIDA, y se pondrá a prueba en todas las oficinas del Fondo en los países de América Latina. El primer grupo de tres pasantes comenzará su pasantía en el tercer trimestre de 2023.
14. Esta iniciativa ha inspirado la posibilidad de ofrecer pasantías para personas con discapacidad, a fin de promover un cambio cultural y mejorar la visibilidad del FIDA como empleador atractivo. Se ha elaborado una nota conceptual y se seguirán manteniendo conversaciones al respecto en 2023⁵.

F. Inclusión de la discapacidad

15. El compromiso del FIDA de aplicar la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad forma parte del programa general en materia de diversidad,

⁴ Otros recursos adicionales son seminarios web sobre el personal no binario y de género no conforme, formación sobre la inclusión de la discapacidad y cursos de LinkedIn Learning sobre seguridad psicológica y la neurodiversidad.

⁵ El Programa Mundial de Alimentos (PMA) ha manifestado su interés en esta iniciativa y podría considerar la posibilidad de reproducirla.

equidad e inclusión. Por consiguiente, el Fondo ha elaborado y está aplicando su propia Estrategia para la Inclusión de la Discapacidad⁶, aprobada por la Junta Ejecutiva en diciembre de 2022.

16. Los principios de actuación⁷ de la Estrategia para la Inclusión de la Discapacidad son coherentes con las principales prioridades de la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA. Se prevé revisar los Procedimientos de aplicación en materia de recursos humanos a fin de incluir los siguientes elementos:
 - i) disposiciones para realizar ajustes razonables durante todas las etapas del empleo; ii) medidas de difusión destinadas a atraer a candidatos con discapacidad; iii) medidas para apoyar al personal que tiene dependientes con discapacidad, y iv) la consideración de las necesidades del personal con discapacidad y de aquellos que tienen a su cargo personas con discapacidad en la política de movilidad del FIDA. Esta medida se evaluará por medio de la encuesta general del personal.
17. En julio de 2022, el equipo del FIDA encargado de las cuestiones de género e inclusión social presentó la iniciativa "SPARK", un servicio de asistencia diseñado por el Fondo en colaboración con Light for the World, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Procasur. SPARK ofrece diversos recursos y permite a los usuarios ponerse en contacto con un equipo de asesores de inclusión de la discapacidad que pueden brindar apoyo técnico para el diseño y la ejecución de proyectos de desarrollo rural que tienen en cuenta a las personas con discapacidad.

G. Pacto de la Dirección

18. , Conforme al compromiso del FIDA de lograr un ambiente de trabajo exento de toda forma de acoso y discriminación, y a su política de tolerancia cero frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, se está elaborando un proyecto de pacto⁸ para los directores y el personal directivo superior, que se encuentra actualmente en la fase de consultas El proyecto de pacto está estructurado en torno a dos pilares, "inspirar" y "empoderar", y reitera la necesidad de que los dirigentes den ejemplo y respeten los valores fundamentales del Fondo. Mientras tanto, en las evaluaciones de la actuación profesional de los directores y supervisores se han introducido objetivos normalizados sobre la gestión del personal, la contratación y la cultura en el lugar de trabajo. Se prevé realizar una encuesta de percepción en el tercer trimestre de 2023 para recabar las opiniones del personal sobre la cultura en el lugar de trabajo. Las conclusiones se utilizarán para perfeccionar aún más el pacto.

H. Directrices de contratación con una perspectiva de diversidad, equidad e inclusión

19. Para fomentar una cultura inclusiva y un equipo diverso es necesario centrarse no solo en a quién se contrata, sino también en el modo en que se lleva a cabo el proceso de contratación. Se están analizando diversas estrategias para garantizar la inclusividad durante el proceso, por ejemplo: i) proporcionar descripciones de puestos de trabajo inclusivas; ii) garantizar un proceso de contratación imparcial; iii) ofrecer una explicación detallada del proceso de contratación y garantizar

⁶ EB 2022/137/R.7.

⁷ i) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual y la independencia de las personas; ii) la no discriminación; iii) la participación e inclusión plenas y efectivas; iv) el respeto por la diferencia; v) la igualdad de oportunidades; vi) la accesibilidad, y vii) la igualdad de género.

⁸ Este pacto se incluye también en el plan de acción contra el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales para 2022-2023, que se presentará a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones de abril.

ajustes razonables para las entrevistas, y iv) velar por que los miembros del grupo responsable de la contratación estén familiarizados con los compromisos del FIDA en materia de diversidad, equidad e inclusión.

20. También se han revisado las directrices internas de contratación del FIDA aplicando una perspectiva de diversidad, equidad e inclusión. El proceso de selección y nombramiento del personal se ajusta al compromiso del Fondo de garantizar una distribución geográfica equitativa y el equilibrio de género, así como el uso de un lenguaje inclusivo y neutral en cuanto al género en las notificaciones de vacantes.

III. Indicadores básicos de resultados: resultados y análisis

21. El grupo de trabajo sobre diversidad, equidad e inclusión ha ajustado los indicadores básicos de resultados que inicialmente figuraban en el anexo III de la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión, teniendo en cuenta las observaciones proporcionadas por la Junta Ejecutiva en su período de sesiones de diciembre de 2021 (la versión revisada de la ficha de puntuación de los indicadores se incluye en el apéndice I del presente documento). A este respecto, el indicador 4 de los efectos directos, relativo a la representación geográfica, está dividido actualmente en dos metas con plazos distintos (2025 y 2030).
22. Para facilitar el seguimiento y la presentación de información sobre los progresos realizados, se han analizado datos desglosados sobre los indicadores de los efectos directos 1 (representación de mujeres en los niveles superiores), 2 (paridad de género en todas las categorías) y 4 (mayor representación de los países de las Listas B y C), así como información adicional sobre la fuerza de trabajo. Los datos abarcan a todo el personal del FIDA (destinado en la Sede y sobre el terreno), a saber: el personal con contratos de corta duración, de plazo fijo y continuos e indefinidos, y los oficiales subalternos del Cuadro Orgánico, entendidos como se define a continuación. También se incluye al personal con contratos fuera de plantilla.
23. Dado que el Fondo presentará anualmente a la Junta Ejecutiva información actualizada sobre estos indicadores concretos, será posible seguir de cerca los progresos a partir de 2023, tomando los valores de 2022 como referencia. Además, en el caso de los datos que ya se habían presentado a la Junta Ejecutiva en el documento de actualización anterior⁹, también se incluirá la información correspondiente a 2021 para indicar los avances logrados desde entonces.
24. Por lo que respecta a los resultados y el análisis que se exponen a continuación, los datos presentados en los gráficos son los vigentes a 1 de enero del año sobre el que se informa, a menos que se indique lo contrario. Asimismo, se han utilizado las siguientes definiciones¹⁰:
 - 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, oficiales subalternos del Cuadro Orgánico y personal fuera de plantilla.

⁹EB 2021/132/R.4.

¹⁰ Exclusiones: personal cuyo contrato coincide con la duración de la financiación; personal de las entidades acogidas; 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.

- b) **Personal con contratos de plazo fijo:** todas las categorías de personal con contratos de plazo fijo, continuos e indefinidos, incluidos los oficiales subalternos del Cuadro Orgánico.
- c) **Personal con contratos de corta duración:** personas contratadas por períodos breves.
- d) **Personal internacional del Cuadro Orgánico:** personal contratado a nivel internacional que se ajusta a la definición de "personal con contratos de plazo fijo" mencionada, en puestos del Cuadro Orgánico de contratación internacional y categorías superiores (incluidos los Directores, Vicepresidentes Adjuntos y el Vicepresidente), salvo los oficiales subalternos del Cuadro Orgánico.
- e) **Oficiales subalternos del Cuadro Orgánico:** personal internacional del Cuadro Orgánico que es contratado en el marco del programa de oficiales subalternos del Cuadro Orgánico con el patrocinio de países donantes, y que se ajusta a la definición de "personal con contratos de plazo fijo" mencionada anteriormente.
- f) **Personal nacional del Cuadro Orgánico:** personal contratado a nivel nacional que se ajusta 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 que se ajusta a la definición de "personal con contratos de plazo fijo", en la categoría de Servicios Generales, en la Sede y sobre el terreno.
- 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)¹¹.
- i) **Sede y oficinas de enlace:** personal ubicado en Roma y en las oficinas de enlace del FIDA (Nueva York y Washington, D.C.; Riad, y Yokohama).
- j) **Sobre el terreno:** personal ubicado en todos los lugares de destino distintos de la Sede y las oficinas de enlace.

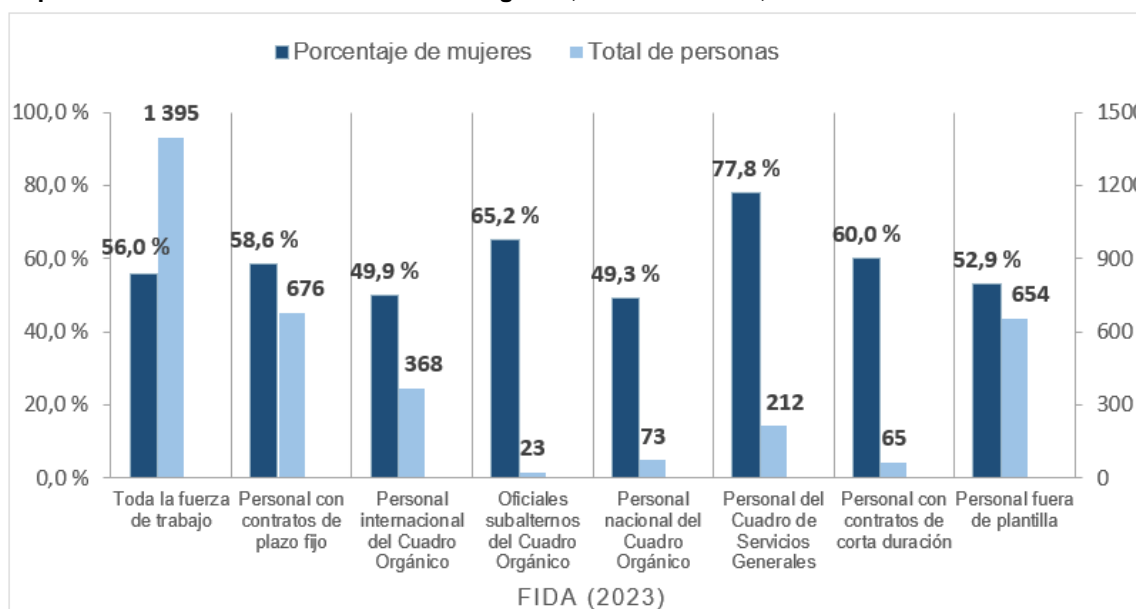
I. Indicadores de los efectos directos en materia de género

25. 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 (MGR) y el Informe sobre la eficacia del FIDA en términos de desarrollo (RIDE). Algunos de ellos son el porcentaje de personal femenino con contratos de plazo fijo y fuera de plantilla, así como el porcentaje de mujeres en el personal internacional del Cuadro Orgánico y de categorías superiores que ocupan puestos de categoría P-5 y superiores.
26. Conforme a lo solicitado por la Junta Ejecutiva, a continuación se presentan los datos desglosados sobre el porcentaje de mujeres en todas las categorías de personal de plantilla y fuera de plantilla (gráfico 1). Además, en los gráficos 2 y 3 figura la proporción de mujeres en todas las categorías de personal de plantilla únicamente, desglosada por ubicación. En el gráfico 1 se muestra que el porcentaje de representación femenina en toda la fuerza de trabajo del FIDA se ubica un 6,0 % por encima de la paridad de género (es decir, es del 56 %). Teniendo en cuenta que prácticamente se ha alcanzado la paridad de género en las categorías de personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional y nacional (un

¹¹ Con el fin de reflejar mejor las cifras reales, el número de miembros del personal fuera de plantilla presentado es el vigente a 1 de febrero del año sobre el que se informa.

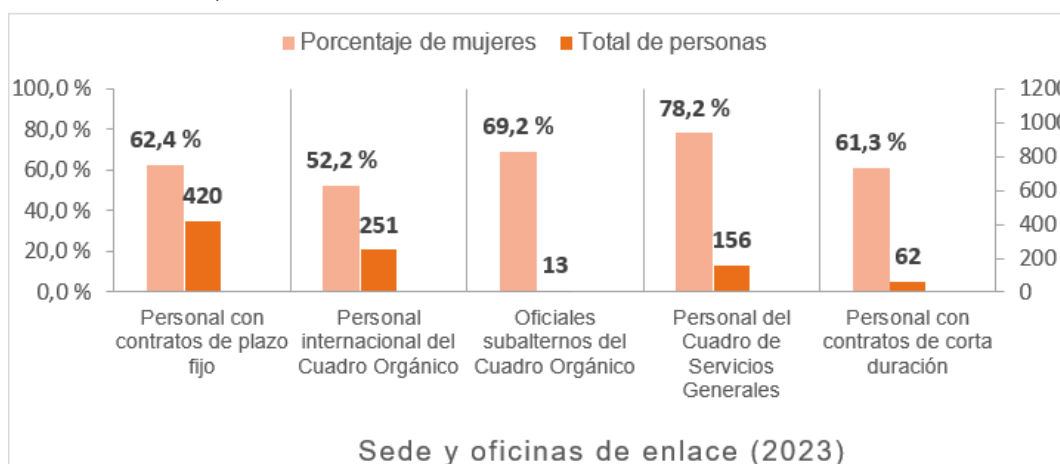
49,9 % y un 49,3 %, respectivamente), la mayor representación femenina en la fuerza de trabajo en su conjunto se debe a que el porcentaje de mujeres supera considerablemente el nivel de paridad en la categoría de personal del Cuadro de Servicios Generales (el 77,8 %) y, en menor medida, en las categorías de oficiales subalternos del Cuadro Orgánico (el 65,2 %), el personal con contratos de corta duración (el 60,0 %) y el personal fuera de plantilla (el 52,9 %). Esta conclusión queda confirmada también por el porcentaje de mujeres en la categoría de personal con contratos de plazo fijo (el 58,6 %), que, al no incluir al personal fuera de plantilla, solo podría atribuirse a la representación mayoritariamente femenina en la categoría de personal del Cuadro de Servicios Generales.

Gráfico 1
Representación femenina en todas las categorías, en todo el FIDA, 2023



27. El gráfico 2, relativo a la distribución del personal femenino en la Sede y las oficinas de enlace, muestra una tendencia en la distribución de género similar a la observada en el FIDA en su conjunto. La representación mayoritaria de mujeres en la categoría de personal con contratos de plazo fijo es ligeramente más pronunciada debido al mayor porcentaje de mujeres y el efecto levemente compensador de la falta de personal nacional del Cuadro Orgánico.

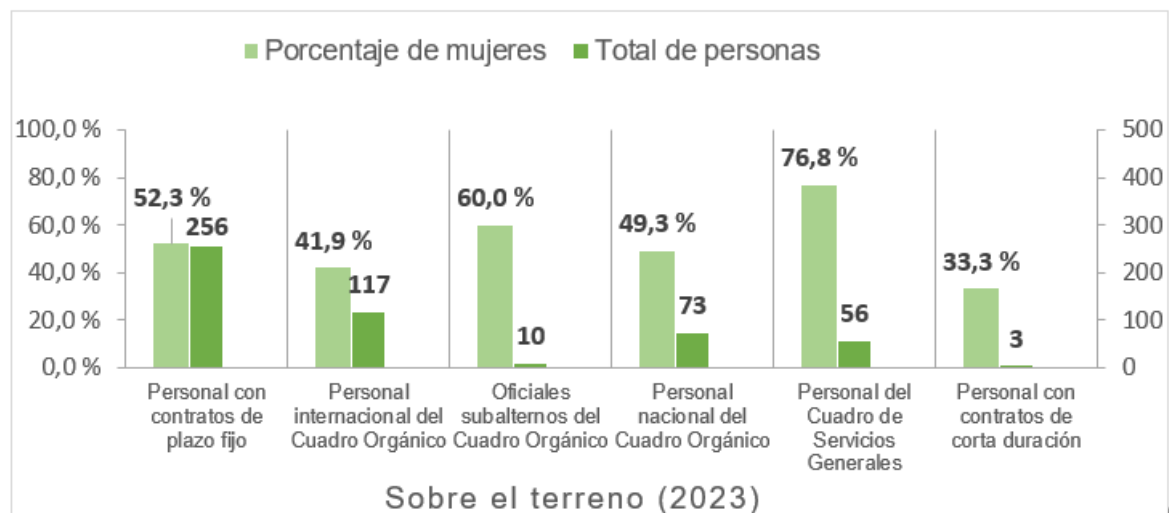
Gráfico 1
Representación femenina en las categorías del personal de plantilla solamente, en la Sede y las oficinas de enlace, 2023



28. Por último, en el gráfico 3 se expone la distribución del personal femenino sobre el terreno. Si bien prácticamente se ha alcanzado la paridad de género en el personal con contratos de plazo fijo (un 52,3 %) y en la categoría de personal nacional del Cuadro Orgánico (un 49,3 %), los datos desglosados de esta categoría indican que esta circunstancia se debe a una disparidad más marcada entre el porcentaje minoritario de mujeres en las categorías de personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional y de personal con contratos de corta duración, por un lado, y el porcentaje mayoritario de mujeres en la categoría de personal del Cuadro de Servicios Generales, por otro lado, frente a lo observado con respecto al FIDA en su conjunto y la Sede y las oficinas de enlace.

Gráfico 2

Representación femenina en todas las categorías del personal de plantilla solamente, sobre el terreno, 2023



29. En general, los gráficos 1, 2 y 3 ponen de relieve que el Fondo va en la dirección correcta para alcanzar la paridad de género en la categoría de personal internacional del Cuadro Orgánico (en la Sede y las oficinas de enlace), así como en las categorías de personal nacional del Cuadro Orgánico y personal fuera de plantilla. El FIDA seguirá centrándose en este aspecto aplicando enfoques específicos de contratación y movilidad interna orientados a equilibrar la distribución de género en la categoría de personal internacional del Cuadro Orgánico sobre el terreno y, en mayor medida, en la de personal del Cuadro de Servicios Generales.
30. En el gráfico 4 puede apreciarse la tendencia en la representación femenina en los puestos de categoría P-5 y superiores y en el EMC en 2022 y 2023. El EMC está encabezado por el Presidente del FIDA e integrado por el Vicepresidente, los Vicepresidentes Adjuntos y las Vicepresidentas Adjuntas y el Jefe de Gabinete. Las categorías P-5 y superiores comprenden a los miembros de dicho órgano. El puesto de Presidente del FIDA no está incluido en los datos que figuran en el gráfico 4.
31. Gracias a la realización de actividades de divulgación específicas y la aplicación de un programa de separación del servicio, la representación femenina en los puestos de categoría P-5 y superiores tuvo un incremento notable del 13,3 %, al pasar del 37,5 % en 2022 al 42,5 % en 2023. En términos absolutos, el número de mujeres en los puestos de categoría P-5 y superiores aumentó un 14,3 % (del 42 % al 48 %) en el mismo período. Además, la representación femenina en el EMC ha aumentado un 13,6 %, del 33,0 % en 2022 al 37,5 % en 2023.

Gráfico 3

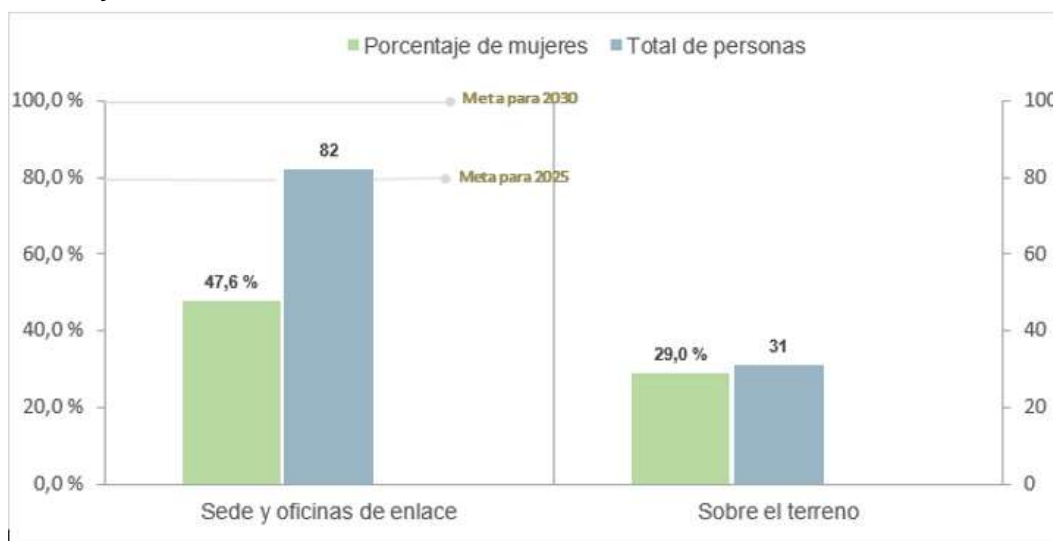
Representación femenina en puestos de personal directivo superior (porcentaje de mujeres en puestos de personal internacional del Cuadro Orgánico de categoría P-5 y superiores y en el EMC) en 2022-2023, en todo el FIDA



32. En cuanto a la representación femenina en los puestos de categoría P-5 y superiores en la Sede y las oficinas de enlace y sobre el terreno, en el gráfico 5 se observa un nivel de referencia prometedor con respecto a la Sede y las oficinas de enlace, ya que el 47,6 % de los puestos de personal directivo superior están ocupados por mujeres. También puede verse que es preciso trabajar más sobre el terreno para garantizar la diversidad, ya que menos de uno de cada tres puestos del Cuadro Orgánico de categoría P-5 y superiores está ocupado por mujeres (el 29,0 %).

Gráfico 4

Representación femenina en puestos de personal directivo superior (porcentaje de mujeres en puestos de personal internacional del Cuadro Orgánico de categoría P-5 y superiores) en 2023, en la Sede y las oficinas de enlace



J. Indicadores de los efectos directos en materia de capacidad

33. En lo que respecta al indicador 3 de la ficha revisada de puntuación de los indicadores básicos de resultados, el FIDA seguirá esforzándose por garantizar que el nivel del indicador se mantenga hasta 2023 y años posteriores (cuadro 1).

Cuadro 1
Indicador básico de resultados 3 sobre capacidad – 2022

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	2023

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

34. Para lograr una mayor diversidad en la fuerza de trabajo, el FIDA realiza iniciativas de divulgación específicas. El equipo de contratación del Fondo vela por que se respeten los Procedimientos de aplicación en materia de recursos humanos, según los cuales al menos un tercio de los candidatos calificados preseleccionados para ocupar puestos vacantes deben ser de países de la Lista B y la Lista C (en conjunto).
35. Se ha mantenido la tendencia ascendente en la representación de los países de las Listas B y C en la categoría de personal internacional del Cuadro Orgánico. Además del aumento del 17 % en el período 2017/21 presentado en el informe de actualización sobre diversidad de 2021¹², se ha registrado un incremento del 2,5 % entre 2022 y 2023, ya que el porcentaje ha pasado del 48,5 % en 2022 al 49,7 % en 2023 (gráfico 6).

Gráfico 5
Personal internacional del Cuadro Orgánico y categorías superiores, en todo el FIDA, 2022-2023



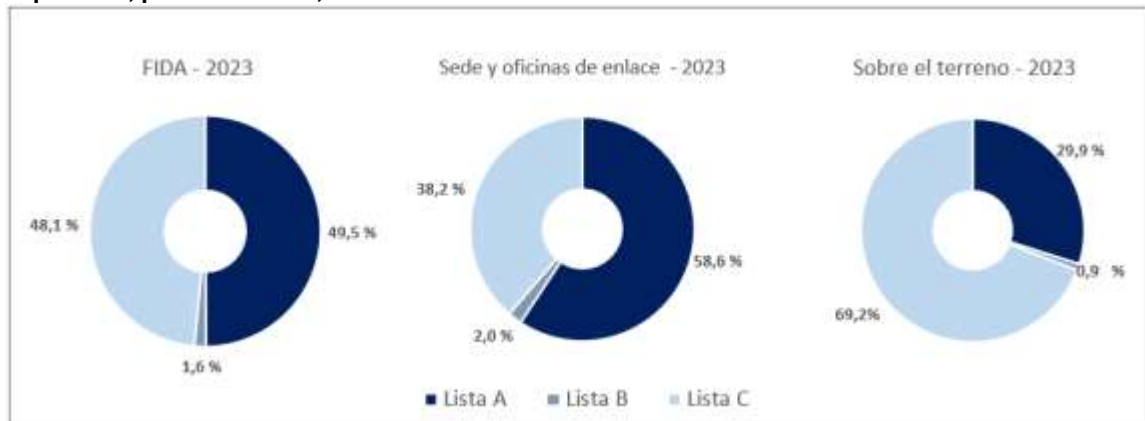
36. En lo relativo a la representación de las Listas A, B y C en la categoría de personal internacional del Cuadro Orgánico en las diferentes ubicaciones (gráfico 7), los ciudadanos de países de la Lista A representan la mayoría del personal de dicha categoría en todo el FIDA y en la Sede y las oficinas de enlace (un 49,5 % y un 58,6 %, respectivamente), y los ciudadanos de países de las Listas C y B representan el 70,1 % del personal internacional del Cuadro Orgánico sobre el terreno (un 69,2 % de la Lista C y un 0,9 % de la Lista B). Las primeras medidas para alcanzar el objetivo fijado para 2025 (a saber, lograr una representación de los países de las Listas B y C del 52 %, según el indicador 4 de la versión revisada

¹² EB 2021/132/R.4, apéndice, pág. 6.

de la ficha de puntuación de los indicadores básicos de resultados en materia de diversidad, equidad e inclusión) se centrarán en aumentar el número de funcionarios provenientes de las Listas B y C en la Sede y las oficinas de enlace.

Gráfico 6

Representación de las listas de países en el personal internacional del Cuadro Orgánico y categorías superiores, por ubicación¹³, en 2023



L. Indicadores de equidad e inclusión

37. En 2022, el FIDA realizó la encuesta general del personal para medir el índice de compromiso del personal. La encuesta abarcó preguntas sobre la cultura institucional del Fondo, incluida la diversidad.
38. El índice de compromiso del personal, elaborado a partir de siete preguntas, mide el grado de conexión de los empleados con la organización. Si bien aún no se ha alcanzado el objetivo del 80 % fijado para 2023, las respuestas muestran un resultado general positivo del 74 % en 2022. Esta cifra supera en 2 puntos porcentuales el valor de referencia establecido en la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión e implica que el FIDA avanza por buen camino.
39. Por primera vez, la encuesta incluyó también dos preguntas sobre la diversidad, la equidad y la inclusión¹⁴. Los resultados de la encuesta general del personal de 2022 constituyen un parámetro de referencia interno y permitirán evaluar si las medidas adoptadas en el marco de la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión han tenido efectos positivos, los cuales se medirán en la próxima encuesta (en 2024). También se añadirán preguntas básicas sobre estos temas en la próxima encuesta de percepción del FIDA que tendrá lugar en el tercer o cuarto trimestre de 2023.

M. Conclusión

40. La sección de resultados y análisis del presente documento pone de relieve que el FIDA está bien encaminado para alcanzar las metas fijadas con respecto a la mayoría de los indicadores. Además, el desglose pormenorizado de la información permite determinar las principales esferas que requieren un mayor análisis e intervención del grupo de trabajo sobre diversidad, equidad e inclusión, concretamente, la distribución de género por categoría de personal y ubicación. El

¹³ No se incluyen los porcentajes de escasa representatividad relativos al personal procedente de Estados no miembros.

¹⁴ En concreto, si el FIDA está comprometido con la diversidad y la inclusión y valora las diferentes perspectivas, experiencias, orígenes, conocimientos y enfoques de todo su personal, y si las personas son tratadas en condiciones de igualdad independientemente de su género, raza, origen étnico, nacionalidad, edad, idioma, orientación sexual, capacidades y discapacidad, cultura, religión, profesión, educación, estado civil, experiencia en el lugar de trabajo, función, tipo de puesto (nacional/internacional) y modalidad contractual.

FIDA ha puesto en marcha un plan de acción para mejorar la paridad de género (2022-2026) a fin de seguir avanzando en el cumplimiento de los objetivos institucionales en cuanto al género y atraer y retener personal cualificado.

41. En el futuro, a la vez que el programa básico en materia de diversidad, equidad e inclusión sigue ajustándose a las directrices más amplias de las Naciones Unidas al respecto, el Fondo buscará ampliar las repercusiones sobre el terreno adoptando un enfoque holístico. La capacidad del FIDA para atraer y retener a los mejores talentos depende de que pueda posicionarse como empleador atractivo en el mercado de trabajo actual y futuro. La cultura institucional constituye un pilar central de toda buena propuesta de valor al empleado. Por ello, el FIDA debe adaptarse a las tendencias externas que repercuten en el futuro de su personal y seguir mejorando la cultura en el lugar de trabajo, garantizando un entorno de dignidad y respeto para todos.

Revised DEI KPIs Scorecard and Disaggregated Indicators

Table B Revised DEI KPIs Scorecard

	Indicators	Targets	Baseline 2022	2023	Status	Timeline
Gender outcome indicators						
1	Women representation at senior level (percentage of women at grade P-5 and above) ¹⁵	40%	37.5%	42.5%	On track	2025
		50%		2030		
2	Gender parity in all grades (percentage of male and female staff in all grades)	50%	57.9%	58.3%	Decrease	2030
Capacity outcome indicators						
3	Capacity assessment and development – percentage of supervisors trained in mandatory training on gender bias	100%	100%	100%	Complete (sustain)	2023
Geographical representation outcome indicators						
4	Increased representation of List B & C countries (International Professional staff)	52%	48.5%	49.7%	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)	74%	On track	2023
*Subject to periodic review during DEI Strategy implementation						

¹⁵ Indicators 1, 2 and 4 are calculated on staff on fixed-term, continuing and indefinite appointments encumbering regular budget positions. Exclusions are those listed in footnote 9.

DEI Implementation plan

DEI Implementation Plan – Phases I, II & III – Q4 2021, 2022 & 2023

ACTION ITEMS		Activities	2021	2022					2023 & beyond			
			Q4	Q1	Q2	Q3	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 UPDATE 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	UPDATE 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.).										
9	CONTINUED IMPLEMENTATION, MONITORING AND REPORTING	Continue exchanging experiences and best practices with other United Nations entities and IFIs, including in relation to developing KPis.										
		Continue to strengthen and expand efforts and actions in areas that need further improvement, including a continued focus on ongoing and new initiatives, and maximum integration of diversity, equity and inclusion in the Fund’s culture, leadership and workforce.										