



Invertir en la población rural

**Junta Ejecutiva**

---

## **Respuesta de la Dirección a las observaciones de los Estados Miembros relativas a la actualización sobre la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA**

---

Signatura: EB 2024/OR/6/Add.1

Fecha: 28 de mayo de 2024

Distribución: Pública

Original: Inglés

**Para información**

---

---

### **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

---

Observaciones de Francia	Respuesta de la Dirección
<p>Los jefes de las misiones francófonas ante el FIDA en Roma desean dar las gracias a la Dirección por la actualización sobre la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA y llamar su atención sobre la importancia de aplicar plenamente el multilingüismo.</p> <p>En una carta dirigida al Presidente del FIDA, de fecha 8 de abril, el Presidente del grupo de jefes de las misiones francófonas en Roma recordó que los principios de igualdad de los idiomas oficiales y de no discriminación entre los idiomas están consagrados en la Carta de las Naciones Unidas. El multilingüismo es un valor fundamental de las Naciones Unidas y el corolario de su universalidad.</p> <p>Sin embargo, según el Informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre multilingüismo (2021), el inglés sigue siendo el idioma preferido en las Naciones Unidas tanto para la contratación —en el 98,7 % de las ofertas de empleo se requieren conocimientos de inglés, mientras que en el caso del francés se ha producido un descenso de 1,2 puntos desde 2017 (hasta el 10,4 %)— como para las comunicaciones internas, habida cuenta de que en los sitios de la intranet de las entidades de la Secretaría, el 98 % del contenido está disponible en inglés, en comparación con el 16 % disponible en francés.</p> <p>Por otro lado, quisiéramos poner de manifiesto la falta de datos objetivos que, al margen del cumplimiento del marco lingüístico aplicable a las reuniones y la documentación oficial, permitirían cuantificar el multilingüismo de las organizaciones internacionales, en particular en términos de uso y dominio de otros idiomas por parte del personal y los empleados de estos organismos.</p> <p>Por este motivo, en el marco de la Decimotercera Reposición de los Recursos del FIDA, 12 Estados Miembros del Fondo (muchos de ellos francófonos) instaron al FIDA de manera colectiva a</p>	<p>Agradecemos a Francia sus observaciones.</p> <p>Nos agrada que se reconozcan los esfuerzos que está realizando el FIDA por mejorar el multilingüismo entre los miembros de su plantilla y estamos de acuerdo con las observaciones que se exponen en la declaración.</p> <p>El FIDA confirma su compromiso de adoptar un enfoque gradual para efectuar de manera oficial labores de seguimiento, supervisión y presentación de información sobre el multilingüismo. Los datos que se obtengan en el transcurso de ese período ayudarán también a realizar un análisis de las deficiencias con el fin de determinar un enfoque que se adecúe mejor al propósito de fomentar el multilingüismo. Si bien esta labor requiere tiempo y recursos humanos y financieros, nos comprometemos a proporcionar información actualizada en el próximo informe anual sobre diversidad, equidad e inclusión.</p>

Observaciones de Francia	Respuesta de la Dirección
<p>elaborar indicadores para medir el multilingüismo. Así pues, nos gustaría agradecer a la Dirección del FIDA que se haya incluido el siguiente párrafo en el informe sobre la reposición:</p> <p><i>109. El multilingüismo es un valor fundamental de las Naciones Unidas. El Fondo reconoce la importancia de potenciar el multilingüismo en su plantilla y estudiará diversos enfoques para alcanzar este objetivo. Para tal fin, se basará en las mejores prácticas y normas en vigor en el sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales pertinentes. A medida que aplica su Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión, el FIDA creará indicadores adecuados sobre el multilingüismo. Por medio del informe anual sobre los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia se presentarán a la Junta Ejecutiva actualizaciones periódicas sobre este ámbito.</i></p> <p>Elogiamos la decisión del FIDA de incluir indicadores básicos de resultados en materia de multilingüismo en la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión. Felicitamos al FIDA por el análisis comparativo que llevó a cabo con otros organismos de las Naciones Unidas o instituciones financieras internacionales. Aplaudimos que en el próximo informe anual sobre la aplicación de la Estrategia (2024-2025) se introduzca un nuevo indicador: el porcentaje de miembros del personal que participan en cursos o programas de capacitación en los cuatro idiomas oficiales del FIDA en la Sede u otras oficinas. Tomamos debida nota del compromiso del FIDA de desarrollar un futuro indicador de resultados que permita medir el porcentaje de personal con dominio de varios de sus idiomas oficiales. Esperamos que este indicador se elabore rápidamente y agradeceríamos al FIDA toda información al respecto.</p> <p>Los jefes de las misiones francófonas del FIDA en Roma agradecen de antemano a la Dirección su respuesta.</p>	

Observaciones de Indonesia	Respuesta de la Dirección
<p><b>Cuestiones de género</b></p> <p>En el párrafo 22, se afirma que en cuanto a los indicadores relativos al género y “la distribución del personal femenino en la Sede y las oficinas de enlace, se observa una pauta semejante a la general del FIDA (el 57,9 %), siendo algo más acusada la representación mayoritaria de mujeres entre el personal con contratos de plazo fijo (el 62 %)”.</p> <p>Asimismo, en el párrafo 27 se indica que “en cuanto a la representación de mujeres en puestos de categoría P-5 y superiores en la Sede y las oficinas de enlace y sobre el terreno, en el gráfico 5 (apéndice IV) se pone de manifiesto el hecho de que el 52,9 % de los puestos de personal directivo superior en la Sede y las oficinas de enlace está ocupado por mujeres. También se aprecia que el ámbito en el que es preciso esforzarse más por mejorar la representación es sobre el terreno, donde solo el 32,4 % de los puestos de categoría P-5 y superiores está ocupado por mujeres”.</p> <p>Y en el párrafo 40: “Al 1 de enero de 2024, el porcentaje de mujeres pasantes y funcionarias subalternas del cuadro orgánico ubicadas en oficinas del FIDA sobre el terreno y en la Sede y las oficinas de enlace superaba el 50 % (el 71,4 % y el 52,0 %, respectivamente). Por lo que se refiere a los pasantes, ello representa un aumento con respecto a 2023 (el 65,3 %), mientras que se observa un descenso en la categoría de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico (el 61,5 %)”.</p> <p>Una representación mayoritaria de mujeres o de hombres a cualquiera de los niveles o en cualquiera de las ubicaciones tampoco es lo ideal: tanto las estrategias como las aportaciones pueden acabar siendo menos inclusivas y caer en el desequilibrio. ¿Qué medidas está adoptando el FIDA para mantener o lograr un mayor equilibrio de género? ¿Qué está haciendo el FIDA de cara a reclutar a más mujeres para que trabajen sobre el terreno?</p>	<p>Agradecemos la atención que han prestado a estas importantes cuestiones y nos gustaría ofrecerles un resumen de las medidas que el FIDA está adoptando para abordarlas.</p> <p><b>Equilibrio de género</b></p> <p>Somos conscientes de los datos que figuran en los párrafos 22 y 27 sobre la representación de mujeres en los distintos niveles del FIDA. El FIDA está trabajando activamente en la aplicación de estrategias encaminadas a contratar, retener y promover a un mayor número de mujeres en puestos de liderazgo en el Fondo, entre otras cosas mediante actividades de divulgación específicas, asociaciones con organizaciones y universidades locales, iniciativas de desarrollo del liderazgo y políticas y prácticas que tengan en cuenta las cuestiones de género.</p> <p>Además, en el contexto del actual proceso de descentralización y del marco de movilidad del FIDA, el Fondo es plenamente consciente de la importancia de un entorno de trabajo propicio e inclusivo.</p> <p>El análisis de los datos sigue sirviendo de base para nuestras metas de contratación y, gracias a un riguroso trabajo de seguimiento, la representación mayoritaria en el cuadro de servicios generales —que llegó a ser del 76,8 % en 2023— se redujo al 63,87 % en 2024. El enfoque seguirá siendo el mismo, es decir, el seguimiento y el ajuste de la proporción de paridad en todas las categorías de personal.</p>

Observaciones de Indonesia	Respuesta de la Dirección
<p>Representación de los países: Si bien es cierto que el equipo de contratación del FIDA 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 debe ser de países de la Lista B y la Lista C (en conjunto).</p> <p>A pesar de que 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, sigue existiendo una gran brecha en la representación de los países. Puede observarse en el párrafo 31, donde se afirma que "En lo relativo a la representación de países de las Listas A, B y C en la categoría de personal internacional del Cuadro Orgánico en las diferentes ubicaciones (gráfico 7, apéndice IV), 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 (el 49,1 % y el 58,8 %, respectivamente), mientras que los ciudadanos de países de las Listas C y B representan el 70,1 % del personal internacional del Cuadro Orgánico sobre el terreno (el 67,9 % de la Lista C y el 2,2 % de la Lista B)".</p> <p>En definitiva, la Lista A decide las estrategias y políticas del FIDA, mientras que la mayoría del personal de las Listas C y B aplica esas estrategias y políticas. ¿Qué está haciendo la Dirección del FIDA para lograr un personal más inclusivo y diversificado en términos de representación geográfica? ¿Qué medidas se están adoptando para contratar a personal cualificado de las Listas B y C?</p>	<p><b>Representación de los países:</b> Reconocemos la brecha que existe en la representación de los países entre el personal internacional del Cuadro Orgánico del FIDA, como se destaca en el párrafo 31; este fue uno de los motivos por los que se establecieron las metas de los indicadores básicos de resultados en la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión.</p> <p>El FIDA está llevando a cabo una amplia gama de iniciativas de divulgación, entre las que se incluyen anuncios en plataformas de redes profesionales como LinkedIn, y de colaboración con empresas especializadas en divulgación y búsqueda de personal ejecutivo, con el fin de atraer a candidatos que reúnan las condiciones de diversidad necesarias en términos de género y procedencia geográfica.</p> <p>En el ámbito de las políticas, nuestro equipo de contratación respeta 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 debe ser de países de la Lista B y la Lista C en conjunto. Trabajamos activamente para ampliar nuestras redes de contratación, captar talentos de las regiones menos representadas y brindar apoyo y recursos a los candidatos de los países de las Listas B y C durante todo el proceso de contratación.</p> <p>En conclusión, el FIDA está decidido a promover la igualdad de género y la diversidad en todos los aspectos de sus operaciones, incluidas la contratación, retención y promoción profesional del personal. Estamos realizando un estrecho seguimiento de nuestros progresos y haciendo todo lo posible por alcanzar las metas, conforme a lo establecido en nuestra Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión.</p>