



Invertir en la población rural

Junta Ejecutiva

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

Signatura: EB 2024/OR/R.6

Fecha: 11 de abril de 2024

Distribución: Pública

Original: Inglés

Para examen

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

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

Preguntas técnicas:

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 cultura en el lugar de trabajo del FIDA, integrada por los valores fundamentales del Fondo de integridad, respeto, profesionalidad y atención a los resultados y resumida en su Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión, va dirigida a fomentar un entorno propicio para una fuerza de trabajo diversa. Dando prioridad a la diversidad, la equidad y la inclusión se aprovecha la pluralidad de extracciones de los Estados Miembros del FIDA y su fuerza de trabajo para atender con eficacia las necesidades de los beneficiarios y potenciar al máximo el impacto de la labor del Fondo.
2. La Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión se está aplicando por fases, y desde 2021 se presenta periódicamente cada año información actualizada a la Junta Ejecutiva en relación con los avances registrados durante las fases I a IV del plan de aplicación (apéndice I). En los párrafos que siguen se describen las actividades y los logros recientes, junto con conjuntos de datos que demuestran los avances hacia el cumplimiento de las metas de los indicadores básicos de resultados indicados en la Estrategia.

II. Información actualizada sobre los progresos realizados

A. Fase III (2023)

3. Para la fase III se preveían las siguientes medidas: i) integración máxima de la diversidad, la equidad y la inclusión en la cultura, el personal directivo y la fuerza de trabajo del Fondo; ii) ejecución de programas de sensibilización que incluyan formación obligatoria en diversidad, equidad e inclusión, y iii) comparación con otras entidades de las Naciones Unidas e instituciones financieras internacionales.

B. Integración de la diversidad, la equidad y la inclusión en la cultura, el personal directivo y la fuerza de trabajo del FIDA

4. El FIDA ha examinado los aspectos relativos a la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de la iniciativa más amplia sobre la cultura en el lugar de trabajo, a la luz del contexto de descentralización en curso, a fin de inculcar en todo el personal un sentido de pertenencia respecto del FIDA y su misión.
5. **Personal directivo.** El personal directivo del FIDA ha dado prioridad a la cultura en el lugar de trabajo, así como a otros objetivos institucionales, ocupándose sistemáticamente de la cuestión en las reuniones de alto nivel, las reuniones generales y los retiros estratégicos. Sobre la base de la encuesta general del personal de 2022, los directores de los departamentos informan con regularidad al Comité de Gestión Ejecutiva (EMC) de los progresos en materia de cultura en el lugar de trabajo y diversidad, equidad e inclusión. La Dirección garantiza la transparencia y la participación presentando información actualizada en entradas de blog periódicas y reuniones con la Asociación del Personal del FIDA.
6. De conformidad con el compromiso con la modelización del cambio, el personal directivo superior, incluido el Presidente, practicó la rendición de cuentas emprendiendo un ejercicio de obtención de opiniones en 360 grados cuyos resultados se comunicaron a los supervisores y subordinados inmediatos. Están en curso labores de asesoramiento individual y en equipo con los directores, cada uno de los cuales se compromete a adoptar medidas concretas específicas. Se ha incluido un objetivo normalizado de rendimiento en materia de cultura en el lugar

de trabajo para todos los directores y supervisores. Actualmente se encuentra en fase de consulta final un proyecto de pacto para el personal directivo superior con el que se pretende reiterar el compromiso del personal directivo de actuar como modelos de conducta.

7. El grupo de trabajo del FIDA sobre diversidad, equidad e inclusión, del que forma parte una masa crítica del personal directivo y de la fuerza de trabajo del Fondo, siguió reuniéndose trimestralmente. El papel de los promotores de la diversidad, la equidad y la inclusión se amplió para que pasasen a designarse promotores de la cultura en el lugar de trabajo y de la diversidad, la equidad y la inclusión. Se trata de funcionarios propuestos en la Sede y a escala regional y en los países de los que se espera que actúen como modelos de una cultura respetuosa en el lugar de trabajo y presten apoyo a iniciativas en ese sentido.
8. **Programas de bienestar y resiliencia del personal.** Además de observar los feriados oficiales dedicados a conmemorar celebraciones religiosas y la diversidad, el personal puede tomarse dos días electivos de relevancia personal. Las intervenciones del FIDA tienen en cuenta las necesidades derivadas de la edad y el género. Se ofrecen cursos de mejora de las competencias para mantener la eficacia del personal en el ejercicio de sus funciones e impulsar el crecimiento profesional. La Red de Jóvenes del FIDA ofrece a los jóvenes profesionales una plataforma para contribuir y prosperar. Las iniciativas de salud y bienestar incluyen sesiones en línea de conciencia plena, cursos de entrenamiento físico e instalaciones de esparcimiento. El FIDA también ofrece a las mujeres talleres de sensibilización sobre seguridad, charlas sobre el período posterior a la menopausia, servicios médicos preventivos, como citologías, ecografías y cribados de cáncer de mama, y salas de lactancia.
9. El Fondo puso en marcha una serie de talleres sobre gestión del estrés y resiliencia, junto con el programa "Fomento de una cultura de la resiliencia dentro del FIDA: Capacitación y asesoramiento en materia de resiliencia y bienestar del personal", dirigido a directores y supervisores (de categoría P-5 y D).
10. **Inclusión de la discapacidad.** La voluntad 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, equidad e inclusión. Como medida dirigida a institucionalizar disposiciones sobre ajustes razonables, los coordinadores de esta Estrategia en el FIDA participaron en un intercambio de conocimientos con el equipo del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) encargado de la inclusión de la discapacidad. El FIDA ya ha revisado sus directrices y procedimientos sobre viajes para tener en cuenta las necesidades del personal con discapacidad y ha previsto instalaciones específicas en la Sede para la inclusión de la discapacidad.
11. La Academia de Operaciones del FIDA introdujo en sus operaciones un curso sobre inclusión de la discapacidad. Se celebraron actos de colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas para intercambiar ideas sobre una transformación rural que incluya la discapacidad y explorar vías y soluciones para promover una transición verde que sea justa y también la incluya.

C. Programas de sensibilización y formación obligatoria

12. El curso del FIDA de aprendizaje en línea sobre diversidad, equidad e inclusión se elaboró internamente y se puso en marcha el 26 de septiembre de 2023. Este curso obligatorio presenta conceptos de diversidad, equidad e inclusión, ofrece consejos para modificar los comportamientos derivados de "sesgos inconscientes" y fomenta un entorno de trabajo psicológicamente seguro.

13. El curso estuvo seguido por una serie de charlas sobre diversidad, equidad e inclusión impartidas por expertos externos¹, tanto presencialmente en la Sede del FIDA como por Zoom para las oficinas sobre el terreno. La primera charla (tercer trimestre) se tituló "Creación de una cultura de la diversidad y la inclusión en el FIDA" y trató de los sesgos inconscientes y su gestión en el lugar de trabajo. La segunda (cuarto trimestre) se tituló "Fomento de la inclusión mediante la inteligencia emocional" y puso de relieve la importancia de la autoconciencia y la conciencia social, así como de la autorregulación y la regulación social, para fomentar un entorno de trabajo inclusivo.
14. En el marco de la labor de comunicación estratégica, también se emprendieron iniciativas interpersonales para ampliar las plataformas de participación. Un ejemplo fue una "Mesa dulce sobre diversidad" montada en el vestíbulo de la Sede para promover el diálogo sobre identidad de género, relaciones raciales, etc. Se alentó la participación del personal mediante llamamientos a la acción dispuestos en zonas diversas como ascensores, espacios comunes y baños.

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

15. El FIDA siguió participando en el grupo de trabajo multidisciplinario de funcionarios de contacto sobre diversidad, equidad e inclusión, establecido por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión y dirigido por la Red de Recursos Humanos, y siguió aprovechando sus recursos. El grupo de trabajo preparó un glosario y buenas prácticas en materia de diversidad, equidad e inclusión que han sido adoptadas por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión. Este también solicitó que en el marco del grupo de trabajo se estableciera un subgrupo sobre inclusión de la discapacidad. El FIDA es una de las 12 organizaciones que conforman este subgrupo, además del UNICEF y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que lo copresiden.
16. El FIDA se sumó formalmente a Ubuntu, plataforma dedicada a la labor en materia de diversidad, equidad e inclusión en el sector público, las instituciones financieras internacionales, los bancos multilaterales de desarrollo y los organismos de las Naciones Unidas, y participó en ella. La primera reunión presencial, que tenía por objeto facilitar el intercambio de conocimientos entre iguales, se celebró en Basilea en 2023.

E. Multilingüismo: indicador básico de resultados

17. Como se acordó con los Estados Miembros durante la Consulta sobre la Decimotercera Reposición de los Recursos del FIDA (FIDA13), la Dirección procedió a implantar un indicador básico de resultados en materia de multilingüismo y llevó a cabo un análisis comparativo con organismos de las Naciones Unidas e instituciones financieras internacionales. Los resultados de este análisis pusieron de relieve el hecho de que, aunque muchas organizaciones reconocían el multilingüismo como parte integrante de la diversidad, no se disponía de ningún indicador formal para medir los correspondientes progresos. Habiendo tomado la delantera mediante la adopción de un marco formal de diversidad, equidad e inclusión, el FIDA propone ahora como primera medida el siguiente indicador de producto con fines de seguimiento y consignación en su actualización anual: porcentaje del personal de la Sede y las oficinas sobre el terreno que participa anualmente en cursos o programas de enseñanza de los cuatro idiomas del FIDA.
18. El indicador básico de resultados propuesto se medirá y consignará en el informe anual sobre diversidad, equidad e inclusión de 2024-2025 con datos desglosados por ubicación en la Sede y por regiones. Este análisis orientará la adopción de estrategias nuevas para cumplir objetivos operacionales y en materia de diversidad, equidad e inclusión con miras a determinar posteriormente un futuro indicador de los efectos directos. Aunque no se han fijado referencias o metas específicas en

¹ Nadia Ramadan Jones <https://culturecIPHER.org/> y Kevin England <https://www.infinitoassociates.com/>.

relación con este indicador, el objetivo es mostrar las iniciativas y los progresos en curso con respecto a la promoción de la diversidad lingüística y el fomento de una fuerza de trabajo multilingüe adecuada a un FIDA mundial, como se indica en el apéndice II.

F. Indicadores básicos de resultados: resultados y análisis

19. Los indicadores básicos de resultados que figuran en la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA (apéndice III) se consignan y analizan en la presente sección. Los datos consignados con ayuda de gráficos y cuadros (apéndice IV) entraron en vigor el 1 de enero de 2024, de no indicarse otra cosa. Además, se han utilizado las siguientes definiciones²:
- 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.
 - 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 internacionalmente conforme a la definición de "personal con contratos de plazo fijo" mencionada anteriormente y categorías superiores (incluidos los Directores, Vicepresidentes Adjuntos y el Vicepresidente), salvo 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 patrocinado por países donantes conforme a la definición de "personal con contratos de plazo fijo" mencionada anteriormente.
 - f) **Personal nacional del Cuadro Orgánico:** personal contratado a nivel nacional conforme a la definición de "personal con contratos de plazo fijo", en la categoría de personal nacional del Cuadro Orgánico.
 - g) **Personal del Cuadro de Servicios Generales:** personal contratado a nivel nacional conforme a la definición de "personal con contratos de plazo fijo", en la categoría de Servicios Generales, en la Sede y sobre el terreno.
 - 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)³.
 - i) **Sede y oficinas de enlace:** personal ubicado en Roma y en oficinas de enlace del FIDA (Nueva York y Washington D. C.; Bruselas; Riad, y Yokohama).
 - j) **Terreno:** personal ubicado en todos los lugares de destino distintos de la Sede y las oficinas de enlace.

² 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.

³ Con el fin de reflejar mejor las cifras reales, el número de miembros del personal fuera de plantilla presentado es el vigente al 1 de febrero del año sobre el que se informa.

G. Indicadores de los efectos directos en materia de género

20. La División de Recursos Humanos realiza el seguimiento de varios indicadores básicos de resultados sobre diversidad y composición de la fuerza de trabajo para el Marco de Gestión de los Resultados del Fondo y el Informe sobre la eficacia del FIDA en términos de desarrollo. 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.
21. En el gráfico 1 (apéndice IV) se presentan los datos desglosados sobre el porcentaje de mujeres en todas las categorías de personal de plantilla y fuera de plantilla. Además, en los gráficos 2 y 3 (apéndice IV) 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 de mujeres en la fuerza de trabajo total del FIDA es del 55,4 %, un 2,4 % por encima del margen de paridad de género del 47 % al 53 % recomendado por el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (UN-SWAP)⁴. En el caso de las categorías de personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional y nacional, la cifra se sitúa en un 50,4 % y un 51,8 %, respectivamente. Las cifras correspondientes al personal del cuadro de Servicios Generales y con contratos de corto plazo son del 73,4 % y el 67,1 %, respectivamente, mientras que para las categorías de oficiales subalternos del Cuadro Orgánico y personal fuera de plantilla se sitúan en el 52 % y el 51,2 %, respectivamente. El porcentaje de mujeres en la categoría de personal con contratos de plazo fijo (exceptuando el personal fuera de plantilla) es del 57,9 % y supera el margen de paridad de género recomendado. Puede que ello se deba a la representación mayoritaria de mujeres en las categorías de personal del cuadro de Servicios Generales y con contratos de corto plazo. Sin embargo, en comparación con el último informe de actualización, la cifra correspondiente al personal del cuadro de Servicios Generales disminuyó del 77,8 % al 73,4 %, mientras que la correspondiente al personal con contratos de corto plazo aumentó del 60 % al 67,1 %.
22. En el gráfico 2, relativo a 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 %).
23. En el gráfico 3 se indica la distribución del personal femenino sobre el terreno. Si bien se ha alcanzado la paridad de género en el personal con contratos de plazo fijo (el 52,5 %) y en el subconjunto de personal nacional del Cuadro Orgánico (el 51,8 %), el desglose muestra que, en comparación con la distribución observada para el FIDA en su conjunto y para la Sede y las oficinas de enlace, las mujeres están infrarrepresentadas en las categorías de personal internacional del Cuadro Orgánico y de oficiales subalternos del Cuadro Orgánico, mientras que están sobrerrepresentadas en la categoría de personal del Cuadro de Servicios Generales y personal con contratos de corta duración.
24. En general, los gráficos 1, 2 y 3 ponen de relieve el hecho de que el Fondo va en la dirección correcta en cuanto a 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

⁴ Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (UN-SWAP): <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/UN-SWAP-2-TN-PI12-Equal-representation-of-women-en.pdf>.

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 categoría de personal del Cuadro de Servicios Generales.

25. En el gráfico 4 (apéndice IV) se indica la representación de mujeres en la categoría P-5 y superiores, incluidas las mujeres en puestos de oficial nacional de categoría D y las que forman parte del EMC en 2023/2024. 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.
26. La representación de mujeres en puestos de categoría P-5 y superiores aumentó un 10,1 % en 2024 (pasando del 42,5 % en 2023 al 46,8 %). En términos absolutos, el número de funcionarias en puestos de categoría P-5 y superiores aumentó en ese período un 16 %, pasando del 50 % al 58 %. Además, la representación de mujeres en el EMC ha aumentado un 18,4 %, del 37,5 % en 2023 al 44,4 % en 2024.
27. 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.

H. Indicadores de los efectos directos en materia de capacidad

28. En lo que respecta al indicador básico de resultados 3 del sistema de puntuación, el FIDA seguirá esforzándose por garantizar que el nivel del indicador se mantenga hasta 2024 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	Calendario
3	Evaluación y fomento de la capacidad - porcentaje de supervisores que han asistido a sesiones de formación obligatorias sobre prejuicios sexistas	100	100	Terminado	2023

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

29. Para conseguir una mayor diversidad de la fuerza de trabajo, el equipo de contratación del FIDA vela por que se respeten los HRIP⁵, 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).
30. 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 2017-2021 presentado en el informe de actualización sobre diversidad de 2021⁶, cabe observar un incremento del 1,4 %, al pasar del 49,7 % en 2023 al 50,4 % en 2024 (gráfico 6, apéndice IV).
31. 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

⁵ Procedimientos de aplicación en materia de recursos humanos.

⁶ EB 2021/132/R.4, apéndice, pág. 6.

(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).

Otras categorías de personal

32. **Pasantes.** El programa de pasantías del FIDA ofrece a los estudiantes recién graduados o por graduar una experiencia única de aprendizaje consistente en asistir al FIDA en diversos ámbitos profesionales pertinentes para su misión. Al 1 de enero de 2024, el FIDA tenía 63 pasantes contratados, de los cuales el 61,9 % poseía la nacionalidad de un país de la Lista A. El número de pasantes de países de la Lista A aumentó levemente en comparación con el año anterior (el 61,3 %). También se registró un ligero aumento del número de pasantes de países de la Lista B en el período sobre el que se informa (del 1,5 % al 1,6 %), mientras que el número de pasantes de países de la Lista C disminuyó en comparación con 2023 (del 38,7 % al 36,5 %). Los pasantes son fundamentalmente ciudadanos de Italia, China, la India, los Estados Unidos, España, Alemania y Rwanda. En los cuadros 1 y 2 (apéndice IV) se desglosa esta información por Lista, ubicación y nacionalidad.
33. **Los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico** están patrocinados por países donantes que invierten en ciudadanos jóvenes con estudios universitarios de sus propios países o de otros países. Este programa fomenta las asociaciones entre el FIDA y los Estados Miembros patrocinadores contratando a estos funcionarios subalternos en el marco de acuerdos bilaterales.
34. Al 1 de enero de 2024, trabajaban en el FIDA 25 funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico: 19 de países de la Lista A (el 76,0 %) y el resto, de países de la Lista C (el 24,0 %), lo cual supone un aumento en cuanto a los países de la Lista C con respecto al año anterior (el 19,2 %). El FIDA ha concertado acuerdos para la contratación de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico con Alemania, Bélgica, China, Dinamarca, los Estados Unidos, Finlandia, Francia, Italia, el Japón, Noruega, el Reino de los Países Bajos, la República de Corea, Suecia y Suiza. En estos acuerdos no se especifica un número máximo de funcionarios subalternos para los que se puede aportar financiación en un momento dado. En los cuadros 1 y 2 figura un desglose.
35. Las asignaciones de **funcionarios de programas especiales** ofrecen a funcionarios superiores de Estados Miembros patrocinadores la oportunidad de aportar sus conocimientos especializados al FIDA a la vez que enriquecen su experiencia en contextos de las Naciones Unidas e instituciones financieras internacionales a través del Fondo. Esta iniciativa fortalece la asociación entre el FIDA y los Estados Miembros patrocinadores con la contratación de funcionarios de programas especiales en el marco de acuerdos bilaterales. Al 1 de enero de 2024 trabajaban en el FIDA tres funcionarios de programas especiales, dos de países de la Lista A y uno de un país de la Lista C. El FIDA ha concertado acuerdos para la contratación de funcionarios de programas especiales con el Japón, la República de Corea, Estonia y Dinamarca. En los cuadros 1 y 2 figura un desglose.
36. **Personal en préstamo.** Los miembros del personal en préstamo son personas a quienes sus administraciones nacionales, organizaciones intergubernamentales u otras organizaciones o entidades ponen temporalmente a disposición del Fondo a través de una de las modalidades siguientes: acuerdos de asignación patrocinados íntegramente o en parte por entidades externas; acuerdos interinstitucionales sobre el traslado, la adscripción o el préstamo de personal entre las organizaciones que utilizan el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas (Acuerdo Interinstitucional sobre el Traslado); acuerdos con instituciones financieras internacionales, organizaciones de desarrollo u organizaciones intergubernamentales de otro tipo, o acuerdos con administraciones nacionales u organizaciones intergubernamentales a través de préstamos, intercambios u otros mecanismos.

37. Los miembros del personal en préstamo contratados en virtud del acuerdo interinstitucional de las Naciones Unidas se consideran personal a plazo fijo en la actualización anual en materia de diversidad, equidad e inclusión. No se contabilizan por separado como personal en préstamo en este documento porque participan en un proceso de selección competitiva y se contratan en virtud del acuerdo interinstitucional de las Naciones Unidas, lo cual garantiza la continuidad del servicio en el régimen común de las Naciones Unidas y la administración ininterrumpida de sus prestaciones y derechos.
38. Al 1 de enero de 2024, se encontraban en préstamo en el FIDA siete funcionarios: tres eran nacionales de países de la Lista A, dos de países de la Lista B y dos de países de la Lista C. El porcentaje de funcionarios de países de las Listas A, B y C (el 42,9 %, el 28,6 % y el 28,6 %, respectivamente) difería con respecto al año anterior (el 50 %, el 33,3 % y el 16,7 %, respectivamente). Todos los miembros del personal en préstamo trabajan en la Sede (Sede y oficinas de enlace). El FIDA tiene concertados acuerdos con Expertise France, el Ministerio de Agricultura y Soberanía Alimentaria de la República Francesa, el Banco de Italia, BID Invest, el Reino de la Arabia Saudita, el Ministerio de Finanzas de la República Popular China y el Fondo de Kuwait para el Desarrollo Económico Árabe. En los cuadros 1 y 2 figura un desglose.
39. En diciembre de 2023, el FIDA actualizó su metodología para determinar el número máximo de ciudadanos de un mismo Estado Miembro que se benefician de acuerdos de asignación. En lugar de un número determinado, ahora se basa en un porcentaje (el 0,50 %) de los puestos del FIDA financiados con cargo al presupuesto ordinario que se aprueban al año. La nacionalidad que se tiene en cuenta es la del Estado Miembro de la entidad que libera los fondos, no la de las personas en préstamo al FIDA.

Datos desglosados por género

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 %). En el cuadro 3 (apéndice IV) se proporcionan datos desglosados por género.

J. Indicadores de equidad e inclusión

41. A modo de seguimiento de la encuesta general del personal de 2022, el FIDA llevó a cabo una encuesta rápida del 4 de enero al 16 de febrero de 2024. Las tasas de respuesta eran comparables: el 72 % en 2022 y el 73 % en 2024. La puntuación correspondiente a una pregunta central en materia de diversidad, equidad e inclusión, por la que se determina si el personal percibe que en el FIDA se trata a las personas con dignidad y respeto, con independencia de su género, raza, grupo 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, aumentó del 49 % en 2022 al 64 % en 2024.

III. Conclusión

42. La sección de resultados y análisis pone de manifiesto la eficacia de algunas de las intervenciones específicas en cuanto al cumplimiento de los objetivos de la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión. El FIDA se encuentra en vías de cumplir sus metas en relación con la mayoría de los indicadores y de mantener el impulso en sus índices de inclusión, cuestión esencial de cara al futuro. Un análisis detallado de los resultados de la encuesta rápida determinará la orientación de las ulteriores medidas e intervenciones en materia de cultura en el lugar de trabajo y

diversidad, equidad e inclusión. Las mejoras respecto de los aspectos menos destacados de la encuesta general del personal de 2022 en medio de las complejidades de la descentralización dan cabida al optimismo en cuanto al cumplimiento de la meta del índice de compromiso del personal⁷ en la encuesta de 2025. Asimismo, en preparación para un mayor grado de participación, se reconoció formalmente el papel de los promotores de la cultura en el lugar de trabajo y de la diversidad, la equidad y la inclusión, y sus responsabilidades aparecían reflejadas en sus objetivos individuales de desempeño anuales. Está previsto impartirles capacitación específica en el segundo trimestre de 2024.

43. El concepto de uso óptimo de los recursos nos obliga a potenciar al máximo el impacto de los recursos invertidos en el fomento de la cultura del lugar de trabajo, la diversidad, la equidad y la inclusión y el bienestar del personal. El FIDA aprovechará las intervenciones existentes y la colaboración entre departamentos para implantar el multilingüismo como nuevo indicador básico de resultados en materia de diversidad, equidad e inclusión.

⁷ Apéndice III, puntuación de los indicadores básicos de resultados revisados en materia de diversidad, equidad e inclusión e indicadores desglosados.

DEI implementation plan

DEI implementation plan – Phases I, II, III & IV – Q4 2021, 2022, 2023 & 2024

ACTION ITEMS		Activities	2021	2022	2023	2024 & beyond			
						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.							

Proposed multilingualism indicator

	Description
1	<p>Language training programmes</p> <p>* The percentage of staff participating in language training courses/programmes focused on the four IFAD languages, in HQ and field offices on an annual basis."</p>

Summary

The proposal to align the multilingualism KPI to existing interventions at IFAD was informed by the need to **acknowledge ongoing language-related interventions** as well as to take the opportunity to **strengthen them**. Diversity of languages is not only valuable for staff growth and sense of belonging, but also fundamental to IFAD's mandate to invest in rural people without fear of language barriers. For the purpose of a well-coordinated intervention, the concept of Value for Money (VFM) requires that we maximise the impact of resources invested in fostering Workplace Culture, Diversity, Equity and Inclusion (DEI) and project delivery.

Efforts at language diversity at IFAD

Central to IFAD's operations is the effective communication across its official languages of English, French, Spanish and Arabic. IFAD maintains its corporate website and social media channels in all official languages, promoting inclusivity and accessibility in its online communications. Social media videos showcasing IFAD projects and press releases are presented in official languages, demonstrating the organization's commitment to linguistic diversity.

IFAD's language services strategy is integral to IFAD's mission of empowering rural communities worldwide and ensuring that language is not a barrier to accessing its programs and initiatives. The Office of the Secretary (SEC), through the Language Services Section, plays a key role in ensuring multilingual accessibility for governing bodies through interpretation and translation in all official languages. SEC delivers high-level meeting and documentation services to Member States and international conferences, fostering multilingual dialogue among stakeholders.

In addition, multilingualism is embedded in IFAD's Human Resources Implementation Procedures (HRIP). The aim is to enrich language ability, enhance communication skills, build cultural awareness, **foster staff mobility, and allow more flexibility for diverse working assignments especially in a decentralized environment**. Language training is available to short-term staff and interns in addition to fixed term staff members and their recognized partners. These languages courses are guided by the [Language Courses Guidelines](#) and are provided through self-paced e-learning, live online classes, and HQ classes. In practical terms, IFAD specifies the language proficiency needed in its vacancy announcements (VA). For example, a VA for the role of Country Director in Latin America (P4), specifies that an excellent knowledge of English and Spanish is mandatory. The VA for a Lead Regional Technical Specialist - Rural Finance (P5) based in Abidjan makes excellent knowledge of English and an intermediate level in French mandatory. The VA for a Country Operations Analyst

(NOA) based in Istanbul requires fluency in English and the local duty station language. These language level competencies are tested at the interview stage. Where an excellent knowledge of a local knowledge is not required but desirable, IFAD also provides one-on-one/group language training options to staff in the first year of appointment or reassignment to aid easier integration in the host country. This is particularly true for members of Senior Management and Country Directors who are provided up to 50 hours individual language lessons for one of IFAD's official languages or the host country language.

Beyond IFAD's official languages, there are ten other languages (and growing) that are accessible to staff through self-paced e-course and live classes including Chinese, Dutch, German, Italian, Japanese, Polish, Portuguese, Russian, Turkish and Korean. There are also on-demand languages to suit specific local needs. For example, in 2023, in the Asia and Pacific Division (APR), six members of staff and their partners requested and were provided Indonesian and Vietnamese language training. 13 partners of staff members also enjoyed host-country language training in this period.

Multilingualism KPI

To ground IFAD's design of a suitable and peer-comparable indicator which assesses the strength of multilingualism in its operations and workforce, a benchmarking exercise with UN agencies and IFIs was conducted. The results of this exercise highlighted that while many organisations recognized multilingualism as an integral component of diversity there was no formal indicator available to measure progress in this regard. Considering IFAD was ahead of the curve by being one of the pioneer organisations that adopted a formal DEI framework, it is now proposing to take a phased approach at formally tracking, monitoring, and reporting multilingualism as a critical part of its DEI Strategy. As a first step, IFAD proposes the following output indicator to be monitored and reported in its annual DEI update to the Executive Board.

"The percentage of staff participating in language training courses/programmes focused on the four IFAD languages, in HQ and field offices on an annual basis."

The KPI is focused on measuring participation in language trainings focused on IFAD's four official languages initially and it is proposed for reporting in the 2024-2025 DEI Annual Report. By tracking the Participation Rate, the organization can, assess and align its efforts towards multilingualism in the light of its recalibrated decentralization model. Thereafter, IFAD could commit to designing a more robust intervention for multilingualism where DEI and operations effectiveness could then be measured as an outcome. While no specific baseline or target is set for this KPI, the aim is to showcase ongoing initiatives and progress in promoting language diversity and fostering a multilingual workforce which is fit-for a global IFAD. Data obtained within this period would also help to conduct a gap analysis to determine a more fit-for-purpose approach in furthering multilingualism. Through narrative reporting, the organization can highlight successes, identify areas for improvement, and demonstrate the adoption of new strategies in achieving its operational and DEI objectives and maximize the impact of resources invested in language-related interventions.

Benchmarking on Multilingualism		
<p>Questions:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. How does your organization translate/interpret the UN core value of multilingualism within and outside the scope of Human Resource Management? 2. Do you track and measure multilingualism as part of DEI or workplace culture KPIs? 3. If yes to question 2, could you please share your indicator (s) and how you track and measure? 		
S/N	UN AGENCY/IFI	COMMENTS
	Agency 1	<p>We already have a talented and multilingual workforce and we must be mindful of the unintended consequences of creating overly stringent language requirements for both existing and prospective staff members.</p> <p>Accordingly, all staff members are required to be fluent in one of the Organization’s three official languages, except in limited circumstances where a specific situation requires flexibility.</p> <ul style="list-style-type: none"> • For positions in the Professional category, a working knowledge of another official UN language, or a language that may be widely spoken in the country context, is desirable and may be specified as mandatory in some vacancy notices, if required. • For positions in the General Service category, a certain level of fluency in a local language may be specified as mandatory in some vacancy notices, where required. • For positions in the National Officer category, at least working knowledge in a local language is mandatory. <p>Organizational resources will be dedicated to strengthening staff language skills where relevant, but individuals are encouraged as well to proactively learn languages to offer them the greatest professional opportunities in the future.</p>
	Agency 2	Embarking on a self-declaration survey, to help identifying level of multilingualism (using the six official languages of the United Nations as a baseline). No KPIs at this stage, rather an opportunity to understand language skill sets in our staff by grade, location, etc.
	Agency 3	We do subsidize language courses in the organization’s three languages as a way to improve project implementation and to foster onboarding and engagement.
	Agency 4	Being in many countries, we really have a large footprint in multilingualism. There are some positions you will only be confirmed to if you have intermediate language proficiency. At the moment, we do not track or measure multilingualism as part of DEI or workplace culture.
	Agency 5	We do track language as part of our metrics, but it is self-declared, and we do not have targets.

Revised DEI KPIs scorecard and disaggregated indicators

	Indicators	Targets	Baseline 2022	2023	2024	Status	Timeline
Gender outcome indicators							
1	Women representation at senior level (percentage of women at grade P-5 and above) ⁸	40%	37.5%	42.5%	46.8%	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%	55.4%	On track (decreasing)	2030
Capacity outcome indicators							
3	Capacity assessment and development – percentage of supervisors completing mandatory training on gender bias	100%	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%	50.4%	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	2025
*Subject to periodic review during DEI Strategy implementation							

⁸ 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.

Figures and tables*

* The data reported are effective 1 January of 2024 except for non-staff data which is effective from 1 February 2024.

Figure 1
Female representation in all categories – IFAD, 2024

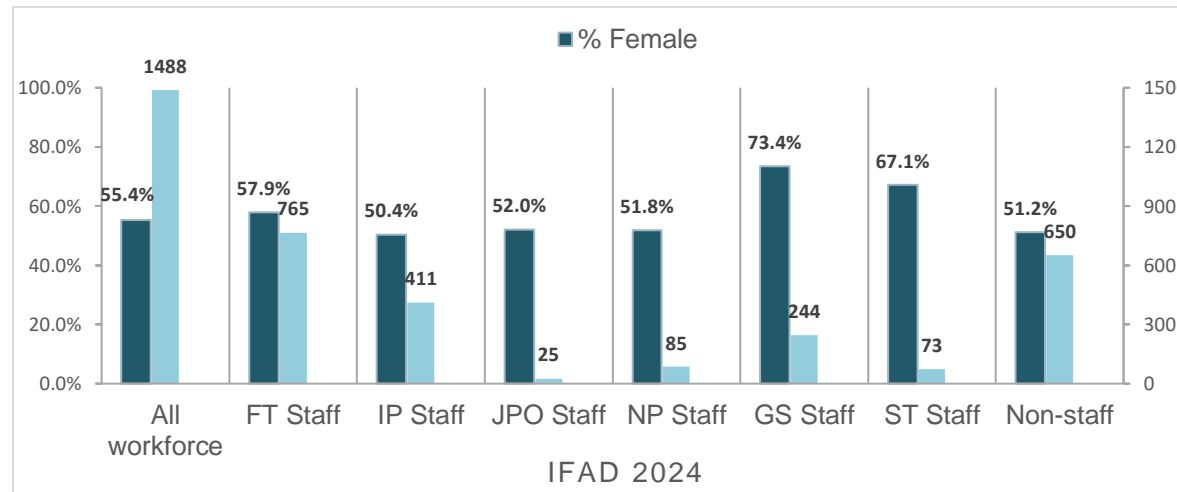


Figure 2
Female representation in all staff-only categories – HQ&LO, 2024

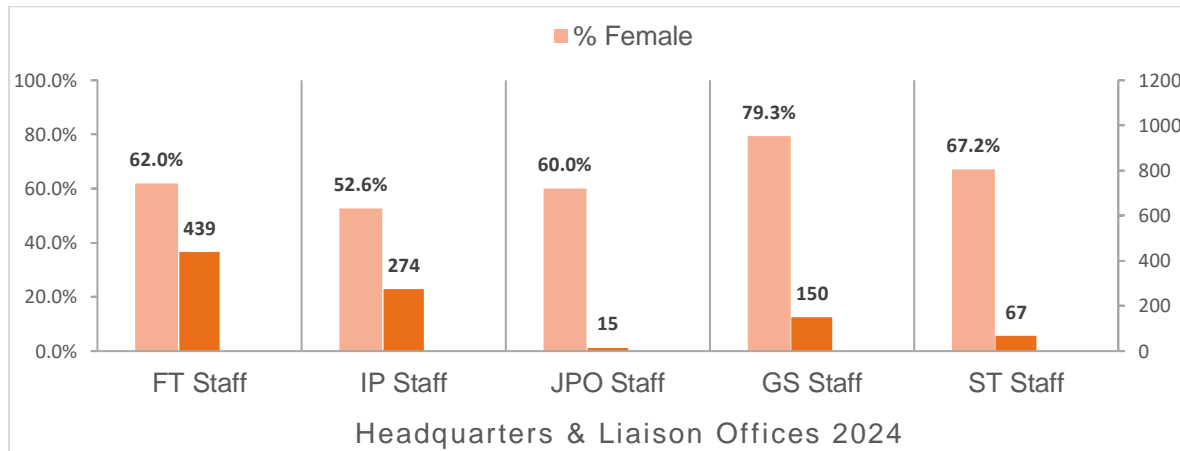


Figure 3
Female representation in all staff-only categories – field, 2024

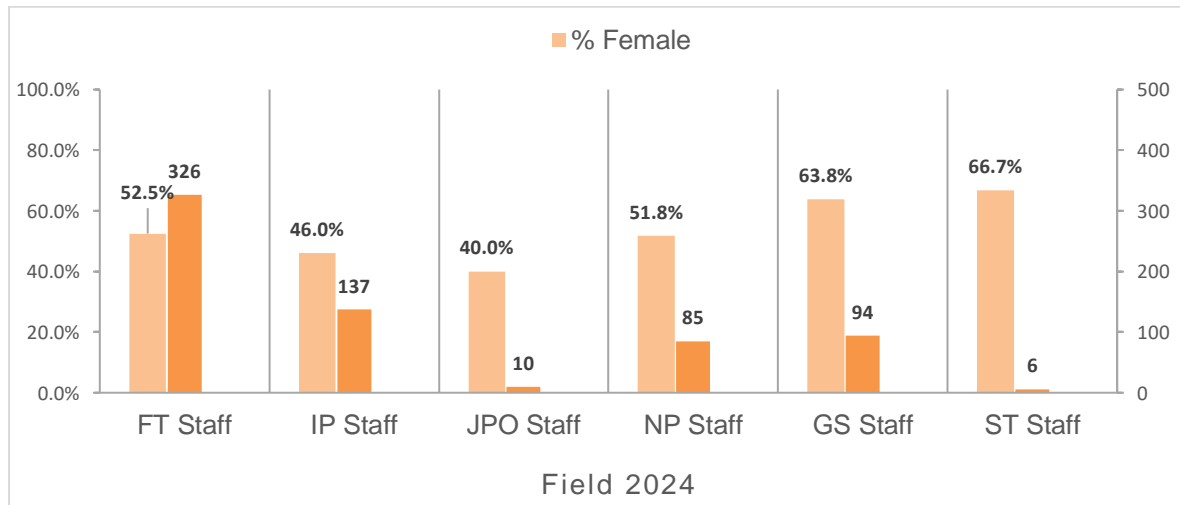


Figure 4
Female representation at senior level (percentage of women in IP staff positions – P-5 and above and EMC) 2023/2024 – IFAD

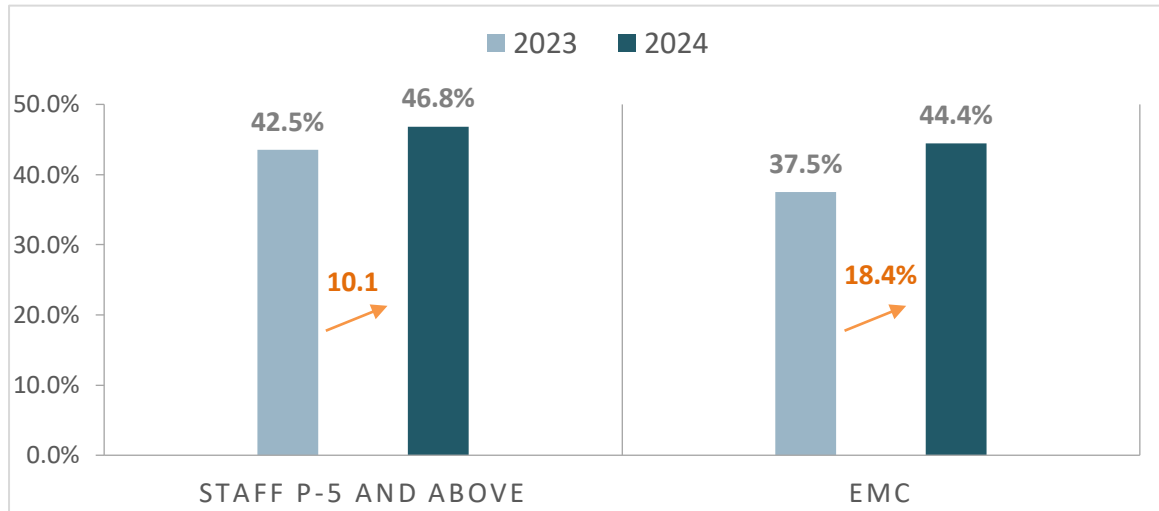


Figure 5
Female representation at senior level (percentage of women in IP staff positions – P-5 and above) 2024 – HQ&LO

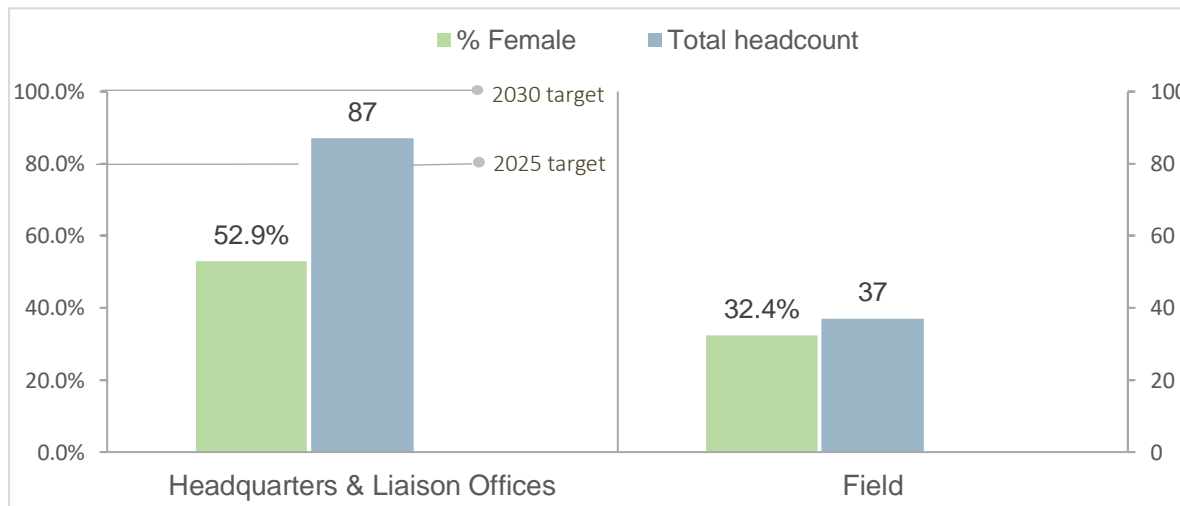


Figure 6
International Professional and above categories, all IFAD IP staff, 2023/2024

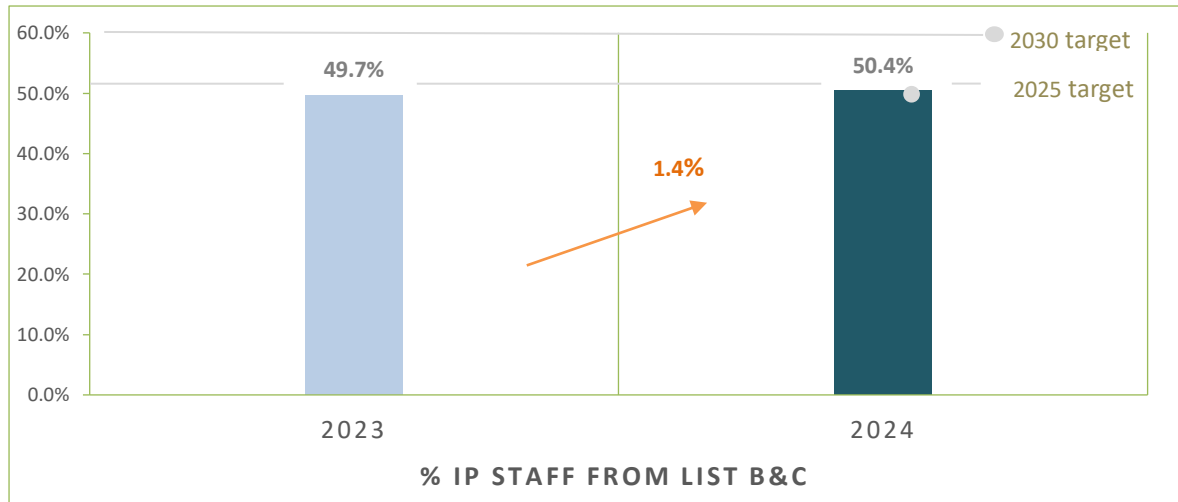


Figure 7
IP and above categories – country list representation, by location⁹ 2024

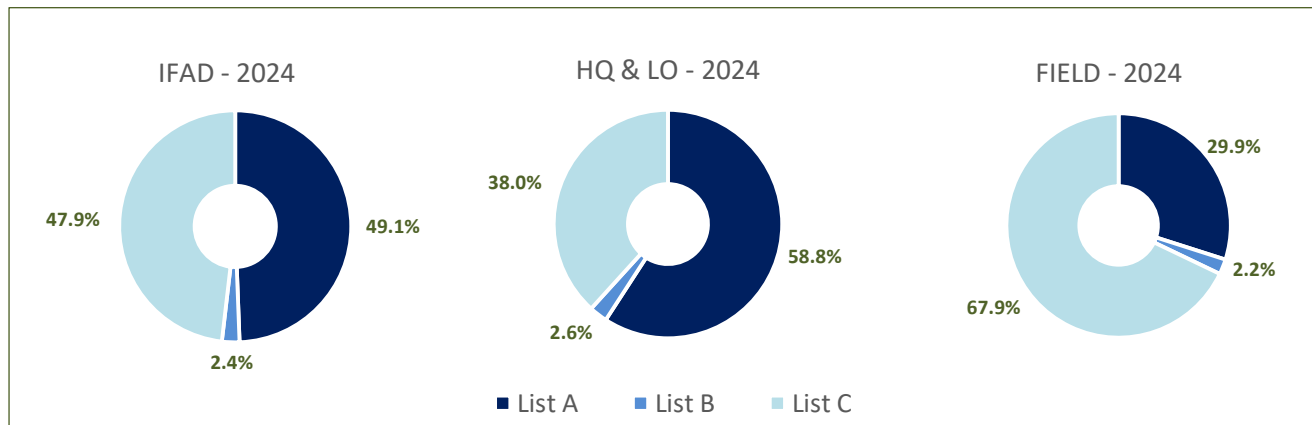


Table 1

Number and percentage of interns, JPOs, SPOs and staff on loan at IFAD by List and location (as of 1 January 2024)

IFAD Overall (HQ, ILOs, and Field)														
	IFAD		List A		List B		List C		Sub-list C1		Sub-list C2		Sub-list C3	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Interns	63	39	61.9%	1	1.6%	23	36.5%	9	14.3%	10	15.9%	4	6.3%	
JPOs	25	19	76.0%	0	0.0%	6	24.0%	1	4.0%	5	20.0%	0	0.0%	
SPOs	3	2	66.7%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	
Staff on Loan	7	3	42.9%	2	28.6%	2	28.6%	0	0.0%	1	14.3%	1	14.3%	
HQ & ILOs														
	IFAD		List A		List B		List C		Sub-list C1		Sub-list C2		Sub-list C3	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Interns	56	35	62.5%	1	1.8%	20	35.7%	8	14.3%	9	16.1%	3	5.4%	
JPOs	15	10	66.7%	0	0.0%	5	33.3%	0	0.0%	5	33.3%	0	0.0%	
SPOs	2	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	
Staff on Loan	7	3	42.9%	2	28.6%	2	28.6%	0	0.0%	1	14.3%	1	14.3%	
Field														
	IFAD		List A		List B		List C		Sub-list C1		Sub-list C2		Sub-list C3	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Interns	7	4	57.1%	0	0.0%	3	42.9%	1	14.3%	1	14.3%	1	14.3%	
JPOs	10	9	90.0%	0	0.0%	1	10.0%	1	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	
SPOs	1	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
Staff on Loan	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	

⁹ Minor percentages of staff from non-member countries not included.

Table 2
Number of interns, JPOs, SPOs and staff on loan at IFAD by nationality (as of 1 January 2024)

Interns			JPOs		
Nationality	%	#	Nationality	%	#
Italy	42.9%	27	China	20.0%	5
India	3.2%	2	Italy	16.0%	4
United States	3.2%	2	Japan	12.0%	3
Spain	3.2%	2	Switzerland	12.0%	3
Germany	3.2%	2	Germany	12.0%	3
Rwanda	3.2%	2	Netherlands	8.0%	2
China	3.2%	2	France	8.0%	2
Algeria	1.6%	1	Sweden	4.0%	1
Uganda	1.6%	1	Burkina Faso	4.0%	1
Senegal	1.6%	1	Finland	4.0%	1
Pakistan	1.6%	1	Total	100.0%	25
Poland	1.6%	1			
Morocco	1.6%	1	SPOs		
South Africa	1.6%	1	Nationality	%	#
Ethiopia	1.6%	1	Denmark	33.3%	1
Ireland	1.6%	1	Japan	33.3%	1
Canada	1.6%	1	Korea, Republic of	33.3%	1
Honduras	1.6%	1	Total	100.0%	3
Brazil	1.6%	1			
Peru	1.6%	1	Staff on Loan		
Belgium	1.6%	1	Nationality	%	#
Malawi	1.6%	1	France	28.6%	2
Cameroon	1.6%	1	Italy	14.3%	1
Lebanon	1.6%	1	China	14.3%	1

Bolivia	1.6%	1	Colombia	14.3%	1
Kyrgyzstan	1.6%	1	Kuwait	14.3%	1
Austria	1.6%	1	Saudi Arabia	14.3%	1
Korea, Republic of	1.6%	1	Total	100.0%	7
Albania	1.6%	1			
Jordan	1.6%	1			
Japan	1.6%	1			
Total	100.0%	63			

Table 3
Number and percentage of interns, JPOs and staff on loan at IFAD, by gender and location (as of 1 January 2024)

	IFAD Overall (HQ, ILOs, and Field)					HQ & ILOs					Field				
	IFAD	Female		Male		IFAD	Female		Male		IFAD	Female		Male	
	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%
Interns	63	45	71.4%	18	28.6%	56	40	71.4%	16	28.6%	7	5	71.4%	2	28.6%
JPOs	25	13	52.0%	12	48.0%	15	9	60.0%	6	40.0%	10	4	40.0%	6	60.0%
SPOs	3	1	33.3%	2	66.7%	2	0	0.0%	2	100.0%	1	1	100.0%	0	0.0%
Staff on Loan	7	1	14.3%	6	85.7%	7	1	14.3%	6	85.7%	0	0	0.0%	0	0.0%