

استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق: تحديث

الوثيقة: EB 2024/OR/6

التاريخ: 11 أبريل/نيسان 2024

التوزيع: عام

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للاستعراض

مراجع مفيدة: استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق: تحديث (EB 2023/138/R.12)؛ استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول: التقرير السنوي (EB 2022/135/R.21)؛ استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق (EB 2021/134/R.9).

الإجراء: المجلس التنفيذي مدعو إلى استعراض تحديث استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق.

الأسئلة التقنية:

Saadia Imad

رئيسة وحدة إدارة المواهب

شعبة الموارد البشرية

البريد الإلكتروني: s.imad@ifad.org

Guoqi Wu

نائب الرئيس المساعد

دائرة خدمات المنظمة

البريد الإلكتروني: g.wu@ifad.org

استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق: تحديث

أولا- الخلفية

- 1- تهدف ثقافة مكان العمل في الصندوق، المؤلفة من القيم الأساسية للصندوق المتمثلة في النزاهة والاحترام والمهنية والتركيز على النتائج والمختصرة في استراتيجيته للتنوع والإنصاف والشمول، إلى تعزيز بيئة تمكينية لقواه العاملة المتنوعة. وإيلاء الأولوية للتنوع والإنصاف والشمول يمكن من الاستفادة من الخلفيات المختلفة لأعضاء الصندوق وقواه العاملة لمعالجة احتياجات المستفيدين على نحو فعال وزيادة أثر عمل الصندوق.
- 2- ويجري تنفيذ استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول على مراحل، مع تقديم تحديثات سنوية منتظمة إلى المجلس التنفيذي تُبلّغه عن التقدم المحرز خلال المراحل الأولى إلى الرابعة من خطة التنفيذ منذ عام 2021 (الذيل الأول). وتصف الفقرات التالية الأنشطة والإنجازات الأخيرة، مرفقة بمجموعات بيانات تظهر التقدم المحرز نحو أهداف مؤشرات الأداء الرئيسية في استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول.

ثانيا- تحديث بشأن التقدم المحرز

ألف- المرحلة الثالثة (2023)

- 3- توخت المرحلة الثالثة تنفيذ الإجراءات التالية: (1) زيادة التكامل والتنوع، والإنصاف، والشمول إلى أقصى حد في ثقافة الصندوق وقيادته وقواه العاملة؛ (2) تنفيذ برامج التوعية التي تشمل التدريب الإلزامي في مجال التنوع، والإنصاف، والشمول؛ (3) المقارنة المعيارية مع كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية الأخرى.

باء- إدماج التنوع، والإنصاف، والشمول في ثقافة الصندوق وقيادته وقواه العاملة

- 4- يستعرض الصندوق التنوع والإنصاف والشمول ضمن المبادرة الأوسع لثقافة مكان العمل، آخذاً بعين الاعتبار سياق اللامركزية المتطور بهدف تعزيز الشعور بالانتماء بين الموظفين فيما يتعلق بالصندوق ورسالته.
- 5- أعطت قيادة الصندوق الأولوية لثقافة مكان العمل إلى جانب الأهداف المؤسسية الأخرى، وعالجتها باستمرار في الاجتماعات الرفيعة المستوى، واللقاءات المفتوحة، والمعتكفات الاستراتيجية. وبناء على الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2022، يقدم رؤساء الدوائر بانتظام تقارير عن التقدم المحرز بشأن ثقافة مكان العمل والتنوع والإنصاف والشمول إلى لجنة الإدارة التنفيذية. وتضمن الإدارة الشفافية والمشاركة عن طريق تقديم تحديثات من خلال منشورات المدونات والاجتماعات المنتظمة مع رابطة موظفي الصندوق.
- 6- وبما يتماشى مع الالتزام بنمذجة التغيير، أظهرت الإدارة العليا، بما فيها رئيس الصندوق، الالتزام بالمساءلة باعتمادها نموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين، وتقاسم النتائج مع المشرفين المباشرين والمرؤوسين. ويستمر التدريب الفردي والجماعي مع المديرين، ويلتزم كل واحد من التدريبات بإجراءات ملموسة محددة. وجرى تضمين هدف موحد لثقافة مكان العمل لجميع المديرين والمشرفين. وتخضع مسودة اتفاق للإدارة العليا لمرحلة التشاور النهائية لتأكيد التزام القيادة بالعمل كنماذج يحتذى بها.
- 7- وواصل الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول، بما يشمل كتلة حيوية من إدارة الصندوق وقواه العاملة، الاجتماع على نحو فصلي. وجرى توسيع دور مناصري التنوع والإنصاف والشمول ليشمل تعيينهم كمناصرين لثقافة مكان العمل والتنوع والإنصاف والشمول. والمناصرون هم موظفون يجري ترشيحهم في

المقر وعلى المستوى الإقليمي/القطري ويتوقع منهم أن يضعوا نموذجاً لثقافة مكان العمل المحترمة ويدعموا المبادرات التي من شأنها تحقيقه.

8- **البرامج الخاصة برفاه الموظفين وقدرتهم على الصمود.** بالإضافة إلى مراعاة العطلات الرسمية التي تحتفل بالمناسبات الدينية والتنوع الديني، يمكن للموظفين الاستفادة من يومين عائمين لهما أهمية شخصية. وتراعي تدخلات الصندوق احتياجات العمر والجنسين. وتتوافر دورات لتحسين المهارات من أجل الحفاظ على فعالية الموظفين في وظائفهم وتعزيز النمو الوظيفي. وتوفر شبكة شباب الصندوق منصةً للفنيين الشباب للمساهمة والازدهار. وتشمل مبادرات الصحة والرفاه جلسات تنبّه إلكترونية، ودورات اللياقة البدنية، والمرافق الترفيهية. كما يوفر الصندوق تدريب المرأة على التوعية الأمنية، ومحادثات ما بعد انقطاع الحيض، والخدمات الطبية الوقائية مثل اختبارات عنق الرحم، ومسح الحوض، وفحوصات سرطان الثدي، ومرافق للأمهات المرضعات.

9- وأطلق الصندوق سلسلة من حلقات عمل إدارة التوتر والقدرة على الصمود للموظفين، إلى جانب "بناء ثقافة القدرة على الصمود داخل الصندوق: برنامج التدريب والدعم التوجيهي بشأن القدرة على الصمود ورفاه الموظفين" للمديرين والمشرفين (على مستويات الفئة الفنية ف 5 والمديرين).

10- **إدماج منظور الإعاقة.** يشكل التزام الصندوق بتنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة جزءاً من جدول الأعمال الشامل للتنوع والإنصاف والشمول. وكخطوة نحو إضفاء الطابع المؤسسي على الترتيبات التيسيرية المعقولة، شاركت جهات الاتصال التابعة للصندوق والمعنية باستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة في تبادل المعرفة مع فريق إدماج منظور الإعاقة في منظمة الأمم المتحدة للطفولة. وقد استعرض الصندوق بالفعل الإجراءات والمبادئ التوجيهية للسفر الخاصة به لمراعاة احتياجات الموظفين ذوي الإعاقة وخصص مرافق في المقر من أجل إدماج منظور الإعاقة.

11- وأطلقت أكاديمية العمليات في الصندوق دورة خاصة بإدماج منظور الإعاقة في عملياتها. ونظمت أحداثاً تعاونية مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى لتبادل الأفكار بشأن التحول الريفي الشامل لمنظور الإعاقة واستكشاف السبل والحلول لتعزيز التحول الأخضر العادل والشامل لمنظور الإعاقة.

جيم- برامج التوعية والتدريب الإلزامي

12- وُضعت دورة التعليم الإلكتروني الخاصة بالتنوع والإنصاف والشمول في الصندوق داخلياً وأطلقت في 26 سبتمبر/أيلول 2023. وتقدم الدورة الإلزامية مفاهيم التنوع والإنصاف والشمول، وتوفر نصائح لتعديل سلوكيات "التحيز اللاواعي"، وتعزز بيئة عمل آمنة نفسياً.

13- وتلت الدورة سلسلة من النقاشات بشأن التنوع والإنصاف والشمول قدمها خبراء خارجيون،¹ سواء شخصياً في مقر الصندوق ومن خلال منصة zoom للمكاتب الميدانية. وكان النقاش الأول (الفصل الثالث) بعنوان "إنشاء ثقافة التنوع والشمول في الصندوق" وتناول التحيز اللاواعي وإدارته في مكان العمل. وأما النقاش الثاني (الفصل الرابع) فكان بعنوان "تعزيز الشمول من خلال الذكاء العاطفي" وسلط الضوء على أهمية الوعي الذاتي/الاجتماعي، والتنظيم الذاتي/الاجتماعي في بناء مكان عمل شامل.

14- وكجزء من جهود التواصل الاستراتيجي، اعتمدت أيضاً مبادرات ناعمة لتوسيع منصات المشاركة. وشملت هذه المبادرات "Sweet Diversity Table" في بهو المقر، لتعزيز النقاشات بشأن الهوية الجنسانية، والعلاقات بين الأعراق، إلخ. وشجعت مشاركة الموظفين من خلال توجيه ندوات تحث على العمل في أماكن مختلفة مثل المصاعد، والأماكن المشتركة، والحمامات.

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

دال- المقارنة المعيارية مع كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية

15- واصل الصندوق المشاركة والاستفادة من موارد الفريق العامل المتعدد التخصصات لجهات الاتصال المعنية بالتنوع والإنصاف والشمول الذي أنشأته اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة، وتضطلع بقيادته شبكة الموارد البشرية. وقد قام الفريق العامل بإعداد مسرد لمصطلحات التنوع والإنصاف والشمول والممارسات الجيدة التي اعتمدها اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة. كما طلبت اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة إنشاء فريق فرعي معني بإدماج منظور الإعاقة في إطار الفريق العامل. والصندوق هو واحد من 12 منظمة في هذا الفريق الفرعي، بالإضافة إلى منظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومنظمة العمل الدولية اللتين تشاركان في رئاسته.

16- وانضم الصندوق وشارك رسمياً في منصة Ubuntu، المنصة المكرسة لعمل التنوع والإنصاف والشمول في القطاع العام، والمؤسسات المالية الدولية، والمصارف الإنمائية المتعددة الأطراف، ووكالات الأمم المتحدة. وعقد أول اجتماع حضوري، بهدف تيسير تبادل المعرفة بين الأقران، في بازل في عام 2023.

هـ- تعدد اللغات: مؤشر أداء رئيسي

17- كما اتفق عليه مع الدول الأعضاء خلال المشاورات الخاصة بالتجديد الثالث عشر لموارد الصندوق، شرعت الإدارة في إدراج مؤشر أداء رئيسي لتعدد اللغات وبدأت عملية مقارنة معيارية مع وكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية. وأبرزت نتائج هذه العملية أنه رغم اعتراف العديد من المنظمات بتعدد اللغات باعتباره جزءاً لا يتجزأ من التنوع، فإنه لا يوجد مؤشر رسمي متاح لقياس التقدم المحرز في هذا الصدد. ونظراً إلى أن الصندوق في الطليعة من خلال اعتماد إطار رسمي للتنوع والإنصاف والشمول، فإنه يقترح الآن مؤشر النواتج التالي للرصد والإبلاغ في تحديثه السنوي كخطوة أولى: النسبة المئوية للموظفين المشاركين في دورات/برامج التدريب اللغوي الذي يركز على اللغات الأربع للصندوق، في المقر والمكاتب الميدانية، على أساس سنوي."

18- وسيُقاس مؤشر الأداء الرئيسي المقترح ويُبلغ عنه في التقرير السنوي للتنوع والإنصاف والشمول 2024-2025، مع تصنيف البيانات بحسب المقر والأقاليم. وسيوجه هذا التحليل اعتماد استراتيجيات جديدة من أجل تحقيق الأهداف التشغيلية والأهداف المتعلقة بالتنوع والإنصاف والشمول، ما يؤدي في نهاية المطاف إلى تحديد مؤشر للحصائل في المستقبل. وفي حين أنه لم يحدد أي خط أساس أو هدف محدد لمؤشر الأداء الرئيسي هذا، يتمثل الهدف في عرض المبادرات الجارية والتقدم المحرز في تعزيز التنوع اللغوي وتعزيز قوى عاملة متعددة اللغات تناسب منظمة عالمية مثل الصندوق، على النحو المفصل في الذيل الثاني.

واو- مؤشرات الأداء الرئيسية – النتائج والتحليل

19- في هذا القسم، يجري الإبلاغ عن مؤشرات الأداء الرئيسية التي تتضمنها استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق (الذيل الثالث) وتحليلها. وأصبحت البيانات المُبلغ عنها، مع الرسوم البيانية والجداول الداعمة (الذيل الرابع)، سارية المفعول اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2024، ما لم يُذكر خلاف ذلك. كما اعتمدت التعاريف التالية:²

² الاستثناءات: الموظفون يعقود متزامنة، والموظفون في كيانات مُستضافة، وحاملو عقود الخدمات العامة، والموظفون بموجب اتفاقات خاصة، والموظفون في إجازة خاصة بدون مرتب، والموظفون في إجازة خاصة بمرتب كامل، ورئيس الصندوق، ومدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق.

- (أ) **مجموع القوى العاملة:** جميع فئات الموظفين المُعيَّنين بعقود محددة المدة، وبعقود مستمرة وغير محددة المدة، والموظفون بعقود قصيرة الأجل، والموظفون الفنيون المبتدئون، وغير الموظفين.
- (ب) **الموظفون بعقود محددة المدة:** جميع فئات الموظفين المُعيَّنين بعقود محددة المدة، وبعقود مستمرة وغير محددة المدة، بما في ذلك الموظفون الفنيون المبتدئون.
- (ج) **الموظفون بعقود قصيرة الأجل:** الموظفون المُعيَّنون بعقود قصيرة الأجل.
- (د) **موظفو الفئة الفنية الدولية:** الموظفون المُعيَّنون دولياً والمنتمون إلى تعريف "الموظفون بعقود محددة المدة" أعلاه، من فئة موظفي الفئة الفنية الدولية والفئات العليا (بما في ذلك المدراء، ونواب الرئيس المساعدون، ونائب الرئيس)، باستثناء الموظفين الفنيين المبتدئين.
- (هـ) **الموظفون الفنيون المبتدئون:** موظفو الفئة الفنية الدولية المُعيَّنون في إطار برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين برعاية الدول المانحة والمنتمون إلى تعريف "الموظفون بعقود محددة المدة" أعلاه.
- (و) **الموظفون الفنيون الوطنيون:** الموظفون المُعيَّنون وطنياً والمنتمون إلى تعريف "الموظفون بعقود محددة المدة" أعلاه، من فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.
- (ز) **موظفو الخدمات العامة:** الموظفون المُعيَّنون وطنياً والمنتمون إلى تعريف "الموظفون بعقود محددة المدة" أعلاه، من فئة الخدمات العامة، والعاملون في المقر وفي الميدان.
- (ح) **غير الموظفين:** الاستشاريون، والمتدربون وغيرهم من الأفراد الحاملين لعقود غير الموظفين (وهم مقدمو خدمات المؤتمرات، والمعلمون، والزملاء وأصحاب اتفاقات الخدمة الخاصة).³
- (ط) **موظفو المقر ومكاتب الاتصال:** الموظفون الموجودون في روما وفي مكاتب الاتصال التابعة للصندوق (نيويورك وواشنطن العاصمة، والرياض، وبروكسل ويوكوهاما).
- (ي) **الموظفون في الميدان:** الموظفون الموجودون في جميع مراكز العمل باستثناء المقر ومكاتب الاتصال.

زاي- مؤشرات الحصائل الجنسانية

- 20- ترصد شعبة الموارد البشرية عدة مؤشرات رئيسية بشأن التنوع وتكوين القوى العاملة في إطار إدارة النتائج وتقرير الفعالية الإنمائية للصندوق. وتشمل هذه المؤشرات نسبة الوظائف العمالات بعقود محددة المدة والنساء من غير الموظفين، ونسبة الوظائف من الفئة الفنية الدولية والفئات العليا في الفئة الفنية ف 5 وما فوق.
- 21- وتعرض البيانات المصنفة عن نسبة النساء في جميع فئات الموظفين وغير الموظفين في الشكل 1 (الذيل الرابع). وبالإضافة إلى ذلك، يبين الشكلان 2 و 3 (الذيل الرابع) تمثيل النساء في فئات جميع الموظفين فقط حسب الموقع. وكما يتضح من الشكل 1، فإن نسبة تمثيل النساء في مجموع القوى العاملة في الصندوق هي 55.4 في المائة، بزيادة 2.4 في المائة عن هامش التكافؤ بين الجنسين الذي توصي به خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والذي يتراوح بين 47 و 53 في المائة.⁴ أما بالنسبة إلى الفئة الفنية الدولية وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين، فالأرقام هي 50.4 في المائة و 51.8 في المائة، على التوالي. أما أرقام موظفي الخدمات العامة والموظفين بعقود قصيرة الأجل فهي 73.4 في المائة و 67.1 في المائة، على التوالي، وتبلغ فئة الموظفين الفنيين المبتدئين وفئة غير الموظفين 52 في المائة و 51.2 في المائة،

³ من أجل ضمان تعبير أكثر ملاءمة عن الأرقام الحقيقية، يتم الإبلاغ عن عدد غير الموظفين بتاريخ نفاذ يبدأ من 1 فبراير/شباط من العام قيد النظر.

⁴ خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

على التوالي. ونسبة النساء في فئة الموظفين بعقود محددة المدة (باستثناء غير الموظفين) هي 57.9 في المائة وفوق هامش التكافؤ بين الجنسين. ويُعزى هذا إلى التمثيل الزائد للنساء في فئة موظفي الخدمات العامة وفئة الموظفين بعقود قصيرة الأجل. ومع ذلك، وبالمقارنة مع تقرير التحديث السابق، هبط رقم موظفي الخدمات العامة من 77.8 في المائة إلى 73.4 في المائة، بينما ارتفع رقم الموظفين بعقود قصيرة الأجل من 60 في المائة إلى 67.1 في المائة.

22- ويبين الشكل 2 بشأن توزيع الموظفين في المقر ومكاتب الاتصال نمطا مماثلا للنمط الشامل للصندوق (57.9 في المائة)، حيث التمثيل الزائد للإناث بين موظفي فئة الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة هو أكثر وضوحا بقدر طفيف عند نسبة 62 في المائة.

23- ويبين الشكل 3 توزيع الموظفين في الميدان. فبينما تحقق التكافؤ بين الجنسين في فئة الموظفين بعقود محددة المدة (52.5 في المائة) وفي المجموعة الفرعية للموظفين الفنيين الوطنيين (51.8 في المائة)، يبين التوزيع تفاوتًا في شكل التمثيل الناقص للنساء في فئة الموظفين الفنيين الدوليين وفئة الموظفين الفنيين المبتدئين من ناحية، والتمثيل الزائد في فئة موظفي الخدمات العامة وفئة الموظفين بعقود قصيرة الأجل من ناحية أخرى، بالمقارنة مع إجمالي الصندوق والمقر ومكاتب الاتصال.

24- وبالإجمال، تبين الأشكال 1 و2 و3 أن الصندوق يسير في الاتجاه الصحيح فيما يتعلق بالتكافؤ بين الجنسين في فئة موظفي الفئة الفنية الدولية (في المقر ومكاتب الاتصال)، وكذلك في فئة الموظفين الفنيين الوطنيين وغير الموظفين. وسيواصل الصندوق التركيز على هذا العنصر من خلال نُهج التوظيف والتنقل الداخلي الهادفة إلى موازنة التوزيع الجنساني بين موظفي الفئة الفنية الدولية في الميدان، وعلى نحو أكثر وضوحا في فئة موظفي الخدمات العامة.

25- ويبين الشكل 4 (الذيل الرابع) تمثيل النساء في الفئة الفنية ف 5 وما فوق، بما في ذلك النساء في رتبة موظف وطني من الفئة دال وفي لجنة الإدارة التنفيذية خلال الفترة 2024/2023. ويترأس رئيس الصندوق لجنة الإدارة التنفيذية التي تتألف من نائب رئيس الصندوق ونواب الرئيس المساعدين ورئيس الموظفين. وتشمل الفئة ف 5 وما فوق أعضاء لجنة الإدارة التنفيذية. ولا تتضمن البيانات الواردة في الشكل 4 البيانات الخاصة برئيس الصندوق.

26- وزاد تمثيل النساء في وظائف الدرجة ف 5 وما فوق بنسبة 10.1 في المائة في عام 2024 (من 42.5 في المائة في عام 2023 إلى 46.8 في المائة). وبالأرقام المطلقة، زاد عدد الموظفات من الفئة الفنية ف 5 وما فوق بنسبة 16 في المائة، من 50 إلى 58 في المائة، في هذه الفترة. وبالمثل، زاد تمثيل النساء في لجنة الإدارة التنفيذية بنسبة 18.4 في المائة، وذلك من 37.5 في المائة في عام 2023 إلى 44.4 في المائة في عام 2024.

27- وفيما يتعلق بتمثيل النساء في الدرجة ف 5 وما فوق في المقر ومكاتب الاتصال وفي الميدان، يسلط الشكل 5 (الذيل الرابع) الضوء على حقيقة أن نسبة 52.9 في المائة من الموظفين في المناصب العليا في المقر ومكاتب الاتصال هم من النساء. ويبين الشكل أيضا أين يجب بذل معظم الجهود لتحسين التمثيل - أي في الميدان، حيث تبلغ نسبة النساء بين الموظفين الفنيين من الدرجة ف 5 وما فوق 32.4 في المائة فقط.

حاء- مؤشرات الحصائل المتعلقة بالقدرات

28- فيما يتعلق بمؤشر الأداء الرئيسي 3 من سجل الأداء، سيواصل الصندوق بذل كل الجهود لضمان استدامة المؤشر ذي الصلة حتى عام 2024 وما بعده (الجدول 1).

المؤشر 3 من مؤشرات الأداء الرئيسية بشأن القدرات – 2022

مؤشرات الحصائل المتعلقة بالقدرات	الأهداف	خط الأساس	الحالة	الجدول الزمني
تقدير القدرات وتطويرها - نسبة المشرفين الذين ينجزون التدريب الإلزامي على معالجة التحيز الجنساني	100	100	أُنجز	2023

3

طاء- مؤشرات الحصائل المتعلقة بالتمثيل الجغرافي

- 29- من أجل تحقيق المزيد من التنوع في القوى العاملة، تضمن فرقة التعيين التابعة للصندوق الالتزام بإجراءات تنفيذ الموارد البشرية⁵، والتي تشترط أن يكون على الأقل ثلث المرشحين المؤهلين في القوائم المختصرة للوظائف الشاغرة من بلدان القائمتين باء وجيم (مجتمعتين).
- 30- واستمر الاتجاه التصاعدي في تمثيل بلدان القائمتين باء وجيم في فئة موظفي الفئة الفنية الدولية. بالإضافة إلى الزيادة البالغة 17 في المائة المسجلة خلال الفترة من العام 2017 إلى العام 2021 التي أبلغ عنها في التحديث الخاص بالتنوع لعام 2021⁶، يمكن ملاحظة زيادة بنسبة 1.4 في المائة من 49.7 في المائة في عام 2023 إلى 50.4 في المائة في عام 2024 (الشكل 6، الذيل الرابع).
- 31- وفيما يتعلق بتمثيل بلدان القوائم ألف وباء وجيم في الفئة الفنية الدولية عبر المواقع المختلفة (الشكل 7، الذيل الرابع)، يمثل مواطنو القائمة ألف غالبية موظفي الفئة الفنية الدولية في الصندوق والمقر ومكاتب الاتصال (49.1 في المائة في المائة، على التوالي)، في حين يمثل مواطنو بلدان القائمتين جيم وباء 70.1 في المائة من موظفي الفئة الفنية الدولية في الميدان (67.9 في المائة للقائمة جيم و2.2 في المائة للقائمة باء).

فئات الموظفين الأخرى

- 32- **المتدربون.** يوفر برنامج التدريب الداخلي في الصندوق للخريجين الجامعيين الجُدد أو الطلاب تجربة تعليمية قيمة، مما يساعد الصندوق في مجالات العمل المختلفة ذات الصلة برسالته. واعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2024، كان 63 متدرباً متعاقدين مع الصندوق، وكانت نسبة 61.9 في المائة منهم من مواطني بلدان القائمة ألف. وزاد عدد المتدربين من بلدان القائمة ألف على نحو طفيف بالنسبة للعام السابق (61.3 في المائة). كما كانت هناك زيادة طفيفة في عدد المتدربين من بلدان القائمة باء في الفترة المشمولة بالتقرير (من 1.5 في المائة إلى 1.6 في المائة)، بينما انخفض عدد المتدربين من بلدان القائمة جيم بالمقارنة مع عام 2023 (من 38.7 في المائة إلى 36.5 في المائة). وغالبية المتدربين من مواطني إيطاليا، والصين، والهند، والولايات المتحدة، وإسبانيا، وألمانيا، ورواندا. ويقدم الجدولان 1 و2 (الذيل الرابع) توزيعاً بحسب القائمة، والموقع، والجنسية.
- 33- ويحظى **الموظفون الفنيون المبتدئون** برعاية الدول المانحة، التي تستثمر في المواطنين الشباب الحاصلين على التعليم الجامعي من بلدانها أو من بلدان أخرى. ويعمل هذا البرنامج على تعزيز الشراكات بين الصندوق والدول الأعضاء الراعية، ويعين الموظفين الفنيين المبتدئين بموجب اتفاقات ثنائية.
- 34- وفي 1 يناير/كانون الثاني 2024، كان 25 من الموظفين الفنيين المبتدئين يعملون في الصندوق: 19 من بلدان القائمة ألف (76 في المائة) والباقي من بلدان القائمة جيم (24 في المائة)، مما يبين زيادة من بلدان القائمة جيم عن العام السابق (19.2 في المائة). ولدى الصندوق اتفاقات تتعلق بالموظفين الفنيين المبتدئين مع بلجيكا، والصين، والدانمرك، وفنلندا، وفرنسا، وألمانيا، وإيطاليا، واليابان، ومملكة هولندا، والنرويج، وجمهورية

5 لا ينطبق على اللغة العربية.

6 الوثيقة EB 2021/132/R.4، الذيل، الصفحة 6.

كوريا، والسويد، وسويسرا، والولايات المتحدة. ولا تحدد هذه الاتفاقات عدداً أقصى للموظفين الفنيين المبتدئين الذين يمكن تمويلهم في أي وقت من الأوقات. ويقدم الجدولان 1 و2 توزيعاً للبيانات.

35- وتوفر تعيينات **موظفي البرنامج الخاص** لكبار المسؤولين من الدول الأعضاء الراعية فرصة نقل خبرتهم إلى الصندوق وإثراء خبرتهم في الوقت ذاته من خلال عملهم في سياق الأمم المتحدة ومؤسسة مالية دولية من خلال الصندوق. وتعزز هذه المبادرة الشراكة بين الصندوق والدول الأعضاء الراعية، مع تعيين موظفي البرنامج الخاص بموجب اتفاقات ثنائية. واعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2024، كان 3 من موظفي البرنامج الخاص يعملون في الصندوق، 2 منهم من بلدان القائمة ألف، و1 من بلد من القائمة جيم. كما أن للصندوق اتفاقات بشأن موظفي البرنامج الخاص مع اليابان، وجمهورية كوريا، وإستونيا، والدانمرك. ويقدم الجدولان 1 و2 توزيعاً لذلك.

36- **الموظفون المعارون**: الموظفون المعارون هم الأشخاص المتاحون مؤقتاً للصندوق من قبل إداراتهم الوطنية، أو المنظمات الحكومية الدولية، أو المنظمات أو الكيانات الأخرى من خلال إحدى الطرائق التالية: اتفاقات المهام التي ترعاها كلياً أو جزئياً كيانات خارجية؛ والاتفاق المشترك بين المنظمات لنقل الموظفين أو انتدابهم أو إعارتهم فيما بين المنظمات التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات (الاتفاق المشترك بين منظمات الأمم المتحدة)؛ والاتفاقات مع المؤسسات المالية الدولية، أو المنظمات الإنمائية أو المنظمات الحكومية الدولية الأخرى؛ أو الاتفاقات مع الإدارات الوطنية أو المنظمات الحكومية الدولية من خلال القروض، والتبادلات أو غيرها من الترتيبات.

37- ويُعتبر الموظفون المعارون بموجب الاتفاق المشترك بين منظمات الأمم المتحدة موظفين بعقود محددة المدة في التحديث السنوي للتنوع والإنصاف والشمول. ولا يُبلغ عنهم على نحو منفصل كموظفين معارين في هذه الوثيقة نظراً إلى أنهم يشاركون في عملية اختيار تنافسية ويعينون من خلال الاتفاق المشترك بين منظمات الأمم المتحدة، ما يضمن استمرارية الخدمة ضمن النظام المشترك للأمم المتحدة والإدارة السلسلة لمزاياهم واستحقاقاتهم.

38- وفي 1 يناير/كانون الثاني 2024، كان سبعة موظفين معارين للصندوق. ثلاثة منهم مواطنون من بلدان القائمة ألف، واثنان من بلدان القائمة باء، واثنان من بلدان القائمة جيم. وقد اختلفت نسب الموظفين من بلدان القوائم ألف، وباء، وجيم (42.9 في المائة، و28.6 في المائة، و28.6 في المائة، على التوالي) عن نسب السنة السابقة (50 في المائة، و33.3 في المائة، و16.7 في المائة، على التوالي). وجميع الموظفين المعارين يعملون في المقر (المقر ومكاتب الاتصال). ولدى الصندوق اتفاقات مع الوكالة الفرنسية للخبرة الفنية الدولية، ووزارة الزراعة والسيادة الغذائية في الجمهورية الفرنسية، وبنك إيطاليا، وبنك IDB Invest، والمملكة العربية السعودية، ووزارة المالية في جمهورية الصين الشعبية، والصندوق الكويتي للتنمية الاقتصادية العربية. ويقدم الجدولان 1 و2 توزيعاً لذلك.

39- وفي ديسمبر/كانون الأول 2023، حدّث الصندوق منهجيته لتحديد العدد الأقصى للمواطنين من أي دولة عضو بموجب اتفاقات المهام. وبدلاً من عدد محدد، أصبحت المنهجية تستند الآن إلى نسبة مئوية (0.50 في المائة) من الوظائف المدرجة في الميزانية العادية للصندوق المعتمدة سنوياً. والجنسية التي تُؤخذ في الاعتبار هي جنسية الدولة العضو التي ينشأ منها الكيان الذي يقوم بالإعارة، وليس جنسية الأفراد المعارين للصندوق.

التوزيع بحسب نوع الجنس

40- اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2024، كانت النسبة المئوية للمتدربين والموظفين الفنيين المبتدئين من الإناث في جميع المكاتب الميدانية للصندوق وفي المقر ومكاتب الاتصال أكثر من 50 في المائة (71.4 في المائة و52 في المائة، على التوالي). وفيما يتعلق بالمتدربين، يمثل ذلك زيادة عن عام 2023 (65.3 في المائة)

وانخفاضاً في فئة الموظفين الفنيين المبتدئين (61.5 في المائة). ويقدم الجدول 3 (الذيل الرابع) توزيعاً بحسب نوع الجنس.

باء- مؤشرات الإنصاف والشمول

41- وفي إطار متابعة الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2022، أجرى الصندوق استقصاء جس النبض بين 4 يناير/كانون الثاني و16 فبراير/شباط 2024. وكانت معدلات الإجابة متقاربة، مع 72 في المائة في عام 2022 و73 في المائة في عام 2024. وأما درجة سؤال أساسي متعلق بالتنوع والإنصاف والشمول يقيس تصور الموظفين حول ما إذا كان الأشخاص في الصندوق يعاملون بكرامة واحترام بغض النظر عن الجنس، والعرق، والإثنية، والجنسية، والعمر، واللغة، والتوجه الجنسي، والقدرات والإعاقات، والثقافة، والدين، والمهنة، والتعليم، والحالة الاجتماعية، والخبرة في مكان العمل، والدور، والمنصب الوظيفي (الوطني/الدولي) وطريقة التعاقد فقد ارتفعت من 49 في المائة في عام 2022 إلى 64 في المائة في عام 2024.

ثالثاً- الخاتمة

42- يسلط القسم الخاص بالنتائج والتحليل الضوء على فعالية بعض التدخلات الموجهة في تحقيق أهداف استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول. والصندوق يسير على الطريق الصحيح نحو تحقيق أهدافه بالنسبة لمعظم المؤشرات ويحافظ على الزخم في المؤشرات المتعلقة بالشمول، وهو ما يمثل أولوية رئيسية في المستقبل. وسيؤثر التحليل المفصل لنتائج استقصاء جس النبض على اتجاه المزيد من الإجراءات والمشاركات بشأن ثقافة مكان العمل والتنوع والإنصاف والشمول. والتحسينات التي تحققت فيما يتعلق بأبرز الجوانب السلبية للاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2022، وسط تعقيدات عملية اللامركزية، تتيح مجالاً للتفاؤل بشأن تحقيق الهدف الخاص بمؤشر مشاركة الموظفين⁷ في الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2025. وكذلك، واستعداداً لمشاركة على نطاق أوسع، جرى الاعتراف رسمياً بدور مناصري ثقافة مكان العمل والتنوع والإنصاف والشمول، وانعكست مسؤولياتهم في أهداف أدائهم السنوي الفردي. ومن المقرر إجراء تدريب مخصص لهم في الفصل الثاني من عام 2024.

43- ويتطلب مفهوم القيمة مقابل المال منا زيادة أثر الموارد المستثمرة في تعزيز ثقافة مكان العمل والتنوع والإنصاف والشمول ورفاه الموظفين إلى أقصى حد. وسيستفيد الصندوق من التدخلات القائمة والتعاون المشترك بين الدوائر في تحقيق تعدد اللغات كإضافة جديدة لمؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بالتنوع والإنصاف والشمول.

⁷ الذيل الثالث، سجل الأداء المنقح لمؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بالتنوع والإنصاف والشمول والمؤشرات المصنفة.

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

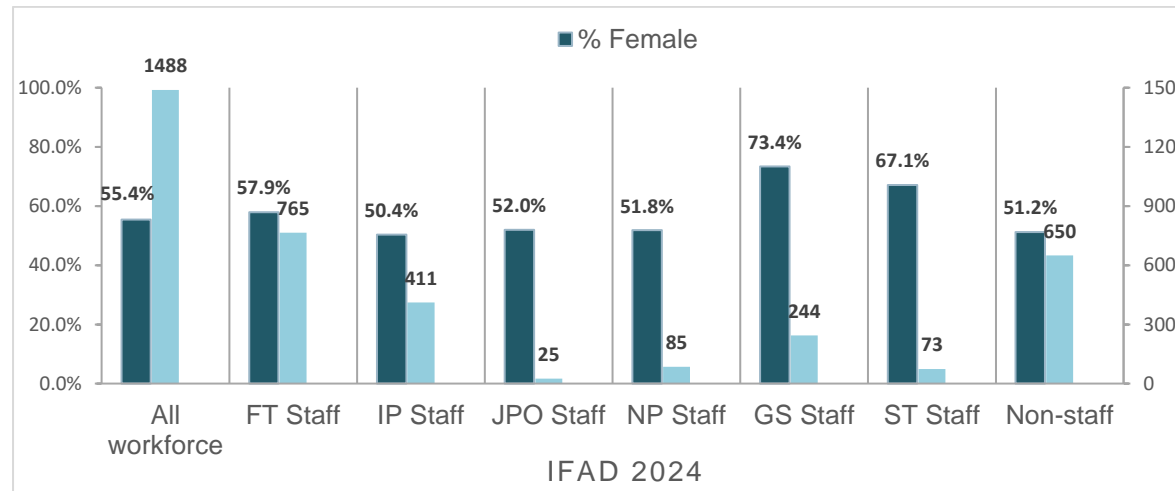


Figure 2
Female representation in all staff-only categories – HQ&LO, 2024

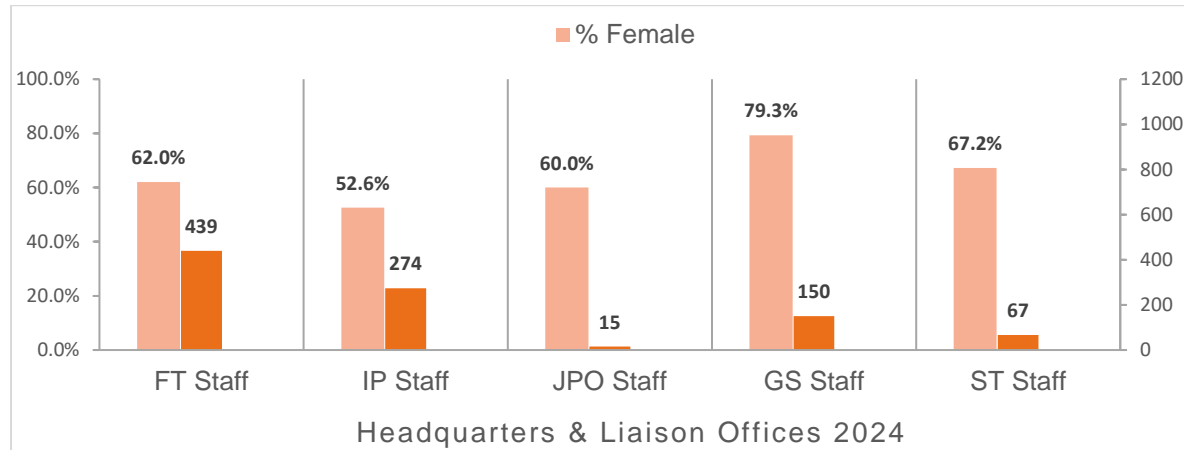


Figure 3
Female representation in all staff-only categories – field, 2024

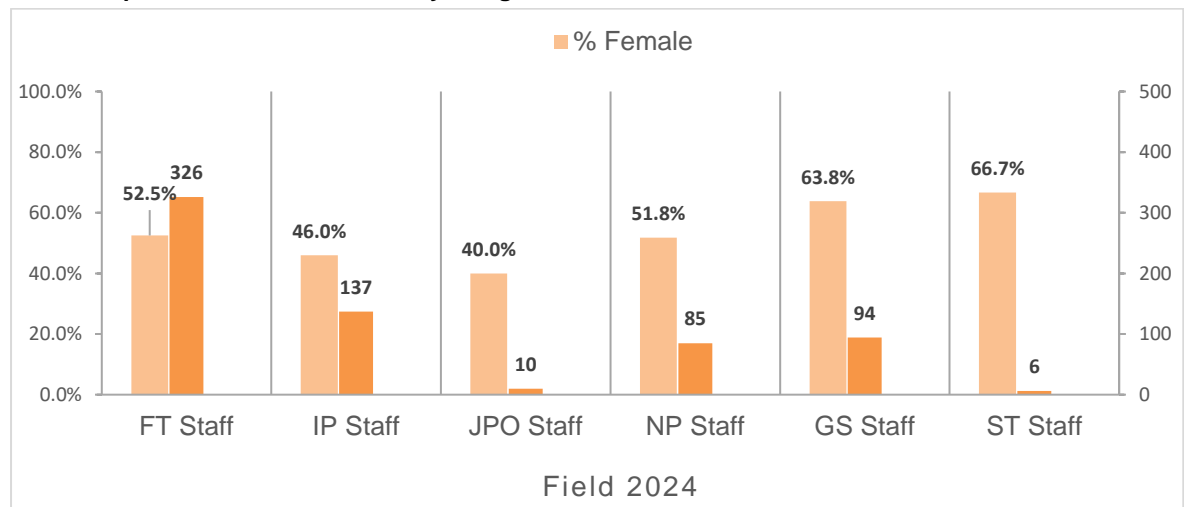


Figure 4
Female representation at senior level (percentage of women in IP staff positions – P-5 and above and EMC) 2023/2024 – IFAD

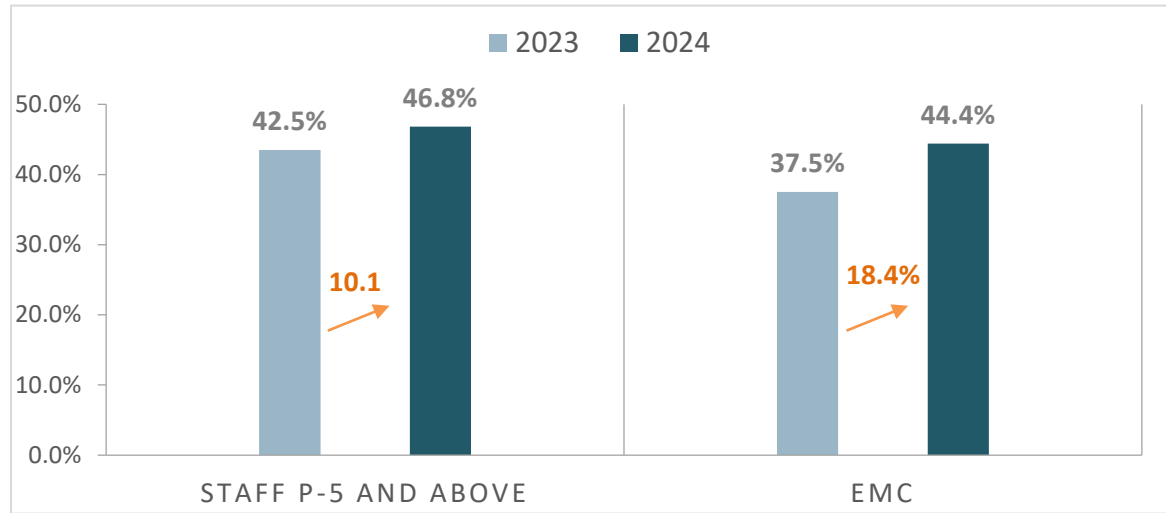


Figure 5
Female representation at senior level (percentage of women in IP staff positions – P-5 and above) 2024 – HQ&LO

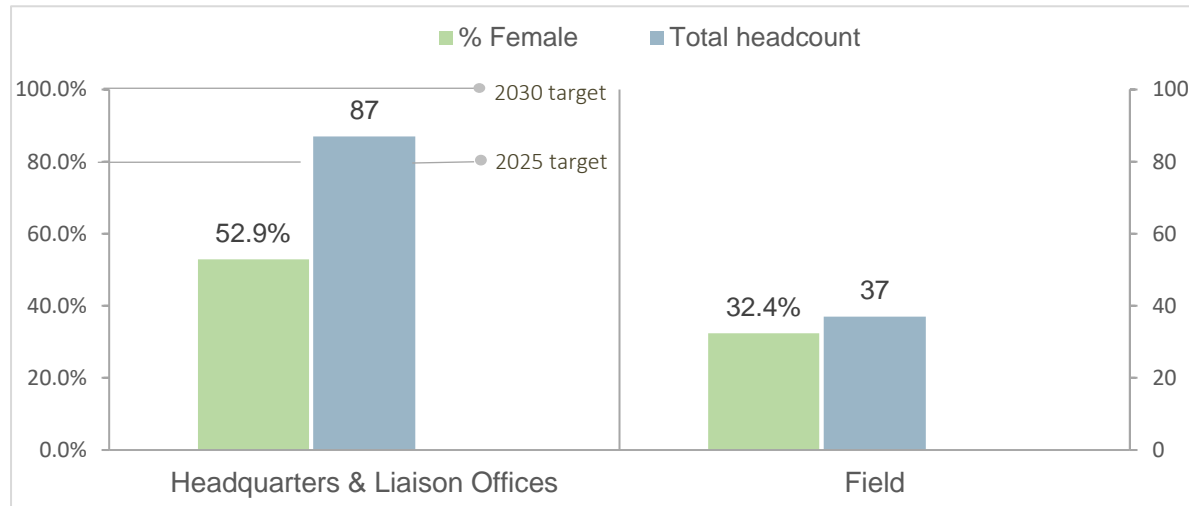


Figure 6
International Professional and above categories, all IFAD IP staff, 2023/2024

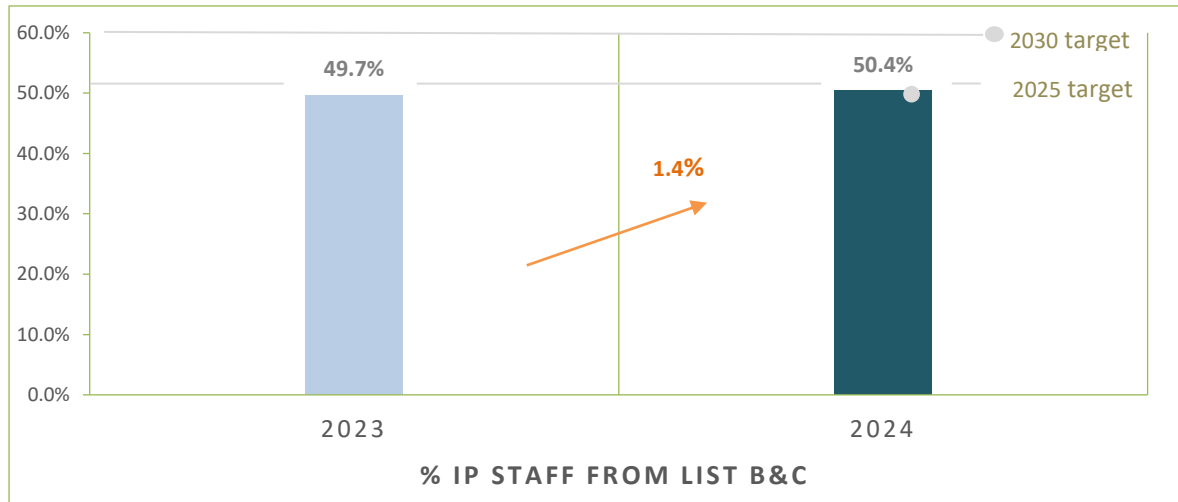


Figure 7
IP and above categories – country list representation, by location⁹ 2024

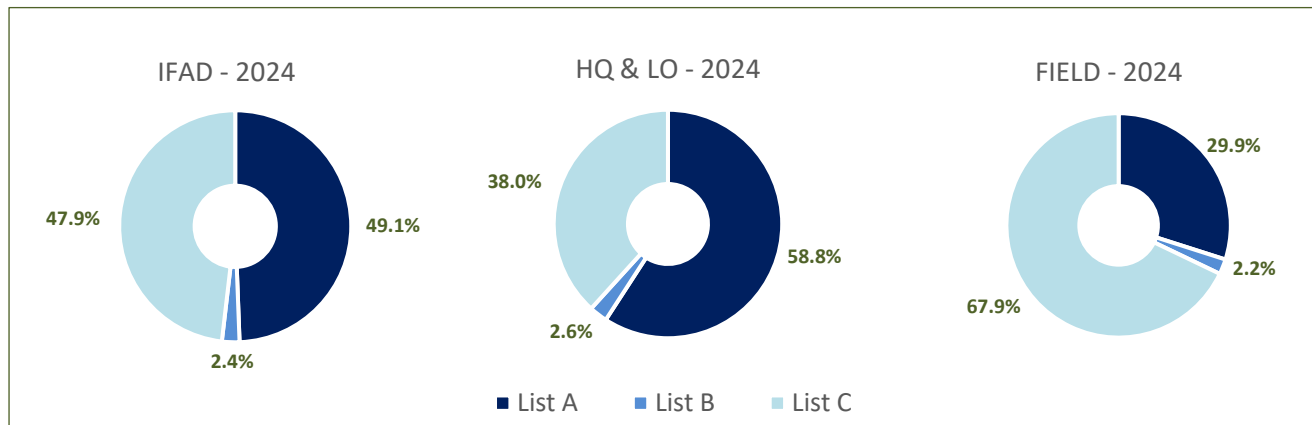


Table 1
Number and percentage of interns, JPOs, SPOs and staff on loan at IFAD by List and location (as of 1 January 2024)

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%