

استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق: تحديث

الوثيقة: EB 2025/OR/9

التاريخ: 27 أغسطس/آب 2025

التوزيع: عام

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للاستعراض

مراجع مفيدة: استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق: تحديث (EB 2024/141/OR.6)؛ استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق: تحديث (EB 2023/138/R.12)؛ استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق: 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

s.imad@ifad.org البريد الإلكتروني:

Guoqi Wu

نائب الرئيس المساعد

دائرة خدمات المنظمة

g.wu@ifad.org البريد الإلكتروني:

استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق: تحديث

أولاً- الخلفية

- 1 كانت استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول، منذ الموافقة عليها في العام 2021، مكوناً رئيسياً في مبادرة الصندوق الأوسع لثقافة مكان العمل، وتواءم مع القيم الأساسية للمنظمة المتمثلة في النزاهة، والاحترام، والمهنية والتركيز الموجه نحو تحقيق النتائج. وتقوم الاستراتيجية على منطلق أن القوى العاملة التي تعكس وجهات نظر وتجارب متنوعة تسهم في منظمة أكثر فعالية وابتكاراً. ويهدف الصندوق، من خلال جهوده في مجال التنوع والإنصاف والشمول، إلى دعم اكتساب المواهب والاحتفاظ بها مع تعزيز موقعه كصاحب عمل مفضل.
- 2 واتبعت استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول نهجاً تدريجياً منذ عام 2021، مع تقديم تحديثات سنوية إلى المجلس التنفيذي. وجرى تشارك التقارير المرحلية بشأن المراحل من الأولى إلى الثالثة من خطة التنفيذ الرابعة المراحل (الذيل الأول) منذ عام 2022، واستفادت من مشاركة المجلس وتوجيهاته. وأدى هذا التعاون إلى اعتماد مؤشر أداء رئيسي إضافي بشأن تعدد اللغات في عام 2024 (الذيل الثاني). وتبيّن الأقسام التالية الأنشطة المضطلع بها في إطار المرحلة الرابعة وما بعدها، إلى جانب الإنجازات والبيانات التي تظهر التقدم المحرز نحو تحقيق مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بالتنوع والإنصاف والشمول.

ثانياً- تحديث بشأن التقدم المحرز

ألف- المرحلة الرابعة (2024 وما بعده)

- 3 شملت المرحلة الرابعة من خطة التنفيذ بنود العمل التالية: (1) التصديق على توقيع اتفاق الإدارة العليا بشأن التنوع والإنصاف والشمول؛ (2) مواصلة بذل الجهود لمعالجة المجالات المحددة التي ينبغي تحسينها، مع التركيز على استدامة المبادرات ذات الصلة، ومواءمة الإجراءات المتعلقة بالتنوع والإنصاف والشمول مع الممارسات التنظيمية الأوسع نطاقاً؛ (3) مواصلة تبادل الخبرات وأفضل الممارسات مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى والمؤسسات المالية الدولية.

باء- نبذة القيادة

- 4 حافظت قيادة الصندوق على تركيز قوي على مبادرة ثقافة مكان العمل، ودمجتها في المجتمعات الريفية المستوى، والمجتمعات المفتوحة، والمعنفات الاستراتيجية. وفي مايو/أيار 2024، قدم الرئيس اتفاق الإدارة العليا بشأن التنوع والإنصاف والشمول، الذي وقعه جميع أعضاء لجنة الإدارة التنفيذية، مما أعاد تأكيد مشاركة القيادة في المسائل المتعلقة بالتنوع والإنصاف والشمول. وعقب إعادة المعايرة، ومع انضمام أعضاء جدد إلى الإدارة العليا، سيجري تحديث الانفاق مع موقعين جدد للحفاظ على الاستمرارية.

- 5 وركز برنامج الاتصال بالعمل للإدارة العليا لعام 2024 على تعزيز تماستك القيادة ودعم التكامل في مكان العمل للمديرين الجدد. وشمل البرنامج جلسات إحاطة فردية مع أمثلة ومعلومات موضوعية عن نتائج مشاركة الموظفين استمدت من الاستقصاء العالمي للموظفين ومبادرات ثقافة مكان العمل.

- 6 وواصل الفريق العامل المعنى بالتنوع والإنصاف والشمول في الصندوق، المؤلف من مديرين وموظفين في الصندوق، الاجتماع على نحو فصلي. وبعد إعادة المعايرة، انضم ثمانية من مناصرين جدد لثقافة مكان العمل

والتتنوع والإنصاف والشمول رُشحوا من المقر والمكاتب الإقليمية/القطرية إلى الفريق لدعم أنشطة ثقافة مكان العمل وتسهيل المشاركة عبر المنظمة.

7- وشارك مناصرو ثقافة مكان العمل والتتنوع والإنصاف والشمول في برنامج تدريبي للتتنوع والإنصاف والشمول مصمم خصيصاً صُمم لبناء القدرات في تحديد الشواغل في مكان العمل ومعالجتها بشكل بناء، مثل التحيز، والسلوك غير المهني والتحديات الأخرى المتعلقة بالسلوك. وأكمل ستة وثلاثون موظفاً التدريب، وحصل ثلاثة عشر منهم شهادات لتسهيل دورات مقبلة.

جيم- المبادرات الجارية الجديدة

8- أظهر الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2024 (استقصاء جس النبض) اتجاهها إيجابياً في مشاركة الموظفين، حيث أشار 95 في المائة من المستجيبين إلى التزامهم بنجاح الصندوق (زيادة من نسبة 87 في المائة في عام 2022). كما تحسن التصور المتعلق باحترام مكان العمل: فقد شعر 64 في المائة من المستجيبين بأن الناس في الصندوق يعاملون بكرامة واحترام،¹ مقارنة بـ 49 في المائة في عام 2022. وللحفاظ على هذا الزخم، واصل الصندوق مشاركته من خلال تعينات لممثلي الصندوق في UN-GLOBE، والمشاركة مع فرع الصندوق في رابطة الأصدقاء الأفارقة التابعة للأمم المتحدة (وهي رابطة للموظفين الأفارقة في الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها)، والاحتفال بيوم العالمي للتتنوع الثقافي من أجل الحوار والتنمية واليوم الدولي للغة الأم.

9- واستمرت برامج الصندوق الخاصة بالرفاه والقدرة على الصمود بالتوافق مع خدمات الصحة العقلية التي يقدمها مستشار الموظفين. وعلى مدار العام، شارك أكثر من 270 مشرفاً وموظفاً في التدريب، وحلقات العمل والحلقات الدراسية الشبكية حول الرعاية الذاتية والقدرة على الصمود. وتدعم هذه المبادرات الجهود الرامية إلى تعزيز بيئة عمل شاملة وآمنة نفسياً.

10- وأظهر استقصاء المعلومات الصحية على نطاق الأمم المتحدة الذي أجري في ديسمبر/كانون الأول 2024 تعقيبات إيجابية من الموظفين بشأن جهود الصندوق في مجال الرفاه. ومقارنة بنتائج عام 2022، أبلغ موظفو الصندوق عن انخفاض بنسبة 22 في المائة في المؤشرات المتعلقة بالقلق والاكتئاب، وزيادة بنسبة 12 في المائة في الوقت الذي يمضونه في الأنشطة العائلية والشخصية.

11- ونظمت ثلاث دورات لتدريب المرأة على التوعية الأمنية في عام 2024. وبالإضافة إلى ذلك، أجريت فحوصات صحية شهرية للنساء أتاحت الوصول إلى خدمات مثل فحوصات سرطان الثدي واختبارات عنق الرحم ومسح الحوض.

12- وفي عام 2024، عقد الصندوق 26 دورة تدريبية حول التحرش الجنسي، والاستغلال والانتهاك الجنسيين. واستكمل ما يقرب من 1 000 موظف التدريب الإلزامي على منع التحرش. وأرشدت مراجعة سلوكيّة شاملة أجريت في عام 2023 تحسينات على عمليات الإبلاغ، مما عزز تجربة الأشخاص البالغين عن الشواغل. كما ووجهت معلومات مستندة من المراجعة وضع نموذج أولي لتطبيق خط المساعدة [Top-Secret Helpline](#) الذي سيجري تجربته في إقليم أمريكا اللاتينية والكاريببي.

13- وتوصلت جهود إدماج منظور الإعاقة من خلال الدعم المقدم من فريق الدعم المعنى بالإعاقات في رابطة موظفي الصندوق، الذي يشرك الزملاء ذوي الإعاقات والزملاء الذين لديهم أفراد ذوو إعاقات في أسرهم.

¹ يقيم هذا المؤشر مدى تصور الموظفين حول ما إذا كان الأشخاص في الصندوق يعاملون بكرامة واحترام بغض النظر عن المنظور الجنسياني، والعرق، والإثنية، والجنسية، واللغة، والتوجه الجنسي، والقرارات والإعاقات، والثقافة، والدين، والمهنة، والتعليم، والحالة الاجتماعية، والخبرة في مكان العمل، والدور، والمنصب الوظيفي (الوطني/الدولي) وطريقة التعاقد.

ويجري حاليا استعراض موسسي لمشروع المبادئ التوجيهية بشأن الترتيبات التيسيرية المعقولة، بما يتماشى مع استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة.

وقدم التدريب على التوعية بالإعاقة إلى 58 مشرفا، وجهة اتصال وموظفا من شعبة الموظفين والثقافة. وركزت حملة صغيرة تمهيداً لل يوم العالمي لذوي الإعاقة في 3 ديسمبر/كانون الأول على التوعية بالإعاقات غير المرئية والتفاعلات مع الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس الاحترام. وعرضت الحملة على منصات رقمية داخلية وتضمنت مواد نصية وفيديو.

واستمرت سلسلة النقاشات بشأن التنوع والإنصاف والشمول في عام 2024، مما ساهم في التواصل الداخلي في الصندوق ومشاركة الموظفين في ثقافة مكان العمل. وتبادل متحثثون من أقاليم مختلفة وجهات نظر بشأن مواضيع متعلقة بالشمول. وشملت الجلسات البارزة السيدة Isabelle Min (جمهورية كوريا) التي ناقشت المشاركة الحقيقة عبر الحدود الثقافية، والستة Lesa Bradshaw (جنوب إفريقيا) التي قدمت عرضاً عن إعادة صياغة التصورات بشأن الإعاقة. وقد لقي كلا الناقشين ترحيباً جيداً وساهموا في استمرار الحوار بين الموظفين.

وهدفت مبادرات المشاركة في عام 2024 إلى تعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين عبر المقر والمكاتب الميدانية. وشملت هذه المبادرات أنشطة قائمة على الأفرقة مصممة لتشجيع الحوار بشأن ثقافة مكان العمل، فضلاً عن فعاليات غير رسمية تدعم التماسك الاجتماعي وتساعد على إدماج الموظفين الذين نقلوا حديثاً وأسرهم في المجتمع المحلي الأوسع للصندوق.

دال- المقارنة المعيارية مع كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية

ساهم الصندوق في الفريق العامل للأمم المتحدة المتعدد التخصصات المعنى بالتنوع والإنصاف والشمول الذي تقوده اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة، مع مشاركة خاصة في الفريق الفرعى لإدماج الإعاقة. وأرشدت ملاحظات من الفريق، بما في ذلك أداة لتوحيد معايير التكيف مع الإعاقة في مكان العمل، وضع مشروع المبادئ التوجيهية بشأن الترتيبات التيسيرية المعقولة للصندوق.

وشارك الصندوق في اجتماع أوبيونتو في أكتوبر/تشرين الأول 2024 في لندن، وهو عبارة عن منصة للتعاون في مجال التنوع والإنصاف والشمول بين مؤسسات القطاع العام، والمؤسسات المالية الدولية، والمصارف الإنمائية المتعددة الأطراف ووكالات الأمم المتحدة. وتبادل الصندوق الخبرات بشأن حوكمة التنوع والإنصاف والشمول واستخدم المناقشات لإرشاد جهود المقارنة المعيارية الجارية.

هاء- مؤشرات الأداء الرئيسية – النتائج والتحليل

في هذا القسم، يجري الإبلاغ عن مؤشرات الأداء الرئيسية التي تتضمنها استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق (الذيل الثالث) وتحليلها. وتبين البيانات المبلغ عنها، مع الرسوم البيانية والجدالات الداعمة (الذيل الرابع)، الوضع اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2025، ما لم يذكر خلاف ذلك. وبالإضافة إلى ذلك، فقد اعتمدت التعريفات التالية:²

(أ) مجموع القوى العاملة: جميع فئات الموظفين المعينين بعقود محددة المدة، وبعقود مستمرة وغير محددة المدة، والموظفو بعقود قصيرة الأجل، والموظفو الفنيون المبتدئون، وغير الموظفين.

² الاستثناءات: الموظفو بعقود متزامنة، والموظفو في كيانات مستضافة، وحاملي عقود الخدمات العامة، والموظفو بموجب اتفاقيات خاصة، والموظفو في إجازة خاصة بدون مرتب، والموظفو في إجازة خاصة بمرتب كامل، ورئيس الصندوق، ومدير مكتب التقى المستقل في الصندوق.

- (ب) الموظفون بعقود محددة المدة: جميع فئات الموظفين المعينين بعقود محددة المدة، وبعقود مستمرة وغير محددة المدة، بما في ذلك الموظفون الفنيون المبتدئون.
- (ج) الموظفون بعقود قصيرة الأجل: الموظفون المعينون بعقود قصيرة الأجل.
- (د) موظفو الفئة الفنية الدولية: الموظفون المعينون دولياً والذين يندرجون ضمن تعريف الموظفين بعقود محددة المدة أعلاه، والفئات العليا (بما في ذلك المديرون، ونواب الرئيس المساعدون، ونائب الرئيس)، باستثناء الموظفين الفنيين المبتدئين.
- (ه) الموظفون الفنيون المبتدئون: موظفو الفئة الفنية الدولية المعينون في إطار برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين برعاية الدول المانحة والذين يندرجون ضمن تعريف الموظفين بعقود محددة المدة أعلاه.
- (و) الموظفون الفنيون الوطنيون: الموظفون المعينون وطنياً والذين يندرجون ضمن تعريف الموظفين بعقود محددة المدة أعلاه، من فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.
- (ز) موظفو الخدمات العامة: الموظفون المعينون وطنياً والذين يندرجون ضمن تعريف الموظفين بعقود محددة الزمن أعلاه، في فئة الخدمات العامة، الموجودين في المقر وفي الميدان.
- (ح) غير الموظفين: الاستشاريون، والمتدربون وغيرهم من الأفراد الحاملين لعقود غير الموظفين (وهم مقامو 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، وبروكسل، والرياض، ويوكونها).
- (ي) الموظفون في الميدان: الموظفون الموجودون في جميع مراكز العمل باستثناء المقر ومكاتب الاتصال.

واو- مؤشرات الحصائر الجنسانية

- 20- ترصد شعبة الموظفين والثقافة عدة مؤشرات رئيسية بشأن التنوع وتكون القوى العاملة في إطار إدارة النتائج وتقرير الفعالية الإنمائية للصندوق. وتشمل هذه المؤشرات نسبة الموظفات العاملات بعقود محددة المدة والنساء من غير الموظفين، ونسبة الموظفات من الفئة الفنية الدولية والفئات العليا في الفئة الفنية ف 5 وما فوق.
- 21- وتحرص البيانات المصنفة عن نسبة النساء في جميع فئات الموظفين وغير الموظفين في الشكل 1.⁴ وبالإضافة إلى ذلك، يبين الشكلان 2 و 3 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 54.3 في المائة، بزيادة 1.3 في المائة عن هامش التكافؤ بين الجنسين الذي توصي به خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكن المرأة والذي يراوح بين 47 و 53 في المائة.⁵ أما بالنسبة إلى الفئة الفنية الدولية وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين، فالأرقام هي 50.6 في المائة و 51.7 في المائة، على التوالي. أما أرقام موظفي الخدمات العامة والموظفين بعقود قصيرة الأجل فهي 70.9 في المائة و 56.6 في المائة، على التوالي، وتبلغ فئة الموظفين الفنيين المبتدئين وفئة غير الموظفين 60 في المائة و 50.1 في المائة، على التوالي. ونسبة النساء في فئة الموظفين بعقود محددة المدة (باستثناء غير الموظفين) هي 57.5 في المائة. وقد أحرز تقدم في أرقام فئة

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

⁴ يرجى الرجوع إلى الذيل الرابع للأشكال والجدوال.

⁵ خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكن المرأة،

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/UN-SWAP-2-TN-PI12-Equal-representation-of-women-en.pdf>

موظفي الخدمات العامة، حيث انخفضت من 73.4 في المائة في عام 2024 إلى 70.9 في المائة، وانخفضت أرقام فئة الموظفين بعقود قصيرة الأجل من 67.1 في المائة في عام 2024 إلى 56.6 في المائة.

-22 ويبين الشكل 2 بشأن توزيع الموظفات في المقر ومكاتب الاتصال نمطاً مماثلاً للنطاق الشامل للصندوق (57.5% في المائة) حيث التمثيل الزائد للإناث بين موظفي فئة الموظفين المعينين بعقود محددة المدة هو أكثر وضوحاً بقدر طفيف عند نسبة 62.8% في المائة. وفي حين أن هناك انخفاضاً طفيفاً في أرقام فئة الخدمات العامة في عام 2025 (78.9% في المائة) مقارنة بعام 2024 (79.3% في المائة)، وانخفاضاً كبيراً في أرقام الموظفين بعقود قصيرة الأجل في عام 2025 (54.1% في المائة) مقارنة بعام 2024 (67.2% في المائة)، فإن التمثيل الزائد للإناث لا يزال مستمراً في هذه الفئات.

-23 ويبين الشكل 3 توزيع الموظفات في الميدان. وبينما تحقق التكافؤ بين الجنسين في فئة الموظفين بعقود محددة المدة (50.9% في المائة) وفي المجموعة الفرعية للموظفين الفنيين الوطنيين (51.7% في المائة)، ثمة تمثيل ناقص للنساء في فئة الموظفين الفنيين الدوليين (42.9% في المائة)، وتمثيل زائد في فئة موظفي الخدمات العامة (59.8% في المائة)، وفئة الموظفين بعقود قصيرة الأجل (66.7% في المائة) وفئة الموظفين الفنيين المبتدئين (62.5% في المائة).

-24 ويبين الشكل 4 تمثيل النساء في الفئة الفنية ف 5 وما فوق، بما في ذلك النساء في رتبة موظف فني وظني وفي لجنة الإدارة التنفيذية خلال الفترة 2024/2025. ويترأس رئيس الصندوق لجنة الإدارة التنفيذية التي تتتألف من نائبة رئيس الصندوق، ونواب الرئيس المساعدين، وكبيرة الموظفين، ومديرة الشؤون القانونية والحكمة، وكبير موظفي إدارة المخاطر والمديران الإداريان لمكتب التنفيذ التقني ومكتب الفعالية الإنمائية. وتشمل الفئة ف 5 وما فوق أعضاء لجنة الإدارة التنفيذية. ولا تتضمن البيانات الواردة في الشكل 4 البيانات الخاصة برئيس الصندوق.

-25 وزاد تمثيل النساء في وظائف الدرجة ف 5 وما فوق بنسبة 3.2% في المائة في عام 2025 (من 46.8% في المائة في عام 2024 إلى 48.3% في المائة). وبالأرقام المطلقة، ظل عدد الموظفات من الفئة الفنية ف 5 وما فوق مستقرًا على نسبة 58% في المائة خلال الفترة المذكورة. وبالمثل، ظل تمثيل النساء في لجنة الإدارة التنفيذية مستقرًا على نسبة 44.4% في المائة.

-26 وفيما يتعلق بتمثيل النساء في الدرجة ف 5 وما فوق في المقر ومكاتب الاتصال وفي الميدان، يسلط الشكل 5 الضوء على أن نسبة 55.6% في المائة من الموظفين في المناصب العليا في المقر ومكاتب الاتصال هم من النساء. ويبين الشكل أيضاً أنه على رغم حدوث تحسن طفيف من نسبة 32.4% في المائة في عام 2024 إلى 33.3% في المائة، لا تزال هناك حاجة إلىبذل جهود متضامفة لزيادة تمثيل المرأة في الرتبة ف 5 وما فوق في الميدان.

زاي- مؤشر الحصائر المتعلقة بالقدرات

-27 فيما يتعلق بمؤشر الأداء الرئيسي 3 من سجل الأداء، سيواصل الصندوق بذل كل الجهود لضمان استدامة المؤشر ذي الصلة حتى عام 2025 وما بعده (الجدول 1).

حاء- مؤشرات الحصائر المتعلقة بالتمثيل الجغرافي

-28 من أجل تحقيق المزيد من التنوع في القوى العاملة، تضمن فرقة التعيين التابعة للصندوق الالتزام بإجراءات تنفيذ الموارد البشرية، والتي تشرط أن يكون على الأقل ثلث المرشحين المؤهلين في القوائم المختصرة للوظائف الشاغرة من بلدان القائمتين بآء وجيم (مجتمعين).

29- واستمر الاتجاه التصاعدي لتمثيل بلدان القائمتين باء وجيم في فئة موظفي الفئة الفنية الدولية. وبالإضافة 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 إضافية بنسبة 0.4 في المائة من 50.4 في المائة في عام 2024 إلى 50.6 في المائة في عام 2025 (الشكل 6).

30- وفيما يتعلق بتمثيل القوائم ألف وباء وجيم في الفئة الفنية الدولية عبر المواقع المختلفة (الشكل 7)، يمثل مواطنو القائمة ألف غالبية موظفي الفئة الفنية الدولية في الصندوق والمقر ومكتب الاتصال (48.9 في المائة و 59.6 في المائة، على التوالي)، في حين يمثل مواطنو بلدان القائمتين باء وجيم وباء 72.1 في المائة من موظفي الفئة الفنية الدولية في الميدان (70.7 في المائة للقائمة جيم و 1.4 في المائة للقائمة باء).

فئات الموظفين الأخرى

31- المتدربون. يوفر برنامج التدريب الداخلي في الصندوق للخريجين الجامعيين الجدد أو الطلاب تجربة تعليمية قيمة، مما يساعد الصندوق في مجالات العمل المختلفة ذات الصلة برسالته. واعتبارا من 1 يناير/كانون الثاني 2025، كان 77 متدرباً متعاقدين مع الصندوق، وكانت نسبة 41.6 في المائة منهم من مواطنى بلدان القائمة ألف. وتراجع عدد المتدربين من بلدان القائمة ألف بالنسبة إلى العام السابق (61.9 في المائة). كما حدث انخفاض طفيف في عدد المتدربين من بلدان القائمة باء (من 1.6 إلى 1.3 في المائة)، بينما زاد عدد المتدربين من بلدان القائمة جيم بالمقارنة مع عام 2024 (من 36.5 إلى 57.1 في المائة). ويقدم الجدولان 2 و 3 توزيعاً للبيانات بحسب القائمة، والموقع والجنسية.

32- ويحظى الموظفون الفنيون المبتدئون برعاية الدول الأعضاء 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 اتفاقيات ثنائية.

33- وفي 1 يناير/كانون الثاني 2025، كان 20 من الموظفين الفنيين المبتدئين يعملون في الصندوق. وكان 15 من هؤلاء من بلدان القائمة ألف (75 في المائة) والباقي من بلدان القائمة جيم (25 في المائة)، مما يبيّن زيادة طفيفة من بلدان القائمة جيم مقارنة بالعام السابق (24 في المائة). ولدى الصندوق اتفاقيات تتعلق بالموظفين الفنيين المبتدئين مع بلجيكا، والصين، والدانمرك، وفنلندا، وفرنسا، وألمانيا، وإيطاليا، واليابان، ومملكة هولندا، والترويج، وجمهورية كوريا، والسويد، وسويسرا، والولايات المتحدة. ولا تحدد هذه الاتفاقيات عدداً أقصى للموظفين الفنيين المبتدئين الذين يمكن تمويلهم في أي وقت من الأوقات. ويقدم الجدولان 2 و 3 توزيعاً للبيانات.

34- وتتوفر تعيينات موظفي البرنامج الخاص لكيار المسؤولين من الدول الأعضاء الراعية فرصة نقل خبرتهم إلى الصندوق وتمكينهم في الوقت نفسه من الاستفادة من الاطلاع على عمل الصندوق بوصفه وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة ومؤسسة مالية دولية. وتعزز هذه المبادرة الشراكة بين الصندوق والدول الأعضاء الراعية، مع تعيين موظفي البرنامج الخاص بموجب اتفاقيات ثنائية. واعتبارا من 1 يناير/كانون الثاني 2025، كان ثلاثة من موظفي البرنامج الخاص يعملون في الصندوق: اثنان منهم من بلدان القائمة ألف، وواحد من بلدان القائمة جيم. كما أن للصندوق اتفاقيات بشأن موظفي البرنامج الخاص مع الدانمرك، وإستونيا، واليابان وجمهورية كوريا. ويقدم الجدولان 2 و 3 توزيعاً للبيانات.

35- الموظفون المعارضون. الموظفون المعارضون هم الأشخاص المتاحون موقتاً للصندوق من قبل إداراتهم الوطنية، أو المنظمات الحكومية الدولية، أو المنظمات أو الكيانات الأخرى من خلال إحدى الطرائق التالية: اتفاقيات 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)؛ والاتفاقيات مع المؤسسات المالية الدولية، أو المنظمات الإنمائية أو المنظمات

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

الحكومية الدولية الأخرى؛ أو الاتفاقيات مع الإدارات الوطنية أو المنظمات الحكومية الدولية من خلال الفروض، والتبدلات أو غيرها من الترتيبات.

ويعتبر الموظفون المعاونون بموجب الاتفاق المشترك بين منظمات الأمم المتحدة موظفين بعقود محددة المدة في التحديث السنوي للتنوع والإنصاف والشمول. ولا يُبلغ عنهم على نحو منفصل كموظفي معاين 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 السلسة لمزاياهم واستحقاقاتهم.

وفي 1 يناير/كانون الثاني 2025، كان ثمانية موظفين معاينين للصندوق: خمسة منهم مواطنون من بلدان القائمة ألف، وأثنان من بلدان القائمة باء، وواحد من بلدان القائمة جيم. وقد اختلفت نسب الموظفين المعاين من بلدان القوائم ألف، وباء، وجيم 62.5 في المائة، و25 في المائة و12.5 في المائة على التوالي) عن نسب السنة السابقة (42.9 في المائة، و28.6 في المائة، و28.6 في المائة، على التوالي). وباستثناء شخص واحد موجود في داكار، فإن جميع الموظفين المعاينين يعملون في المقر. ولدى الصندوق اتفاقيات مع: الوكالة الفرنسية للخبرة الفنية الدولية، ووزارة الزراعة والأغذية الفرنسية؛ والوكالة الفرنسية للتنمية؛ والمملكة العربية السعودية؛ ووزارة المالية في جمهورية الصين الشعبية؛ والوكالة السويسرية للتنمية والتعاون؛ وبين الصين؛ ووزارة الزراعة والغابات ومصايد الأسماك اليابانية؛ والصندوق الكويتي للتنمية الاقتصادية العربية. ويقدم الجدولان 2 و3 توزيعاً للبيانات.

وفي ديسمبر/كانون الأول 2023، حدّ الصندوق منهجه لتحديد العدد الأقصى للمواطنين من أي دولة عضو بموجب اتفاقيات 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 تؤخذ في الاعتبار هي جنسية الدولة العضو التي ينشأ منها الكيان الذي يقوم بالإعارة، وليس جنسية الأفراد المعاينين للصندوق.

التوزيع حسب نوع الجنس

حتى تاريخ 1 يناير/كانون الثاني 2025، كانت النسبة المئوية للمتدربين والموظفين الفنيين المبتدئين من الإناث في مقر الصندوق مكاتب الاتصال والمكاتب الميدانية أعلى من 50 في المائة (59.7 في المائة على التوالي). وبالنسبة إلى المتدربين، يمثل ذلك انخفاضاً مقارنة بالعام السابق (71.4 في المائة) وازدياداً في فئة الموظفين الفنيين المبتدئين مقارنة بعام 2024 (52 في المائة). ويعرض الجدول 4 توزيعاً لهم حسب نوع الجنس.

طاء- مؤشر الإنصاف والشمول

يتبع هذا المؤشر مشاركة الموظفين الذي يقاس من خلال الاستقصاء العالمي للموظفين. وجرى الإبلاغ عن استقصاء جس النبض لعام 2024، الذي أجري خلال شهر يناير/كانون الثاني وفبراير/شباط، في آخر تحديث للتنوع والإنصاف والشمول. وأطلق الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2025 في مارس/آذار، وستدرج النتائج في التحديث السنوي لعام 2026.

ياء- مؤشر تعدد اللغات

ارتفعت نسبة المشاركة في الدورات اللغوية من 10 في المائة في عام 2023 إلى 14 في المائة في عام 2024. وفي الفترة المشمولة بالتقرير، شارك 14 في المائة من الموظفين (موظفو بعقود محددة المدة وموظفو بعقود قصيرة الأجل) في برامج التدريب اللغوي للغات الأربع للصندوق: العربية، وإنكليزية، والفرنسية والإسبانية. وكان نسب المشاركون 64 في المائة من الإناث و36 في المائة من الذكور؛ وكان 58 في المائة

منهم موظفين في المقر و 42 في المائة موظفين في الميدان؛ وكان 40 في المائة من موظفي فئة الخدمات العامة، و7 في المائة من الموظفين الفنيين الوطنين، و53 في المائة من موظفي الفئة الفنية. وكانت نسبة المشاركة في التدريب على اللغة الفرنسية هي الأعلى (49 في المائة)، تليها اللغة الإسبانية (26 في المائة)، والإنكليزية (14 في المائة)، والعربية (11 في المائة).

-42 وطلب الموظفون وشاركوا في دورات لغوية ذات صلة بالأقاليم التي يعملون فيها، بما في ذلك موظفان تلقيا دروسا في اللغة الإندونيسية البهاسية (جاكرتا)، و20 موظفا تلقوا دروسا في اللغة الإيطالية (روما)، وموظف واحد تلقى دروسا في اللغة البرتغالية (أبيدجان).

-43 وفيما يتعلق بفعالية الدورات، وجد 57 في المائة أن هذه الدورات فعالة جدا و32 في المائة فعالة إلى حد ما. وفيما يتعلق بالفائدة، صنف 70 في المائة الدورات على أنها مفيدة للغاية، وأثر البرنامج واضح في حقيقة أن 82 مشاركا من عام 2024 تسجلوا مجددا في عام 2025. وأعرب المشاركون عن تقديرهم لمهارات المعلمين ووجدوا أن وتيرة التعلم ملائمة؛ غير أن الموظفين الميدانيين وجدوا أن حصة دراسية واحدة في الأسبوع غير كافية للتقدم. وشملت الشواغل الأخرى جلسات تدريب محدودة على المحادثة، والتعب من الإنترن特، وتعارض المواعيد مع التزامات العمل.

-44 ولمعالجة هذه التغيرات، جرى تجديد البرنامج: فحصلت دراسيات أسبوع عيّتان (مقارنة بحصة واحدة) هما الآن معيار عيّتان في جميع مراكز العمل، وتجمعان حسب المناطق الزمنية. ولضمان التنفيذ العالي الجودة، جرى التعاقد مع مقدمي خدمات يعطون جميع لغات الصندوق الرسمية. وبالإضافة إلى ذلك، اعتمدت نهج قائم على النتائج يتطلب إجراء اختبار على مستوى الصف لإتمامه، وتطبيق حد أدنى للحضور تبلغ نسبته 75 في المائة على المستوى العالمي، ووضع حد أقصى لمدة سنتين متتاليتين للغة نفسها وعلى المستوى نفسه. ويمكن الآن للموظفين الفنيين العاملين في روما أن يتسجلوا في الدروس الإيطالية أيضا بعد السنة الأولى من تعيينهم.

ثالثاً. خاتمة

-45 في فترة إعادة تنظيم المنظمة لتعزيز الفعالية التشغيلية والاستجابة، واصل الصندوق تطبيق نهج يركز على الأشخاص. وساهم تنفيذ استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في تحسين مشاركة الموظفين وتصورات أماكن العمل.

-46 وجرى إحراز تقدم نحو تحقيق أهداف التمثيل الجنسي والجغرافي. وفي حين أن الالامركزية تفرض تحديات في تعيين النساء في الدرجة F 5 وما فوق في الميدان، فإن إنشاء مكاتب إقليمية جديدة في أمريكا اللاتينية والكاريببي، وآسيا والمحيط الهادئ يتيح فرصا في المستقبل. كما أحرزت الجهود الرامية إلى تعزيز تعدد اللغات تقدما، مع التركيز على بناء المهارات اللغوية الالازمة لتنفيذ عمليات فعالة في مختلف الأقاليم.

-47 وفي عام 2025، سيواصل الصندوق عمله بشأن إدماج منظور الإعاقة مع إطلاق المبادئ التوجيهية بشأن الترتيبات التيسيرية المعقولة. وتشمل الأنشطة المقررة أيضا المشاركة في مبادرات الأمم المتحدة والمبادرات الداخلية الرامية إلى النهوض بالحوار والمشاركة بشأن ثقافة مكان العمل والشمول. وفي حين لم يجر الوصول إلى هدف مؤشر مشاركة الموظفين في عام 2024، تشير نتائج استقصاء جس النبض إلى زخم إيجابي نحو الوصول إليه في عام 2025. ويظل الحفاظ على المشاركة القوية للموظفين وتعزيز بيئة عمل بناءة من الأولويات الجارية.

-48 ومع انتهاء المرحلة الرابعة من تنفيذ استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول، فإن الصندوق في وضع يسمح له بمواصلة تعزيز ثقافة مكان عمله. وسيكون التعاون المستمر مهما لدمج الممارسات الشاملة في العمليات المؤسسية.

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.							

MULTILINGUALISM INDICATOR

	Description
1	Language training programmes * 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."

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 language 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."

This 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

Questions:

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

Table B Revised DEI KPIs Scorecard

	Indicators	Targets	Baseline 2022	2023	2024	2025	Status	Timeline
Gender outcome indicators								
1	Women representation at senior level (percentage of women at grade P-5 and above) ⁷	40%	37.5%	42.5%	46.8%	48.3%	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%	54.3%	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%	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%	50.6%	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
6	2025 Staff participation in language training programmes (specific to IFAD four languages)	-	-	-	-	-	-	-
*Subject to periodic review during DEI Strategy implementation								

⁷ 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 2025 except for non-staff data which is effective from 1 February 2025.

Figure 1

Female representation in all categories – IFAD, 2025

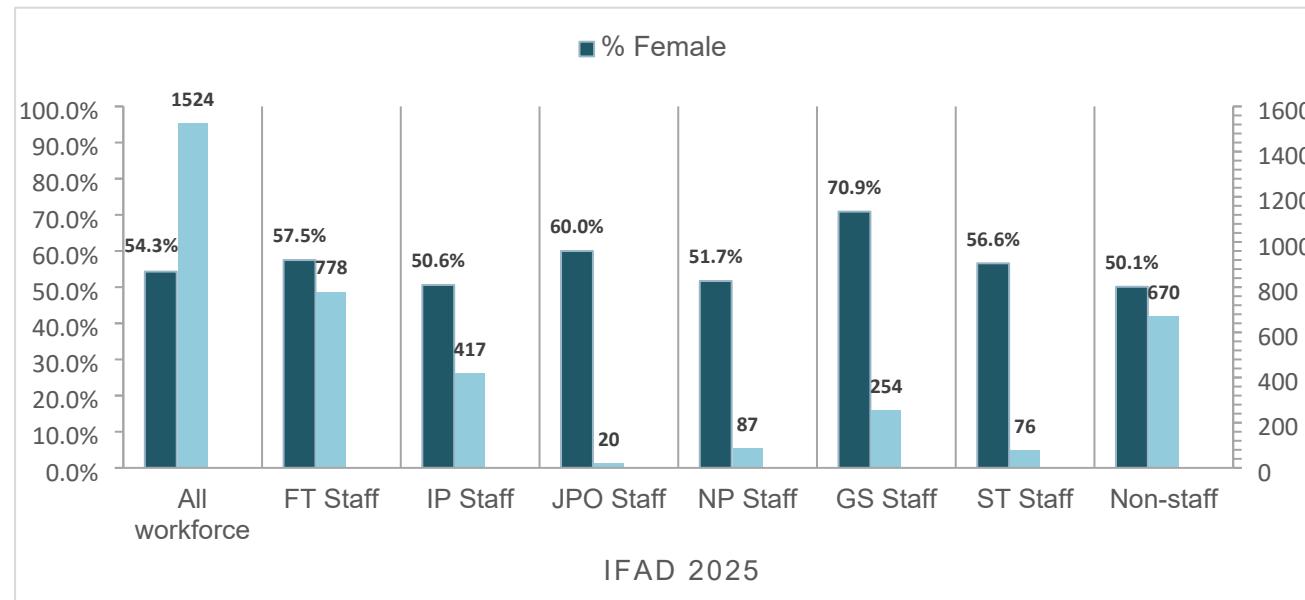


Figure 2
Female representation in all staff-only categories – HQ&LO, 2025

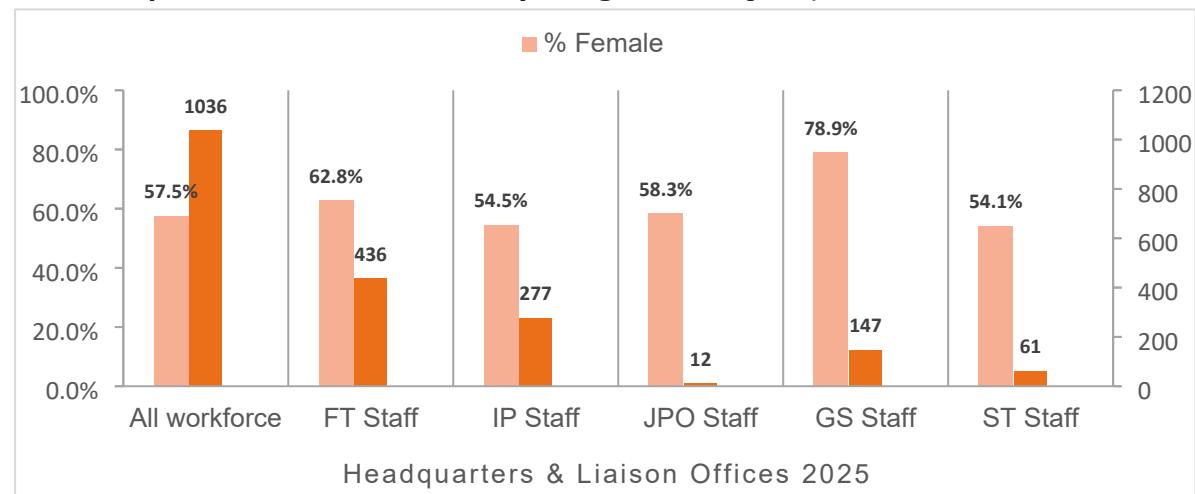


Figure 3
Female representation in all staff-only categories – field, 2025

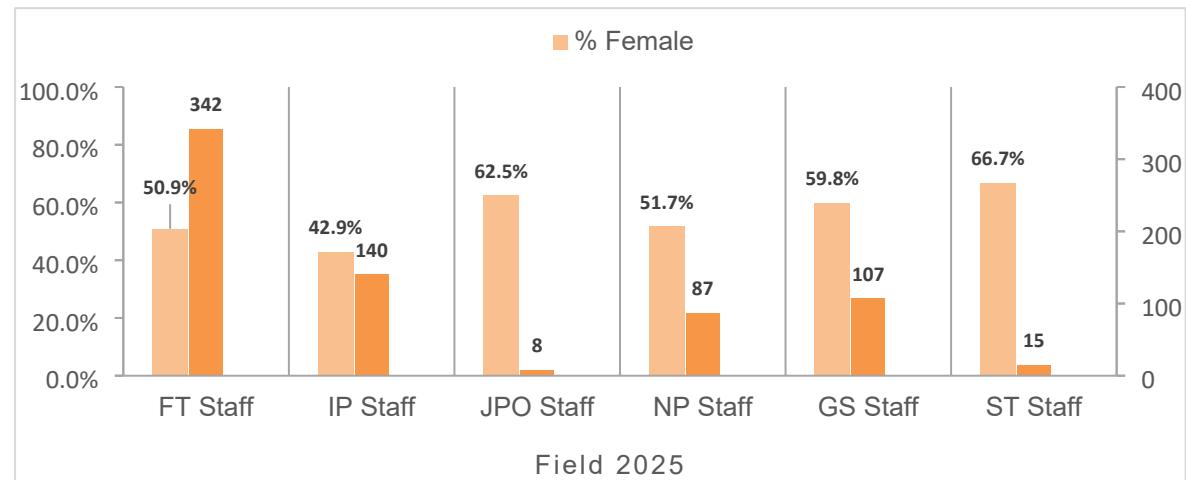


Figure 4

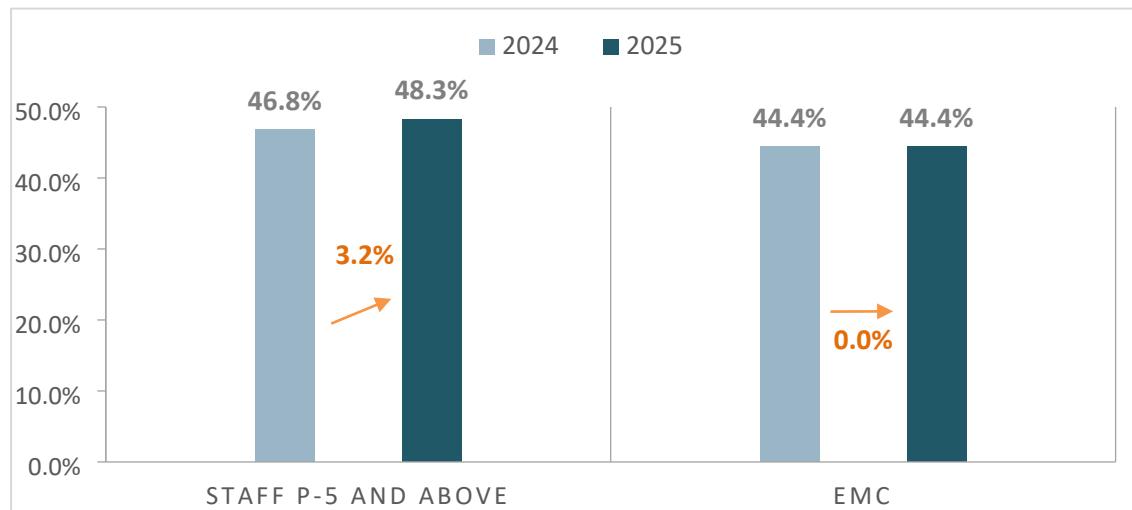
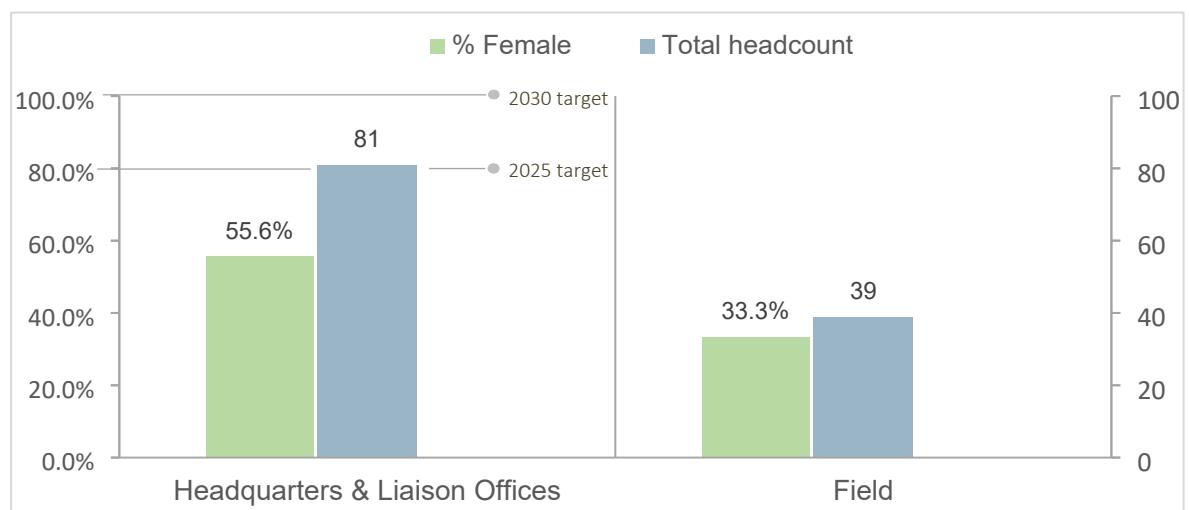
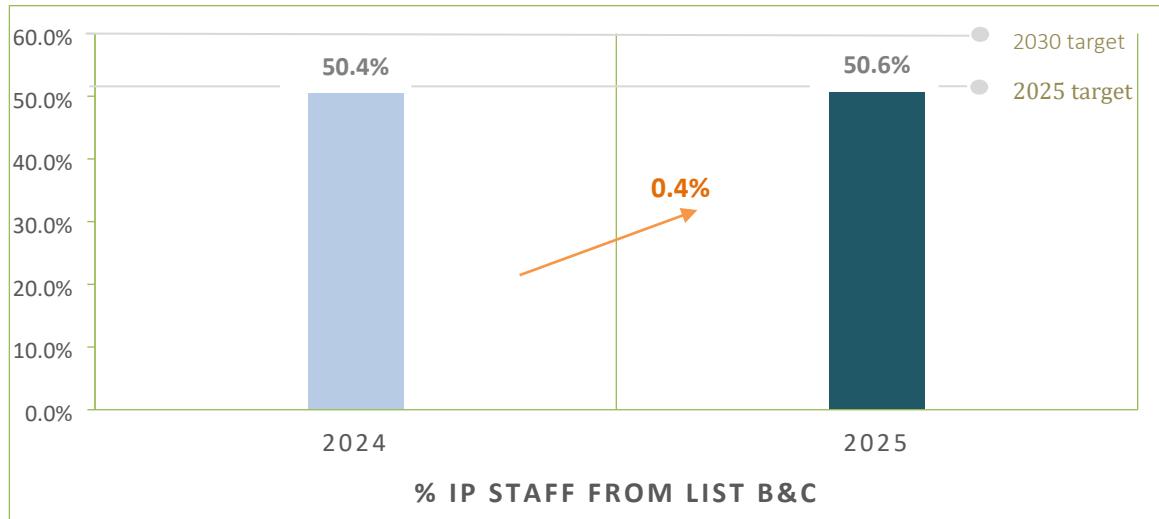
Female representation at senior level (percentage of women in IP staff positions – P-5 and above and EMC) 2024/2025– IFAD

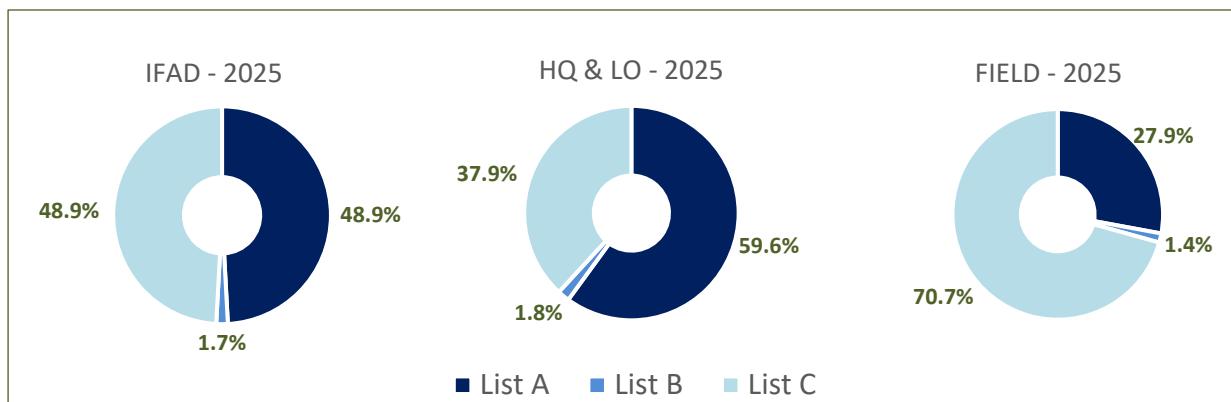
Figure 5

Female representation at senior level (percentage of women in IP staff positions – P-5 and above) 2025 – HQ&LO

**Figure 6
International Professional and above categories, all IFAD IP staff, 2024/2025**



**Figure 7
IP and above categories – country list representation, by location⁸ 2025**



⁸ Minor percentages of staff from non-member countries not included.

Table 1

Key performance indicator 3 on capacity - 2025

<i>Capacity outcome indicators</i>	<i>Targets</i>	<i>Baseline</i>	<i>Status</i>	<i>Timeline</i>
3 Capacity assessment and development – percentage of supervisors completing mandatory training on gender bias	100%	100%	Complete	Continuous

Table 2

Number and percentage of interns, JPOs, SPOs and staff on loan at IFAD by List and location (as of 1 January 2025)

IFAD Overall (HQ, ILOs, and Field)														
	IFAD		List A		List B		List C		Sub-list C1		Sub-list C2		Sub-list C3	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
Interns	77	32	41.6%	1	1.3%	44	57.1%	7	9.1%	34	44.1%	3	3.9%	
JPOs	20	15	75.0%	0	0.0%	5	25.0%	1	5.0%	4	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	8	5	62.5%	2	25.0%	1	12.5%	0	0.0%	1	12.5%	0	0.0%	
HQ & ILOs														
	IFAD		List A		List B		List C		Sub-list C1		Sub-list C2		Sub-list C3	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
Interns	74	32	43.2%	1	1.4%	41	55.4%	7	9.5%	32	43.2%	2	2.7%	
JPOs	12	8	66.7%	0	0.0%	4	33.3%	0	0.0%	4	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	4	57.1%	2	28.6%	1	14.3%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%	
Field														
	IFAD		List A		List B		List C		Sub-list C1		Sub-list C2		Sub-list C3	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
Interns	3	0	0.0%	0	0.0%	3	100%	0	0.0%	2	66.7%	1	33.3%	
JPOs	8	7	87.5%	0	0.0%	1	12.5%	1	12.5%	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%	
Staff on Loan	1	1	100%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	

Table 3
Number of interns, JPOs, SPOs and staff on loan at IFAD by nationality (as of 1 January 2025)

Interns			JPOs		
Nationality	%	#	Nationality	%	#
Italy	31.2%	24	France	20.0%	4
China	29.9%	23	China	20.0%	4
India	5.2%	4	Switzerland	15.0%	3
Turkey	3.9%	3	Italy	15.0%	3
Colombia	2.6%	2	Netherlands	10.0%	2
Japan	2.6%	2	Germany	10.0%	2
United Kingdom	2.6%	2	Burkina Faso	5.0%	1
Germany	1.3%	1	Japan	5.0%	1
France	1.3%	1	Total	100.0%	20
Ethiopia	1.3%	1			
Lebanon	1.3%	1	SPOs		
Cote D'Ivoire	1.3%	1	Nationality	%	#
Kenya	1.3%	1	Estonia	33.3%	1
Rwanda	1.3%	1	Denmark	33.3%	1
Romania	1.3%	1	Korea, Republic of	33.3%	1
Egypt	1.3%	1	Total	100.0%	3
Chile	1.3%	1	Staff on Loan		
Morocco	1.3%	1	Nationality	%	#
Canada	1.3%	1	France	37.5%	3
Korea, Republic of	1.3%	1	China	12.5%	1
Iran (Islamic Republic Of)	1.3%	1	Japan	12.5%	1
Cameroon	1.3%	1	Kuwait	12.5%	1
United States	1.3%	1	Saudi Arabia	12.5%	1
Yemen	1.3%	1	Switzerland	12.5%	1
Total	100.0%	77	Total	100.0%	8

Table 4

Number and percentage of interns, JPOs and staff on loan at IFAD, by gender and location (as of 1 January 2025)

	IFAD Overall (HQ, ILOs, and Field)					HQ & ILOs					Field				
	IFAD		Female		Male	IFAD		Female		Male	IFAD		Female		Male
	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%
Interns	77	46	59.7%	31	40.3%	74	44	59.5%	30	40.5%	3	2	66.7%	1	33.3%
JPOs	20	12	60.0%	8	40.0%	12	7	58.3%	5	41.7%	8	5	62.5%	3	37.5%
SPOs	3	2	66.7%	1	33.3%	2	1	50.0%	1	50%	1	1	100%	0	0.0%
Staff on Loan	8	2	25.0%	6	75.0%	7	1	14.3%	6	85.7%	1	1	100%	0	0.0%