

استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق: تحديث

الوثيقة: EB 2026/OR/7

التاريخ: 28 أغسطس/آب 2026

التوزيع: عام

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للاستعراض

مراجع مفيدة: استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق: تحديث (EB 2025/OR/9)؛ استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق: تحديث (EB 2024/OR/6) 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:

Richard Aiello

الموظف الرئيسي المعني بالتحول الثقافي وعلاقات الموظفين
شعبة الموظفين والثقافة

البريد الإلكتروني: r.aiello@ifad.org

Andrzej Antoszkiewicz

نائب الرئيس المساعد
دائرة خدمات المنظمة

البريد الإلكتروني: a.antoszkiewicz@ifad.org

استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق: تحديث

أولا- الخلفية

- 1- يستمر تنفيذ استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق، التي وافق عليها المجلس التنفيذي في عام 2021، كعنصر من عناصر خطة الصندوق الأوسع للقوى العاملة وثقافة مكان العمل. وتتركز الاستراتيجية على القيم الأساسية للصندوق المتمثلة في الاحترام، والنزاهة، والمهنية والتركيز على تحقيق النتائج، وتوجه الممارسات عبر دورة حياة الموظف.
- 2- وعقب خطة تنفيذ مرحلي (الذيل الأول)، شهد عام 2025 السنة الرابعة من تنفيذ الاستراتيجية، مع تتبع التقدم المحرز مقارنة بمؤشرات الأداء الرئيسية التي وافق عليها المجلس التنفيذي.
- 3- وتماشيا مع الولاية المتعلقة بتقديم التقارير إلى المجلس التنفيذي، يحدد هذا التحديث الأنشطة المضطلع بها خلال الفترة المشمولة بالتقرير، والمبادرات الجارية والنتائج المقاسة مقارنة بمؤشرات الأداء الرئيسية المعتمدة.

ألف- القيادة والحوكمة

- 4- لتقوية القدرة المؤسسية على تعزيز ثقافة مكان العمل وعلاقات الموظفين، أنشئت وظيفة مخصصة للتحويل الثقافي وعلاقات الموظفين في المكتب الأمامي لشعبة الموظفين والثقافة برئاسة موظف برتبة ف-5.
- 5- واجتمع الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول في الصندوق، برئاسة نائب الرئيس المساعد لدائرة خدمات المنظمة، على أساس فصلي، وفقا لما تنص عليه الاستراتيجية. وشملت المداورات خطة العمل السنوية، وخطة متابعة الاستقصاء العالمي للموظفين، وجلسات التبادل مع جميع الموظفين، واستعراض منتصف المدة لاستراتيجية إدماج منظور الإعاقة، ومبادرات رفاه الموظفين وقدرتهم على الصمود، وأنشطة التدريب والتوعية.
- 6- وواصل مناصرو ثقافة مكان العمل والتنوع والإنصاف والشمول أداء دورهم في دعم الممارسات الشاملة والعمل كجهات مرجعية للموظفين في المقر والمكاتب القطرية. كما شاركوا في جلسة مخصصة لبناء القدرات خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

باء- المبادرات الجارية والجديدة

- 7- الاستقصاء العالمي للموظفين. أجري الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2025 على مدى ستة أسابيع خلال شهري مارس/آذار وأبريل/نيسان وحقق معدل مشاركة بلغ 83 في المائة. وأظهرت النتائج تحسنا عاما في المجالات المواضيعية العشرة.
- 8- وفيما يتعلق بثقافة مكان العمل وتجربة الموظفين، أشارت نتائج الاستقصاء إلى تصورات إيجابية بشأن الكرامة والاحترام في مكان العمل وتقدير قيمة مختلف وجهات النظر والتجارب على نطاق المنظمة.
- 9- وعكست نتائج الاستقصاء أيضا تصورات إيجابية بشأن بيئة عمل شاملة وداعمة. كما أنشأ استقصاء عام 2025 مقياسا أساسيا يتعلق بإدماج منظور الإعاقة، والذي سيساعد على توجيه الجهود المستقبلية لتعزيز سياسات وممارسات مكان العمل. وجرى الاتفاق مع الإدارة العليا على خطة عمل شاملة للبناء على نتائج الاستقصاء قبل دورة الاستقصاء المقبلة.

- 10- **إدماج منظور الإعاقة.** أجرى الصندوق استعراض منتصف مدة لاستراتيجيته لإدماج منظور الإعاقة للفترة 2022-2027. وبحث الاستعراض التقدم المحرز في إطار رصد الاستراتيجية وحدد المجالات التي يتعين مواصلة تعزيزها خلال ما تبقى من فترة التنفيذ. وأكد الاستعراض وجود تقدم في عدد من المجالات، بما في ذلك تنمية قدرات الموظفين، وفرص العمل والتواصل، وحدد الأولويات لتوجيه التنفيذ خلال الفترة المتبقية من الاستراتيجية.
- 11- **التحرش الجنسي/الاستغلال والانتهاك الجنسيان.** بالتعاون مع البعثة الدائمة لسويسرا لدى منظمات الأمم المتحدة في روما، نُظم منتدى مسرحي حول منع الاستغلال الجنسي، والاعتداء والتحرش الجنسيين في مقر الصندوق في مارس/آذار 2025 لفريق إدارة الصندوق، وممثلي الدول الأعضاء وكبار الممثلين من منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة وبرنامج الأغذية العالمي. وحضر ما مجموعه 140 شخصا هذا الحدث الذي استكشف سيناريوهات واقعية للتحرش الجنسي/الاستغلال والانتهاك الجنسيين وشدد على سياسة عدم التسامح إطلاقاً في الصندوق.
- 12- وفي عام 2025، أكمل ما مجموعه 3 721 مشاركاً تدريباً في مجال الأخلاقيات تضمن 31 دورة تدريبية في مجال التحرش الجنسي/الاستغلال والانتهاك الجنسيين قُدمت خلال حلقات عمل استهلال المشروعات، ووصلت إلى 1 275 موظفاً وشريكاً منفذاً في 27 بلداً. وقُدم التدريب في مجال الأخلاقيات إلى 1 070 فرداً إضافياً في 27 حدثاً مؤسسياً، بما في ذلك اجتماعات الشعب، والمعتكفات الإقليمية، والجلسات التوجيهية المؤسسية، وجلسات التدريب على إدارة الأداء للمشرفين وجلسات الإحاطة للاستشاريين، ليصل إجمالي عدد الأشخاص الذين تلقوا تدريباً حضورياً إلى 2 345 شخصاً. وبالإضافة إلى ذلك، أتم 98 في المائة من الموظفين على المستوى العالمي تدريباً إلزامياً عبر الإنترنت بشأن مدونة قواعد السلوك، ومكافحة التحرش والتحرش الجنسي/الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وحصل 1 376 موظفاً على شهادات. وأدى هذا التدريب والتوعية إلى تحسن تدريجي في نتائج الاستقصاء العالمي للموظفين المتعلقة بالأخلاقيات مقارنة بالاستقصاء السابق. وارتفعت نسبة الإجابات الإيجابية بمقدار 11 نقطة مئوية فيما يتعلق بالشعور بالأمان عند الإبلاغ عن سوء السلوك، دون التعرض لخطر الانتقام. كما ارتفعت نسبة الموظفين الذين يعتبرون أن لدى الصندوق آليات فعالة لمعالجة التظلمات للموظفين بنسبة 11 نقطة مئوية.
- 13- **الأيام الدولية.** احتفل الصندوق باليوم الدولي للغة الأم (21 فبراير/شباط) واليوم العالمي للتنوع الثقافي من أجل الحوار والتنمية (21 مايو/أيار) من خلال مبادرات التواصل الداخلية، شملت مقطع فيديو متعدد اللغات ومجموعة موسيقية من اختيار الموظفين ومتاحة على شبكة الإنترنت الداخلية. وفي 4 ديسمبر/كانون الأول 2025، وتماثياً مع تقويم الأمم المتحدة، نُظم الصندوق حدثاً مختلطاً بعنوان "مساحات أمنة، أصوات أقوى"، بمناسبة أربعة أيام دولية هي: اليوم الدولي للقضاء على العنف ضد المرأة، واليوم العالمي للإيدز، واليوم الدولي للأشخاص ذوي الإعاقة، ويوم حقوق الإنسان.
- 14- واستمرت برامج الصندوق في مجال الرفاه والقدرة على الصمود، حيث دُعي خبراء بارزون لتقديم حلقتين دراسيتين شبكيتين خلال الفترة المشمولة بالتقرير: القيادة بالمساءلة والتعاطف: بناء الثقة والقدرة على الصمود في الأفرقة والازدهار في العمل: استراتيجيات عملية للتكامل المستدام بين العمل والحياة الشخصية.
- 15- وواصل الصندوق تعزيز نهجه إزاء الصحة العقلية والرفاه من خلال التعاون بين الشعب. وقد أسهمت نتائج تقييم الصحة العقلية والرفاه لعام 2024، بما في ذلك الثغرات ذات الأولوية التي جرى تحديدها، في وضع خطة عمل الصندوق للصحة العقلية والرفاه في ديسمبر/كانون الأول 2025. وبالتوازي مع ذلك، واصلت مستشارة الموظفين تقديم المشورة الفردية والدعم النفسي إلى موظفي الصندوق وأفراد أسرهم المستحقين، إلى جانب جلسات أسبوعية للتأمل اليقظ، وموارد على شبكة الإنترنت الداخلية، وحملات للتوعية وبعثات للتواصل موفدة إلى المكاتب القطرية.

جيم - مؤشرات الأداء الرئيسية – النتائج والتحليل

16- في هذا القسم، يجري الإبلاغ عن مؤشرات الأداء الرئيسية لاستراتيجية التنوع والإنصاف والشمول (الذيل الثالث) وتحليلها. وتعكس البيانات المُبلغ عنها، مع الرسوم البيانية والجداول الداعمة (الذيل الرابع)، الوضع اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2026، ما لم يُذكر خلاف ذلك. كما اعتمدت التعاريف التالية:¹

- (أ) **مجموع القوى العاملة:** جميع فئات الموظفين المُعيّنين بعقود محددة المدة، وبِعقود مستمرة وغير محددة المدة، والموظفون بعقود قصيرة الأجل، والموظفون الفنيون المبتدئون، وغير الموظفين.
- (ب) **الموظفون بعقود محددة المدة:** جميع فئات الموظفين المُعيّنين بعقود محددة المدة، وبِعقود مستمرة وغير محددة المدة، بما في ذلك الموظفون الفنيون المبتدئون.
- (ج) **الموظفون بعقود قصيرة الأجل:** الموظفون المُعيّنون بعقود قصيرة الأجل.
- (د) **موظفو الفئة الفنية الدولية:** الموظفون المُعيّنون دولياً والمنتمون إلى تعريف "الموظفون بعقود محددة المدة" أعلاه، والفئات العليا (بما في ذلك المديرين، ونواب الرئيس المساعدون، ونائب الرئيس)، باستثناء الموظفين الفنيين المبتدئين.
- (هـ) **الموظفون الفنيون المبتدئون:** موظفو الفئة الفنية الدولية المُعيّنون في إطار برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين برعاية الدول المانحة والمنتمون إلى تعريف "الموظفون بعقود محددة المدة" أعلاه.
- (و) **الموظفون الفنيون الوطنيون:** الموظفون المُعيّنون وطنياً والمنتمون إلى تعريف "الموظفون بعقود محددة المدة" أعلاه، من فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.
- (ز) **موظفو الخدمات العامة:** الموظفون المُعيّنون 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).
- (ط) **موظفو المقر ومكاتب الاتصال:** الموظفون الموجودون في روما وفي مكاتب الاتصال التابعة للصندوق (نيويورك وواشنطن العاصمة؛ وبروكسل؛ والرياض؛ ويوكوهاما).
- (ي) **الموظفون في الميدان:** الموظفون الموجودون في جميع مراكز العمل باستثناء المقر ومكاتب الاتصال.

دال - مؤشرات الحصائل الجنسانية

17- ترصد شعبة الموظفين والثقافة عدة مؤشرات رئيسية بشأن التنوع وتكوين القوى العاملة في إطار إدارة النتائج في الصندوق وتقرير الفعالية الإنمائية للصندوق. وتشمل هذه المؤشرات نسبة الوظائف العامة بعقود محددة المدة والنساء من غير الموظفين، ونسبة الوظائف من الفئة الفنية الدولية والفئات العليا في الفئة الفنية ف-5 وما فوق.

18- وحتى 1 يناير/كانون الثاني 2026، شكلت النساء نسبة 53.9 في المائة من إجمالي القوى العاملة في الصندوق، مما يضع الصندوق على بُعد 0.9 نقطة مئوية من الحد الأعلى لهامش التكافؤ بين الجنسين (47-53 في المائة) المحدد في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين

¹ الاستثناءات: الموظفون بعقود 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.

المرأة 3.0. وبلغ تمثيل النساء نسبة 52.9 في المائة في فئة الموظفين من الفئة الفنية الدولية، و51.7 في المائة في فئة الموظفين الفنيين الوطنيين، و70.5 في المائة في فئة الخدمات العامة، و53.7 في المائة في فئة الموظفين بعقود قصيرة الأجل، و61.1 في المائة في فئة الموظفين الفنيين المبتدئين، و46.7 في المائة في فئة غير الموظفين. وشكلت النساء نسبة 58.5 في المائة من الموظفين بعقود محددة المدة، وهو ما يعكس تكوين فئتي الخدمات العامة والموظفين بعقود قصيرة الأجل. ومقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق، انخفضت نسبة النساء في فئة الخدمات العامة من 70.9 إلى 70.5 في المائة ونسبة النساء في فئة الموظفين بعقود قصيرة الأجل من 56.6 إلى 53.7 في المائة (الشكل 1).

19- وفي المقر ومكاتب الاتصال، شكلت النساء نسبة 62.2 في المائة من إجمالي القوى العاملة و64 في المائة من الموظفين بعقود محددة المدة (الشكل 2). وفي الميدان، تحقّق التكافؤ بين الجنسين بين الموظفين بعقود محددة المدة (52.1 في المائة)، والموظفين الفنيين الوطنيين (51.7 في المائة)، والموظفين بعقود قصيرة الأجل (52.9 في المائة). وبلغت نسبة تمثيل النساء في الميدان 45.1 في المائة في فئة الموظفين من الفئة الفنية الدولية و61.2 في المائة في فئة الخدمات العامة (الشكل 3). وسيواصل الصندوق تطبيق تدابير التوظيف والتنقل الداخلي دعماً للتمثيل المتوازن للنساء في القوى العاملة، بما في ذلك بين الموظفين من الفئة الفنية الدولية في الميدان.

20- وزاد تمثيل النساء في الرتبة ف-5 وما فوق من 48.3 في المائة في عام 2025 إلى 50.4 في المائة في عام 2026 (58 إلى 61 وظيفة بالأرقام المطلقة). وزاد تمثيل النساء في لجنة الإدارة التنفيذية من 44.4 في المائة في عام 2025 إلى 66.7 في المائة في عام 2026 (الشكل 4).

21- وفي المقر ومكاتب الاتصال، شكلت النساء نسبة 59.5 في المائة من الموظفين على مستوى الفئة ف-5 وما فوق. وفي الميدان، بلغ الرقم 36.2 في المائة، بزيادة من 33.3 في المائة في عام 2025؛ وسيستمر إيلاء الاهتمام المستمر لهذا المؤشر (الشكل 5).

مؤشر الحصائل المتعلقة بالقدرات

22- سيواصل الصندوق الحفاظ على الأداء في مجال مؤشر الأداء الرئيسي 3 (تقدير القدرات وتطويرها- نسبة المشرفين الذين ينجزون التدريب الإلزامي على معالجة التحيز الجنساني) طوال الفترة المقبلة المشمولة بالتقرير وما بعدها.

هاء- مؤشر الحصائل المتعلقة بالتمثيل الجغرافي

23- لدعم التنوع في القوى العاملة، تشترط إجراءات التوظيف في الصندوق في إطار إجراءات تنفيذ الموارد البشرية أن يكون على الأقل ثلث المرشحين المؤهلين في القوائم المختصرة للوظائف الشاغرة من بلدان القائمتين بآء وءيم (مءتمعءن).

24- وارتفع تمثيل بلدان القائمتين بآء وءيم بين الموظفين في فئة موظفي الفئة الفنية الدولية من 50.6 في المائة في عام 2025 إلى 51.1 في المائة في عام 2026 (الشكل 6)، استمراراً للاتجاه التصاعدي المسجل منذ عام 2021 (زيادة قدرها 17 نقطة مئوية من عام 2017 إلى عام 2021، حسبما أبلغ في تحديث التنوع لعام 2021).

25- وعلى مستوى جميع المواقع، يمثل مواطنو القائمة ألف 59.9 في المائة من موظفي الفئة الفنية الدولية في المقر ومكاتب الاتصال، في حين يمثل مواطنو القائمة ءيم 70.4 في المائة من موظفي الفئة الفنية الدولية في الميدان. وبشكل عام، يمثل مواطنو القائمتين بآء وءيم مءتمعءن 72.3 في المائة من موظفي الفئة الفنية الدولية في الميدان (الشكل 7).

فئات الموظفين الأخرى

- 26- تمثل إدارة المتدربين، والموظفين الفنيين المبتدئين، وكبار الموظفين الفنيين، والموظفين المعارين وغير ذلك من الفئات المدعومة بالشراكات عنصرا استراتيجيا في خطة الصندوق المتعلقة بالموظفين وهيكلية الشراكات الأوسع، على النحو المبين أيضا في تقرير الشراكة العالمية والاتفاقيات الثنائية مع الدول الأعضاء التي يقوم عليها العديد من هذه الترتيبات. وتولد هذه البرامج قيمة متبادلة من خلال تنمية المواهب، وتبادل المعرفة والتعاون المؤسسي، مع تعزيز شراكات الصندوق في منظومة الأمم المتحدة ومع الحكومات المانحة، والأوساط الأكاديمية والمؤسسات الأخرى.
- 27- وتمثل هذه الفئات، بالإضافة إلى مساهمتها المباشرة في تحقيق أهداف المنظمة، قنوات مهمة لاستقطاب المواهب ومصادر للخبرات المتخصصة. كما أنها تدعم أهداف الصندوق المتعلقة بالتنوع والمساواة والشمول من خلال توسيع نطاق الوصول إلى المسارات المهنية في مجال التنمية الدولية، وتعزيز التبادل بين الثقافات وتقوية التنوع في القيادة المستقبلية على نطاق النظام الإنمائي الدولي.
- 28- ويسعى نهج الصندوق إلى بناء روابط دائمة مع هؤلاء المهنيين، مع دعم نموهم وتطورهم الوظيفي من خلال المهام الهادفة، والتوجيه، والتدريب وفرص التطوير المهني. وبذلك، يعزز الصندوق القدرات الفردية والأفاق المهنية المستقبلية لهؤلاء الأفراد، مع تعزيز قدرة الصندوق على استقطاب المواهب، وتعميق الشراكات الاستراتيجية والمساهمة في قوى عاملة في مجال التنمية تكون أقوى وأكثر وتنوعا وترابطا. وتقدم الأقسام التالية لمحة عامة عن كل برنامج.
- 29- **المتدربون.** يوفر برنامج التدريب في الصندوق للخريجين الجامعيين الجدد أو الطلاب تجربة تعليمية قيمة. ويساعد المتدربون الصندوق في مجالات العمل المختلفة ذات الصلة برسالتهم. وحتى 1 يناير/كانون الثاني 2026، كان 49 متدربا متعاقدين مع الصندوق؛ وكانت نسبة 44.9 في المائة منهم من مواطني بلدان القائمة ألف. وارتفع عدد المتدربين من بلدان القائمة ألف بالنسبة إلى العام السابق (41.6 في المائة). وانخفضت نسبة المتدربين من بلدان القائمة بأه من 1.3 في المائة إلى 0 في المائة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بينما انخفضت نسبة المتدربين من بلدان القائمة جيم من 57.1 إلى 55.1 في المائة. ويقدم الجدولان 1 و2 تفصيلا للبيانات بحسب القائمة، والموقع والجنسية.
- 30- ويحظى **الموظفون الفنيون المبتدئون** برعاية الحكومات المانحة، التي تستثمر في المهنيين الشباب الحاصلين على التعليم الجامعي من بلدانها أو من بلدان أخرى. ويعمل هذا البرنامج على تعزيز الشراكات بين الصندوق والدول الأعضاء الراعية بموجب اتفاقيات ثنائية لتعيين الموظفين الفنيين المبتدئين.
- 31- وفي 1 يناير/كانون الثاني 2026، كان 18 من الموظفين الفنيين المبتدئين يعملون في الصندوق. وكان 16 من هؤلاء من بلدان القائمة ألف (88.9 في المائة) والباقي من بلدان القائمة جيم (11.1 في المائة)، مما يبين زيادة طفيفة من بلدان القائمة ألف (مقارنة بنسبة 75 في المائة في عام 2025) وانخفاضا من بلدان القائمة جيم (25 في المائة في عام 2025). ولدى الصندوق اتفاقيات تتعلق بالموظفين الفنيين المبتدئين مع بوركينا فاسو، وفرنسا، وألمانيا، وإيطاليا، ولكسمبرغ، ومملكة هولندا، وجمهورية كوريا وسويسرا. ولا تضع هذه الاتفاقيات حدا أقصى لعدد الموظفين الفنيين المبتدئين الذين يمكن تمويل وظائفهم في أي وقت. ويقدم الجدولان 1 و2 تفاصيل عن ذلك.
- 32- وتوفر مهام **موظفي البرنامج الخاص** لكبار المسؤولين من الدول الأعضاء الراعية الفرصة لنقل خبرتهم إلى الصندوق بينما نتيج لهم في المقابل الاستفادة من الاطلاع على عمل الصندوق بوصفه وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة ومؤسسة مالية دولية. وتعزز هذه المبادرة الشراكة بين الصندوق والدولة العضو الراعية، مع تعيين موظفي البرنامج الخاص بموجب اتفاقيات ثنائية. واعتبارا من 1 يناير/كانون الثاني 2026، كان موظف

واحد من موظفي البرنامج الخاص يعمل في الصندوق من أحد بلدان القائمة جيم. وللصندوق اتفاقية بشأن موظفي البرنامج الخاص مع جمهورية كوريا. ويقدم الجدولان 1 و2 تفصيلاً للبيانات.

33- **الموظفون المعارون.** الموظفون المعارون هم أشخاص يُتاحون مؤقتاً للصندوق من قبل إداراتهم الوطنية، أو المنظمات الحكومية الدولية أو منظمات أو كيانات أخرى، من خلال إحدى الطرائق التالية: اتفاقيات المهام، برعاية كاملة أو جزئية من كيانات خارجية؛ أو اتفاقيات مشتركة بين المنظمات لنقل الموظفين أو انتدابهم أو إعارتهم فيما بين المنظمات التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات (الاتفاق المشترك بين المنظمات لنقل الموظفين)؛ أو الاتفاقيات مع المؤسسات المالية الدولية الأخرى، أو المنظمات الإنمائية أو المنظمات الحكومية الدولية الأخرى؛ أو الاتفاقيات مع الإدارات الوطنية أو المنظمات الحكومية الدولية من خلال عمليات الإعارة أو التبادلات أو ترتيبات أخرى.

34- ويُعتبر الموظفون المعارون من منظمات أخرى تطبق النظام الموحد للأمم المتحدة للمرتبات والبدلات 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 ويُعينون بموجب الاتفاق المشترك بين المنظمات لنقل الموظفين، مما يضمن استمرارية الخدمة داخل النظام الموحد للأمم المتحدة والإدارة السلسلة لمزاياهم واستحقاقاتهم.

35- وفي 1 يناير/كانون الثاني 2026، كان سبعة موظفين معارين للصندوق: خمسة منهم مواطنون من بلدان القائمة ألف، وواحد من أحد بلدان القائمة باء، وواحد من أحد بلدان القائمة جيم. وقد اختلفت نسب الموظفين المعارين من بلدان القوائم ألف وباء وجيم (71.4 في المائة، و14.3 في المائة و14.3 في المائة على التوالي) عن نسب السنة السابقة (62.5 في المائة، و25 في المائة و12.5 في المائة على التوالي). وباستثناء شخص واحد موجود في داكار، فإن جميع الموظفين المعارين يعملون في المقر. ويعرض الجدولان 1 و2 تفصيلاً للبيانات.

36- وفي ديسمبر/كانون الأول 2023، حدّث الصندوق منهجيته لتحديد العدد الأقصى لمواطني أي دولة عضو واحدة بموجب اتفاقيات المهام. وبدلاً من تحديد هذا العدد برقم محدد، يُبلغ عنه الآن كنسبة مئوية (0.50 في المائة) من وظائف الميزانية العادية للصندوق المعتمدة سنوياً. والجنسية التي تؤخذ في الاعتبار هي جنسية الدولة العضو التي يقع فيها مقر الكيان المعير، وليس جنسية الأفراد المعارين للصندوق.

التوزيع حسب نوع الجنس

37- حتى 1 يناير/كانون الثاني 2026، تجاوزت النسبة المئوية للمتدربين والموظفين الفنيين المبتدئين من الإناث في مكاتب الصندوق الميدانية والمقر ومكاتب الاتصال 50 في المائة (73.5 في المائة و61.1 في المائة على التوالي). وبالنسبة إلى المتدربين والموظفين الفنيين المبتدئين على حد سواء، يمثل ذلك زيادة مقارنة بالعام السابق (59.7 في المائة و60 في المائة على التوالي، اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2025). ويعرض الجدول 3 تفصيلاً للبيانات.

واو- مؤشر الإنصاف والشمول

38- يتتبع هذا المؤشر مؤشر مشاركة الموظفين الذي يقاس من خلال الاستقصاء العالمي للموظفين. وارتفعت الإجابات الإيجابية عن السؤال الأساسي الذي يقيس تصورات الموظفين بشأن ما إذا كان الأشخاص في الصندوق يعاملون بكرامة واحترام، بصرف النظر عن خصائصهم الشخصية، من 49 في المائة في عام 2022 إلى 64 في المائة في عام 2024 و70 في المائة في عام 2025. وبالاقتراح مع درجة المشاركة لعام 2025 البالغة 79 في المائة، حقق الصندوق درجة مركبة بلغت 74.5 في المائة – وهي أدنى من الهدف

المحدد لعام 2025 والبالغ 80 في المائة. وقد سُجل تقدّم مطرد في دورات الإبلاغ منذ عام 2022، وسيولى اهتمام مستمر للحفاظ على هذا المسار.

زال- مؤشرات تعدد اللغات

- 39- ارتفعت نسبة المشاركة في الدورات اللغوية من 14 في المائة في عام 2024 إلى 24 في المائة في عام 2025. وتسجل نحو 83 في المائة من الموظفين المشاركين (موظفون بعقود محددة المدة وموظفون بعقود قصيرة الأجل) في دورات باللغات الرسمية الأربع للصندوق، وهي العربية، والإنكليزية، والفرنسية والإسبانية، وتسجل 17 في المائة في دورات بلغات البلدان المضيفة. وتعكس مستويات المشاركة هذه أيضا نطاق العمل التشغيلي للصندوق: فغالبا ما تكون اللغتان الفرنسية والإسبانية لغتي العمل الأساسيتين في الأقاليم التي ينشط فيها الصندوق بصورة أكبر – ولا سيما أفريقيا الغربية والوسطى وأمريكا اللاتينية والكاريبي – مما يؤكد الأهمية المباشرة للتدريب اللغوي في ضمان فعالية المشاركة والتنفيذ على المستوى القطري.
- 40- وكان 65 في المائة من المشاركين من الإناث و35 في المائة من الذكور؛ وكان 49 في المائة منهم موظفين في المقر و51 في المائة موظفين في الميدان. وشاركت جميع فئات الموظفين. وكانت نسبة المشاركة في التدريب على اللغة الفرنسية هي الأعلى (50 في المائة)، تليها اللغة الإسبانية (21 في المائة)، والإنكليزية (17 في المائة)، والعربية (12 في المائة). وشملت التسجيلات بلغات البلدان المضيفة تسجيلا واحدا للغة البرتغالية، وواحدا للغة التركية، واثنين للغة السواحيلية، و8 تسجيلات للغة التايلاندية و34 للغة الإيطالية.
- 41- وصُنفت تجربة التدريب بأنها "مُرضية/مُرضية جدا" من قبل 80 في المائة من المشاركين، و"حيادية" من قبل 6 في المائة، و"غير مُرضية" من قبل 14 في المائة. وفيما يتعلق بالتحسن المبلغ عنه ذاتيا في المهارات اللغوية، لاحظ 41 في المائة تحسنا كبيرا، و44 في المائة بعض التحسن، وكان 18 في المائة حياديين ولم يلاحظ 5 في المائة أي تحسن.
- 42- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، جرى اعتماد أدوات رقمية، مثل التدريب على المحادثة القائمة على الذكاء الاصطناعي في برنامج Busuu. وأنشئت مسارات للموظفين المهتمين لإجراء امتحانات الكفاءة اللغوية لمنظمة الأغذية والزراعة (مايو/أيار – يونيو/حزيران)، حيث حصل 5 موظفين على شهادات المستوى باء و11 موظفا على شهادات المستوى جيم.

ثانيا- الخطوات التالية والخاتمة

- 43- تعكس النتائج الواردة في هذا التقرير التنفيذ المستمر للاستراتيجية، بما يتماشى مع القيم الأساسية للصندوق والإطار الذي وافق عليه المجلس. ولا يزال التركيز منصبا على التعميم المتسق طوال دورة حياة الموظف، والاستمرار في الرصد والإبلاغ استنادا إلى مؤشرات الأداء الرئيسية المعتمدة، وتعزيز المبادرات المذكورة في هذا التحديث.
- 44- وتعكس النتائج المسجلة خلال الفترة المشمولة بالتقرير تقدّما مطردا في مؤشرات المنظور الجنساني والتمثيل الجغرافي، بما في ذلك تمثيل النساء بنسبة 50.4 في المائة على مستوى الرتبة ف-5 وما فوق، وحصة مجمعة قدرها 51.1 في المائة من مواطني القائمتين باء وجيم في فئة موظفي الفئة الفنية الدولية. وسيولى اهتمام مستمر للحفاظ على هذه الاتجاهات، مع التركيز بشكل خاص على تمثيل النساء في فئة موظفي الفئة الفنية الدولية في الميدان.
- 45- وفيما يتعلق بثقافة مكان العمل، سيستمر الاتجاه المسجل عبر دورات الاستقصاء العالمي للموظفين المتعاقبة من خلال مواصلة تنفيذ خطة العمل المنبثقة عن الاستقصاء العالمي للموظفين، وخطة العمل بشأن الصحة العقلية والرفاه التي استُكملت في ديسمبر/كانون الأول 2025، والعمل المستمر لمجموعة العمل المعنية بالتنوع

والإنصاف والشمول ومناصري ثقافة مكان العمل. وسيُسترشد باستعراض منتصف المدة لاستراتيجية إدماج منظور الإعاقة (2022-2027)، الذي بدأ خلال الفترة المشمولة بالتقرير، في المرحلة التالية من التنفيذ، بما يتماشى مع استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة.

46- وسيواصل الصندوق إبلاغ المجلس التنفيذي سنوياً بالتقدم المحرز في تنفيذ الإطار الموافق عليه.

DEI implementation plan

DEI implementation plan – Phases I, II, III & IV – Q4 2021, 2022, 2023, 2024 & 2025

ACTION ITEMS		Activities	2021	2022	2023	2024	2025 & 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. In line with the phased approach reflected in the KPI framework, management intends to progressively evolve the monitoring of these initiatives from participation-based metrics toward indicators that capture language proficiency attainment and the practical application of language skills in decentralized operations and country-level delivery.

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	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. 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. • 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. 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.
	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	2026	Status	Timeline
	Gender outcome indicators								
1	Women representation at senior level (percentage of women at grade P-5 and above) ⁵	40%	37.5%	42.5%	46.8%	48.3%	50.4%	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%	53.9%	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%	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%	51.1%	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% ⁶	-	-	74.5%	Missed	2025
6	2025 Staff participation in language training programmes (specific to IFAD four languages)	-	-	-	-	-		-	-
*Subject to periodic review during DEI Strategy implementation									

⁵ 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 1

⁶ 74% noted here is an error identified as this constitutes only the aggregate of the engagement index for the 2022 survey. If the 49% score for DEI had been added, it amounts to 61.5%. No DEI score was accounted for in the 72% score in 2018 as a DEI question had not been introduced in the survey.

Summary

While all indicators meet the target/are on track, indicator 5 while also demonstrating gradual improvement, has not yet reached its target. Management is maintaining a steady focus on awareness-raising, training, and performance management interventions to reinforce progress and support the achievement of the desired outcome.

Figures and tables*

* The data reported are effective 1 January of 2026 except for non-staff data which is effective from 1 February 2026.

Figure 1

Female representation in all categories – IFAD, 2026

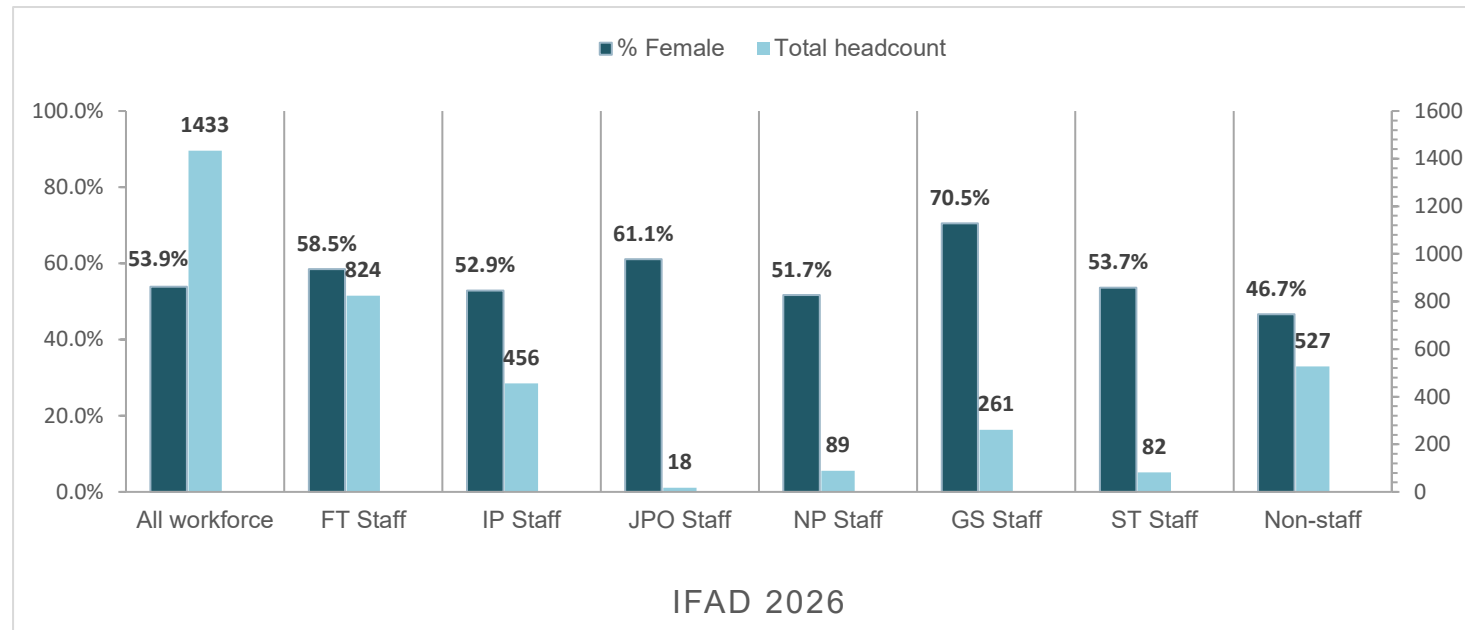


Figure 2
Female representation in all staff-only categories – HQ&LO, 2026

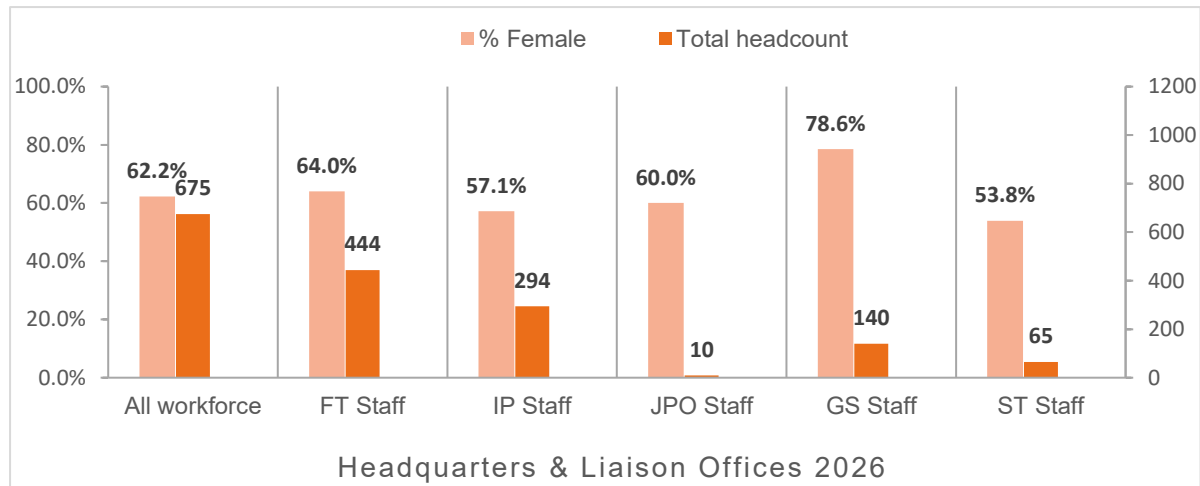


Figure 3
Female representation in all staff-only categories – field, 2026

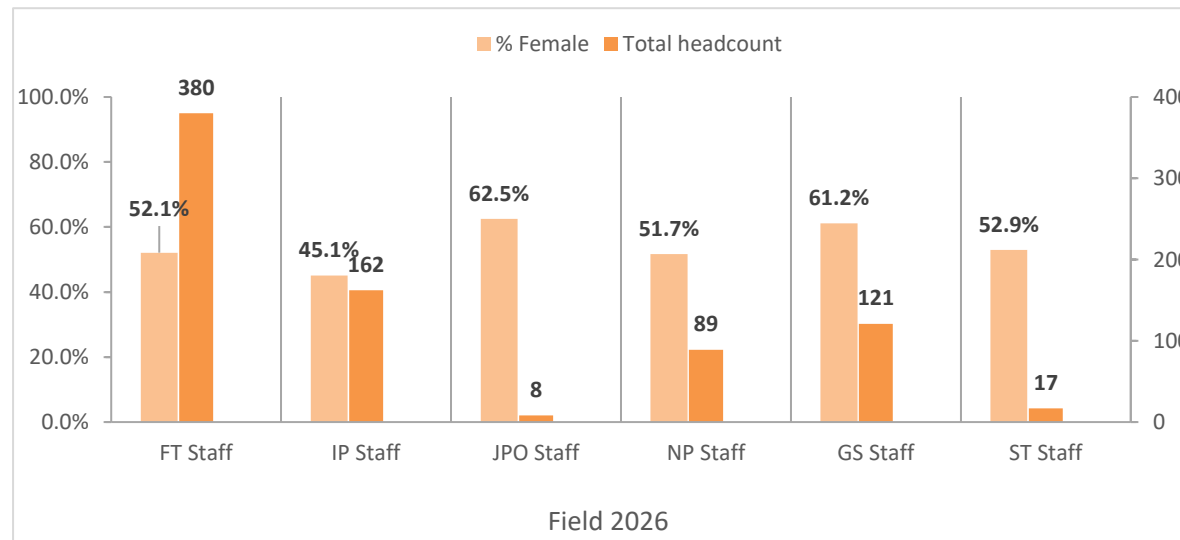


Figure 4

Female representation at senior level (percentage of women in IP staff positions – P-5 and above and EMC) 2025/2026– IFAD

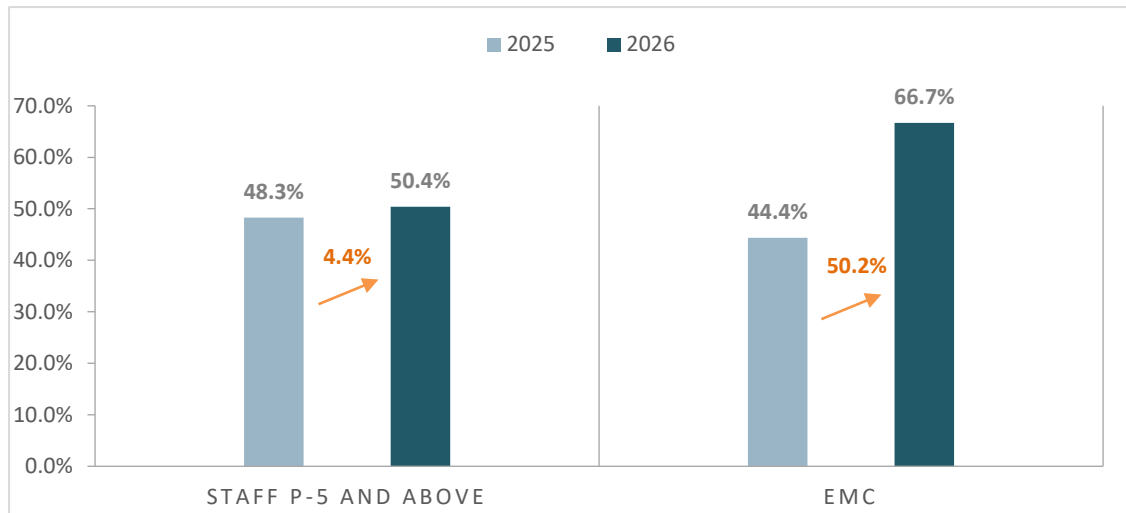


Figure 5

Female representation at senior level (percentage of women in IP staff positions – P-5 and above) 2026 – HQ&LO

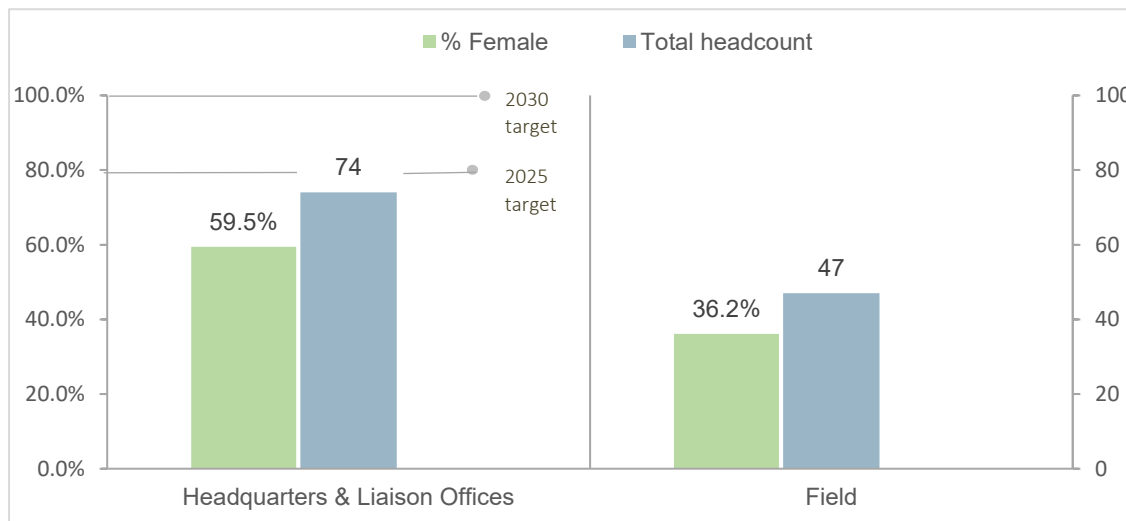


Figure 6
International Professional and above categories, all IFAD IP staff, 2025/2026

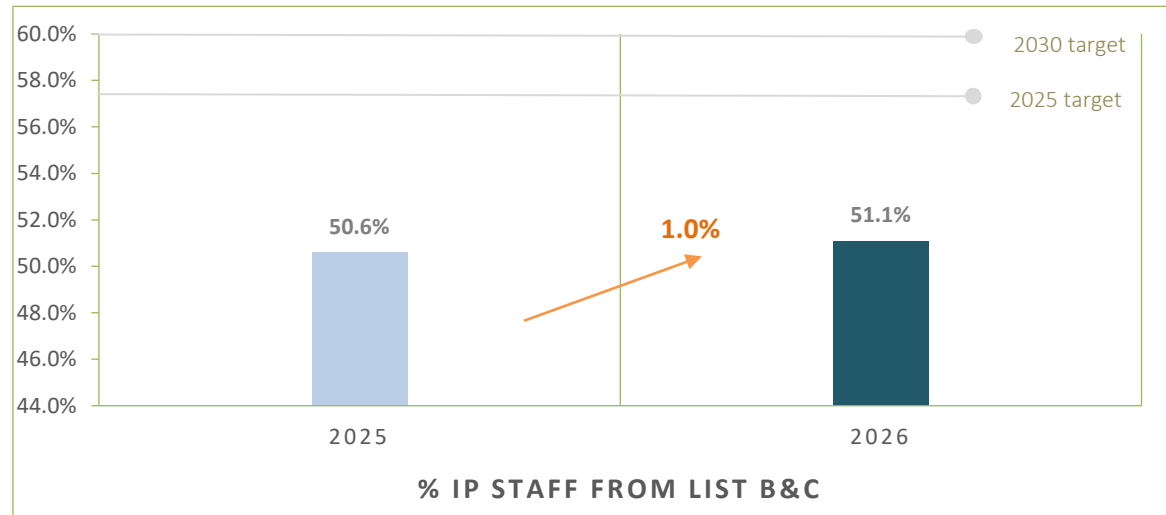
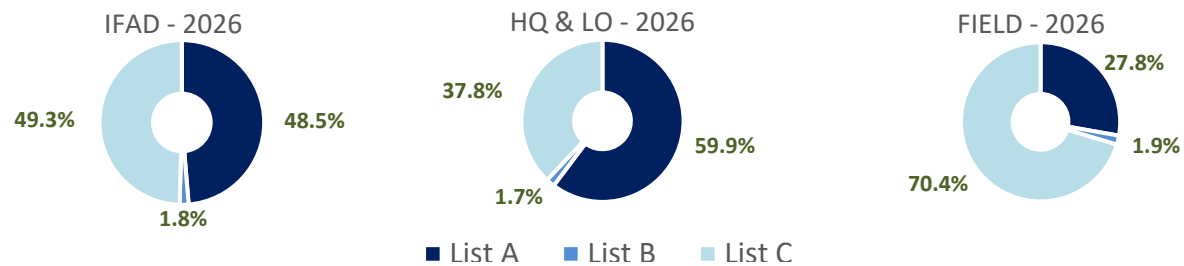


Figure 7
IP and above categories – country list representation, by location⁷ 2026



⁷ Minor percentages of staff from non-member countries not included.

Table 1

Number and percentage of interns, JPOs, SPOs and staff on loan at IFAD by List and location (as of 1 January 2026)

	IFAD Overall (HQ, ILOs, and Field)												
	IFAD	List A		List B		List C		Sub-list C1		Sub-list C2		Sub-list C3	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Interns	49	22	44.9%	0	0.0%	27	55.1%	8	16.3%	17	34.7%	2	4.1%
JPOs	18	16	88.9%	0	0.0%	2	11.1%	1	5.6%	1	5.6%	0	0.0%
SPOs	1	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
Staff on Loan	7	5	71.4%	1	14.3%	1	14.3%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%
	HQ & ILOs												
	IFAD	List A		List B		List C		Sub-list C1		Sub-list C2		Sub-list C3	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Interns	40	20	50.0%	0	0.0%	20	50.0%	6	15.0%	14	35.0%	0	0.0%
JPOs	10	9	90.0%	0	0.0%	1	10.0%	0	0.0%	1	10.0%	0	0.0%
SPOs	1	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
Staff on Loan	6	4	66.7%	1	16.7%	1	16.7%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%
	Field												
	IFAD	List A		List B		List C		Sub-list C1		Sub-list C2		Sub-list C3	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Interns	9	2	22.2%	0	0.0%	7	77.8%	2	22.2%	3	33.3%	2	22.2%
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 2

Number of interns, JPOs, SPOs and staff on loan at IFAD by nationality (as of 1 January 2026)

Interns			JPOs		
Nationality	%	#	Nationality	%	#
Italy	30.6%	15	Germany	22.2%	4
China	12.2%	6	Italy	22.2%	4
Korea, Republic of	10.2%	5	France	22.2%	4
Jordan	4.1%	2	Netherlands	11.1%	2
Belgium	2.0%	1	Burkina Faso	5.6%	1
Philippines	2.0%	1	Luxembourg	5.6%	1
Rwanda	2.0%	1	Switzerland	5.6%	1
Eswatini	2.0%	1	Korea, Republic of	5.6%	1
Tunisia	2.0%	1	Total	100.0%	18
Kenya	2.0%	1	SPOs		
Zimbabwe	2.0%	1			
United Kingdom	2.0%	1	Nationality	%	#
Costa Rica	2.0%	1	Korea, Republic of	100.0%	1
India	2.0%	1	Total	100.0%	1
Ireland	2.0%	1	Staff on Loan		
France	2.0%	1			
Spain	2.0%	1	Nationality	%	#
Cote D'Ivoire	2.0%	1	France	42.9%	3
Gambia	2.0%	1	China	14.3%	1
Colombia	2.0%	1	Japan	14.3%	1
Uganda	2.0%	1	Kuwait	14.3%	1
Kazakhstan	2.0%	1	Switzerland	14.3%	1
Turkey	2.0%	1	Total	100.0%	7
United States	2.0%	1			

Canada	2.0%	1
Total	100.0%	49

Table 3

Number and percentage of interns, JPOs and staff on loan at IFAD, by gender and location (as of 1 January 2026)

	IFAD Overall (HQ, ILOs, and Field)					HQ & ILOs					Field				
	IFAD	Female		Male		IFAD	Female		Male		IFAD	Female		Male	
	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%
Interns	49	36	73.5%	13	26.5%	40	29	72.5%	11	27.5%	9	7	77.8%	2	22.2%
JPOs	18	11	61.1%	7	38.9%	10	6	60.0%	4	40.0%	8	5	62.5%	3	37.5%
SPOs	1	0	0.0%	1	100.0%	1	0	0.0%	1	100.0%	0	0	0.0%	0	0.0%
Staff on Loan	7	2	28.6%	5	71.4%	6	1	16.7%	5	83.3%	1	1	100%	0	0.0%