



Invertir en la población rural

## Junta Ejecutiva

---

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

---

Signatura: EB 2025/OR/9

Fecha: 27 de agosto de 2025

Distribución: Pública

Original: Inglés

#### Para examen

**Referencias útiles:** Actualización sobre la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA ([EB 2024/OR/6](#)); Actualización sobre la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA ([EB 2023/138/R.12](#)); Informe Anual sobre la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA ([EB 2022/135/R.21](#)), y Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA ([EB 2021/134/R.9](#)).

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

---

---

#### Preguntas técnicas:

**Guoqi Wu**

Vicepresidente Adjunto  
Departamento de Servicios Institucionales  
Correo electrónico: g.wu@ifad.org

**Saadia Imad**

Jefa de la Dependencia de Gestión de los Talentos  
División de Personal y Cultura  
Correo electrónico: s.imad@ifad.org

---

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

## I. Antecedentes

1. Desde su aprobación en 2021, la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión ha sido un componente clave de la iniciativa más amplia sobre la cultura en el lugar de trabajo, en consonancia con los valores fundamentales del organismo, a saber, integridad, respeto, profesionalidad y enfoque orientado a los resultados. La estrategia parte de la premisa de que una fuerza de trabajo que refleje perspectivas y experiencias diversas contribuye a que el organismo sea más eficaz e innovador. A través de sus iniciativas de diversidad, equidad e inclusión, el FIDA busca apoyar la captación y retención de talento, al tiempo que refuerza su posicionamiento como empleador de preferencia.
2. Para implementar la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión se ha adoptado desde 2021 un enfoque por fases y se ha proporcionado cada año a la Junta Ejecutiva información actualizada al respecto. Desde 2022 se han presentado informes sobre los progresos realizados durante las fases I a III del plan de aplicación, que consta de cuatro fases (apéndice I), y para ello se ha contado con la colaboración y la orientación de la Junta Ejecutiva. Esta colaboración condujo a la adopción, en 2024, de un indicador básico de resultados adicional sobre multilingüismo (apéndice II). En las secciones siguientes se describen las actividades correspondientes a la cuarta fase y las etapas posteriores, así como los logros y los datos que muestran los avances hacia el cumplimiento de las metas de los indicadores básicos de resultados relativos a la diversidad, la equidad y la inclusión.

## II. Información actualizada sobre los progresos realizados

### A. Fase IV (2024 y etapas posteriores)

3. Para la fase IV del plan de aplicación se incluyeron las siguientes medidas: i) la ratificación del pacto del personal directivo superior sobre la diversidad, la equidad y la inclusión; ii) la adopción constante de medidas para abordar los aspectos susceptibles de mejora señalados, prestando especial atención a mantener las iniciativas pertinentes y a armonizar las actividades relacionadas con la diversidad, la equidad y la inclusión con las prácticas institucionales más amplias, y iii) el intercambio continuo de experiencias y mejores prácticas con otros organismos de las Naciones Unidas y con instituciones financieras internacionales.

### B. Liderazgo ejemplar

4. El personal directivo del FIDA prestó especial atención a la iniciativa sobre la cultura en el lugar de trabajo, integrándola en las reuniones de alto nivel, las reuniones generales y los retiros estratégicos. En mayo de 2024, el Presidente presentó el pacto del personal directivo superior sobre la diversidad, la equidad y la inclusión, que fue firmado por todos los miembros del Comité de Gestión Ejecutiva (EMC), lo que reafirmó el compromiso del personal directivo con estos temas. Tras el ejercicio de reajuste y con la incorporación de nuevos miembros al personal directivo superior, el pacto se actualizará con nuevas firmas a fin de garantizar su continuidad.
5. El programa para la incorporación del personal directivo superior de 2024 se centró en fortalecer la cohesión del liderazgo y brindar apoyo para la integración del personal directivo nuevo en el lugar de trabajo. Entre otras cosas, se realizaron reuniones informativas individuales con los responsables de las esferas temáticas y se proporcionó información acerca de los resultados obtenidos en la encuesta general del personal en relación con el compromiso del personal y acerca de las iniciativas sobre la cultura en el lugar de trabajo.

6. El grupo de trabajo del FIDA sobre diversidad, equidad e inclusión, formado por miembros de la dirección y del personal del Fondo, siguió reuniéndose trimestralmente. Tras el ejercicio de reajuste, se incorporaron al grupo ocho nuevos promotores de la cultura en el lugar de trabajo y de la diversidad, la equidad y la inclusión, procedentes tanto de la Sede como de las oficinas regionales y en los países, para apoyar las actividades relacionadas con la cultura en el lugar de trabajo y facilitar la participación en todo el organismo.
7. Dichos promotores participaron en un programa de capacitación en materia de diversidad, equidad e inclusión, cuyo objetivo era fortalecer sus capacidades para determinar y abordar de manera constructiva cuestiones como prejuicios, comportamientos poco profesionales y otros problemas relacionados con la conducta. Completaron la capacitación un total de 36 miembros del personal, de los cuales 13 obtuvieron la certificación para poder impartir sesiones en el futuro.

### **C. Iniciativas en curso e iniciativas nuevas**

8. En la encuesta general del personal de 2024 (encuesta rápida) se observó una tendencia positiva en relación con el compromiso del personal, ya que el 95 % de las personas encuestadas manifestaron estar comprometidas con el éxito del FIDA (un aumento en comparación con el 87 % de 2022). Se obtuvieron asimismo mejores resultados en cuanto a la percepción del respeto en el lugar de trabajo, ya que el 64 % de las personas encuestadas consideró que en el FIDA se trata a las personas con dignidad y respeto<sup>1</sup> (un aumento en comparación con el 49 % de 2022). Para consolidar estas tendencias, el FIDA siguió emprendiendo iniciativas en esas esferas, como el nombramiento de representantes del Fondo ante United Nations Gay, Lesbian and Bisexual Employees (UN-GLOBE), la colaboración con la sección del FIDA de African Amicale (una asociación formada por personal africano de los organismos de las Naciones Unidas con sede en Roma) y la conmemoración del Día Mundial de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo, así como del Día Internacional de la Lengua Materna.
9. Además de los **programas de bienestar y resiliencia** del FIDA, el Consejero del Personal siguió proporcionando servicios de salud mental. A lo largo del año, más de 270 supervisores y miembros del personal participaron en actividades de orientación, talleres y seminarios web sobre cuidado personal y resiliencia. Estas iniciativas contribuyen a fomentar un entorno de trabajo inclusivo y psicológicamente seguro.
10. En la Encuesta de Información sobre la Salud de las Naciones Unidas, realizada en diciembre de 2024, el personal valoró positivamente las iniciativas de bienestar del FIDA. En comparación con los resultados de 2022, se observó una reducción del 22 % en los indicadores relacionados con la ansiedad y la depresión, así como un aumento del 12 % en el tiempo dedicado a la familia y a actividades personales.
11. En 2024 se organizaron tres sesiones de capacitación para concienciar sobre la seguridad de las mujeres. Además, se ofrecieron reconocimientos médicos mensuales para las mujeres, que dieron acceso a servicios como revisiones para la detección de cáncer de mama, citologías y ecografías.
12. En 2024, el FIDA impartió 26 sesiones de capacitación para luchar contra el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. Cerca de 1 000 miembros del personal completaron la capacitación obligatoria para la prevención del acoso. En 2023 se llevó a cabo una amplia auditoría de comportamiento que sirvió de base para mejorar los procesos de presentación de denuncias, a fin de que las personas que desearan presentar una denuncia recibieran un trato mejor. Las

<sup>1</sup> Este indicador mide en qué medida el personal considera que en el FIDA las personas son tratadas con dignidad y respeto, con independencia de su género, raza, origen étnico, nacionalidad, idioma, orientación sexual, capacidades y discapacidad, cultura, religión, profesión, educación, estado civil, experiencia en el lugar de trabajo, función, tipo de puesto (nacional/internacional) y modalidad contractual.

conclusiones de esta auditoría también sirvieron para desarrollar el prototipo de la aplicación de la [línea telefónica de asistencia confidencial](#), que se pondrá a prueba en la región de América Latina y el Caribe.

13. Se siguió fomentando la **inclusión de las personas con discapacidad** a través del grupo de apoyo sobre discapacidad de la Asociación del Personal del FIDA, que reúne a colegas con discapacidad y a las personas que tienen familiares con discapacidad. El proyecto de directrices sobre ajustes razonables, que está en consonancia con la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, se encuentra actualmente en proceso de examen.
14. Se impartió capacitación para concienciar sobre la discapacidad a 58 supervisores, coordinadores y miembros de la División de Personal y Cultura. En los días previos al Día Internacional de las Personas con Discapacidad, que se celebra el 3 de diciembre, se llevó a cabo una breve campaña destinada a sensibilizar sobre las discapacidades invisibles y sobre la importancia de interactuar con respeto con las personas con discapacidad. La campaña se difundió en las plataformas digitales internas e incluyó materiales en formato de texto y video.
15. En 2024 se siguió impartiendo la **serie de charlas sobre diversidad, equidad e inclusión**, que contribuyó a la comunicación interna y al compromiso del personal del FIDA en torno a la cultura en el lugar de trabajo. Ponentes de diversas regiones compartieron sus perspectivas sobre temas relacionados con la inclusión. Entre las charlas más destacadas figuran la de la Sra. Isabelle Min (República de Corea), que habló sobre la interacción genuina entre personas de diferentes culturas, y la de la Sra. Lesa Bradshaw (Sudáfrica), que habló sobre cómo replantear la forma en que se percibía la discapacidad. Ambas intervenciones tuvieron una acogida muy positiva y contribuyeron a fomentar el diálogo entre el personal sobre esos temas.
16. En 2024 se llevaron a cabo iniciativas para fortalecer la conexión y la colaboración entre el personal de la Sede y el personal de las oficinas en los países. Dichas iniciativas incluyeron actividades en equipo para promover el diálogo sobre la cultura en el lugar de trabajo, así como actividades oficiosas dirigidas a fomentar la cohesión social y facilitar la integración del personal recién reubicado y de sus familias en la comunidad del FIDA.

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

17. El FIDA participó en el grupo de trabajo multidisciplinario sobre diversidad, equidad e inclusión dirigido por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, especialmente en el subgrupo de inclusión de la discapacidad. Las contribuciones de este grupo, incluido un instrumento para estandarizar los ajustes relacionados con la discapacidad en el lugar de trabajo, sirvieron de base para la elaboración del proyecto de directrices sobre ajustes razonables del FIDA.
18. En octubre de 2024, el Fondo participó en una reunión celebrada en Londres sobre Ubuntu, una plataforma de colaboración en materia de diversidad, equidad e inclusión entre instituciones del sector público, instituciones financieras internacionales, bancos multilaterales de desarrollo y organismos de las Naciones Unidas. El FIDA intercambió experiencias sobre la gobernanza en materia de diversidad, equidad e inclusión y aprovechó los debates para orientar su labor en curso de comparación de resultados.

## E. Indicadores básicos de resultados: resultados y análisis

19. Los indicadores básicos de resultados que figuran en la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del FIDA (apéndice III) se consignan y analizan en la presente sección. Los datos consignados con ayuda de gráficos y cuadros (apéndice IV) reflejan la situación al 1 de enero de 2025, de no indicarse otra cosa. Además, se han utilizado las siguientes definiciones<sup>2</sup>:
- a) **Toda la fuerza de trabajo:** Todas las categorías de personal con contratos de plazo fijo, continuos e indefinidos, personal con contratos de corta duración, oficiales subalternos del Cuadro Orgánico y personal fuera de plantilla.
  - b) **Personal con contratos de plazo fijo:** Todas las categorías de personal con contratos de plazo fijo, continuos e indefinidos, incluidos los oficiales subalternos del Cuadro Orgánico.
  - c) **Personal con contratos de corta duración:** Personas contratadas por períodos breves.
  - d) **Personal internacional del Cuadro Orgánico:** Personal contratado internacionalmente conforme a la definición de "personal con contratos de plazo fijo" mencionada anteriormente y categorías superiores (incluidos los directores, vicepresidentes adjuntos y el Vicepresidente), salvo los oficiales subalternos del Cuadro Orgánico.
  - e) **Oficiales subalternos del Cuadro Orgánico:** Personal internacional del Cuadro Orgánico que es contratado en el marco del programa de oficiales subalternos del Cuadro Orgánico patrocinado por países donantes conforme a la definición de "personal con contratos de plazo fijo" mencionada anteriormente.
  - f) **Personal nacional del Cuadro Orgánico:** Personal contratado a nivel nacional conforme a la definición de "personal con contratos de plazo fijo", en la categoría de personal nacional del Cuadro Orgánico.
  - g) **Personal del Cuadro de Servicios Generales:** Personal contratado a nivel nacional conforme a la definición de "personal con contratos de plazo fijo", en la categoría de Servicios Generales, en la Sede y sobre el terreno.
  - h) **Personal fuera de plantilla:** Consultores, pasantes y otros titulares de contratos fuera de plantilla (como proveedores de servicios de conferencia, profesores, becarios y personas con acuerdos de servicios especiales)<sup>3</sup>.
  - i) **Sede y oficinas de enlace:** Personal ubicado en Roma y en las oficinas de enlace del FIDA (Nueva York y Washington, D. C.; Bruselas; Riad, y Yokohama).
  - j) **Terreno:** Personal ubicado en todos los lugares de destino distintos de la Sede y las oficinas de enlace.

<sup>2</sup> Exclusiones: personal cuyo contrato coincide con la duración de la financiación; personal de las entidades acogidas por el FIDA; titulares de contratos de servicios; personal con acuerdos especiales; personal con licencia especial sin goce de sueldo; personal con licencia especial con sueldo completo; el Presidente del FIDA y el Director de la Oficina de Evaluación Independiente del FIDA.

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

## F. Indicadores de los efectos directos en materia de género

20. La División de Personal y Cultura realiza el seguimiento de varios indicadores básicos de resultados sobre diversidad y composición de la fuerza de trabajo para el Marco de Gestión de los Resultados del Fondo y el Informe sobre la eficacia del FIDA en términos de desarrollo. Algunos de ellos son el porcentaje de personal femenino con contratos de plazo fijo y fuera de plantilla, así como el porcentaje de mujeres en el personal internacional del Cuadro Orgánico y de categorías superiores que ocupan puestos de categoría P-5 y superiores.
21. En el gráfico 1 se presentan los datos desglosados sobre el porcentaje de mujeres en todas las categorías de personal de plantilla y fuera de plantilla<sup>4</sup>. Además, en los gráficos 2 y 3 figura la proporción de mujeres en todas las categorías de personal de plantilla únicamente, desglosada por ubicación. En el gráfico 1 se muestra que el porcentaje de representación femenina en toda la fuerza de trabajo del FIDA es del 54,3 %, un 1,3 % por encima del margen de paridad de género de entre el 47 % y el 53 % establecido en el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP)<sup>5</sup>. En el caso de las categorías de personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional y nacional, la cifra se sitúa en un 50,6 % y un 51,7 %, respectivamente. Las cifras correspondientes al personal del Cuadro de Servicios Generales y con contratos de corta duración son del 70,9 % y el 56,6 %, mientras que para las categorías de oficiales subalternos del Cuadro Orgánico y personal fuera de plantilla se sitúan en el 60,0 % y el 50,1 %, respectivamente. El porcentaje de mujeres en la categoría de personal con contratos de plazo fijo (exceptuando el personal fuera de plantilla) es del 57,5 %. Se lograron avances en relación con el personal del Cuadro de Servicios Generales, que pasó del 73,4 % en 2024 al 70,9 %, y en el personal con contratos de corta duración, que descendió del 67,1 % en 2024 al 56,6 %.
22. En el gráfico 2, relativo a la distribución del personal femenino en la Sede y las oficinas de enlace, se observa una pauta semejante a la general del FIDA (el 57,5 %), siendo algo más acusada la representación mayoritaria de mujeres entre el personal con contratos de plazo fijo (el 62,8 %). Aunque en 2025 se registra una ligera disminución en la categoría de personal del Cuadro de Servicios Generales, que pasó del 79,3 % en 2024 al 78,9 % en 2025, y una reducción significativa en el personal con contratos de corta duración, que pasó del 67,2 % en 2024 al 54,1 % en 2025, sigue habiendo una representación mayoritaria de mujeres en estas categorías.
23. En el gráfico 3 se indica la distribución del personal femenino sobre el terreno. Aunque se alcanza la paridad de género entre el personal con contratos de plazo fijo (un 50,9 %) y en el subconjunto de personal nacional del Cuadro Orgánico (un 51,7 %), las mujeres están infrarrepresentadas en las categorías de personal internacional del Cuadro Orgánico (un 42,9 %), mientras que están sobrerrepresentadas en las categorías de personal del Cuadro de Servicios Generales (un 59,8 %), personal con contratos de corta duración (un 66,7 %) y oficiales subalternos del Cuadro Orgánico (un 62,5 %).
24. En el gráfico 4 se indica la representación de mujeres en las categorías P-5 y superiores, incluidas las mujeres en la categoría de personal nacional del Cuadro Orgánico y las que forman parte del EMC en 2024/2025. El EMC está presidido por el Presidente del FIDA y está compuesto por el Vicepresidente, los vicepresidentes adjuntos, el Jefe de Gabinete, el Oficial Jefe de Asuntos Jurídicos y Gobernanza, el Oficial Jefe de Gestión de Riesgo y los directores generales de la Oficina de Servicios Técnicos y de la Oficina de Eficacia en términos de

<sup>4</sup> Los gráficos y cuadros pueden consultarse en el apéndice IV.

<sup>5</sup> Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP): <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/UN-SWAP-2-TN-PI12-Equal-representation-of-women-en.pdf>.

Desarrollo. Las categorías P-5 y superiores comprenden a los miembros del EMC. El puesto de Presidente del FIDA no está incluido en los datos que figuran en el gráfico 4.

25. La representación de mujeres en puestos de categoría P-5 y superiores aumentó un 3,2 % en 2025 (pasando del 46,8 % en 2024 al 48,3 %). En términos absolutos, el número de funcionarias en los puestos de categoría P-5 y superiores se mantuvo estable en el 58 % durante dicho período. Asimismo, la representación de las mujeres en el EMC se mantuvo estable en un 44,4 %.
26. En cuanto a la representación de mujeres en puestos de categoría P-5 y superiores en la Sede y las oficinas de enlace y sobre el terreno, en el gráfico 5 se pone de manifiesto el hecho de que el 55,6 % de los puestos de personal directivo superior en la Sede y las oficinas de enlace está ocupado por mujeres. Se observa asimismo que, aunque ha habido una ligera mejora, del 32,4 % en 2024 al 33,3 % en 2025, aún es necesario realizar esfuerzos concertados para aumentar la representación de las mujeres en los puestos de categoría P-5 y superiores sobre el terreno.

#### **G. Indicador de los efectos directos en materia de capacidad**

27. En lo que respecta al indicador 3 de la ficha de puntuación de los indicadores básicos de resultados, el FIDA seguirá esforzándose por garantizar que el nivel del indicador se mantenga hasta 2025 y años posteriores (cuadro 1).

#### **H. Indicador de los efectos directos en materia de representación geográfica**

28. Para lograr una mayor diversidad en la fuerza de trabajo, el equipo de contratación del Fondo vela por que se respeten los Procedimientos de aplicación en materia de recursos humanos, según los cuales al menos un tercio de los candidatos calificados preseleccionados para ocupar puestos vacantes deben ser de países de la Lista B y la Lista C (en conjunto).
29. Se ha mantenido la tendencia ascendente en la representación de los países de las Listas B y C en la categoría de personal internacional del Cuadro Orgánico. Además del aumento del 17 % en el período 2017 a 2021 presentado en el informe de actualización sobre diversidad de 2021, cabe observar un incremento adicional del 0,4 %, al pasar del 50,4 % en 2024 al 50,6 % en 2025 (gráfico 6)<sup>6</sup>.
30. En lo relativo a la representación de las Listas A, B y C en la categoría de personal internacional del Cuadro Orgánico en las diferentes ubicaciones (gráfico 7), los ciudadanos de países de la Lista A representan la mayoría del personal de dicha categoría en todo el FIDA y en la Sede y las oficinas de enlace (un 48,9 % y un 59,6 %, respectivamente), y los ciudadanos de países de las Listas C y B representan el 72,1 % del personal internacional del Cuadro Orgánico sobre el terreno (un 70,7 % de la Lista C y un 1,4 % de la Lista B).

#### **Otras categorías de personal**

31. **Pasantes.** El programa de pasantías del FIDA ofrece a los estudiantes recién graduados o por graduar una experiencia única de aprendizaje consistente en asistir al FIDA en diversos ámbitos profesionales pertinentes para su misión. A 1 de enero de 2025, el FIDA tenía 77 pasantes contratados, de los cuales el 41,6 % poseía la nacionalidad de un país de la Lista A. El número de pasantes de países de la Lista A disminuyó en comparación con el año anterior (el 61,9 %). También se registró un ligero descenso del número de pasantes de países de la Lista B (del 1,6 % al 1,3 %), mientras que el número de pasantes de países de la Lista C aumentó en comparación con 2024 (del 36,5 % al 57,1 %). En los cuadros 2 y 3 se desglosa esta información por Lista, ubicación y nacionalidad.

<sup>6</sup> EB 2021/132/R.4, apéndice, pág. 6.

32. Los **oficiales subalternos del Cuadro Orgánico** están patrocinados por Estados Miembros donantes que invierten en ciudadanos jóvenes con estudios universitarios de sus propios países o de otros países. Este programa fomenta las asociaciones entre el FIDA y los Estados Miembros patrocinadores contratando a estos oficiales subalternos en el marco de acuerdos bilaterales.
33. Al 1 de enero de 2025, trabajaban en el FIDA 20 oficiales subalternos del Cuadro Orgánico. De ellos, 15 eran nacionales de países de la Lista A (el 75,0 %) y el resto, de países de la Lista C (el 25,0 %), lo cual supone un ligero aumento en cuanto a los países de la Lista C con respecto al año anterior (el 24,0 %). El FIDA ha concertado acuerdos para la contratación de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico con Alemania, Bélgica, China, Dinamarca, los Estados Unidos de América, Finlandia, Francia, Italia, el Japón, Noruega, el Reino de los Países Bajos, la República de Corea, Suecia y Suiza. En estos acuerdos no se especifica un número máximo de oficiales subalternos para los que se puede aportar financiación en un momento dado. En los cuadros 2 y 3 figura un desglose.
34. Las asignaciones de **oficiales de programas especiales** ofrecen a funcionarios superiores de Estados Miembros patrocinadores la oportunidad de aportar su experiencia al FIDA y, a su vez, les permiten beneficiarse de la experiencia directa de su trabajo en el Fondo como organismo especializado de las Naciones Unidas y como institución financiera internacional. Esta iniciativa fortalece la asociación entre el FIDA y el Estado Miembro patrocinador con la contratación de oficiales de programas especiales en el marco de acuerdos bilaterales. Al 1 de enero de 2025 trabajaban en el FIDA 3 oficiales de programas especiales: 2 de países de la Lista A y 1 de un país de la Lista C. El FIDA ha concertado acuerdos para la contratación de oficiales de programas especiales con Dinamarca, Estonia, el Japón y la República de Corea. En los cuadros 2 y 3 figura un desglose.
35. **Personal en préstamo.** Los miembros del personal en préstamo son personas a quienes sus administraciones nacionales, organizaciones intergubernamentales u otras organizaciones o entidades ponen temporalmente a disposición del Fondo a través de una de las modalidades siguientes: acuerdos de asignación patrocinados íntegramente o en parte por entidades externas; acuerdos interinstitucionales sobre el traslado, la adscripción o el préstamo de personal entre las organizaciones que utilizan el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas (Acuerdo Interinstitucional sobre el Traslado); acuerdos con instituciones financieras internacionales, organizaciones de desarrollo u organizaciones intergubernamentales de otro tipo, o acuerdos con administraciones nacionales u organizaciones intergubernamentales a través de préstamos, intercambios u otros mecanismos.
36. Los miembros del personal en préstamo contratados en virtud del Acuerdo Interinstitucional sobre el Traslado se consideran personal a plazo fijo en la actualización anual en materia de diversidad, equidad e inclusión. No se contabilizan por separado como personal en préstamo en este documento porque se someten a un proceso de selección competitiva y se contratan en virtud del Acuerdo Interinstitucional sobre el Traslado, lo cual garantiza la continuidad del servicio en el régimen común de las Naciones Unidas y la administración ininterrumpida de sus prestaciones y derechos.
37. Al 1 de enero de 2025, se encontraban en préstamo en el FIDA 8 funcionarios: 5 eran nacionales de países de la Lista A, 2 de países de la Lista B y 1 de un país de la Lista C. El porcentaje de los funcionarios en préstamo de países de las Listas A, B y C también cambió (el 62,5 %, el 25,0 % y el 12,5 %, respectivamente) con respecto al año anterior (el 42,9 %, el 28,6 % y el 28,6 %, respectivamente). Todos los miembros del personal en préstamo trabajan en la Sede, excepto una persona que está ubicada en Dakar. El FIDA tiene concertados acuerdos con Expertise France, el Ministerio de Agricultura y Soberanía Alimentaria de la



República Francesa, la Agencia Francesa de Desarrollo, el Reino de la Arabia Saudita, el Ministerio de Finanzas de la República Popular China, la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación, el Banco de China, el Ministerio de Agricultura, Silvicultura y Pesca del Japón y el Fondo de Kuwait para el Desarrollo Económico Árabe. En los cuadros 2 y 3 figura un desglose.

38. En diciembre de 2023, el FIDA actualizó su metodología para determinar el número máximo de ciudadanos de un mismo Estado Miembro que se benefician de acuerdos de asignación. En lugar de un número determinado, ahora se refleja como porcentaje (el 0,50 %) de los puestos del FIDA financiados con cargo al presupuesto ordinario que se aprueban al año. La nacionalidad que se tiene en cuenta es la del Estado Miembro de la entidad que cede al personal, no la de las personas en préstamo al FIDA.

#### **Datos desglosados por género**

39. Al 1 de enero de 2025, el porcentaje de mujeres pasantes y oficiales subalternas del Cuadro Orgánico ubicadas en oficinas del FIDA sobre el terreno y en la Sede y las oficinas de enlace superaba el 50 % (el 59,7 % y el 60,0 %, respectivamente). Por lo que se refiere a los pasantes, se registra un descenso con respecto al año anterior (el 71,4 %), mientras que se observa un aumento en la categoría de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico (el 52,0 %). En el cuadro 4, se proporcionan datos desglosados.

### **I. Indicadores de equidad e inclusión**

40. Este indicador hace un seguimiento del índice de compromiso del personal, cuyo valor se mide a través de la encuesta general del personal. La encuesta rápida de 2024, realizada entre enero y febrero, se presentó en la última actualización en materia de diversidad, equidad e inclusión. La encuesta general del personal de 2025 se empezó a realizar en marzo y sus resultados se incluirán en la actualización anual de 2026.

### **J. Indicador sobre multilingüismo**

41. La participación en los cursos de idiomas aumentó del 10 % en 2023 al 14 % en 2024. En el período sobre el que se informa, el 14 % del personal (con contratos de plazo fijo y contratos de corta duración) participó en programas de capacitación lingüística en las cuatro lenguas oficiales del FIDA: árabe, español, francés e inglés. El 64 % de los participantes fueron mujeres y el 36 %, hombres; el 58 % era personal que trabajaba en la Sede y el 42 % personal que trabajaba sobre el terreno; el 40 % era personal del Cuadro de Servicios Generales, el 7 % era personal nacional del Cuadro Orgánico y el 53 % era personal del Cuadro Orgánico. El curso que tuvo la tasa de participación más alta fue el de francés (un 49 %), seguido del español (un 26 %), el inglés (un 14 %) y el árabe (un 11 %).
42. El personal solicitó y realizó cursos de idiomas pertinentes para las regiones en las que estaba destinado, entre ellos 2 miembros del personal que estudiaron indonesio (Yakarta), 20 que asistieron a clases de italiano (Roma) y 1 que tomó un curso de portugués (Abiyán).
43. En cuanto a la eficacia de los cursos, el 57 % los consideró muy eficaces y el 32 % eficaces. En términos de utilidad, el 70 % señaló que los cursos habían sido sumamente útiles, y el impacto del programa se refleja en el hecho de que 82 participantes de 2024 se volvieron a inscribir en los cursos de 2025. Los participantes valoraron positivamente las competencias del profesorado y consideraron adecuado el ritmo de aprendizaje; sin embargo, el personal de las oficinas en los países señaló que una clase por semana no era suficiente para avanzar. Otras de las cuestiones señaladas fueron las escasas prácticas de conversación impartidas, la fatiga derivada de las sesiones en línea y problemas para compatibilizar las fechas u horarios de los cursos con las obligaciones laborales.

44. Para abordar esas cuestiones, se introdujeron cambios en el programa: se empezaron a impartir dos clases a la semana (en lugar de una) en todos los lugares de destino, agrupadas por husos horarios. Para garantizar una enseñanza de alta calidad, se contrataron proveedores de servicios para todas las lenguas oficiales del FIDA. Además, se adoptó un enfoque orientado a los resultados, que exigía la realización de una prueba final para completar el curso, el cumplimiento del requisito mínimo general de asistir al 75 % de las clases y del requisito de no superar el límite de dos años consecutivos para estudiar un mismo idioma y nivel. Ahora, el personal del Cuadro Orgánico destinado en Roma puede inscribirse en los cursos de italiano también un año después de su nombramiento.

### **III. Conclusión**

45. En un período de reorganización institucional para mejorar la eficacia operacional y la capacidad de respuesta, el FIDA siguió aplicando un enfoque centrado en las personas. La aplicación de la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión ayudó a mejorar el compromiso del personal y sus percepciones sobre el lugar de trabajo.
46. Se lograron avances en relación con las metas de representación geográfica y de género. Si bien la descentralización planteó dificultades a la hora de contratar a mujeres en puestos de categoría P-5 y superiores sobre el terreno, la apertura de nuevas oficinas regionales en América Latina y el Caribe, así como en Asia y el Pacífico, ofrece nuevas oportunidades para el futuro. Asimismo, se lograron avances en la promoción del multilingüismo, prestando especial atención al fortalecimiento de las competencias lingüísticas necesarias para garantizar la eficacia de las operaciones en distintas regiones.
47. En 2025, el FIDA continuará su labor en materia de inclusión de las personas con discapacidad con la publicación de unas directrices sobre ajustes razonables. Entre las actividades previstas figuran la participación en iniciativas de las Naciones Unidas y en actividades internas encaminadas a fomentar el diálogo y el compromiso en torno a la cultura en el lugar de trabajo y la inclusión. Aunque en 2024 no se logró la meta relativa al índice de compromiso del personal, los resultados de la encuesta rápida reflejan una evolución positiva que permitirá lograrla en 2025. Promover un alto nivel de compromiso del personal y un entorno de trabajo constructivo sigue siendo una prioridad.
48. Tras concluir la fase IV del plan de aplicación de la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión, el FIDA se encuentra en condiciones de seguir reforzando su cultura en el lugar de trabajo. La colaboración constante será fundamental para incorporar prácticas inclusivas en las operaciones institucionales.

## 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	<b>Language training programmes</b> * 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.

<b>Benchmarking on Multilingualism</b>		
<p>Questions:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. How does your organization translate/interpret the UN core value of multilingualism within and outside the scope of Human Resource Management?</li> <li>2. Do you track and measure multilingualism as part of DEI or workplace culture KPIs?</li> <li>3. If yes to question 2, could you please share your indicator (s) and how you track and measure?</li> </ol>		
<b>S/N</b>	<b>UN AGENCY/IFI</b>	<b>COMMENTS</b>
	<b>Agency 1</b>	<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"> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• For positions in the National Officer category, at least working knowledge in a local language is mandatory.</li> </ul> <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>
	<b>Agency 2</b>	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.
	<b>Agency 3</b>	We do subsidize language courses in the organization's three languages as a way to improve project implementation and to foster onboarding and engagement.
	<b>Agency 4</b>	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.
	<b>Agency 5</b>	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) <sup>7</sup>	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 – <b>GSS</b> ) 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	<b>2025</b> Staff participation in language training programmes (specific to IFAD four languages)	-	-	-	-	-	-	-
<b>*Subject to periodic review during DEI Strategy implementation</b>								

<sup>7</sup> 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

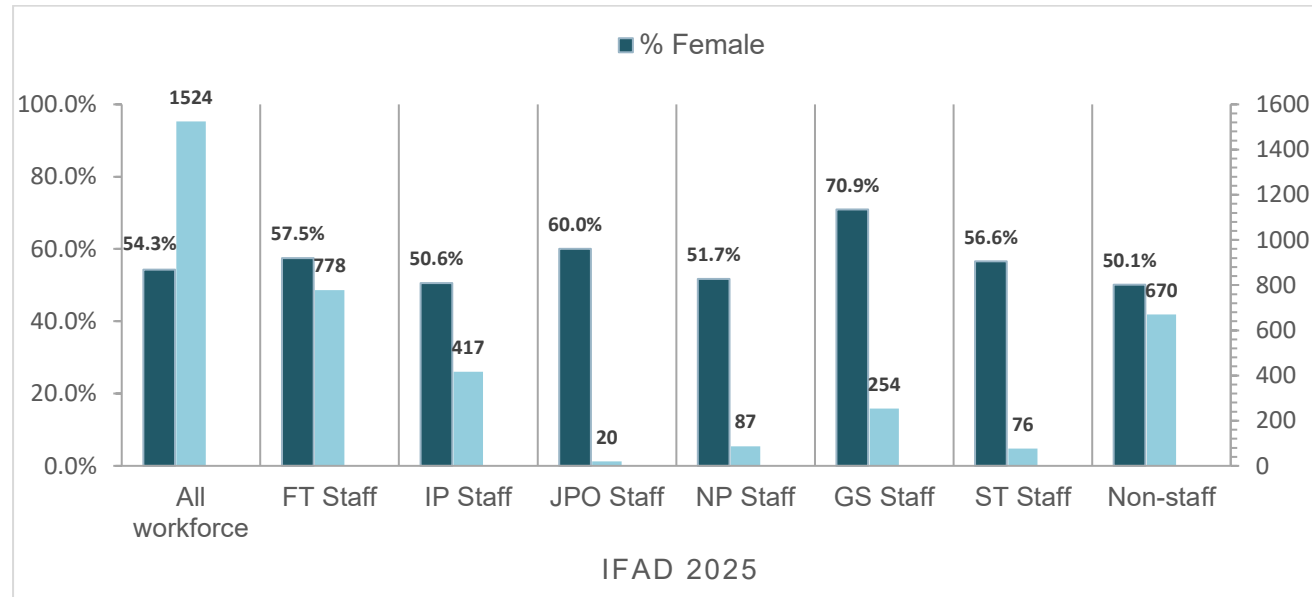




Figure 2

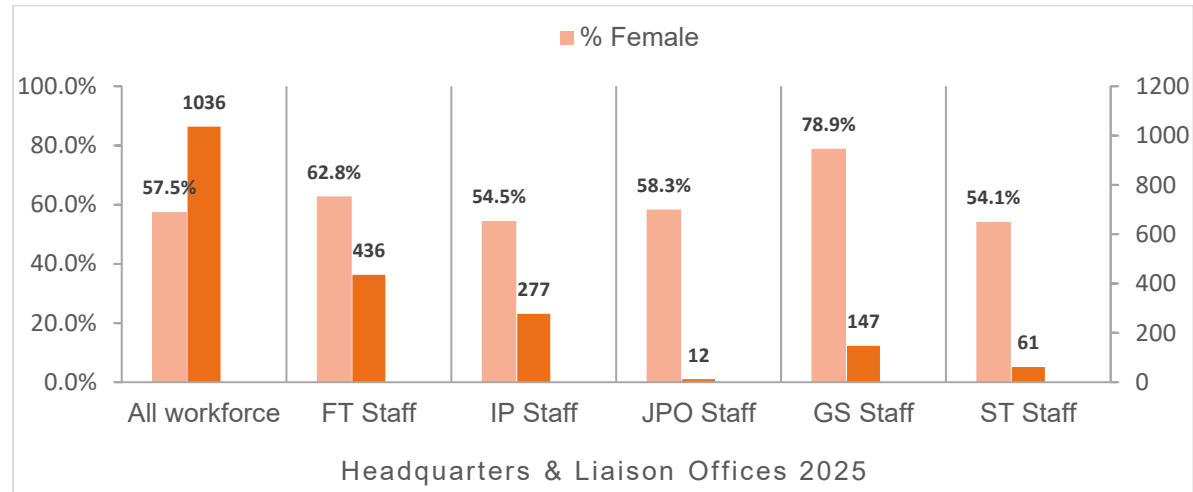
**Female representation in all staff-only categories – HQ&LO, 2025**

Figure 3

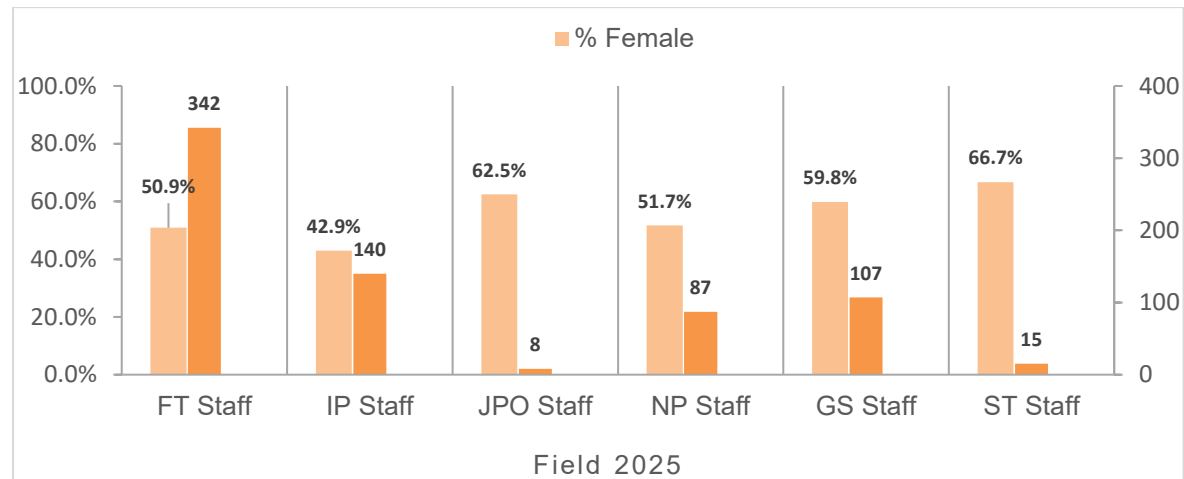
**Female representation in all staff-only categories – field, 2025**

Figure 4

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

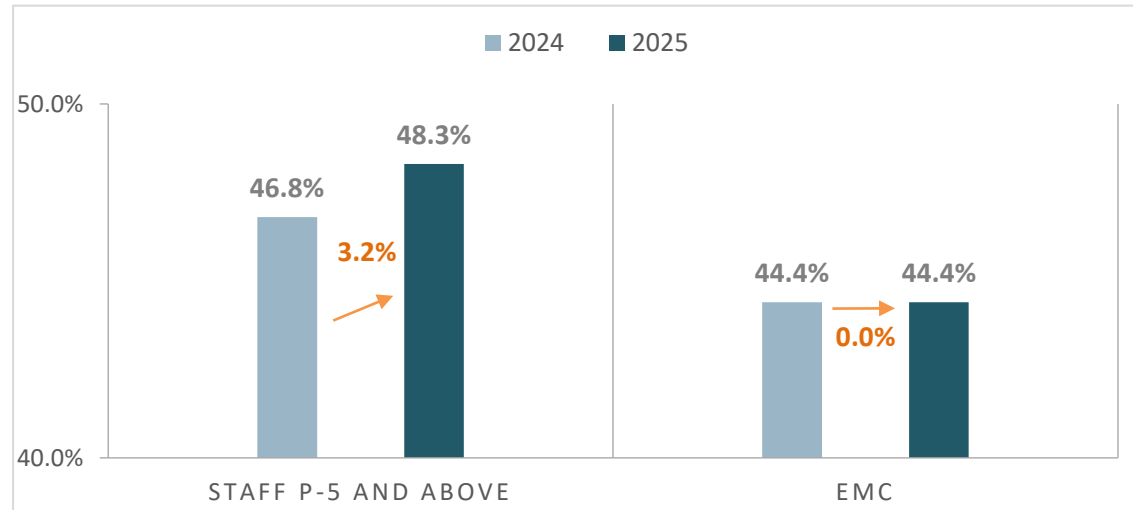


Figure 5

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

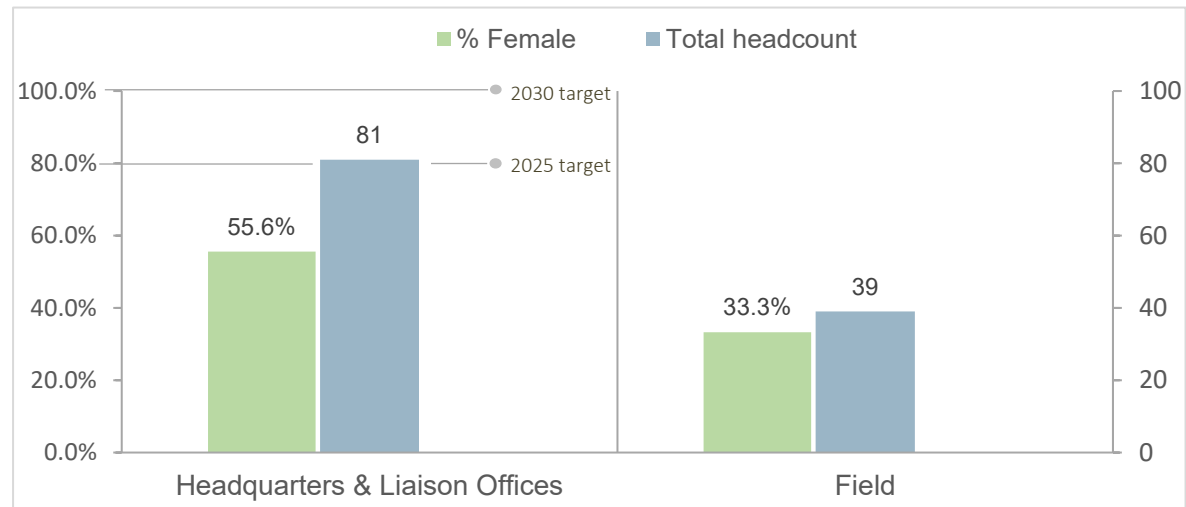


Figure 6  
**International Professional and above categories, all IFAD IP staff, 2024/2025**

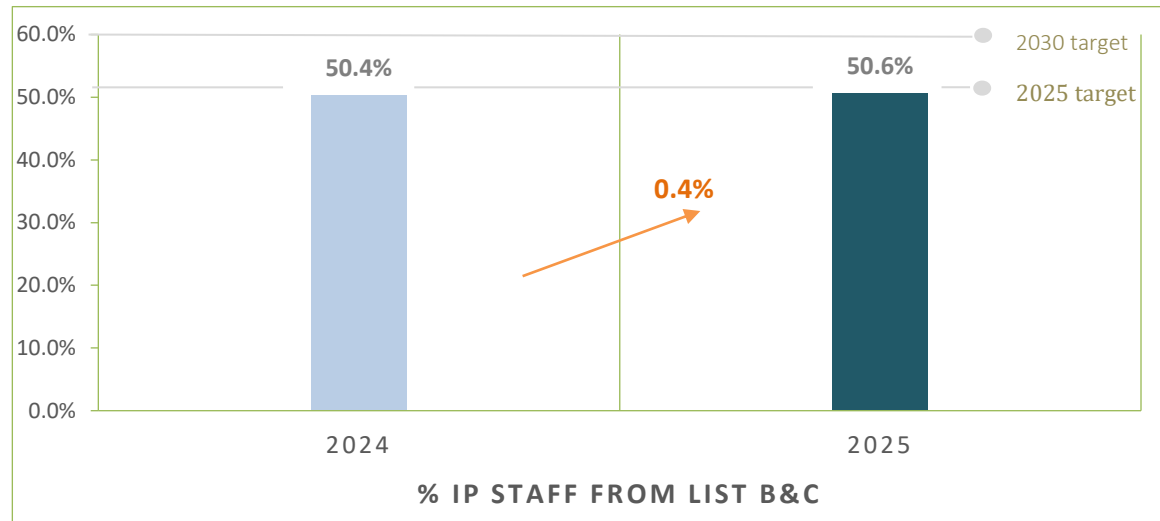
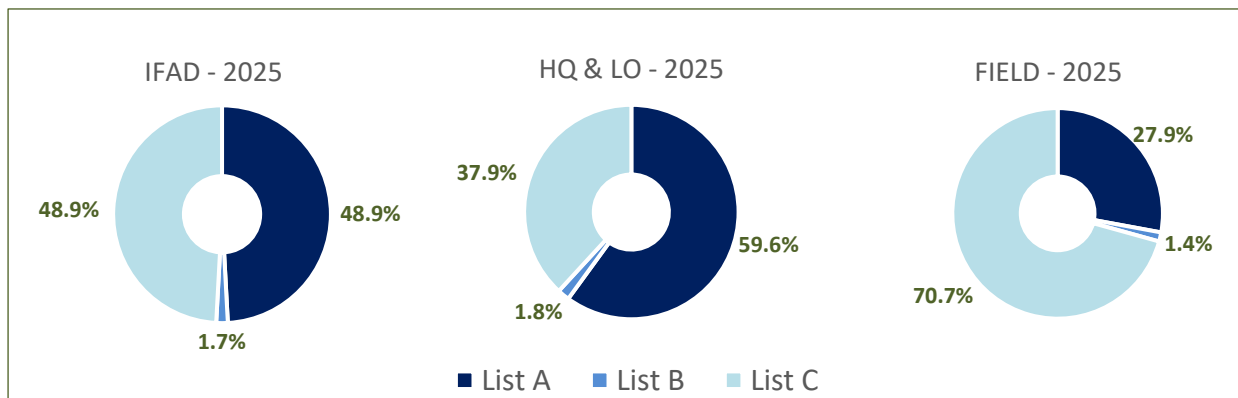


Figure 7  
**IP and above categories – country list representation, by location<sup>8</sup> 2025**



<sup>8</sup> Minor percentages of staff from non-member countries not included.

Table 1

**Key performance indicator 3 on capacity - 2025**

Capacity outcome indicators		Targets	Baseline	Status	Timeline
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	<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>20</b>
Ethiopia	1.3%	1			
Lebanon	1.3%	1	<b>SPOs</b>		
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	<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>3</b>
Chile	1.3%	1			
Morocco	1.3%	1	<b>Staff on Loan</b>		
Canada	1.3%	1	Nationality	%	#
Korea, Republic of	1.3%	1	France	37.5%	3
Iran (Islamic Republic Of)	1.3%	1	China	12.5%	1
Cameroon	1.3%	1	Japan	12.5%	1
United States	1.3%	1	Kuwait	12.5%	1
Yemen	1.3%	1	Saudi Arabia	12.5%	1
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>77</b>	Switzerland	12.5%	1
			<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>8</b>

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%