

Document: EB 2012/105/R.2/Rev.1  
Agenda: 3  
Date: 3 April 2012  
Distribution: Public  
Original: English



تمكين السكان الريفيين الفقراء  
من التغلب على الفقر

## سياسة الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

مذكرة إلى السادة ممثلي الدول الأعضاء في المجلس التنفيذي

الأشخاص المرجعيون:

نشر الوثائق:

الأسئلة التقنية:

**Deirdre McGrenra**

مديرة مكتب شؤون الهيئات الرئاسية  
رقم الهاتف: +39 06 5459 2374  
البريد الإلكتروني: gb\_office@ifad.org

**Kevin Cleaver**

نائب الرئيس المساعد لشؤون البرامج  
رقم الهاتف: +39 06 5459 2419  
البريد الإلكتروني: k.cleaver@ifad.org

**Clare Bishop-Sambrook**

كبيرة المستشارين التقنيين  
رقم الهاتف: +39 06 5459 2489  
البريد الإلكتروني: c.bishopsambrook@ifad.org

المجلس التنفيذي - الدورة الخامسة بعد المائة

روما، 3-4 أبريل/نيسان 2012

للموافقة

## المحتويات

iii	موجز تنفيذي
1	توصية بالموافقة
1	أولاً- السياق
1	ألف- مقدمة
2	باء- عدم المساواة بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية
5	جيم- عدم المساواة بين الجنسين باعتباره سبباً رئيسياً لانخفاض الإنتاجية وفشل التنمية الريفية
6	دال - التصدي لعدم المساواة بين الجنسين بغية تعزيز أثر الأنشطة الإنمائية وفعاليتها
8	هاء- خبرة الصندوق
11	واو - الأساس المنطقي لسياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
11	ثانياً- سياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
12	ألف- هدف السياسة وغرضها
12	باء- الأهداف الاستراتيجية
13	جيم- إطار النتائج
16	دال- النهج التشغيلية
17	ثالثاً- استراتيجية التنفيذ
17	ألف- مجالات العمل والمخرجات
24	باء- خطة التنفيذ للفترة 2012-2015
24	جيم- الإبلاغ

## الملاحق

32	الملحق الأول- مسرد بالمصطلحات الخاصة بالتمايز بين الجنسين
34	الملحق الثاني- تعميم منظور التمايز بين الجنسين في برامج الفرص الاستراتيجية القطرية المستندة إلى النتائج ودورة البرامج والمشروعات وإجراءات الصندوق
37	الملحق الثالث- بيانات بأفضل الممارسات في الصندوق وأمثلة تعميم التمايز بين الجنسين مقسمة حسب المجال المواضيعي
44	الملحق الرابع- مؤشرات المخرجات لسياسة الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



## موجز تنفيذي

1- تظهر الشواهد أن الاقتصادات التي تتسم بارتفاع مستوى المساواة بين الجنسين فيها من حيث الفرص والفوائد لا تتميز فقط بارتفاع مستوى النمو الاقتصادي بل وبتحسن جودة الحياة فيها أيضاً. فيمثل التصدي لعدم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عنصراً حيوياً لمواجهة التحدي المتمثل في تحسين الأمن الغذائي والتغذوي، وتمكين السكان الريفيين الفقراء من التغلب على الفقر. ويتعزز النمو الزراعي عند تمكين النساء والرجال على حد سواء من المشاركة بشكل كامل باعتبارهم فاعلين اقتصاديين وإعرايهم عن احتياجاتهم وأولوياتهم في محافل صنع القرار. وتصبح برامج التنمية أكثر ملاءمة واستدامة عندما يستطيع كل من النساء والرجال من المشاركة في المؤسسات الريفية. ومع ذلك، فعلى الرغم من تزايد البراهين على أن تحسن قدرات النساء ورفاهيتهن يرتبط ارتباطاً وثيقاً بحدوث تحسن في الحد من الفقر - مثل انخفاض معدل وفيات الرضع وسوء تغذية الأطفال - فلا يزال عدم المساواة بين الجنسين فادحاً في العالم النامي. وفي الوقت الحاضر، تسجل النساء الريفيات درجة أسوأ من الرجال الريفيين، والنساء والرجال الحضريين، على مؤشر الأهداف الإنمائية للألفية الذي يتوفر بيانات بشأنه، مع وجود استثناءات قليلة. فتشير تقديرات منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة إلى أنه لو كانت النساء يحصلن على المدخلات الإنتاجية بصورة متساوية، لازدادت غلة مزارع النساء بنسبة 20-30 في المائة وازداد الناتج الزراعي الإجمالي بنسبة 2.5-4.0 في المائة في البلدان النامية. وعملياً، فإن ذلك من شأنه أن يخفض عدد الجوعى على مستوى العالم بنسبة 12-17 في المائة، أو من 100 مليون إلى 150 مليون شخص.

2- وقد عمد الصندوق، منذ تأسيسه في عام 1978، إلى وضع موضوع عدم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نحو متزايد في صلب أعماله الرامية للحد من الفقر الريفي وانعدام الأمن الغذائي. ويمثل التصدي لقضايا التمايز بين الجنسين عنصراً محورياً في تنفيذ جميع السياسات والأطر الاستراتيجية في الصندوق. ونتيجة لذلك، يأتي عمل الصندوق في صدارة الأعمال المجراة بشأن قضايا التمايز بين الجنسين في سياق التنمية الزراعية والريفية. ومع ذلك، تطرح العولمة والأسواق الناشئة وعدم استقرار أسعار الغذاء وتغير المناخ ونمو السكان، في السنوات الأولى للقرن الحادي والعشرين، فرصاً وتحديات جديدة للسكان الريفيين الفقراء، ولا سيما السكان الذين لا يمتلكون الكثير من الأصول، وخصوصاً النساء.

3- وستمثل السياسة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عاملاً محورياً لبلوغ الهدف العام للإطار الاستراتيجي في الصندوق للفترة 2011-2015، الذي يتمثل في تمكين السكان الريفيين الفقراء من النساء والرجال من تحسين أمنهم الغذائي وتغذيتهم وزيادة دخولهم وتعزيز صمودهم. وستعمل السياسة على تقوية مركز الصندوق الريادي في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مجال التنمية الزراعية والريفية. إذ تبني على خبرات الصندوق وإنجازاته في العمليات الميدانية وفي مجال السياسات الأوسع على مستوى تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وستوفر هذه السياسة الإرشاد الاستراتيجي للصندوق في تنظيم جهوده الرامية إلى سد الفجوات بين الجنسين وتكثيفها وتوسيع نطاقها وتحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للنساء في البيئات الريفية سريعة التغير. وقد أوصى التقييم المؤسسي لأداء الصندوق لعام 2010 بإعداد سياسة للمساواة بين الجنسين فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

4- وتهدف هذه السياسة إلى تعميق أثر المبادرات الإنمائية المدعومة من الصندوق وتعزيز استدامتها. ويتمثل غرضها في زيادة أثر الصندوق على التمايز بين الجنسين وتعزيز تمكين المرأة في المناطق الريفية الفقيرة. وسيتحقق ذلك من خلال أهداف استراتيجية ثلاثة، وهي:

- الهدف الاستراتيجي 1: تعزيز التمكين الاقتصادي لتمكين الريفيين والريفيات من الحصول على فرصة متساوية للمشاركة في الأنشطة الاقتصادية المربحة والاستفادة منها.
- الهدف الاستراتيجي 2: تمكين النساء والرجال من التمتع بتمثيل وتأثير متساو في المؤسسات والمنظمات الريفية.
- الهدف الاستراتيجي 3: إقامة توازن أكثر إنصافاً في تقسيم أعباء العمل وفي تقاسم الفوائد الاقتصادية والاجتماعية بين النساء والرجال.

5- ويرد إطار النتائج في الجدول 1 من هذا التقرير. وسيجري تنفيذ الأهداف الاستراتيجية من خلال خمسة مجالات عمل: فتتعلق المجالات من 1 إلى 3 بالأنشطة الرئيسية للصندوق، في حين يتعلق المجالان 4 و5 بالهيكل والموارد المؤسسية لتنفيذ السياسات. وثمة خمسة مخرجات أساسية متوقعة، وتم وضع مجموعة مبدئية من المؤشرات لكل مخرج (الملحق الرابع). وسيواصل تطوير النهج والمؤشرات وضبطهما وفقاً للأولويات والوقائع المحلية والإقليمية القائمة على الأرض.

- مجال العمل 1: البرامج والمشروعات القطرية المدعومة من الصندوق. المخرج: التصدي لقضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بصورة منهجية في إطار البرامج والمشروعات القطرية المدعومة من الصندوق.

المؤشرات:

1-1 زيادة في نسبة القروض والمنح التي تتضمن أهدافاً خاصة بكل من الجنسين على حدة مدعومة بمخصصات واضحة في الميزانية

2-1 تحسّن تصنيفات الاعتبارات الجنسانية بالنسبة لتصميم القروض والمنح

- مجال العمل 2: الصندوق باعتباره محفزاً لجهود استقطاب التأييد وإرساء الشراكات وإدارة المعرفة. المخرج: تحسّن مساهمات الصندوق في جهود استقطاب التأييد والتعاون وإرساء الشراكات على المستوى الاستراتيجي، وتحسن إدارة المعرفة بشأن التمايز بين الجنسين.

المؤشرات:

1-2 زيادة مدخلات الصندوق بشأن قضايا التمايز بين الجنسين في المحافل والمطبوعات الدولية

2-2 إدراج إحالات لموضوع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في وثائق السياسات ومنتجات المعرفة الرئيسية للصندوق

3-2 زيادة التركيز على قضايا التمايز بين الجنسين في حوار السياسات وتوسيع النطاق

4-2 زيادة المبادرات المشتركة مع الوكالات الإنمائية الأخرى بشأن الأنشطة ذات الصلة بالتمايز بين الجنسين

- **مجال العمل 3: بناء قدرات الشركاء المنفذين والمؤسسات الحكومية.** المخرج: تعزيز قدرات الشركاء على التصدي لقضايا التمايز بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية.  
المؤشرات:

1-3 تحسّن تصنيفات الاعتبارات الجنسانية بالنسبة لحافظة القروض والمنح عند الإنجاز

2-3 زيادة عدد وجودة المبادرات الرامية إلى دعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة التي تجريها المؤسسات الحكومية

- **مجال العمل 4: التوازن بشأن التمايز بين الجنسين والتنوع في الصندوق.** المخرج: تصميم نهج وإجراءات مؤسسية داعمة للتوازن بشأن التمايز بين الجنسين والتنوع.  
المؤشرات:

1-4 زيادة عدد النساء الموظفات في الصندوق على الدرجة الوظيفية ف-5 أو أعلى

2-4 تحسّن درجات النساء والرجال على حد سواء في أسئلة استقصاء الموظفين ذات الصلة بالتمايز بين الجنسين (مثل التوازن بين الحياة العملية والاجتماعية)

- **مجال العمل 5: الموارد والرصد والمساءلة المهنية.** المخرج: دعم الموارد البشرية والمالية المؤسسية ونظم الرصد والمساءلة في الصندوق لمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دعماً كاملاً.  
المؤشرات:

1-5 زيادة الموارد البشرية والمالية المتاحة في الميزانية الأساسية للصندوق والمستثمرة لدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

2-5 زيادة عدد الحالات الموضوعية لقضايا التمايز بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية من جانب إدارة الصندوق في المحافل العامة ووسائل الإعلام.

3-5 زيادة درجة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الاستعراض السنوي لأداء الصندوق

6- وترد خطة تنفيذ السياسة للفترة 2012-2015 في الجدول 2. وبمجرد الموافقة على سياسة الصندوق، سيجري إعداد استراتيجية للاتصال والتشاور، وتحسين الخطة بالتعاون مع دوائر وشعب الصندوق ذات الصلة.

7- وسيجري إنشاء فريق عامل رفيع المستوى معني بالتمايز بين الجنسين - يرأسه أحد أعضاء الإدارة - لأغراض الإرشاد المؤسسي والمساءلة. وسيتولى أيضاً رصد التقدم الذي يحرزه الصندوق في استيفاء متطلبات خطة العمل الشاملة للأمم المتحدة القادمة التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة (CEB-SWAP) لتنفيذ سياسة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسيوفر

الفريق المواضيعي المعني بالتمايز بين الجنسين الدعم التقني لهذا الفريق العامل. ويرد إطار المساءلة في الملحق الخامس.

8- وسيتولى الفريق العامل الرفيع المستوى المعني بالتمايز بين الجنسين استعراض التقدم المحرز في تنفيذ السياسة وإبلاغ المجلس التنفيذي به سنوياً. وسيجرى استعراض منتصف المدة للسياسة في نهاية عام 2014، إلى جانب العملية التشاركية للتحقق من حالة المساواة بين الجنسين التابعة لمنظمة العمل الدولية، أو ما يعادلها، وإبلاغ المجلس التنفيذي بها في السنة التالية.

## توصية بالموافقة

المجلس التنفيذي مدعو إلى الموافقة على سياسة الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة المحددة في هذه الوثيقة.

## سياسة الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

### أولاً - السياق

#### ألف - مقدمة

1- تظهر الشواهد أن الاقتصادات التي يزيد فيها مستوى التمايز بين الجنسين من حيث الفرص والفوائد لا تتميز بمستوى أعلى من النمو الاقتصادي وحسب بل وتحسن جودة الحياة فيها أيضاً. فيمثل التصدي لعدم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عنصراً حيوياً لمواجهة التحدي المتمثل في تحسين الأمن الغذائي والتغذوي، وتمكين السكان الريفيين الفقراء من التغلب على الفقر. ويتعزز النمو الزراعي عند تمكين النساء والرجال على حد سواء من المشاركة بشكل كامل كفاعلين اقتصاديين، إذا ما حرر وقتهم - ولا سيما وقت النساء- من أداء المهام المرهقة والمتكررة، وإذا ما جرى تحفيزهم بمنحهم حصة عادلة من الفوائد الناشئة عن ما يبذلونه من عمل. وتصبح برامج التنمية أكثر ملاءمة واستدامة عندما يستطيع كل من النساء والرجال من المشاركة في المؤسسات الريفية والإعراب عن احتياجاتهم وأولوياتهم في محافل صنع القرار. ومع ذلك، فعلى الرغم من تزايد البراهين الدالة على أن تحسن قدرات النساء ورفاهيتهن يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالحد من الفقر وتحسن جودة الحياة - مثل انخفاض معدل وفيات الرضع وسوء تغذية الأطفال - فلا يزال عدم المساواة بين الجنسين فادحاً في العالم النامي.

2- وقد عمد الصندوق على نحو متزايد، منذ تأسيسه في عام 1978، إلى وضع موضوع القضاء على عدم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في صلب أعماله الرامية إلى الحد من الفقر الريفي وانعدام الأمن الغذائي. ويمثل التصدي لقضايا التمايز بين الجنسين عنصراً محورياً في تنفيذ السياسات والأطر الاستراتيجية في الصندوق. ونتيجة لذلك، يأتي عمل الصندوق في صدارة الأعمال المبدولة بشأن قضايا التمايز بين الجنسين في سياق التنمية الزراعية والريفية. ومع ذلك، تطرح العولمة والأسواق الناشئة وعدم استقرار أسعار الغذاء وتغير المناخ ونمو السكان، في السنوات الأولى للقرن الحادي والعشرين، فرصاً وتحديات جديدة للسكان الريفيين الفقراء، ولا سيما السكان الذين لا يمتلكون الكثير من الأصول، وخصوصاً النساء. ويتعين على الصندوق، استجابة لذلك، شحذ استراتيجياته وأدواته لتعزيز وزيادة الأثر المستدام لعملياته.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> الإطار الاستراتيجي للصندوق للفترة 2011-2015.



3- وستمثل السياسة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عاملاً محورياً لبلوغ الهدف العام للإطار الاستراتيجي للصندوق للفترة 2011-2015، الذي يتمثل في تمكين السكان الريفيين الفقراء من النساء والرجال من تحسين أمنهم الغذائي وتغذيتهم وزيادة دخولهم وتعزيز صمودهم. وستعمل السياسة على تقوية مركز الصندوق الريادي في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مجال التنمية الزراعية والريفية. إذ تبني على خبرات الصندوق وإنجازاته في العمليات الميدانية وفي مجال السياسات الأوسع على مستوى تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وستوفر هذه السياسة الإرشاد الاستراتيجي للصندوق في تنظيم جهوده الرامية إلى سد الفجوات بين الجنسين وتكثيفها وتوسيع نطاقها وتحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للنساء في البيئات الريفية سريعة التغير. وستسترشد جميع جوانب عمل الصندوق - البرامج والمشروعات القطرية، وحوار السياسات، والاتصال والتعلم، بهذه السياسة. وستعمل الثقافة التنظيمية وإدارة الموارد البشرية في الصندوق على دعم أهداف السياسة والاتساق معها. وقد أوصى التقييم المؤسسي لأداء الصندوق لعام 2010 بإعداد سياسة بشأن التمايز بين الجنسين فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.<sup>2</sup> ويرد مسرد بالمصطلحات الرئيسية للتمايز بين الجنسين في الملحق الأول.

#### باء- عدم المساواة بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية

4- تجدد فهم الدوائر المهنية الأوسع للعلاقة بين التصدي لعدم المساواة بين الجنسين وزيادة الإنتاج الزراعي وتعزيز النمو الاقتصادي الريفي. ويسلم تقرير الفقر الريفي 2011 الصادر عن الصندوق<sup>3</sup>، في معرض استكشافه لأبعاد الفقر الريفي، بأن بعض المجموعات غالباً ما تتعرض للتعويق بصورة غير متناسبة في سعيها للإفلات من قبضة الفقر بسبب أوجه الحرمان والإقصاء المتجذرة في تفاوت القوى المقترن بالتمايز بين الجنسين والعمر والهوية العرقية. ويأتي ذلك بتكلفة لا تقتصر على الأفراد وأسره، بل تمتد لتشمل الاقتصاد الوطني والعالمي أيضاً.

5- وتمثل النساء أطرافاً فاعلة رئيسية في القطاع الزراعي وفي مجال الأمن الغذائي والتغذوي للأسر وإدارة الموارد الطبيعية.<sup>4</sup> إذ يشكلن ما نسبته 43 في المائة من القوى العاملة الزراعية في جميع البلدان النامية ونحو 50 في المائة في شرق آسيا وأفريقيا جنوب الصحراء.<sup>5</sup> ويعملن في جميع مراحل سلسلة القيمة سواء في مشروعاتهن الخاصة أو في الأنشطة الأسرية أو كموظفات، ويقمن بطائفة واسعة من الأنشطة، وغالباً ما يستخدمن نظم المعرفة الخاصة بهن. ويشاركن كذلك في مزيج من الأنشطة غير الزراعية، كجزء من

<sup>2</sup> مكتب التقييم المستقل في الصندوق (2010)، التقييم المؤسسي لأداء الصندوق فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، الوثيقة EB 2010/101/R.9.

[http://www.ifad.org/evaluation/public\\_html/eksyst/doc/corporate/gender.pdf](http://www.ifad.org/evaluation/public_html/eksyst/doc/corporate/gender.pdf)

<sup>3</sup> الصندوق (2011). تقرير الفقر الريفي، حقائق جديدة، تحديات جديدة: فرص جديدة لجيل الغد.

<sup>4</sup> البنك الدولي ومنظمة الأغذية والزراعة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية (2009). دليل التمايز بين الجنسين في القطاع الزراعي.

<sup>5</sup> منظمة الأغذية والزراعة (2011). حالة الأغذية والزراعة 2010-2011، النساء في قطاع الزراعة، سد الفجوة بين الجنسين لأغراض التنمية.

استراتيجيتهن لتتبع الخيارات المتعلقة بسبل عيشهن<sup>6</sup>، وتسد إليهن معظم المهام المنزلية. وتستخدم النساء البيئة الطبيعية على أساس يومي - كمصدر للمياه والحطب - ويستخدمن المنتجات الطبيعية لأغراض اقتصادية وطبية. ومع ذلك، تستفيد النساء بدرجة أقل بكثير مقارنة بالرجال من الأصول والخدمات التي من شأنها أن تمكنهن من زيادة إنتاجيتهن، ويعانين من نقص تمثيلهن في لجان إدارة الموارد الطبيعية ومجموعات المستخدمين.

6- وتفيد نشرة حالة الأغذية والزراعة لعام 2010-2011<sup>7</sup> الصادرة عن منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة بأن متوسط تفاوت المردود بين المزارع التي يديرها رجال وتلك التي تديرها نساء يبلغ 20-30 في المائة، وتعزو جانباً كبيراً من هذا التفاوت إلى عدم المساواة في الاستفادة من الموارد الإنتاجية وليس إلى القدرات. وقد ثبت أن لتضييق الفجوة بين الجنسين في حصول النساء على المدخلات الإنتاجية أثراً كبيراً على المخرجات الزراعية، ولا سيما في البلدان التي يزداد فيها انخراط النساء في الإنتاج الزراعي، فيما يتعلق بالمنتجات التي تتولى النساء زراعتها بصورة أساسية، وحيثما تكون الفجوة بالغة الاتساع بين ما تقوم به النساء وما يحتجنه من مدخلات وأصول.

7- ولا يزال تقرير التنمية في العالم لعام 2012<sup>8</sup> يمثل أحد الموضوعات الأولى التي تناولها البنك الدولي، حيث ينادي بأن المساواة بين الجنسين تصب في إطار الاقتصاديات الذكية، وتعمل على تعزيز الإنتاجية وتحسين الدخل الأخرى المتأتية من التنمية، بما في ذلك فتح آفاق للجيل الجديد. وشهد الربع الأخير من القرن تضييق العديد من الفجوات بين الجنسين على نحو غير مسبوق - في فرص التعليم والصحة وسوق العمل. ومع ذلك، لا يزال ثمة تفاوت ساطع بين الجنسين، لا يقتصر أثره على تقييد حقوق النساء ورفاهيتهن، بل يمتد لتقييد النمو الاقتصادي العالمي والتنمية البشرية، وهو الأهم. ويذهب التقرير إلى أن النمو الاقتصادي وحده لا يكفي للحد من عدم المساواة بين الجنسين: فهناك حاجة لتطبيق سياسات وبرامج محددة للتصدي لهذه الفجوات التي تظل قائمة حتى مع ازدياد ثراء البلدان.

8- ويمثل تمكين النساء والفتيات الريفيات جانباً أساسياً من الحل لبعض التحديات العالمية الخطيرة في عالم اليوم، ومنها الأمن الغذائي والحد من الفقر والتنمية المستدامة.<sup>9</sup> وثمة إقرار حالياً بأن قضية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تأتي في موضع القلب بالنسبة لتحقيق جميع الأهداف الإنمائية للألفية - وليس فقط الهدف الثالث المتعلق بالمساواة بين الجنسين.<sup>10</sup> وفي ضوء الأدوار التي تضطلع بها المرأة كمديرة ومستخدمة للموارد الطبيعية والدور الذي تضطلع به في الإنتاج الزراعي، فإن مسألة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تمثل عنصراً محورياً في صون التنوع البيولوجي والاستدامة البيئية، ومن ثم تخفيف تغير

<sup>6</sup> منظمة الأغذية والزراعة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية ومكتب العمل الدولي (2010). الأبعاد الجنسانية للوظائف الزراعية والريفية: مسارات متميزة للإفلات من قبضة الفقر، الحالة والاتجاهات والفجوات.

<sup>7</sup> منظمة الأغذية والزراعة (2011). المرجع المذكور.

<sup>8</sup> البنك الدولي (2011). تقرير التنمية في العالم 2012، المساواة بين الجنسين والتنمية.

<sup>9</sup> اللجنة الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة (2011). تمكين النساء الريفيات ودورهن في استئصال الفقر والجوع، والتنمية، والتحديات الحالية. الدورة السادسة والخمسين للجنة وضع المرأة، 27 فبراير/شباط - 9 مارس/آذار 2012، نيويورك.

<sup>10</sup> برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2010). تقرير الأهداف الإنمائية للألفية 2010.

المناخ والتكيف مع آثاره.<sup>11</sup> ومع ذلك، فعلى المستوى العالمي، تسجل النساء الريفيات درجة أقل من الرجال الريفيين ومن النساء والرجال في الحضر، على كل مؤشرات الأهداف الإنمائية للألفية التي تتوفر بيانات عنها، مع وجود بعض الاستثناءات.<sup>12</sup>

9- وتواجه الفتيات المراهقات في الريف المثقلة الثلاثية التي تتمثل في المكان ونوع الجنس والسن.<sup>13</sup> فكما هو الحال مع الفتيان المراهقين في المناطق الريفية، تعاني الفتيات من عدم استفادتهن من البنية الأساسية والخدمات - ولا سيما، الوصول إلى الأراضي والأسواق والحصول على التمويل والتعليم والتدريب والرعاية الصحية الأساسية - ومع ذلك، ونظراً لتجذر المعايير الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على أدوار الجنسين في المناطق الريفية بصورة أكبر، فغالبا ما تتحمل الفتيات عبء عمل ثقيل، ويحظن بفرص أقل لاستكمال دراستهن، ويواجهن احتمالات الزواج المبكر، وما يصاحب ذلك من أخطار ضعف الصحة الإنجابية وتعدد مرات الولادة والعنف الجنساني. وتدفع هذه الظروف القاسية، ورغبة الشابات الريفيات في تحسين حياتهم، إلى هجر الكثرات منهن لقراهن والهجرة إلى المناطق الحضرية أو خارج الحدود. وبدون التدريب المناسب والمهارات الملائمة، يتعرضن بشدة لمخاطر استغلالهن والاتجار فيهن. وتعرض الشابات بصورة غير متناسبة أيضاً للإصابة بعدوى فيروس نقص المناعة البشرية. وكثيراً ما تضيق فرص اتخاذ إجراءات من شأنها تغيير حياة الفتيات المراهقات في الوقت الحالي، بل وفي الأجيال القادمة - ناهيك عن ضياع فرصة حفز النمو الاقتصادي.

10- ولا يتعلق الخطاب دائماً بتضييق الفجوات بالنسبة للنساء. إذ تحول المعايير والتوقعات المجتمعية أيضاً دون استغلال الرجال طاقاتهم. ويمكن أن يواجه الرجال والفتيان أشكال من الضعف خاصة بجنسهم كما يمكن أن يتعرضوا للتأثير السلبي الناجم عن القوالب النمطية الجنسانية. وقد يجد بعض الرجال أنه من الصعب التوافق مع الأفكار النمطية عن الرجولة ومن ثم يشعرون بالتهميش. فعلى سبيل المثال، قد تمنع المعايير الاجتماعية الرجال من المشاركة في فصول محو أمية الكبار، أو أنشطة رعاية الأطفال، أو أعمال الطهي في المنزل. وفي بعض أنحاء العالم، ينقلب اتجاه الفجوات بين الجنسين، فيعاني الصبيان من انخفاض معدلات المشاركة في المدارس مقارنة بالفتيات. ويمكن أن ينجم العنف الجنساني في بعض الأحيان عن إحساس الرجال والنساء بتجربتهم من قدرتهم على أداء دورهم التقليدي كمعيلين لأسرهم. وقد تتسبب التغييرات الاجتماعية والاقتصادية في بعض المناطق إلى تعريض الرجال أكثر من النساء إلى مخاطر فقدان وظائفهم أو نقص الوظائف المتاحة لهم. وفي مناطق أخرى، يضيع على الرجال فرص التنمية، ويصبح من الضروري إجراء مبادرات موجهة، تشمل اتخاذ إجراءات تهدف إلى التصدي للقوالب النمطية التقليدية عن الرجال والرجولة، وتعزيز الأدوار الإيجابية للجنسين وهوياتهم.

<sup>11</sup> في واقع الأمر، تتعاون اتفاقيات ريو الثلاث - اتفاقية التنوع البيولوجي، واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر، واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ - مع مرفق البيئة العالمية على مواءمة نهجها إزاء تعميم منظور التمايز بين الجنسين من أجل تحسين الإدارة البيئية العالمية. وسيجري تناول هذا الأمر في مؤتمر ريو+20 المقرر عقده في عام 2012.

<sup>12</sup> شبكة الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، (2012). النساء الريفيات والأهداف الإنمائية للألفية. صحيفة وقائع، نيويورك، فبراير/شباط 2012.

<sup>13</sup> Bertini, C. (2011). Girls Grow: A Vital Force in Rural Economies. A *Girls count report on Adolescent Girls*. United States: The Chicago Council on Global Affairs.

11- ومن الممكن أن تتغير أدوار الجنسين والعلاقات بينهم، بل وتتغير بالفعل، داخل الأسر وبين المجتمعات المحلية ويمرور الوقت. قد يحدث ذلك نتيجة للتطورات التكنولوجية، أو إتاحة فرصة اقتصادية جديدة، أو حدوث تغيير في عقلية أفراد الأسرة. وتمثل التغييرات في أدوار الرجال والنساء وعلاقاتهم شرطاً أساسياً للمساواة بين الجنسين. ومن ثم، يشكل انخراط النساء والرجال والفتيات والفتيان في عملية التنمية أمراً بالغ الأهمية. ويتمثل التحدي في ضمان توفر فرص متساوية للنساء والرجال للانخراط في الأنشطة الإنمائية، من حيث فرص المشاركة في الفوائد وتقاسمها. ومع ذلك، تتعرض النساء لقدر كبير من عدم المساواة وهو ما يستلزم إجراء مجموعة مختارة من الأنشطة لتمهيد أرض سواء لهم.

### جيم- عدم المساواة بين الجنسين باعتباره سبباً رئيسياً لانخفاض الإنتاجية وفشل التنمية الريفية

12- تستفيد النساء الريفيات عموماً من المدخلات والخدمات والمنظمات الريفية والبنية الأساسية الإنتاجية والتكنولوجيات بقدر أقل من الرجال. ونتيجة لاقتران الأعراف الاجتماعية والثقافية بهيكل البنية الأساسية للخدمات، تواجه النساء في جميع المجتمعات الريفية تحديات محددة تتمثل في نقص حصولهن على المدخلات الإنتاجية واستفادتهن من موارد الأراضي والموارد الطبيعية والتكنولوجيات ووصولهن إلى أسواق المنتجات. ويعانين من نقص تمثيلهن في عضوية وقيادة المنظمات الريفية. وغالباً ما يكون ثمة تحيز في توصيل الخدمات لصالح الرجال، من خدمات الإرشاد الزراعي والبحوث إلى التنمية التكنولوجية والتدريب إلى الخدمات المالية ومشورة الأعمال. ويؤدي انعدام الأمن فيما يتعلق بالأصول - ولا سيما الأراضي - غالباً إلى عزوف النساء عن المجازفة والابتكار، وضعف قدرتهن على ذلك. وكثيراً ما يؤدي غياب الوضوح فيما يتعلق بحقوق الملكية والميراث إلى فتور اهتمامهن بالاستثمارات التي تحقق منافع في الأجل الطويل - مثل تدابير صون التربة والمياه أو زراعة المحاصيل الشجرية - واشتداد ضعف الأيامي. وعلى الرغم من أن نقص الخدمات والبنية التحتية الأساسية - مثل إمدادات المياه، والطاقة، والطرق، والأسواق - يؤثر تأثيراً شديداً على جميع قاطني الريف، فإن أثره السلبي يزداد على النساء والفتيات اللاتي عادة ما يتحملن مسؤولية جلب المياه والحطب. ونظراً لاعتماد النساء بصورة أكبر على الزراعة البعلية والبيئة الطبيعية، ونقص حصولهن على الأراضي القابلة للزراعة والأسواق وموارد الدخل الآمنة مقارنة بالرجال، تصير سبل عيشهن أكثر عرضة للصدمات الخارجية، مثل آثار تغير المناخ وغلاء أسعار الغذاء.

13- وغالباً ما تفتقر همة النساء الريفيات نظراً لعدم تقاسمهن المنافع المتحققة من أعمالهن بصورة كاملة. ففي العديد من المجتمعات، يتحكم الرجال في أغلب العائدات المتأتية من المحاصيل النقدية وإنتاج الماشية، حتى وإن كانت النساء يقمن بقدر كبير من العمل. فيجرى العرف على أن يضطلع الرجال بدور أكبر في إنتاج المحاصيل والماشية الموجهة للأسواق، والتفاوض بشأن الأسعار، ونقل الكميات الكبيرة من المحاصيل، وإجراء المبيعات النقدية، حتى في المشروعات التي تنشئها النساء. ويرجع ضعف دمج النساء في سلاسل القيمة إلى القيود المفروضة على الوقت المتاح لهن وصعوبة تنقلهن. فعند تحويل أحد المشروعات لأغراض تجارية، قد تجد النساء أنهن يتحملن عبئاً غير متناسب من الأعمال الإضافية، دون تقاسم المنافع الإضافية المتحققة، أو أن يسيطر الرجال على المشروعات التي كان ينظر إليها من قبل على

أنها تقع في نطاق أعمال النساء. وفي المقابل، يمكن أن يأتي تمتع النساء بتدفقات دخل مستقلة على حساب وضع الرجل في بيته.

14- **وتعاني النساء من نقص تمثيلهن في عملية صنع القرار.** فتؤدي الأعراف والممارسات الثقافية، ونقص التعليم والثقة بالنفس، ونقص الوقت المتاح، إلى تثبيط قدرة النساء على المساهمة في صنع القرار على جميع المستويات - من المستوى الأسري إلى المجتمعي إلى الوطني. وكثيراً ما يكون للمرأة مركز تفاوضي ضعيف في عملية صنع القرار داخل الأسرة، مما يضر برفاهية أفراد الأسرة جميعاً. وتوزع الكثير من المهام المرتبطة بالمعيشة الريفية وفقاً لاعتبارات تتعلق بالتمايز بين الجنسين، مما يؤدي إلى اختلاف الأولويات والحوافز والفرص والمعارف بين النساء والرجال. ومن ثم، يؤدي ضعف تمثيل النساء الريفيات في الشؤون العامة إلى نقص مراعاة الأولويات والقيود المحددة لنصف السكان في الاستثمارات والسياسات، وهو ما يؤدي بدوره إلى العجز عن تحقيق النتائج الإنمائية المرجوة إلى حد بعيد. وقد تقضي هذه الاستثمارات والسياسات بالفعل إلى حدوث آثار سلبية على النساء، وإن بدت هذه الاستثمارات محايدة بالنسبة للتمايز بين الجنسين.

15- **وتتحمل النساء أعباء مفرطة من الأعمال اليومية.** فعادة ما تكون أيام عمل النساء الريفيات أطول من أيام عمل الرجال. فيقمن بأداء مهام متعددة للجمع بين طائفة واسعة من المهام الإنتاجية والأسرية، بما في ذلك رعاية الصغار وكبار السن وذوي الإعاقات والمصابين بأمراض مزمنة. وغالباً ما تقضي النساء الريفيات ساعات طويلة في جمع المياه وحصاد الحطب لتلبية الاحتياجات المنزلية - وهي المهام التي تتزايد مشقتها بسبب تغير المناخ ونفاذ موارد الغابات وشح المياه. وغالباً ما تأتي عملية الإصحاح ومياه الشرب في مرتبة أقل على سلم الأولويات في مخصصات الميزانية المحلية والمساعدة الإنمائية الرسمية، على الرغم مما تعود به من منافع هائلة على الصحة العامة والإنصاف بين الجنسين والنمو الاقتصادي والحد من الفقر.<sup>14</sup> وتتضرر صحة النساء الريفيات ورفاهيتهن أيضاً من جراء ضعف التغذية وضعف الرعاية الصحية للأمهات وزيادة ضعفهن - بيولوجياً واجتماعياً واقتصادياً - مما يؤدي إلى تعرضهن لمخاطر الإصابة بعدوى فيروس نقص المناعة البشرية وتأثيرات عدوى الإيدز.

#### دال - التصدي لعدم المساواة بين الجنسين بغية تعزيز أثر الأنشطة الإنمائية وفعاليتها

16- **يسهم تضيق الفجوة بين الجنسين إسهاماً كبيراً في تحسين الأمن الغذائي والتغذوي وخفض سوء التغذية بين الأطفال.** فتشير تقديرات منظمة الأغذية والزراعة إلى أنه لو استفادت النساء من المدخلات الإنتاجية بصورة متساوية لازدادت مزارع النساء بنسبة 20-30 في المائة ولازداد إجمالي الناتج الزراعي بنسبة 2.5-4.0 في المائة في البلدان النامية. ومن الناحية العملية، فإن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى خفض عدد الجوعى على مستوى العالم بنسبة 12-17 في المائة، أو ما يعادل 100 مليون إلى 150 مليون شخص<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2010). المرجع المذكور.

<sup>15</sup> منظمة الأغذية والزراعة (2011). المرجع المذكور.

وقد ثبت أن تمكين المرأة يعد أحد أنجع السبل لخفض سوء التغذية المزمن بين الأطفال.<sup>16</sup> إذ تقوم النساء بدور حيوي سواء في إنتاج أو إعداد الغذاء للأطفال الصغار في الألف يوم الأولى في حياتهم. ويترك المستوى التعليمي للأم وصحتها وحالتها التغذوية - إضافة إلى تمتعها بوضع متساو في عملية صنع القرار داخل الأسرة - أثراً كبيراً على صحة أطفالها وحالتهم التغذوية. وفضلاً عن ذلك، يساعد انخفاض معدل وفيات الرضع وسوء التغذية لدى الأطفال إلى تهيئة الظروف المناسبة للإفلات من دائرة الحرمان الخبيثة الناجمة عن سوء التغذية وعلى التغلب على انتقال الفقر بين الأجيال.

17- ويسهم تعزيز المساواة بين الجنسين في النمو الاقتصادي وانتشال السكان من دائرة الفقر. وتتجاوز المنافع المشتقة من تعزيز المساواة بين الجنسين في التنمية الريفية مجرد الحد من الفقر. فبفتح تجدد الاهتمام الدولي بالقطاع الزراعي فرصة لزيادة الإقرار بالنساء والفتيات الريفيات ودعمهن.<sup>17</sup> ولا يمثل قطاع زراعة الحيازات الصغيرة مصدراً لتغذية الأسر الريفية ودخلها فحسب، بل ومحركاً للاقتصاد والنمو الريفيين.<sup>18</sup> ويؤدي تعزيز استفادة النساء من الموارد والخدمات في المجالين الاقتصادي والاجتماعي، وتحكمهن فيها، إلى إطلاق القدرات الإنتاجية لنصف السكان. فيسهم تحسن مستوى التعليم والمهارات والمعرفة والمستوى الصحي لدى القوى العاملة في زيادة الإنتاج. وتفضي الاستثمارات في مجال المساواة بين الجنسين إلى تحقيق أعلى المردودات بين جميع الاستثمارات الإنمائية<sup>19</sup> للجيل الحالي والأجيال القادمة على حد سواء.

18- ويسهم التصدي لقضايا التمايز بين الجنسين في تحسين أهمية البرامج والمشروعات وفعاليتها واستدامتها، ويعود بالنفع على الأسرة بأسرها. فتظهر الشواهد أن تحسين المساواة بين الجنسين وتمكين النساء الريفيات يفضي إلى ما يلي:

- زيادة دخل الأسر وأصولها. فعند تمكين النساء اقتصادياً، تزداد تدفقات الدخل. وعند تعزيز مشاركة النساء في عملية صنع القرار الأسري، فإن الأثر لا يقتصر على زيادة قاعدة الأصول الكلية للأسرة وحسب، بل ويسهم في تغيير تركيبها أيضاً. ومقارنة بالرجال، عادة ما تتفق النساء نسبة أكبر من دخلهن النقدي على الغذاء وينود أخرى لتلبية الاحتياجات الآتية لأسرهن. وعندما يزداد انخراط الرجال في وضع خطط الأمن الغذائي والتغذوي للأسر، بالتعاون مع النساء، يزداد الأمن الغذائي للأسر.
- تعزيز رأس المال البشري والاجتماعي. فتسهم تنمية قاعدة مهارات أفراد المجتمعات المحلية الريفية - من خلال التدريب على القراءة والكتابة ومهارات الحساب، أو تعلم الأساسيات المالية والقانونية - في

<sup>16</sup> Smith L., Ramakrishnan, U., Ndiaye, A., Haddad, L. and Martorell, R. (2003). *The importance of women's status for child nutrition in developing countries*, Research report 131- Washington, D.C.: International Food Policy Research Institute; and World Bank (2011). Op. cit.

<sup>17</sup> المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة (2011). المرجع المذكور.

<sup>18</sup> الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (2012). تقرير هيئة المشاورات الخاصة بالتجديد التاسع لموارد الصندوق، الدورة الخامسة والثلاثين لمجلس المحافظين، روما 22-23 فبراير/شباط 2012.

<sup>19</sup> منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (2010). تسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية من خلال النمو المناصر للقراء: رسائل السياسات الصادرة عن شبكة لجنة المساعدة الإنمائية بشأن الحد من الفقر. باريس: منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

تمكين الريفيين والريفيات من اتخاذ قرارات أكثر استنارة. ويؤدي تدريب النساء على عضوية وقيادة المنظمات إلى تعزيز رأس المال الاجتماعي، ويضمن زيادة ملائمة الأنشطة الإنمائية، ويمكن النساء من التفاوض بطريقة أكثر نجاعة داخل أسرهن.

- **صون البيئة الطبيعية.** فتسهم التكنولوجيات الموفرة للعمالة (مثل المواقد التي تتميز بكفاءة استخدام الوقود) وزراعة القطع الحرجية في خفض أعباء العمل على النساء وخفض العبء على قاعدة الموارد الطبيعية. وتؤدي مساهمة النساء في البنية التحتية الاجتماعية ولجان الموارد الطبيعية إلى تحسين إدارة الموارد الطبيعية وصونها، بما في ذلك المياه.
- **تعزيز استدامة المشروعات.** فعندما تشارك النساء في تصميم المشروعات وتنفيذها، تتحسن استدامة المشروعات.<sup>20</sup>

## هاء - خبرة الصندوق

19- يحظى الصندوق بفرصة فريدة لزيادة مساهمته في الحد من الفقر الريفي وتحسين الأمن الغذائي والتغذوي نتيجة لخصوصية عمله مع المزارعين أصحاب الحيازات الصغيرة، وكثير منهم من النساء، وتركيزه على المستوى الميداني باعتباره مجال عمله الرئيسي. وبذلك، يبني الصندوق على خبرته التي تمتد لعدة عقود في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المناطق الريفية، ودمج شواغل التمايز بين الجنسين في عملياته.

20- وسعى الصندوق، منذ نشأته، إلى كفاءة استفادة النساء من استثماراته، على النحو الوارد في شروطه العامة لتمويل التنمية الزراعية. واستناداً إلى هذه الخبرة، وتمشياً مع المجتمع الإنمائي ككل، تطور نهج الصندوق تطوراً تدريجياً من التركيز على أنشطة المشروعات الخاصة بالمرأة إلى إيلاء مزيد من الاهتمام - منذ مطلع تسعينات القرن الماضي - للأدوار والمسؤوليات بين النساء والرجال فيما يتعلق بسبل العيش الريفية، والتصدي لأوجه عدم المساواة ذات الصلة، ودمج النساء بصورة أكثر منهجية باعتبارهن مستفيدات وصاحبات مصلحة.

21- وعمد الصندوق إلى تعبئة قدر كبير من الأموال لأغراض القروض والمنح، إضافة إلى موارده الإدارية، لمباشرة المبادرات الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين سواءً على مستوى العمليات الميدانية أو داخل المقر. وجرى تكميل هذه الأموال بأموال متممة من المانحين قدمت من أجل إجراء مبادرات محددة لبناء القدرات والتجريب والتعلم التي لم يتمكن من تمويلها في حينها في إطار الميزانية العادية للصندوق.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> أثبت استعراض أجراه المعهد الدولي لبحوث السياسات الغذائية لما عدده 271 مشروعاً من مشروعات البنك الدولي أنه عند استشارة النساء تزداد استدامة المشروعات بنسبة 16 في المائة. ورد في تقرير المعهد الدولي لبحوث السياسات الغذائية (2000). المرأة: السبيل إلى الأمن الغذائي، توجيه النظر داخل الأسرة.

<sup>21</sup> يظهر تتبع بيانات النشاط والإنفاق على الاعترافات الخاصة بالتمايز بين الجنسين منذ عام 2010 أنه في تلك السنة استثمر الصندوق 13 في المائة من الميزانية الإجمالية لدائرة إدارة البرامج على الوقت المخصص للموظفين والاستشاريين من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، واستثمر 14 في المائة إضافية من الميزانية على الأنشطة المتعلقة بالجنسين (ويستثنى من هذه الأرقام الاستثمارات المجرة على المستوى الميداني)، مولت 44 في المائة من الميزانية الإدارية، و40 في المائة من منح الصندوق و16 في المائة

22- ونفذت الشُعب الإقليمية الخمس، منذ أواخر تسعينات القرن الماضي، برامج ممولة من خلال منح الصندوق والأموال المتممة. وأسهمت هذه البرامج في بناء القدرات، وزيادة الموارد والمساعدة التقنية، وإرساء شراكات جديدة، ودعم أعمال استقطاب التأييد وحوار السياسات، وأكسبت برامج الصندوق وما بعدها تعليماً قيماً، كما أدت - في بعض الشُعب - إلى إعداد استراتيجيات إقليمية محددة بشأن الجنسين. وأجري عدد من المبادرات لاستخلاص الدروس من البرامج وتبادل التعلّم معها لأغراض تحسين أثر الصندوق على أرض الواقع.

23- وبمرور الوقت، عمل الصندوق بالتعاون مع الوكالتين اللتين تتخذا من روما مقراً لهما (منظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي)، إلى جانب هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والمؤسسات المالية الدولية الأخرى، والمنظمات غير الحكومية المتخصصة ومنظمات المجتمع المدني، بهدف إجراء مبادرات مشتركة لاستقطاب التأييد والتعلم وبناء القدرات المتعلقة بالتمايز بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية. ويشارك الصندوق أيضاً في شبكات عالمية، مثل شبكة الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين ولجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وشبكة المساواة بين الجنسين وفريق العمل المعني بالتمايز بين الجنسين في المصارف الإنمائية المتعددة الأطراف. ويسترشد عمل الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالالتزامات العالمية لبلوغ هدف المساواة بين الجنسين، وبالهدف الثالث من الأهداف الإنمائية للألفية على وجه التحديد، ولجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

24- الأدوات السياسية والتشغيلية. أُرست استراتيجيات الصندوق الرامية إلى النهوض الاقتصادي بالريفات الفقيرات، التي اعتمدت في عام 1992، مسألة تحسين دخل النساء وتحكمهن في أصولهن باعتبارها نقطة البدء لتحسين الوضع الكلي للمرأة. وينطوي الكثير من سياسات الصندوق على اعتبارات التمايز بين الجنسين مضمنة في مبادئها ونهجها، ولا سيما سياسة الاستهداف في الصندوق لعام 2006<sup>22</sup> وسياسة الصندوق بشأن الانخراط مع الشعوب الأصلية لعام 2009<sup>23</sup>. وتمثل مسألة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أحد المبادئ الثمانية في الإطار الاستراتيجي المتعلقة بانخراط الصندوق. وعلى مدار السنين، صممت أدوات تشغيلية لدمج الشواغل الجنسانية بصورة منهجية في دورة مشروعات وبرامج الصندوق.<sup>24</sup> وعممت

من الأموال المتممة. وعموماً، يبذل موظفو الصندوق نحو 10 في المائة من وقتهم على الأنشطة المتعلقة بالجنسين (ويستثنى من هذه النسبة الموظفون الاختصاصيون الذين يعملون حصرياً على الأنشطة المتعلقة بالجنسين).

<sup>22</sup> تنص استراتيجية الاستهداف في الصندوق (2006) على: "أن الصندوق سوف يُنصَدى للفروق بين الجنسين ويولي تركيزاً خاصاً للنساء داخل جميع المجموعات المستهدفة المحددة - لأسباب تتعلق بالإنصاف والفعالية والأثر - مع إيلاء اهتمام خاص بالنساء العائلات لأسرهن، اللاتي غالباً ما يكن محرومات للغاية".

[http://www.ifad.org/pub/policy/target/targeting\\_e.pdf](http://www.ifad.org/pub/policy/target/targeting_e.pdf)

<sup>23</sup> تنص سياسة الصندوق بشأن الانخراط مع الشعوب الأصلية (2009) على أن: "الصندوق سيواصل دمج تركيز على الجنسين في برامجه، مع قطع التزام خاص بتحسين رفاهية نساء الشعوب الأصلية...".

[http://www.ifad.org/english/indigenous/documents/ip\\_policy\\_e.pdf](http://www.ifad.org/english/indigenous/documents/ip_policy_e.pdf)

<sup>24</sup> تشمل المراحل الرئيسية ما يلي: الأمن الغذائي والتمايز بين الجنسين في الأسر - قوائم مرجعية لتصميم البرامج والمشروعات، 1999 (<http://www.ifad.org/gender/approach/gender/mem.htm>)؛ خطة العمل بشأن التمايز بين الجنسين، تعميم منظور التمايز بين الجنسين في عمليات الصندوق، 2003-2006. (<http://www.ifad.org/gender/policy/action.pdf>)؛ وإطار عمل تعميم منظور التمايز بين الجنسين في عمليات الصندوق، 2008. (<http://www.ifad.org/gender/framework/framework.pdf>).



اعتبارات التمايز بين الجنسين الآن في جميع الإجراءات التشغيلية، من إعداد برامج الفرص الاستراتيجية القطرية المستندة إلى النتائج إلى تصميم المشروعات، مروراً بعملية التنفيذ والرصد، وصولاً إلى التقييم النهائي (انظر الملحق الثاني). وفي الوقت ذاته، تتخذ تدابير محددة في المشروعات المدعومة من الصندوق لرأب الفجوات التقليدية بين الجنسين.

25- وداخلياً، عمد الصندوق إلى دعم المساواة بين الجنسين باستحداث تدابير استباقية لتحسين التوازن بين الحياة العملية والاجتماعية، مثل ترتيبات العمل البديلة، والإجازات الوالدية، والرعاية النهارية للأطفال. وتتضمن مدونة سلوك الصندوق معظم العناصر اللازمة لنشر ثقافة داعمة للتنوع.

26- **الإنجازات.** تولى مكتب التقييم المستقل في الصندوق في عام 2010 تقييم أداء الصندوق من حيث المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفي ذلك الحين، كانت النساء تمثل نحو 50 في المائة من المشاركين في المشروعات المدعومة من الصندوق، وصُنّف أداء 88 في المائة من المشروعات من متوسط إلى مرتفع من حيث التمايز بين الجنسين عند الإنجاز.<sup>25</sup> وسجل التوازن بين الجنسين في الفئات المهنية في الصندوق أداءً أفضل من المتوسط في وكالات الأمم المتحدة الأخرى، وإن كان من الضروري تحقيق مزيد من التقدم على الدرجة الوظيفية ف-5 وأعلى.

27- ووجد التقييم أيضاً أن أداء الصندوق جاء أفضل من المؤسسات المالية الدولية الأخرى في تحسين العمليات التشغيلية من أجل تعزيز عمله المتعلق بالتمايز بين الجنسين. ويرجع ذلك إلى المبادرات الرامية إلى تعميم اعتبارات التمايز بين الجنسين في دورة مشروعات الصندوق وإجراءاته. ونتيجة لذلك، وجد التقييم أن الصندوق حقق نتائج مهمة ميدانياً من حيث بناء قدرات النساء وتمكينهن اقتصادياً وتعزيز أدوارهن في عملية صنع القرار. وأقر أيضاً بالدور البارز الذي اضطلع به الصندوق في استقطاب التأيد، حيث وجه اهتمام صنّاع القرار على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية إلى ما تسهم به النساء الريفيات. ومع ذلك، أوصى التقييم بتحسين الاتساق في جميع عمليات الحافظة، وزيادة المساءلة على جميع المستويات، وزيادة فعالية التعلم وتعزيز ثقافة مؤسسية داعمة لمبدأ التمايز بين الجنسين وممارستها. واستجابت إدارة الصندوق للتقييم بقطعها التزام بإعداد سياسة بشأن التمايز بين الجنسين.

28- **الدروس المستفادة وأفضل الممارسات.** أسهمت خبرة الصندوق الميدانية وفعاليات التعلم وعمليات التقييم الذاتي لبرامج التمايز بين الجنسين على المستوى الإقليمي، على مدار السنوات، والتقييم المؤسسي للمساواة بين الجنسين، في الآونة الأخيرة، في إنتاج كم كبير من المعرفة بشأن النهج الناجحة على مستوى المشروعات. ودرج الصندوق بصورة متزايدة على استخلاص الدروس من خبراته الخاصة وخبرات المنظمات الأخرى بشأن العوامل التي تحدد جودة الأداء في تعميم منظور التمايز بين الجنسين في دورة المشروعات والبرامج. ووجد أن المشروعات ذات الأداء الأفضل تتميز بما يلي: تطبيق استراتيجية جيدة التحديد بشأن التمايز بين الجنسين تستند إلى تحليل جنساني واجتماعي اقتصادي؛ وتوفر موارد بشرية ومالية كافية لتنفيذ الاستراتيجية، بما في ذلك توفر الخبرة العملية بين أفراد فريق الإدارة في مجال التمايز بين الجنسين؛ ووضع أهداف تقدمية ولكن واقعية لمشاركة النساء في أنشطة المشاريع؛ وإعداد نظم رصد وتقييم تراعي التمايز بين الجنسين. ويسهم فهم المؤسسات الحكومية وموظفي إدارة المشروع والشركاء المنفذين والتزامهم في تهيئة

<sup>25</sup> الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (2010). تقرير الفعالية الإنمائية للصندوق.

البيئة التمكينية الضرورية لنجاح المشروعات في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وجرى تجميع هذه اللبانات الأساسية لتحقيق النجاح في وثيقة "الملاحم الرئيسية للتصميم والتنفيذ المراعي لاعتبارات التمايز بين الجنسين"، التي تشكل مجموعة من المعايير المشتركة الدنيا المستخدمة في إرشاد عمليتي التصميم والتنفيذ.<sup>26</sup> وترد في الملحق الثالث بيانات بأفضل الممارسات لتعميم منظور التمايز بين الجنسين مقسمة حسب المجال المواضيعي - وموضحة بالخبرات الميدانية للصندوق.

### واو - الأساس المنطقي لسياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

29- من شأن سياسة الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين أن تسهم في تعزيز وضعه باعتباره منظمة رائدة في مجال تشجيع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في التنمية الزراعية والريفية. وتبني هذه السياسة على خبرة الصندوق وإنجازاته في العمليات الميدانية وفي مضمار السياسات الأوسع، وفي تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وستعمل على إرشاد الصندوق في زيادة نهجه الناجحة وتوسيع نطاقها بصورة منهجية، والتصدي للتحديات الجديدة التي تواجه الريفيين والريفيات في ظل الاقتصاد العالمي الآخذ في التطور. وتستجيب السياسة أيضاً للتوصيات الواردة في التقييم المؤسسي للأداء في مجال التمايز بين الجنسين. ومن ثم، تسعى السياسة إلى تحقيق ما يلي:

- طرح أهداف واضحة، وتوجيهات سياساتية شاملة - بما في ذلك وضع إطار للنتائج وخطة للتنفيذ - وإيلاء تركيز للنتائج (وليس العمليات) المتعلقة بالتمايز بين الجنسين لأعراض الفعالية الإنمائية في مجال التنمية الزراعية والريفية؛
- زيادة قدرات قيادات الصندوق وإدارته وموظفيه على الالتزام بمبادئ التمايز بين الجنسين وممارستها، وتحمل المسؤولية عنها، سواء داخل المنظمة أو في البرامج والمشروعات الممولة من الصندوق؛
- تعميق أثر العمليات الممولة من الصندوق - من حيث ربحيتها واستدامتها - من خلال مراعاة قضايا التمايز بين الجنسين بصورة منهجية في جميع مراحل دورة البرامج والمشروعات القطرية، عن طريق سد الفجوة بين التصميم والتنفيذ، وضمان استواء الأداء داخل الأقاليم وفيما بينها؛
- تحسين فعالية نظم التعلم والإبلاغ، سواء لخدمة عملية صنع القرار في الإدارة من أجل تحسين أداء الصندوق أو إرشاد عملية استقطاب التأييد وحوار السياسات.

### ثانياً - سياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

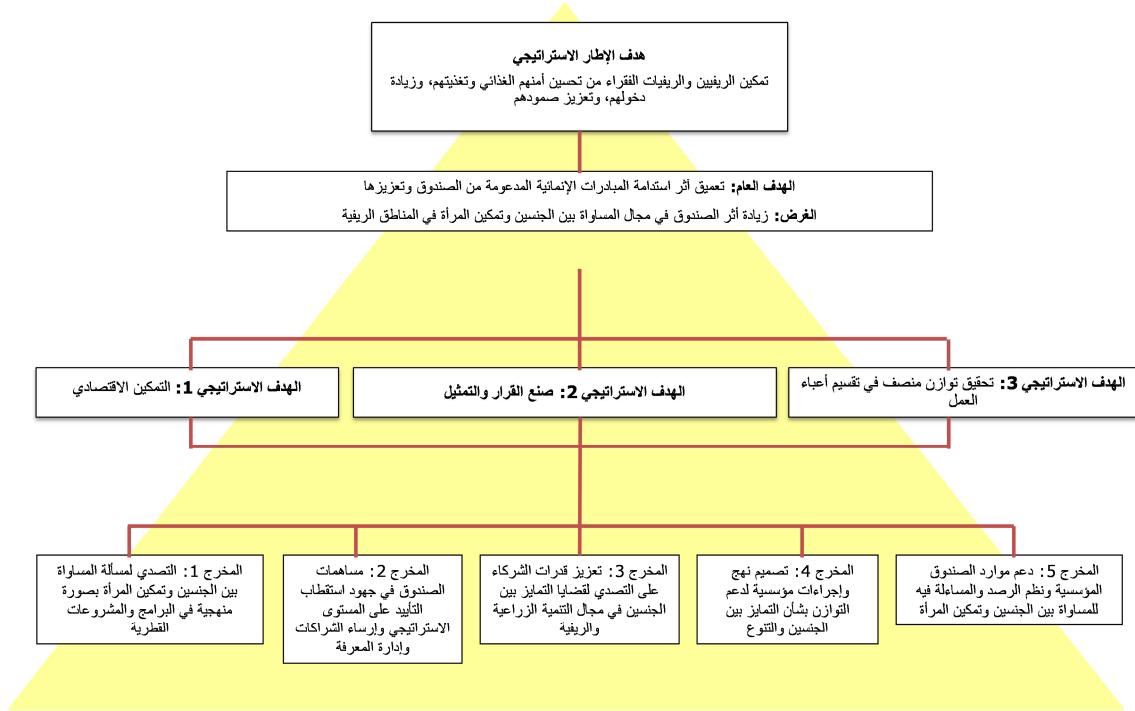
30- تمثل سياسة الجنسين عنصراً محورياً في بلوغ الهدف الأعم للإطار الاستراتيجي والمتمثل في تمكين السكان الريفيين الفقراء من الرجال والنساء من تحسين أمنهم الغذائي وتغذيتهم، وزيادة الدخل وتعزيز صمودهم. وترد مسألة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالفعل في أهداف الإطار والأهداف الرئيسية للانخراط على حد سواء.

<sup>26</sup> <http://www.ifad.org/gender/framework/framework.pdf>

## ألف- هدف السياسة وغرضها

31- تهدف السياسة إلى تعميق أثر استدامة المبادرات الإنمائية المدعومة من الصندوق وتعزيزها. ويتمثل الغرض في زيادة أثر الصندوق من حيث المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المناطق الريفية. وسيحقق ذلك من خلال ثلاثة أهداف استراتيجية، وخمسة مخرجات أساسية، وخمسة مجالات عمل للتنفيذ (انظر الشكل).

### العناصر الرئيسية لسياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



32- وترتكز السياسة على ثلاثة مبادئ رئيسية، وهي:

- المساواة بين الجنسين باعتبارها وسيلة لتعزيز الفعالية الإنمائية لجميع العمليات المدعومة من الصندوق؛
- المساواة بين الجنسين باعتبارها قيمة للصندوق كمنظمة؛
- المساواة بين الجنسين باعتبارها مسألة عدالة.

## باء- الأهداف الاستراتيجية

33- الهدف الاستراتيجي 1: تعزيز التمكين الاقتصادي للريفيين والريفيات لتمكينهم من الحصول على فرصة متساوية للمشاركة في الأنشطة الاقتصادية المربحة والاستفادة منها.

يتطلب إشراك الرجال والنساء في الأنشطة الإنتاجية بفعالية وكفاءة ما يلي: الحصول على أصول والتحكم فيها - مدخلات وتكنولوجيات وأموال؛ والحصول على حقوق حيازة أراضي أكثر أمناً في إطار النظم القانونية والعرفية؛ وتعزيز الصلات بالأسواق المجزية. وينبغي كذلك حصولهم على خدمات اقتصادية - مثل الإرشاد الزراعي والتدريب وتنمية الأعمال - وتوفير فرصة المشاركة في "عمل كريم". والأهم من ذلك،

يتطلب الحفاظ على اهتمامهم وحماسهم للمشاركة في الأنشطة الاقتصادية أن يستفيدوا من المنافع الناشئة عن أنشطتهم، بأن يحصلوا على دخول وإيرادات منصفة نظير ما يقومون به من أعمال على وجه التحديد.

### 34- الهدف الاستراتيجي 2: تمكين النساء والرجال من التمتع بتمثيل وتأثير متساو في المؤسسات والمنظمات الريفية

يتطلب تحقيق الفعالية والاستدامة لنتائج التنمية الريفية أن تتمتع النساء الريفيات بتمثيل أوسع وأن يكون لهن تأثير أكبر على القرارات التي تؤثر على حياتهن. فغالباً ما يكون للنساء والرجال أدوار مختلفة في الاقتصاد والمجتمع، وهو ما قد يؤدي إلى اختلاف أولوياتهم واحتياجاتهم واهتماماتهم. وينبغي إسماع صوت النساء في عملية صنع السياسات لضمان ملاءمتها، ولهذا الغرض يعد تمثيل المرأة أمراً ضرورياً. وينبغي إزالة العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة في منظمات المنتجين والتعاونيات والمنظمات الأهلية الريفية - سواء في عضويتها أو في قيادتها - على جميع المستويات بدءاً من المستوى المحلي إلى المستوى الوطني. وبالمثل، ينبغي دعم المجموعات النسائية ومنظمات المنتجين الريفية بما يسمح بإقامة شبكات لتبادل الخبرات واستقطاب التأييد. وينبغي أيضاً تقييم مساهمات المرأة في عملية صنع القرار داخل الأسرة مثلها مثل الرجل.

### 35- الهدف الاستراتيجي 3: تحقيق توازن أكثر مساواة في تقسيم أعباء العمل وفي تقاسم المنافع الاقتصادية والاجتماعية بين النساء والرجال

يقتضي تيسير الأعمال المنزلية وأعباء العمل اليومية للحياة الريفية - ولا سيما بين النساء اللاتي يضطعن بدور مزدوج يتمثل في القيام بالأعمال المنزلية والإنتاجية - تحسين استفادة سكان الريف من البنية التحتية والخدمات الأساسية، مثل إمدادات المياه والطاقة والطرق والنقل. ومن شأن الاستعمال المنزلي والمتعدد الأغراض لموارد المياه - الذي لا يزال الصندوق يوجه فيه استثمارات مباشرة بل ويعمل على تعبئة أموال متممة من مصادر أخرى لأغراضه - وكذلك توفر تكنولوجيات موفرة للعمالة وميسورة التكلفة تحرير الوقت المستهلك في القيام بالمهام الشاقة والمتكررة مثل تحضير الغذاء، وتيسير تبادل الأدوار والمسؤوليات بين النساء والرجال على نحو أكبر. ويفضي توفير الوقت والطاقة إلى تحسين رفاهية سكان الريف وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في الأنشطة الاقتصادية. ومن المهم أيضاً السعي لتعزيز الإنصاف بين الجنسين في توزيع العمل بين أفراد الأسرة الواحدة وفي اقتسام المنافع الاقتصادية والاجتماعية المتصلة به.

### جيم - إطار النتائج

36- يتمشى إطار النتائج الوارد في الجدول 1 مع إطار قياس النتائج للفترة 2013-2015 ومؤشرات نتائج المستويين الأول والثالث المحددة في نظام إدارة النتائج والأثر في الصندوق<sup>27</sup> وتستند المؤشرات إلى مصادر المعلومات المتاحة القائمة. ومن المتوقع أن تتطور هذه المؤشرات مع نظم الرصد والتقييم في الصندوق، مما يؤدي إلى استبانة المؤشرات المحسنة التي تتميز بقدر أكبر من الدقة في تقدير التقدم المحرز نحو تحقيق النتائج المحددة والتي يمكن توثيقها على نحو أكثر منهجية.

<sup>27</sup> الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (2011). دليل نتائج المستوى الأول والثاني لنظام إدارة النتائج والأثر.

37- وسيكون مؤشر الارتكاز الرئيسي هو سوء التغذية المزمن لدى الأطفال، الذي سيستخدم كمؤشر بديل مبدئياً نظراً لارتباطه القوي بمسألة تمكين المرأة. وسيستثمر الصندوق في تصميم قياسات للأثر تتميز بمراعاتها لاعتبارات التمايز بين الجنسين، بغية دمجها في إطار النتائج خلال مرحلة تنفيذ السياسات. ويمكن أن تتضمن هذه المؤشرات ما يلي: مؤشر ملكية أصول الأسر - ولا سيما الأراضي؛ وتكوين قاعدة أصول الأسر؛ وتدفقات الدخل أو الإنفاق. وسيواصل الصندوق العمل مع وكالتي روما وهيئة الأمم المتحدة للمرأة والبنك الدولي والمؤسسات المالية الدولية الإقليمية والمؤسسات البحثية والمنظمات غير الحكومية والشركاء الآخرين لتحسين الإحصاءات المتعلقة بالوضع الاقتصادي للنساء الريفيات ورفاهيتهن ورصد السياسات والاستثمارات ذات الصلة.

38- وفي حين تمثل المؤشرات الواردة في الجدول 1 المؤشرات الرئيسية لسياسة المساواة بين الجنسين، فقد تكون ثمة حاجة لمؤشرات إضافية للأقاليم المختلفة، حسب الاقتضاء. فعلى سبيل المثال، يمكن أن تتضمن مؤشرات الهدف الاستراتيجي 2 زيادة عدد النساء في منطقة المشروع اللاتي لديهن بطاقات هوية أو زيادة نسبة النساء المنتخبات لعضوية الحكومة المحلية في منطقة المشروع.

## الجدول 1: إطار النتائج

الهدف العام		المصدر
تمكين الريفيات والريفيين الفقراء من تحسين أمنهم الغذائي وتغذيتهم وزيادة دخلهم وتعزيز صمودهم (الإطار الاستراتيجي للصندوق)		بيانات إطار قياس النتائج والأثر
الغرض	الأثر	المؤشرات
تنفيذ سياسة الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	زيادة أثر الصندوق على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	■ انخفاض مؤشر سوء تغذية الأطفال، مقسما حسب الجنس
		■ زيادة أصول الأسر المملوكة للنساء
المصدر	المؤشرات	المصدر
نظام قياس النتائج والأثر المستوى 3 أو الاستقصاءات الوطنية	■ انخفاض مؤشر سوء تغذية الأطفال، مقسما حسب الجنس	نظام قياس النتائج والأثر المستوى 3 أو الاستقصاءات الوطنية
إعداد مؤشر لأصول الأسر في نظام قياس النتائج والأثر مقسما حسب الجنس	■ زيادة أصول الأسر المملوكة للنساء	نظام قياس النتائج والأثر المستوى 1
الأهداف الاستراتيجية	النتائج	المؤشرات
1- تعزيز التمكين الاقتصادي للريفيين والريفيات	مشاركة الريفيين والريفيات في الأنشطة الاقتصادية المربحة في مجالات الزراعة وإدارة الموارد الطبيعية والتنمية الريفية، والاستفادة منها.	■ درجة تقرير إنجاز المشروع فيما يتعلق بالتمكين الاقتصادي للمرأة
		■ نسبة النساء إلى الرجال الذين يحصلون على خدمات المشورة والادخار والاقتراض
		■ نسبة النساء إلى الرجال الأعضاء في مجموعات تتعلق بأنشطة اقتصادية (إنتاج المحاصيل/الماشية، والمدخرات والائتمان، والتسويق)
		■ نسبة النساء إلى الرجال الذين يحصلون على الأموال الموجهة لأغراض التنمية
		■ دخل/إنفاق النساء الريفيات مقارنة بالرجال
		■ درجة تقرير إنجاز المشروع بالنسبة لتمثيل النساء في عملية صنع القرار
2- زيادة قوة وتمثيل النساء الريفيات في عملية صنع القرار	زيادة تمثيل وتأثير النساء في المؤسسات الريفية	■ درجة تقرير إنجاز المشروع بالنسبة لتمثيل النساء في عملية صنع القرار
نظام قياس النتائج والأثر المستوى 1	نسبة النساء إلى الرجال في عضوية مجموعات غير اقتصادية (إدارة البنية التحتية، وإدارة الموارد الطبيعية، والبنية التحتية المجتمعية والاجتماعية)	نظام قياس النتائج والأثر المستوى 1

نظام قياس النتائج والأثر المستوى 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ نسبة النساء اللاتي يشغلن مناصب قيادية في المجموعات الاقتصادية في المشروعات المدعومة من الصندوق</li> </ul>		
بيانات منتدى المزارعين	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ نسبة النساء القائدات في المنظمات الرائدة المرتبطة ببرامج الصندوق القطرية</li> </ul>		
بيانات منتدى المزارعين	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ نسبة النساء المشاركات في منتدى المزارعين (يُعقد كل سنتين)</li> </ul>		
تقرير إنجاز المشروع (عمليات التحقق التابعة لمكتب التقييم المستقل)*	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ درجة تقرير إنجاز المشروع بالنسبة لخفض أعباء العمل وتحقيق التوازن في تحملها</li> </ul>	تخفيف أعباء العمل وتحقيق توازن أكثر إنصافاً في تحمل المسؤوليات الإنتاجية والأسرية بين النساء والرجال وفي تقاسم المنافع الاقتصادية والاجتماعية	3- تحقيق توازن منصف في تقسيم أعباء العمل
نظام قياس النتائج والأثر المستوى 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ التحسينات المجرأة في البنية التحتية: عدد نظم مياه الشرب والاستعمالات المتعددة الأغراض التي جرى إنشاؤها أو إصلاحها</li> </ul>		

\* سيجري استكشاف إمكانية تقسيم الدرجة المجمعة لتقرير إنجاز المشروع - بالنسبة لتمكين المرأة وصنع القرار وتخفيف أعباء العمل.

### دال - النهج التشغيلية

39- سيعمل الصندوق، داخل المنظمة وفي البرامج والمشروعات التي يدعمها، على تحقيق ما يلي:

- تناول موضوع المساواة بين الجنسين باعتباره موضوعاً شاملاً، بما في ذلك في سياسات الصندوق.
- مراعاة الاختلافات القائمة بين النساء - من حيث العمر والجنسية والعرقية والشريحة الاجتماعية والاقتصادية - والديناميات القائمة في أدوار الجنسين وعلاقتها؛
- استخدام تحليل التمايز بين الجنسين لفهم الأدوار والاهتمامات والأولويات المختلفة للنساء والرجال، ومن ثم تصميم سياسات ومشروعات وبرامج مخصصة؛
- تنفيذ أنشطة تركز على المرأة، بالتوازي، من أجل التصدي للاختلالات القائمة (على مستوى الفرص الاقتصادية والمهنية وعملية صنع القرار وأعباء العمل)، حسب الحاجة؛
- زيادة تركيز الجهود الرامية إلى تزويد الشباب الريفيات بفرص التنمية الاقتصادية والاجتماعية خلال مرحلتها تحديد المشروع وتصميمه؛
- تطبيق التعلم المستمر وإجراء التحليلات استناداً إلى الخبرات الميدانية لتصميم نهج أكثر فعالية وإنتاج معلومات لاستقطاب التأييد القائمة على الأدلة وحوار السياسات.

40- وسيقوم الصندوق، وتحديداً في البرامج والمشروعات التي يدعمها، بما يلي:

- استخدام نهج تشاركية لضمان تمثيل شرائح مختلفة من السكان الريفيين - الرجال والنساء والشباب والسكان الأصليين والفقراء والأغنياء - وتقديرهم بصورة متساوية؛

- العمل مع الأسرة بأسرها، عن طريق زيادة الجوانب التكميلية الإيجابية بين الرجال والنساء، والشباب وكبار السن، لتحديد أدوار وعلاقات جديدة - بما في ذلك التصدي لقضايا الإنصاف بين الأجيال - لتحسين الأمن الغذائي ودخل الأسرة، وتقاسم المنافع بصورة عادلة؛
- تمكين الريفيين والريفيات عن طريق نقل سلطة صنع القرار فيما يتعلق باستخدام الأموال (مثل صناديق التنمية المجتمعية) واختيار مقدمي خدمات لهم؛
- الاستثمار في بناء ثقة النساء والفتيات بأنفسهن واعتزازهن بذاتهن وبناء معرفتهن ومهارتهن (التقنية والقيادية والإدارية)، ولا سيما عندما يقترن ذلك بمحو الأمية الوظيفية والقانونية بشأن حقوق المرأة، من خلال خدمات إرشاد ومشورة أعمال تتسم بمراعاتها لاعتبارات التمايز بين الجنسين، والتدريب المهني، ومن خلال وسائل غير رسمية أيضاً، مثل تعلم الأقران وتبادل الزيارات ومسارات التعلم والاقتداء؛
- استخدام نظام الحصص بصورة انتقائية - للنساء والرجال والشباب، حسب الحاجة - كطريقة لتشجيع التغيير (مثل حجز أماكن في هيئات صنع القرار المتعلقة بالمشروع)، على أن يكون مصحوباً دائماً بتدابير أخرى (بناء القدرات أساساً)؛
- الانخراط مع الرجال والقادة بوصفهم شركاء على مستويي المشروع والمجتمع المحلي في تعزيز المساواة بين الجنسين وتغيير المواقف السلوكية؛
- العمل مع المؤسسات الحكومية على تهيئة بيئة سياساتية ومؤسسية وثقافية تمكينية لدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وإدامة الأثر؛
- إظهار المساواة بين الجنسين، على سبيل المثال من خلال بعثات لدعم التصميم والتنفيذ تتسم بالتوازن بين الجنسين.

### ثالثاً - استراتيجية التنفيذ

41- سيجري تنفيذ الأهداف الاستراتيجية من خلال خمسة مجالات عمل. فنتناول مجالات العمل من 1 إلى 3 أنشطة الصندوق الرئيسية، في حين تتعلق المجالات 4 إلى 5 بالهيكل والموارد المؤسسية لتنفيذ السياسات. وحددت مجموعة أولية من مؤشرات المخرجات (الملحق الرابع). وثمة الكثير من مجالات التأزر بين المنجزات الرئيسية. وسيجري مواصلة تصميم النهج والمؤشرات وضبطهما مع الأولويات والحقائق المحلية والإقليمية على أرض الواقع.

### ألف - مجالات العمل والمخرجات

#### مجال العمل 1: البرامج والمشروعات القطرية المدعومة من الصندوق

المُخرج 1: التصدي لقضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بصورة منهجية في البرامج والمشروعات القطرية المدعومة من الصندوق.

المؤشرات:

1-1 زيادة نسبة القروض والمنح ذات الأهداف الخاصة بالتمايز بين الجنسين مدعومة بمخصصات واضحة في الميزانية



42- سيكفل الصندوق استمرار استرشاد تصميم المشروعات بتحليل التمايز بين الجنسين للفقير وسبل العيش، وتوجيه عملية تحديد النتائج المحددة للمساواة بين الجنسين، وضمان ألا ينجح عن المشروع "أي ضرر". وستتناول قضايا التمايز بين الجنسين بصورة منهجية خلال دورة برامج ومشروعات القروض والمنح، أي خلال مراحل إعداد برامج الفرص الاستراتيجية القطرية المستندة إلى النتائج، وتصميم البرامج والمشروعات وتنفيذها ودعمها والإشراف عليها، والرصد والتقييم. وسيواصل استخدام "الملاح الرئيسية للتصميم والتنفيذ المراعيين لاعتبارات التمايز بين الجنسين" كأداة لتقوية عمليتي التصميم والتنفيذ - إلى جانب استخدامها في عمليات تحسين وضمان الجودة في الصندوق - وبالاتزان مع التوجيهات التشغيلية للصندوق بشأن الاستهداف. وسيمثل بناء قدرات الموظفين عنصراً حاسماً لضمان بقاء الصندوق منظمة دولية رائدة في مجال دعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على المستوى الميداني. وستراعي برامج التدريب تطور نموذج أعمال الصندوق من حيث إلغاء مركزية الموظفين وزيادة التركيز على المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي.

43- وسيجري تحديد استراتيجيات التمايز بين الجنسين التي تتناول الأهداف الاستراتيجية الثلاثة المتمثلة في التمكين الاقتصادي والتمثيل وتخفيف أعباء العمل وتطبيقها في البرامج والمشروعات القطرية. وغالبا ما تكون التدابير الاستباقية الرامية إلى ضمان ودعم مشاركة النساء باعتبارهن مستفيدات مباشرات وعضوات نشطات وقائدات في هيئات صنع القرار المتعلقة بالمشروع ضرورية للتغلب على الأوجه المتجدرة لعدم المساواة بين الجنسين.

44- وينبغي أن يعكس الاهتمام بموضوع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في اختيار موظفي المشروع وترتيبات التنفيذ إضافة إلى تخصيص الموارد. ومن الضروري تطبيق نظم للرصد والتقييم والتعلم لمواصلة جمع وتحليل وتفسير البيانات المقسمة حسب الجنس، وتصميم مؤشرات محددة حسب الحاجة - حذا بمشاركة ريفيات وريفيين - وتوثيق الخبرات بغية تقييم الأثر وتحسين الأداء. وتسهم الدروس المستفادة أيضاً في إدارة المعرفة والمشاركة في حوار السياسات المستند إلى الأدلة (مجال العمل 2). وينبغي ألا ينظر استعراض وتقييم منتصف المدة في مدى مساهمة المشروع في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة فحسب بل وفي مدى نجاح التحسينات التي أجريت في مجال المساواة بين الجنسين في تعزيز أداء المشروع. وتمثل المساعدة التقنية وتحسن إدارة المعرفة (مجال العمل 2) وبناء قدرات الشركاء المنفذين (مجال العمل 3) عناصر تكميلية ضرورية لهذه التدابير الإجرائية.

45- وتتضمن المنجزات الرئيسية للبرامج والمشروعات القطرية ما يلي:

1-1 وضع مبادئ توجيهية وإجراءات شاملة لتعميم شواغل التمايز بين الجنسين في جميع مراحل برامج الفرص الاستراتيجية القطرية المستندة إلى النتائج ودورة البرامج والمشروعات الجارية؛

2-1 تنمية قدرات إدارة الصندوق وموظفيه - سواء داخل المقر أو في الميدان - على تناول مسألة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من أجل تحسين أداء المشروعات وتعزيز حوار السياسات على المستوى القطري؛

3-1 توفير ما يكفي من الخبرة التقنية المتخصصة لبعثات دعم التصميم والتنفيذ؛

4-1 تحسين المؤشرات الخاصة بقياس أثر المشروع على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وكذلك أثر المساواة بين الجنسين على أداء المشروع واستدامة الأثر؛

5-1 تحسين قدرات المشروعات على إنتاج الخبرات واستخلاص الدروس والعمل بها.

## مجال العمل 2: الصندوق باعتباره محفزاً لاستقطاب التأييد وإرساء الشراكات وإدارة المعرفة

المُخرج 2: تحسين مساهمات الصندوق في استقطاب التأييد وإرساء الشراكات وإدارة المعرفة بشأن التمايز بين الجنسين.

المؤشرات:

- 1-2 زيادة مساهمات الصندوق بشأن قضايا التمايز بين الجنسين في المحافل والمطبوعات الدولية
- 2-2 إدراج إحالات إلى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في وثائق السياسات الرئيسية للصندوق ومنتجات المعرفة
- 3-2 زيادة التركيز على قضايا التمايز بين الجنسين في حوار السياسات وتوسيع النطاق
- 4-2 زيادة المبادرات المشتركة بشأن الأنشطة المتعلقة بالتمايز بين الجنسين مع الوكالات الإنمائية الأخرى

46- يتيح الحضور المتزايد للصندوق على المستوى العالمي فرصاً متزايدة لحوار السياسات واستقطاب التأييد وإرساء الشراكات وإدارة المعرفة. وتظهر الشواهد أن تحقيق الإجماع وإرساء المعايير على المستوى العالمي من شأنه أن يساعد في تهيئة ظروف أكثر مواتاة للجهود المحلية والإقليمية والوطنية من أجل تمكين المرأة. وفي المقابل، يمكن أن تؤثر الخبرات والنجاحات على المستوى القطري على العمليات الإقليمية والعالمية الأوسع وأن تكون حافزاً لتحقيق تغيير أوسع نطاقاً.

47- وسينخرط الصندوق في شراكات وتحالفات استراتيجية لإرشاد السياسات والتأثير فيها، بالاعتماد على خبراته ومعارفه التي اكتسبها من العمليات التي يدعمها. وسيواصل الصندوق إرساء آليات لتبادل المعرفة التي تساعد على تحديد القضايا الرئيسية وتسريع وتيرة الابتكار وتوسيع نطاق أفضل الممارسات - مثل مسارات التعلم - والإسهام في قاعدة الأدلة من أجل زيادة فعالية السياسات والممارسات. وسيعمل على تعزيز قدرته على تصميم وتنفيذ استراتيجيات لتعزيز قضايا التمايز بين الجنسين وحوار السياسات واستقطاب التأييد على الصعد القطرية والإقليمية والدولية. وسيشمل ذلك استخدامه نظم الاتصالات الخارجية الخاصة به في نقل الرسائل والمعلومات الاستراتيجية لجمهوره الرئيسي، ودعم التواصل والحوار على المستويين الإقليمي والقطري بين المزارعات الريفيات.

48- ويكتسي استخدام وسائل فعالة لتبادل وتطبيق المعرفة بأهمية حيوية لتعزيز النتائج. وسيعمل الصندوق أيضاً على تعزيز قدراته المؤسسية - بما في ذلك الفريق المواضيعي المعني بالتمايز بين الجنسين - عن طريق اعتماد نهج أكثر تركيزاً لإزاء إدارة المعرفة بشأن المساواة بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية. وسيستغل الصندوق الفرص الجديدة المتاحة لإنتاج معارف عملية وميدانية من خلال بعثات الإشراف المباشر ودعم التنفيذ. وسيجري تعزيز النظم الداخلية لرصد وتبادل الرؤى والدروس المستفادة عن طريق ربط فعاليات المعرفة بالعمليات الميدانية للتعلم من إنجازات الصندوق وضمان استرشاد برامج الفرص الاستراتيجية القطرية المستندة إلى النتائج بهذه الخبرات، وتصميم المشروعات وتنفيذها. وبالمثل، سيجري تبادل المعرفة في جميع المنظمات الإنمائية والمؤسسات المالية الدولية عن طريق إقامة صلات بشبكات للمعرفة الخارجية والمساهمة فيها.

49- وبالإضافة إلى التعاون في جهود استقطاب التأيد والتعلم، سيسعى الصندوق إلى زيادة الأثر على أنشطته من خلال التحالفات مع الوكالات التي لها ولايات تكميلية ومن خلال التمويل المشترك للبرامج الأكبر. وسيعمل الشركاء على إشراك المؤسسات المالية الدولية، ووكالات الأمم المتحدة الأخرى، ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص والدوائر الأكاديمية والمؤسسات البحثية ومنظمات المنتجين الرائدة.

50- وتشمل المنجزات الرئيسية للصندوق باعتباره محفزاً ما يلي:

- 1-2 تصميم وتنفيذ استراتيجية الاتصالات واستقطاب التأيد الرامية إلى تعزيز التمكين الاقتصادي للنساء الريفيات، بما في ذلك دمج منظور التمايز بين الجنسين في جهود استقطاب التأيد في مجالات الأولوية المواضيعية التي يجريها الصندوق؛
- 2-2 تحري المنهجية في إنتاج وتوثيق وتقاسم الأدلة المستندة إلى النتائج المستمدة من البرامج الميدانية والأنشطة التجريبية لأغراض استقطاب التأيد وبناء قدرات الشركاء وتوسيع النطاق؛
- 3-2 تحسين المساهمات في منابر السياسات على المستوى الوطني والمنديات العالمية المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية؛
- 4-2 زيادة التركيز على المساواة بين الجنسين في الاستثمارات الممولة على أساس مشترك في مجال التنمية الزراعية والريفية.

### مجال العمل 3: بناء قدرات الشركاء المنفذين والمؤسسات الحكومية

المُخرج 3: تعزيز قدرات الشركاء على التصدي لقضايا التمايز بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية المؤشرات:

- 1-3 تحسّن تصنيفات التمايز بين الجنسين بالنسبة لحافظة القروض والمنح عند الإنتاج
- 2-3 زيادة عدد وجودة المبادرات الرامية إلى دعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة التي تجريها المؤسسات الحكومية (على سبيل المثال، السياسات الداعمة لحق النساء في تملك الأراضي والأصول الأخرى، ووزارات الزراعة والتنمية الريفية ذات الخبرات الكبرى في مجال التمايز بين الجنسين و/أو التي بها وحدة معنية بمسألة التمايز بين الجنسين، واستراتيجية التمايز بين الجنسين، والاستثمار العام في إمدادات المياه المنزلية).

51- وتمثل تهيئة بيئة مؤسسية تمكينية عنصراً جوهرياً للتنفيذ المستدام لاستراتيجيات التمايز بين الجنسين. ولا يضطلع الصندوق بالتنفيذ المباشر للمشروعات والبرامج التي يمولها، بل يعمل من خلال شركاء على مستويات مختلفة. ويتراوح الشركاء بين وحدات إدارة المشروع/وحدات التنسيق، والشركاء المنفذين على المستوى الميداني، والأجهزة الحكومية على المستويات الوسطى إلى المحلية، والقطاع الخاص، ومنظمات المجتمع المدني، ومنظمات المنتجين الرائدة، والمؤسسات الأكاديمية، والجهات المانحة الأخرى.

52- وسيسعى الصندوق إلى التعاون مع مؤسسات حكومية رئيسية والجهات المانحة لبناء فهم مشترك لأهمية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للتنمية الزراعية والريفية، عن طريق الإسهام بخبراته والدروس التي استخلصها من العمل الميداني (مجال العمل 2). وسيجري تنمية المهارات التقنية على ثلاثة مستويات: أولاً: تعميم شواغل التمايز بين الجنسين في مبادرات التنمية الزراعية والريفية؛ وثانياً، الوفاء بالجوانب المتعلقة

بتصميم وتنفيذ المشروع، مثل التعبئة المجتمعية المراعية لاعتبارات التمايز بين الجنسين، ودراسات خط الأساس، وتقييمات الأثر؛ وثالثاً، الاعتماد على هذه الخبرات للمشاركة في جهود استقطاب التأييد المستندة إلى الأدلة وحوار السياسات.

53- وسيعمل الصندوق على المشاركة في المبادرات التعاونية وتشجيعها التي ترمي إلى تدريب المدربين وتطوير كادر من الخبراء المعنيين بمسائل المساواة بين الجنسين على المستويين الإقليمي والوطني الذين يمكنهم تقديم تدريبات ومساعدة تقنية عالية الجودة وقائمة على الاحتياجات في سياق برامج ومشروعات التنمية الريفية والزراعية (ليس فقط تلك التي يمولها الصندوق). وسيتألف الخبراء من موظفين من المؤسسات الشريكة الوطنية - مثل الوزارات ووحدات إدارة المشروعات ومنظمات المزارعين والمنظمات غير الحكومية - ومستشارين مستقلين من الأقاليم. وسيدعم الصندوق أيضاً عملية تعلم الأقران وإقامة شبكات للتواصل بين هؤلاء المتدربين والخبراء. ومن شأن تنفيذ مجال العمل 3 أن يوفر أساساً صلباً لتحقيق نتائج ناجحة في مجالي العمل 1 و2- وسيمول جزء كبير من هذه الأنشطة من خلال أموال المنح. وفضلاً عن ذلك، ستقوم المشروعات الممولة بقروض بتخصيص أموال على نحو منظم لتدريب الموظفين في وحدات إدارة المشروع/وحدات التنسيق على قضايا المساواة بين الجنسين.

54- وتتضمن المنجزات الرئيسية لبناء القدرات ما يلي:

1-3 زيادة القدرات في المؤسسات الحكومية الرئيسية على تناول قضية المساواة بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية؛

2-3 تعزيز مهارات الشركاء المنفذين، بما في ذلك وحدات إدارة المشروع، من أجل التصدي لقضايا التمايز بين الجنسين في عملية التصميم والمجالات المواضيعية الرئيسية، وتنفيذ مبادرات التنمية الزراعية والريفية؛

3-3 تنمية القدرات الإقليمية والوطنية للخبراء المعنيين بمسائل التمايز بين الجنسين من أجل دعم تصميم وتنفيذ برامج التنمية الزراعية والريفية المراعية لاعتبارات التمايز بين الجنسين.

#### مجال العمل 4: تحقيق التوازن بشأن التمايز بين الجنسين والتنوع في الصندوق

المُخرج 4: إعداد نُهج وإجراءات مؤسسية لدعم التوازن بشأن التمايز بين الجنسين والتنوع المؤشرات:

- 1-4 زيادة عدد النساء الموظفات في الصندوق في الدرجة المهنية ف-5 وأعلى  
2-4 تحسّن الدرجات في أسئلة استقصاء الموظفين فيما يتعلق بالتمايز بين الجنسين للنساء والرجال على حد سواء (أي التوازن بين الحياة العملية والاجتماعية)

55- يعد التنوع من حيث التمايز بين الجنسين - إلى جانب التنوع في جوانب أخرى مثل العمر والجنسية - مطلباً ضرورياً لزيادة فعالية المنظمات. فمن شأن حسن إدارة التنوع أن يوسع الرؤى ويزيد من روح الابتكار ويحسن الاستجابة لاحتياجات العملاء ويكتسب قوة، على المدى الأطول، في التصدي للتحديات التي تواجهها المنظمات. ويسهم تنفيذ استراتيجيات حيوية بشأن التمايز بين الجنسين والتنوع من حيث نوع الجنس

داخل المنظمات إلى تعزيز النمو واستخدام قدرات جميع الموظفين، وتعزيز الثقة بين المديرين والموظفين، وتعزيز ثقافة الاحترام والكرامة. وفي حالة الصندوق تحديداً، يدل تطبيق تدابير داخلية للمساواة بين الجنسين على التماهي مع قيم الأمم المتحدة؛ وبإظهار الاتساق بين الأنشطة الجارية في المقر وتلك التي يجري تشجيعها في الميدان، يكتسب الصندوق مزيداً من المصداقية أيضاً في جهوده الرامية إلى استقطاب التأيد في إطار علاقاته مع الحكومات والشركاء الآخرين.

56- وتتضمن مدونة سلوك الصندوق بالفعل معظم العناصر الرئيسية المطلوبة لنشر ثقافة داعمة للتنوع، وستُبدل مزيد من الجهود لدمجها تماماً في الأعمال اليومية وإجراءات الموارد البشرية. وستستخدم آليات للتعليم الإبداعي من أجل توسيع فهم كيفية تأثير التنوع على العمليات والسلوكيات داخل المنظمة، وتكوين زخم داخلي لإحداث التغيير، وتحديد الإجراءات المطلوبة. وسيجري تحقيق المنجزات الرئيسية المحددة أدناه تدريجياً مع تطور جدول أعمال التغيير والإصلاح الجاري في الصندوق. وتتمشى المنجزات بوجه عام مع خطة العمل الشاملة لمنظومة الأمم المتحدة التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق (CEB-SWAP) من أجل تنفيذ سياسة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.<sup>28</sup>

57- وتشمل المنجزات الرئيسية بشأن التمايز بين الجنسين والتنوع من حيث الجنس ما يلي:

- 1-4 زيادة فهم الآثار العملية للتمايز بين الجنسين والتنوع على الصندوق واقتناع الموظفين والمديرين بها؛
- 2-4 تعميم منظور التمايز بين الجنسين في برامج التدريب التي تقودها شعبة الموارد البشرية؛
- 3-4 تحسن الأبعاد الخاصة بالتمايز بين الجنسين والتنوع في نظم الإبلاغ القائمة تحسناً مطرداً؛
- 4-4 دمج شواغل التمايز بين الجنسين والتنوع بصورة مطردة في لوائح شعبة الموارد البشرية، بما في ذلك تقييمات الأداء.

#### مجال العمل 5: الموارد والرصد والمساءلة المهنية

المُخرج 5: دعم الموارد البشرية والمالية المؤسسية للصندوق ونظم الرصد والمساءلة بشكل تام للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.  
المؤشرات:  
1-5 زيادة الموارد البشرية والمالية في الميزانية الرئيسية للصندوق المستثمرة لدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة  
2-5 زيادة عدد الإحالات الموضوعية إلى قضايا التمايز بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية عن طريق إدارة الصندوق في المنتديات العامة ووسائل الإعلام

58- ولتنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين، سيسعى الصندوق إلى استثمار موارد بشرية ومالية كافية لدعم الإجراءات المتعلقة بالتمايز بين الجنسين، ليس فقط بالحفاظ على المستوى الحالي للموظفين وتمويل الصندوق في هذا المجال، بل والسعي لزيادتها بمرور الوقت أيضاً. وسيجري تحديد المسؤوليات المؤسسية

<sup>28</sup> ستعرض خطة العمل الشاملة بشأن المساواة بين الجنسين على مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في أبريل/نيسان 2012.

الخاصة بموضوع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على جميع المستويات - من الإدارة العليا إلى الموظفين التقنيين - ورصدها لضمان التنفيذ الناجح للسياسات. وسيجري إنشاء فريق عامل رفيع المستوى معني بمسألة التمايز بين الجنسين - يقوده أحد أعضاء الإدارة العليا - لأغراض الإرشاد والمساءلة على مستوى المؤسسة، بما في ذلك تنفيذ متطلبات خطة العمل الشاملة للأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين. وسيوفر الفريق المواضيعي المعني بالتمايز بين الجنسين الدعم التقني للفريق العامل الرفيع المستوى. وستعاد صياغة أدوار الفريق المواضيعي والجهات المرجعية المعنية بمسألة التمايز بين الجنسين التابعة للشعب. وستحدد الفرص لنشر مستشارين منتدبين معينين بمسألة التمايز بين الجنسين في جميع الأقاليم، أو على المستوى شبه الإقليمي أو القطري التي تتميز بحافظة أعمال ضخمة.

59- وتم جمع بيانات خط الأساس المتعلقة بتوزيع الموظفين وتخصيص المصروفات من الميزانية الإدارية للصندوق إلى الأنشطة المتعلقة بالتمايز بين الجنسين في عام 2011- واستناداً إلى هذه الخبرة، وبالتشاور مع المؤسسات الأخرى التي تجري تقييمات مماثلة، سيجري إعداد نظم لجمع هذه المعلومات بأسلوب موحد ودوري في جميع إدارات الصندوق وسيجري إبلاغ النتائج لتقدير الاتجاهات. وتمشياً مع سياسة تمويل المنح في الصندوق، سيقدم الصندوق دعم منح لأغراض بناء القدرات وإجراء البحوث ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (مجالاً العمل 2 و3). وسيجري أيضاً تعبئة موارد متممة، ليس لأغراض الأنشطة الرئيسية بل لصالح المبادرات الجديدة التي تتميز بإمكانية توسيع نطاقها وتكرارها، أو لصالح أي نشاط لا يمكن تمويله - في ذلك الحين - بصورة مباشرة من خلال الميزانية الإدارية العادية.

60- وستسترشد الإدارة في عملية صنع القرار من أجل تحسين الأداء بعملية التعلم والإبلاغ المنهجية من خلال نظم الرصد والإبلاغ المؤسسية وإطار النتائج. وسيمثل التقرير السنوي عن الفعالية الإنمائية للصندوق أداة الإبلاغ الأساسية في الصندوق، حيث يتضمن هذا التقرير قسماً خاصاً عن التمايز بين الجنسين، ويقوم بالإبلاغ على أساس إطار قياس النتائج في الصندوق. ويحتوي إطار قياس النتائج على عدد من مؤشرات نظام قياس النتائج والأثر ذات الصلة بموضوع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وسيضمن التقرير السنوي عن نتائج وأثر عمليات الصندوق استعراضاً عاماً للنتائج والدروس المستفادة. وسيجري استعراض منظور التمايز بين الجنسين المشمول في الاستعراض السنوي لأداء الحافظة، وستوفر إرشادات الأقاليم في إجراء تقييماتها الذاتية للتقدم المحرز.

61- وتشمل المنجزات الرئيسية المتعلقة بالموارد والرصد والمساءلة ما يلي:

- 1-5 مسؤوليات المؤسسات بشأن المساواة بين الجنسين المحددة على جميع المستويات، بما في ذلك تشكيل فريق عامل رفيع المستوى معني بالتمايز بين الجنسين؛
- 2-5 تعزيز دور وقدرات الخبراء المعنيين بمسألة التمايز بين الجنسين على المستوى الإقليمي/شبه الإقليمي/القطري، ومخصصات الميزانية المقترنة بها؛
- 3-5 ضمان المسؤولية المؤسسية للصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛
- 4-5 الإبلاغ عن تنفيذ السياسات ونتائجها من خلال نظم الإبلاغ المؤسسية (تقرير الفعالية الإنمائية للصندوق وتقرير أداء الحافظة)؛

5-5 تصميم نظم للتتبع الدوري لتخصيص وقت وأنشطة الموظفين المكرسين لمسائل التمايز بين الجنسين؛

6-5 استيفاء متطلبات خطة العمل الشاملة للأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين.

#### باء- خطة التنفيذ للفترة 2012-2015

62- ترد خطة التنفيذ للفترة 2012-2015 في الجدول 2 ويرد إطار المساءلة في الملحق الخامس. وبمجرد الموافقة على السياسة، سيجري إعداد استراتيجية اتصال وتساور، وسيجري تحسين الخطة بالتعاون مع الدوائر والشعب ذات الصلة في الصندوق. وسيجري إنشاء بيانات خط الأساس لجميع المؤشرات في إطار النتائج (الجدول 1)، متى أمكن.

63- وتتضمن المخاطر الرئيسية المصاحبة للتنفيذ الفعال لهذه السياسة المعارضة السلبية من جانب الموظفين الرئيسيين، والقيود المفروضة على الموارد البشرية والمالية. وسيجري إعداد وتنفيذ حملة اتصال بشأن سياسة المساواة بين الجنسين، تحدد غرض السياسة وأهدافها المحددة التي تأتي في صلب تعزيز أعمال الصندوق الرئيسية بمجرد الموافقة على السياسة. وسيقَى ذلك بإنشاء مراكز تعلم وإجراء أنشطة لتدريب الموظفين على تعميم مسألة التمايز بين الجنسين في دورة البرامج والمشروعات، ونشر الخبرات المستندة إلى الأدلة والدروس المستفادة.

#### جيم- الإبلاغ

64- سيجري رصد عدد من المؤشرات المختارة التي جرى تحديدها في إطار النتائج، إلى جانب مؤشرات المخرجات الرئيسية، والإبلاغ بها سنوياً من خلال تقرير الفعالية الإنمائية للصندوق. وستستخدم القائمة الكاملة لأغراض الإبلاغ الداخلي من خلال تقرير أداء الحافظة. وسيتولى الفريق العامل الرفيع المستوى المعني بالتمايز بين الجنسين استعراض موجز للتقدم المحرز بشأن تنفيذ السياسة، وإبلاغ المجلس التنفيذي به سنوياً. وسيجري استعراض منتصف المدة للسياسة قرب نهاية عام 2014، إلى جانب العملية التشاركية للتحقق من حالة المساواة بين الجنسين التابعة لمنظمة العمل الدولية، أو ما يعادلها، وإبلاغها إلى المجلس التنفيذي في السنة التالية.

## الجدول 2

## خطة التنفيذ، 2012-2015

مسؤولية القيادة	الإطار الزمني	الأنشطة	مجال العمل والمنجزات الرئيسية
<b>1- البرامج والمشروعات المدعومة من الصندوق</b>			
شعبة السياسات والمشورة التقنية، المكتب الأمامي لدائرة إدارة البرامج	جاري التنفيذ	1-1-1 تعزيز المبادئ التوجيهية والإجراءات الحالية المتعلقة بالمنح والقروض (مثل برنامج الفرص الاستراتيجية القطرية المستند إلى النتائج، تقرير تصميم المشروع، تقرير وضع المشروع، تقرير إنجاز المشروع) 2-1-1 إعداد مبادئ توجيهية حسب الحاجة	1-1 تطبيق مبادئ توجيهية وإجراءات شاملة لتعميم منظور التمايز بين الجنسين
الشعب الإقليمية، وشعبة السياسات والمشورة التقنية، والمكتب الأمامي لدائرة إدارة البرامج، وشعبة الموارد البشرية	جاري التنفيذ	1-2-1 تقدير القدرات ووضع خطة تدريب 2-2-1 تدريب الموظفين والإدارة العليا على أساس إلزامي 3-2-1 تحسين الطرائق والأدوات العملية وتطويرها 4-2-1 دمج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في أدوات ومصادر التدريب الأخرى لدى الصندوق (مثل التمويل الريفي، تنمية سلاسل القيمة، إدارة الموارد الطبيعية) 5-2-1 تنمية الخبرات المتعلقة بالتمايز بين الجنسين في مجالات مواضيعية	2-1 زيادة قدرات إدارة الصندوق وموظفيه للتصدي لقضايا التمايز بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية
الشعب الإقليمية للنشر، وشعبة السياسات والمشورة التقنية للتحديد والإحاطة	البدء في 2012	1-3-1 ضمان توفر الخبرات المتعلقة بالتمايز بين الجنسين في بعثات التصميم 2-3-1 ضمان الخبرات المتعلقة بالتمايز بين الجنسين في بعثات دعم التنفيذ 3-3-1 تعزيز جودة عملية الإبلاغ بالجوانب المتعلقة بالتمايز بين الجنسين في تقارير الإشراف المباشر واتساقها	3-1 تقديم ما يكفي من الخبرة التقنية المتخصصة لتصميم ودعم تنفيذ البعثات
شعبة السياسات والمشورة التقنية،	البدء في 2012	1-4-1 إرساء شراكات لتصميم وتعزيز مؤشرات للأهداف الاستراتيجية الثلاثة 2-4-1 تحسين المعلومات المتعلقة بالتمايز بين الجنسين في نظام إدارة النتائج والأثر لمؤشرات المستويين 3	4-1 تحسين مؤشرات الأثر



فريق عمل نظام إدارة النتائج والأثر		و 2 الرئيسية 1-4-3 تعزيز نظم الرصد والتقييم لجمع وتحليل البيانات المقسمة حسب الجنس وإنتاج معلومات عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	
الشعب الإقليمية بدعم من شعبة السياسات والمشورة التقنية	جاري التنفيذ، ومن المقرر تعزيزه	1-5-1 توثيق النهج الابتكارية والدروس المستفادة على مستوى البرامج/المشروعات 1-5-2 تجريب استقصاءات لرضاء العملاء تركز على التمايز بين الجنسين لتحديد مدى جودة أنشطة المشروعات بالنسبة للنساء والرجال، والمجالات التي ينبغي تحسينها 1-5-3 تبادل الدروس في حلقات العمل الإقليمية وفي فعاليات إدارة المعرفة الأخرى لأغراض توجيه التنفيذ الحالي والتصميم المستقبلي وتوسيع النطاق وحوار السياسات	1-5 تحسين قدرات المشروعات على إنتاج خبرات ودروس مستفادة والعمل بها
<b>2- الصندوق باعتباره محفزاً لاستقطاب التأييد وإرساء الشراكات وإدارة المعرفة</b>			
شعبة الاتصالات، ومكتب الاستراتيجية وإدارة المعرفة، والفريق المواضيعي المعني ب التمايز بين الجنسين، ومكتب الشراكات وتعبئة الموارد، ومكتب الاتصال في أمريكا الشمالية	البدء في 2012	1-1-2 استعراض الخبرات الميدانية لتحديد قيود السياسات والأولويات 1-2-2 تصميم استراتيجية للاتصال واستقطاب التأييد 1-2-3 استعراض الاستراتيجية وتحديثها بصفة دورية	1-2 تصميم وتنفيذ استراتيجية للاتصال واستقطاب التأييد
الشعب الإقليمية، وشعبة السياسات والمشورة التقنية،	جاري التنفيذ، ومن المقرر تعزيزها	1-2-2 توثيق النتائج المتحققة من البرامج الميدانية والأنشطة التجريبية 2-2-2 تشكيل شراكات التعلم وتعبئة الأموال وإقامة الصلات ببرامج البحوث لأغراض بحوث العمل المنهجي 2-2-3 تجريب وتحليل النهج الابتكارية والبحوث المراعية للتمايز بين الجنسين	2-2 إنتاج أدلة مستندة إلى النتائج من البرامج الميدانية المنتظمة والأنشطة التجريبية وتوثيقها وتقاسمها

<p>ومكتب الاستراتيجية وإدارة المعرفة، وشعبة الاتصالات، شعبة البيئة وتغير المناخ</p>		<p>4-2-2 نشر المعلومات من خلال منتجات وسائط الإعلام الرسمية والاجتماعية، والمطبوعات المستعرضة من قبل الأقران، وشبكات إدارة المعرفة، وجماعات الممارسة 5-2-2 تحسين وتحديث الموقع الشبكي للصندوق المعني بمسائل التمايز بين الجنسين بصفة منتظمة</p>	
<p>مكتب الاستراتيجية وإدارة المعرفة بدعم من المكتب الأمامي لدائرة إدارة البرامج ومكتب الشراكات وتعبئة الموارد/مكتب الاتصال في أمريكا الشمالية</p>	<p>جاري التنفيذ، ومن المقرر تعزيزه</p>	<p>1-3-2 المشاركة بنشاط في المنابر 2-3-2 إرساء شراكات استراتيجية مع المنظمات التي لديها القدرة على المشاركة في منابر السياسات واستقطاب التأييد 3-3-2 إعداد ونشر الموجزات والمطبوعات المتعلقة بالسياسات 4-3-2 دعم التواصل والحوار على المستويين الإقليمي والقطري بين النساء الريفيات</p>	<p>3-2 تحسين المساهمات في منابر السياسات واستقطاب التأييد بشأن التمايز بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية</p>
<p>المكتب الأمامي لدائرة إدارة البرامج، ومكتب الشراكات وتعبئة الموارد</p>	<p>جاري التنفيذ</p>	<p>1-4-2 تشكيل شراكات لأغراض التمويل المشترك 2-4-2 المشاركة في البعثات وأنشطة التعلم المشتركة</p>	<p>4-2 إيلاء مزيد من التركيز للمساواة بين الجنسين في الاستثمارات الممولة على أساس مشترك في مجال التنمية الزراعية والريفية</p>
<p><b>3- بناء قدرات الشركاء المنفذين والمؤسسات الحكومية</b></p>			
<p>المكتب الأمامي لدائرة إدارة البرامج بدعم من مكتب الاستراتيجية وإدارة</p>	<p>البدء في 2013</p>	<p>1-1-3 إجراء حلقات عمل لزيادة الوعي والتدريب 2-1-3 نشر التقارير الموجزة للسياسات ودراسات الحالة</p>	<p>1-3 زيادة القدرات في المؤسسات الحكومية الرئيسية من أجل تناول مسائل التمايز بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية</p>

المعرفة			
الشعب الإقليمية بدعم من شعبة السياسات والمشورة التقنية	جاري التنفيذ	1-2-3 دمج الفعاليات الخاصة بالتمايز بين الجنسين في البرامج المنتظمة وحلقات العمل الإقليمية للصندوق 2-2-3 تنظيم حلقات عمل وطنية وفعاليات للتدريب 3-2-3 تنظيم مسارات تعلم يجري فيها تعميم منظور التمايز بين الجنسين 4-2-3 دعم التواصل والتبادل بين الأقران ومبادرات التعاون بين بلدان الجنوب	2-3 تعزيز مهارات الشركاء المنفذين من أجل التصدي لمسائل التمايز بين الجنسين في تصميم وتنفيذ مبادرات التنمية الزراعية والريفية
شعبة السياسات والمشورة التقنية	البدء في 2013	1-3-3 إجراء تدريب للمدربين على المستويين الإقليمي وشبه الإقليمي للخبراء المعنيين بمسائل التمايز بين الجنسين 2-3-3 المشاركة في إنشاء قائمة بأسماء الخبراء الإقليميين والوطنيين	3-3 تنمية القدرات الإقليمية والوطنية للخبراء المعنيين بمسائل التمايز بين الجنسين
<b>4- التوازن بشأن التمايز بين الجنسين والتنوع في الصندوق</b>			
شعبة الموارد البشرية	البدء في 2012	1-1-4 إجراء أنشطة تعلم عملية ومناقشات لمجموعات تركيز لتحديد منافع التوازن بين الجنسين والتنوع بالنسبة لأداء الأعمال في الصندوق واحتياجات بناء القدرات والحلول الملائمة. 2-1-4 تصميم وتنفيذ وحدات تدريبية تراعي التمايز بين الجنسين والتنوع	1-4 زيادة فهم الآثار العملية لاعتبارات التمايز بين الجنسين والتنوع على الصندوق واقتناع الموظفين والمدبرين بها
شعبة الموارد البشرية	البدء في 2012	1-2-4 إدراج منظور للتمايز بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية في التدريب الذي تقوده شعبة الموارد البشرية، حسب الاقتضاء، مثل تدريب التعريف الاستهلاكي بالعمل	2-4 تعميم منظور التمايز بين الجنسين في برامج التدريب التي تقودها شعبة الموارد البشرية
شعبة الموارد البشرية بدعم من شعبة السياسات والمشورة التقنية	البدء في 2012	1-3-4 تنقيح الاستقصاء السنوي للموظفين لتحسين دمج التوازن بين الجنسين والتنوع	3-4 تحسين أبعاد التوازن والتنوع بين الجنسين في أنظمة الإبلاغ الحالية
فريق العمل الرفيع المستوى المعني بمسائل التمايز	جاري التنفيذ، ومن المقرر تعزيزه	2-3-4 إعداد تقرير سنوي عن التمايز بين الجنسين والتنوع في الصندوق	

بين الجنسين مع شعبة الموارد البشرية			
شعبة السياسات والمشورة التقنية	2014	3-3-4 إجراء العملية التشاركية للتحقق من حالة المساواة بين الجنسين التابعة لمنظمة العمل الدولية، أو ما يعادلها، مرة كل خمس سنوات على الأقل	
شعبة الموارد البشرية	جاري التنفيذ	1-4-4 تعزيز إجراءات التوظيف 2-4-4 دمج تقدير المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تقييم أداء الموظفين 3-4-4 تعزيز فرص الإثراء والتقدم الوظيفي 4-4-4 تعزيز التنفيذ والقبول المؤسسي لأحكام التوازن بين الحياة العملية والاجتماعية	4-4 دمج شواغل التمايز بين الجنسين والتنوع في لوائح شعبة الموارد البشرية، بما في ذلك تقييمات الأداء
<b>5- الموارد والرصد والمساءلة المهنية</b>			
لجنة إدارة العمليات، وشعبة الموارد البشرية	البدء في 2012	1-1-5 تعميم المسؤوليات حيال التمايز بين الجنسين في الاختصاصات الوظيفية على جميع المستويات 2-1-5 إنشاء فريق عامل رفيع المستوى وإعادة تشكيل الفريق المواضيعي المعني بالتمايز بين الجنسين 3-1-5 إعادة تشكيل دور الجهات المرجعية المعنية بمسائل التمايز بين الجنسين، بحزمة من الاختصاصات وبناء القدرات والتبادل بين الأقران وإيلاء الاهتمام للتوازن في تقسيم أعباء العمل مع المسؤوليات الحالية 4-1-5 توفير مخصصات كافية ومبندة للإيفاء بهذه الوظائف 5-1-5 استحداث جوائز لأفضل أداء بين موظفي المقر والموظفين الميدانيين والمشروعات والشعب	1-5 تحديد المسؤوليات المؤسسية عن تحقيق المساواة بين الجنسين على جميع المستويات، بما في ذلك تشكيل فريق عامل رفيع المستوى معني بمسائل التمايز بين الجنسين
الشعب الإقليمية، شعبة السياسات والمشورة التقنية، شعبة الموارد البشرية	البدء في 2012	1-2-5 نشر مستشارين منتدبين معنيين بمسألة التمايز بين الجنسين على المستوى الإقليمي/شبه الإقليمي/القطري 2-2-5 تنظيم فعاليات للتدريب وتقاسم المعرفة لأغراض تنمية القدرات	2-5 تعزيز دور وقدرات المستشارين المعنيين بمسائل التمايز بين الجنسين على المستوى الإقليمي/شبه الإقليمي، بمخصصات الميزانية
لجنة إدارة		1-3-5 ضمان أن تبقى مسألة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن الأولويات في الإطار الاستراتيجي	3-5 الحفاظ على المسؤولية المؤسسية عن

العمليات، ومكتب الاستراتيجية وإدارة المعرفة		وانعكاسها في النتائج والمؤشرات	تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
فريق عمل نظام إدارة النتائج والأثر		2-3-5 ضمان إيلاء نظام إدارة النتائج والأثر تركيزاً محدداً لمسائل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتقسم جميع البيانات حسب الجنس حسب الاقتضاء	
المكتب الأمامي لدائرة إدارة البرامج	البدء في 2012	1-4-5 تعزيز المبادئ التوجيهية بما يتمشى مع أهداف سياسة التمايز بين الجنسين ومجالات العمل لأغراض الأقسام ذات الصلة في تقرير أداء المشروع وتقرير إنجاز المشروع، والتقييمات القطرية، وتقرير الفعالية الإنمائية للصندوق، والتقرير السنوي عن نتائج وأثر عمليات الصندوق لكل من القروض والمنح	4-5 تحسين الإبلاغ بتنفيذ السياسات والنتائج من خلال نظم الإبلاغ المؤسسية
الشعب الإقليمية، وشعبة السياسات والمشورة التقنية	البدء في 2013	2-4-5 مواعمة الإبلاغ السنوي من الشعب التابعة لدائرة إدارة البرامج بشأن الأنشطة المتصلة بقضايا التمايز بين الجنسين من خلال تقرير أداء الحافظة مع المبادئ التوجيهية المنقحة	
الفريق العامل الرفيع المستوى المعني بمسائل التمايز بين الجنسين مع الفريق المواضيعي المعني بالتمايز بين الجنسين، وشعبة السياسات والمشورة التقنية	2014	3-4-5 إجراء استعراض منتصف المدة للسياسة، وإبلاغ المجلس التنفيذي، وتحديث خطة التنفيذ	
مكتب التقييم	جاري التنفيذ، ومن	4-4-5 الإبلاغ بالمؤشرات الخاصة بالتمايز بين الجنسين على نحو منهجي من خلال التقييمات	

المستقل	المقرر تعزيز الأنشطة		
شعبة السياسات والمشورة التقنية، بدعم من دائرة العمليات المالية	جاري التنفيذ، ومن تعزيز الأنشطة	1-5-5 تحسين نظم تتبع الميزانية الإدارية للصندوق، استناداً إلى الخبرات المتحققة في عام 2011 والممارسات المتبعة في أماكن أخرى 2-5-5 إنشاء خط أساس وإجراء الاستعراض والإبلاغ بصفة دورية	5-5 تصميم نظم لتتبع الموارد المالية
شعبة السياسات والمشورة التقنية، والشعب الإقليمية، بدعم من دائرة العمليات المالية	2014	3-5-5 تصميم نظام لتتبع الموارد من أجل دعم المساواة بين الجنسين على مستوى المشروعات	
الفريق المواضيعي المعني بمسائل التمييز بين الجنسين	البدء في 2012	1-6-5 استعراض الفريق العامل الرفيع المستوى المعني بمسائل التمايز بين الجنسين للتقرير السنوي بشأن التقدم المحرز في التنفيذ وإبلاغه للمجلس	6-5 استيفاء متطلبات خطة العمل الشاملة بشأن المساواة بين الجنسين التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة
شعبة السياسات والمشورة التقنية	جاري التنفيذ	2-6-5 المشاركة المنهجية في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات	
شعبة السياسات والمشورة التقنية	البدء في 2012	3-6-5 المشاركة في عملية استعراض الأقران في إطار خطة العمل الشاملة للأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين	

## مسرد المصطلحات الخاصة بالتمايز بين الجنسين

يشير هذا المصطلح إلى التوقعات الثقافية لأدوار النساء والرجال وسلوكياتهم. ويميز المصطلح بين التمايز بين الجنسين الجوانب المصاغة اجتماعياً وتلك التي تحددها الطبيعة البيولوجية لكل من الأنثى والذكر. فعلى خلاف الحال السائد من المنظور البيولوجي للجنس، فإن الأدوار والسلوكيات والعلاقات بين النساء والرجال في إطار التمايز بين الجنسين تتسم بالدينامية والحركة. حيث يمكن أن تتغير مع الوقت وتتباين بشدة داخل الثقافة الواحدة أو فيما بين الثقافات المختلفة، حتى وإن كانت جوانب هذه الأدوار ترجع في نشأتها إلى الاختلافات البيولوجية بين الجنسين.

التمايز بين الجنسين هو مفهوم تنظيمي مؤسسي يقصد به نهج يضم التنوع من حيث التمايز بين الجنسين، والعمر، والجنسية، والتنوع والثقافة، والمعتقدات، والسلوكيات، واللغة، والظروف الاجتماعية.

المساواة بين الجنسين يقصد بها أن يتساوى النساء والرجال في الحقوق، والحريات، والظروف، والفرص المتاحة للحصول على السلع والوصول إلى الموارد الثمينة من حيث قيمتها الاجتماعية والتحكم فيها وكذلك الاستمتاع بذات الوضع داخل المجتمع. وليس المقصود من هذا المصطلح أن تصبح النساء والرجال متماثلين، ولكن بالأحرى أن يحظيا بفرص متساوية وخيارات متساوية في الحياة. ولا يقتصر هذا الأمر على المساواة في الفرص فحسب ولكن يغطي أيضاً المساواة في الأثر والمزايا الناشئة عن التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والثقافية، والسياسية.

الإنصاف بين الجنسين يقصد به العدالة في المعاملة لكل من المرأة والرجل طبقاً لاحتياجات كل منهما على حدة. وغالباً ما يقتضي تحقيق هدف الإنصاف بين الجنسين إلى اتخاذ تدابير من أجل تصحيح أوجه الخلل بين الجنسين، ولاسيما للتعويض عن الأضرار التاريخية والاجتماعية التي لحقت بالمرأة. ويمكن فهم العدل على أنه وسيلة لتحقيق غاية وهي المساواة. فالعدل يؤدي إلى المساواة.

التمكين يشير المصطلح إلى عملية زيادة الفرصة المتاحة للأشخاص بما يمكنهم من التحكم في حياتهم وتوجيه مسارها. فيقصد بهذا المصطلح أن يحيا الأشخاص طبقاً لما يعتقدونه من قيم وأن يتمكنوا من التعبير عن تفضيلاتهم، واختياراتهم، والتأثير - فرادى وجماعات - في القرارات التي تؤثر في حياتهم. وينطوي تمكين النساء أو الرجال على تنمية اعتمادهم على الذات، واكتساب المهارات، أو إدراك المهارات والمعرفة الموجودة بالفعل، وزيادة القدرة على اتخاذ القرارات، والقدرة على إسماع أصواتهم، والتفاوض بشأن المعايير والعادات المجتمعية وتحديدها.

تعميم منظور التمايز بين الجنسين يعد تعميم منظور التمايز بين الجنسين، بالنسبة الصندوق كمؤسسة، بمثابة عملية تسعى إلى تقليص الفجوات بين المرأة والرجل من حيث فرص التنمية المطروحة لكليهما؛ والعمل على أن تصبح المساواة بينهما جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية المنظمة، وسياساتها، وعملياتها. وعليه، ينعكس تعميم منظور التمايز بين الجنسين بصورة تامة، إلى جانب أولويات أساسية أخرى، في ذهن قيادة الصندوق والعاملين به، إضافة إلى قيمه، وتخصيص موارده، ومعايير وإجراءات التشغيل فيه، وقياسات الأداء، وعمليات المساءلة، والكفاءات، وعمليات التعلم.

وفي أنشطة الصندوق الإنمائية، يتضمن تعميم منظور التمايز بين الجنسين تقييم آثار أي عمل مخطط له، بما في ذلك التشريعات، على كل من النساء والرجال، والتأكد من مراعاة شواغل كل من النساء والرجال وخبراتهم وتجاربهم عند تصميم كافة الأنشطة الإنمائية، وتنفيذها ورصدها وتقييمها. ويتمثل الهدف في تصميم أنشطة تتجاوز المعوقات التي تمنع الرجال والنساء من الحصول على فرص متساوية للاستفادة من الموارد والخدمات التي يحتاجون إليها لتحسين سبل عيشهم.



## تعميم منظور التمايز بين الجنسين في إطار برامج الفرص الاستراتيجية القطرية المستندة إلى النتائج ودورة البرامج والمشروعات والإجراءات في الصندوق

### دورة المشروع

الإجراء	الوثيقة	جوانب/متطلبات التمايز بين الجنسين
برنامج الفرص الاستراتيجية القطرية المستند إلى النتائج	النسخة المحدثة من المبادئ التوجيهية والدليل المرجعي لإعداد وتنفيذ برنامج الفرص الاستراتيجية القطرية المستند إلى النتائج. المجلد الأول: المبادئ التوجيهية (يناير/كانون الثاني 2011)	دمج تحليل التمايز بين الجنسين في برنامج الفرص الاستراتيجية القطرية المستند إلى النتائج. وتضم الوثيقة قسماً خاصاً معني بالاستهداف، يتناول أيضاً قضايا التمايز بين الجنسين في التقرير وكافة الاستراتيجيات الخاصة الرامية إلى تمكين النساء ومنظمات النساء الوارد بيانها. ويمكن أن تتضمن الأهداف الاستراتيجية لبرنامج الفرص الاستراتيجية القطرية إشارة خاصة إلى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وترد قائمة مرجعية بقضايا التمايز بين الجنسين في إطار برنامج الفرص الاستراتيجية القطرية في الذيل السادس للمبادئ التوجيهية. <a href="http://www.ifad.org/operations/policy/cosop/guidelines/sourcebook/cosop.pdf">http://www.ifad.org/operations/policy/cosop/guidelines/sourcebook/cosop.pdf</a>
تقرير تصميم المشروع	المبادئ التوجيهية لتقرير تصميم المشروع (يناير/كانون الثاني 2011)	ويعد التصنيف على أساس التمايز بين الجنسين للمجموعة المستهدفة من متطلبات التصميم. ويعد كل من الاستهداف، والتمايز بين الجنسين، والمشاركة من السمات الرئيسية للعمليات المدعومة من الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ويجب تضمينها في الأقسام المعنية بوصف المشروع، وتنفيذه وكذلك نظام الرصد والتقييم. ويرصد الملحق الثاني المعني بالفقر، والاستهداف، والتمايز بين الجنسين وصفاً تفصيلياً لاستراتيجية المشروع في مجال التمايز بين الجنسين يستند إلى إطار تعميم الاهتمام بقضايا التمايز بين الجنسين في عمليات الصندوق (2008)
إطار تعميم الاهتمام بقضايا التمايز بين الجنسين في عمليات الصندوق (2008)	الشروط المسبقة لتصميم يراعي للمساواة بين الجنسين: القائمة المرجعية للتصميم (عام 2001 والنسخة المعدلة)	وتتضمن معايير الجودة التي يجري تقييم المشاريع بناءً عليها مجموعة من عوامل النجاح الرئيسية والأسئلة الاسترشادية الخاصة بكل من هذه العوامل، ويشير عامل النجاح الرئيسي رقم 2 على وجه الخصوص إلى الاستهداف، والتمايز بين الجنسين، والمشاركة.
إجراءات التقييم البيئي والاجتماعي (2009)	المبادئ التوجيهية للاستعراض الداخلي للمشاريع (ديسمبر/كانون الأول 2007)	وتتضمن معايير الجودة التي يجري تقييم المشاريع بناءً عليها مجموعة من عوامل النجاح الرئيسية والأسئلة الاسترشادية الخاصة بكل من هذه العوامل، ويشير عامل النجاح الرئيسي رقم 2 على وجه الخصوص إلى الاستهداف، والتمايز بين الجنسين، والمشاركة.

<http://www.ifad.org/actionplan/deliverables/qe.pdf>

ضمان الجودة المبادئ التوجيهية المعنية بوظيفة وعملية ضمان الجودة (ديسمبر/كانون الأول 2007)

ينظر الاستعراض فيما إذا كان تصميم المشروع قد تناول وعكس على نحو ملائم الوثائق السياساتية والتوجيهية الخاصة بالصندوق، على سبيل المثال الإطار الاستراتيجي، وسياسة الاستهداف، وسياسة التمايز بين الجنسين، وسياسة التمويل الريفي.

<http://www.ifad.org/actionplan/deliverables/qa.pdf>

الإشراف المباشر ودعم التنفيذ المبادئ التوجيهية للإشراف على ودعم تنفيذ المشروعات والبرامج الممولة بقروض ومنح الصندوق (سبتمبر/أيلول 2007)

يجب تضمين استعراض لأداء المشروع من حيث الإنصاف بين الجنسين في تعريف المهام؛ كما يجب أن يتوافر وقت كافٍ لإجراء مشاورات متوازنة بين الجنسين مع المستفيدين؛ وكذلك إجراء تقييم للمشاركة في المشروع والمزايا الناشئة عنه والتممايزة على أساس التمايز بين الجنسين في التقرير النهائي. ومن بين متطلبات التنفيذ ما يلي: مناقشة حول التمايز بين الجنسين في حلقات العمل الاستهلاكية؛ ومشاركة المرأة في الأنشطة وصنع القرار؛ وتخصيص الموارد لتعميم التمايز بين الجنسين في خطة العمل والموازنة السنويتين؛ بالإضافة إلى الرصد المنتظم للبيانات المصنفة بحسب الجنس. وترد قائمة مرجعية تفصيلية حول التمايز بين الجنسين للإشراف/دعم التنفيذ في الملحق التاسع.

<http://www.ifad.org/operations/projects/supervision/guidelines.pdf>  
[www.ifad.org/gender/framework/framework.pdf](http://www.ifad.org/gender/framework/framework.pdf)

تقرير إنجاز المشروع المبادئ التوجيهية الخاصة بإنجاز المشروع (يونيو/حزيران 2006)

يتمثل الغرض من تقرير إنجاز المشروع في تقييم مدى فعالية وكفاءة استراتيجية التمايز بين الجنسين التي تبناها المشروع وأثر أنشطة المشروع على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، من حيث الكم والكيف.

[http://www.ifad.md/Sites/ifad\\_md/Uploads/Project%20Completion%20Guidelines.8899726BD0E34908848FE6FF76372229.pdf](http://www.ifad.md/Sites/ifad_md/Uploads/Project%20Completion%20Guidelines.8899726BD0E34908848FE6FF76372229.pdf)

الرصد والتقييم دليل لرصد وتقييم المشاريع (2000)

يعرض هذا الدليل إرشادات وأمثلة عملية حول كيفية وضع نظام للرصد والتقييم يتتبع الفروق المصنفة على أساس الجنس ويقيم قدرة المشروع على إحداث أثر متوازن بين الجنسين.

<http://www.ifad.org/evaluation/guide/index.htm>

نظام إدارة النتائج والأثر نظام إدارة النتائج والأثر: دليل نتائج المستويين الأول والثاني (فبراير/شباط 2011)

تُجمع البيانات المصنفة على أساس الجنس لعددٍ من المؤشرات عند نتائج المستوى الأول (المخرجات). وتُصنف البيانات المعنية بمحو الأمية وسوء تغذية الأطفال على أساس الجنس في مؤشرات نتائج المستوى الثالث (الأثر).

<http://www.ifad.org/operations/rims/handbook/e.pdf>  
[http://www.ifad.org/operations/rims/guide/e/part1\\_e.pdf](http://www.ifad.org/operations/rims/guide/e/part1_e.pdf)

نظام إدارة النتائج والأثر: دليل عملي لمسوح الأثر (يناير/كانون الثاني 2005)

التقييم	دليل التقييم: المنهجية والعمليات (أبريل/نيسان 2009)	يوصى بقوة بمشاركة المرأة في فرق التقييم. حيث يعد تعزيز العدل بين الجنسين بمثابة بعد أصيل وجزء لا يتجزأ من مختلف معايير التقييم لتقدير كل من أداء المشروع (أي الملاءمة، والفعالية، والكفاءة) وأثره (أي أثره على الفقر الريفي؛ ودخل الأسر؛ ورأس المال البشري/الاجتماعي والتمكين؛ والأمن الغذائي الأسري؛ والإنتاجية الزراعية؛ والموارد الطبيعية والبيئة؛ والمؤسسات والسياسات). كما يهدف التقييم إلى تقدير ما إذا كانت المرأة قد استفادت من المشروع وتعيين الأسباب الرئيسية لاستبعادها. ويتضمن كل تقرير تقييمي قسماً خاصاً، يعرض تصنيفاً ودروساً شاملة حول التمايز بين الجنسين.
	خطة العمل الخاصة بتنفيذ استنتاجات وتوصيات استعراض الأقران لنظام تقييم الصندوق (نوفمبر/تشرين الثاني 2010)	
		<a href="http://www.ifad.org/evaluation/process_methodology/doc/manual.pdf">http://www.ifad.org/evaluation/process_methodology/doc/manual.pdf</a> <a href="http://www.ifad.org/gbdocs/eb/ec/e/65/EC-2010-65-W-P-6.pdf">http://www.ifad.org/gbdocs/eb/ec/e/65/EC-2010-65-W-P-6.pdf</a>

### الإجراءات

التقرير السنوي	دليل التقييم: المنهجية والعمليات (أبريل/نيسان 2009)	يلقي التقرير السنوي عن نتائج وأثر عمليات الصندوق الضوء على نتائج وأثر العمليات الممولة من الصندوق، ويلفت الانتباه إلى القضايا العامة والدروس المستفادة، مع مراعاة العمل على مزيد من تعزيز الفعالية الإنمائية للصندوق. ويؤسس دليل تقييم الصندوق للإنصاف بين الجنسين كبعد متضمن في مختلف معايير التقييم المستخدمة لدى مكتب التقييم بالصندوق. ومن المقرر أن يتم إدخال قسم خاص بالتمايز بين الجنسين في التقرير السنوي القادم.
عمليات الصندوق	خطة عمل لتنفيذ استنتاجات وتوصيات استعراض الأقران لنظام تقييم الصندوق (نوفمبر/تشرين الثاني 2010)	
استعراض الحافظة	المبادئ التوجيهية لاستعراض الحافظة (أبريل/نيسان 2010)	يضم استعراض الحافظة وصفاً للتدابير الرامية إلى ضمان توجه مزايا المشاريع مباشرة إلى الرجال والنساء الفقراء وكيفية تضمين الجوانب المعنية بالتمايز بين الجنسين في أثناء تنفيذ المشروع. ويقدر القسم المعني بأداء المشاريع مدى قدرة المشروع على تناول القضايا المعنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، طبقاً لتوجيه وإرشادات إطار الصندوق المعني بتعميم الاهتمام بقضايا التمايز بين الجنسين.
		<a href="http://www.ifad.org/evaluation/process_methodology/doc/manual.pdf">http://www.ifad.org/evaluation/process_methodology/doc/manual.pdf</a> <a href="http://www.ifad.org/gbdocs/eb/ec/e/65/EC-2010-65-W-P-6.pdf">http://www.ifad.org/gbdocs/eb/ec/e/65/EC-2010-65-W-P-6.pdf</a>
تقرير الفعالية الإنمائية للصندوق	المبادئ التوجيهية لاستعراض الحافظة (أبريل/نيسان 2010)	يعتمد تقرير الفعالية الإنمائية للصندوق على عملية الاستعراض المسبق للحافظة. ويعرض تقريراً عاماً لأداء المشروع، بما في ذلك كيفية تضمين جوانب التمايز بين الجنسين في أثناء تنفيذ المشاريع.
		<a href="http://xdesk/sites/pd/portfolioreview/Guidelines/Portfolio%20Review%20Guidelines%202010.pdf">http://xdesk/sites/pd/portfolioreview/Guidelines/Portfolio%20Review%20Guidelines%202010.pdf</a>
		<a href="http://xdesk/sites/pd/portfolioreview/Guidelines/Portfolio%20Review%20Guidelines%202010.pdf">http://xdesk/sites/pd/portfolioreview/Guidelines/Portfolio%20Review%20Guidelines%202010.pdf</a>

## بيانات بأفضل الممارسات في الصندوق وأمثلة على تعميم التمايز بين الجنسين حسب المجال المواضيعي

يعرض هذا الملحق بيانات بأفضل الممارسات التي تبين كيفية تعميم اعتبارات التمايز بين الجنسين في المجالات المواضيعية الأساسية. وتورد أمثلة لخبرات الصندوق الميدانية، متى كان ذلك ملائماً.

**الموارد الطبيعية – الأراضي والمياه والطاقة والتنوع البيولوجي.** دعم وتعزيز: (1) حقوق النساء في الأراضي للمساهمة ليس في تحقيق التمايز بين الجنسين فحسب، بل وفي الحد من الفقر أيضاً، نظراً لتحمل النساء مسؤولية الإنتاج الكفافي للأسر ورفاهيتها،<sup>29</sup> عن طريق حملات التوعية، والتدريب، والدعم القانوني، وإصدار سندات التملك المشترك للأراضي، وأنشطة الحوار السياساتي (انظر الإطار 1)؛ (2) اعتراف الحكومة بحقوق النساء في الاستفادة من الموارد الطبيعية والتحكم فيها؛ (3) فهم الإدارة المستدامة للموارد الطبيعية في سياقها المحلي وكيفية تأثيرها على الفئات المختلفة من السكان الريفيين الفقراء. وعلى النساء بالمقارنة مع الرجال كأساس لتحديد المشروع وتصميمه وتنفيذه؛<sup>30</sup> (4) والوصول المتساوي إلى التكنولوجيات الجديدة، والتدريب، والتسهيلات الائتمانية بغية تحسين المحافظة على الموارد الجينية الحيوانية/النباتية واستخدامها وإنتاج الغذاء لدى كل من النساء والرجال كأساس لتحديد المشروع وتصميمه وتنفيذه؛ (5) نظم معلومات تُمايز بين الجنسين (بمن فيهم السكان الأصليين) لتعزيز التعلم بشأن الاستخدامات المستدامة للموارد الطبيعية وإدارتها وصونها ورفع الوعي بها؛ (6) تقوية القدرة على التسيير في الإدارة المتكاملة للموارد الطبيعية باتباع نهجٍ شاملة مثل رسم الخرائط وصنع القرار والتسيير على نحو تشاركي؛ (7) التعلم من إدارة الموارد الطبيعية القائمة على التمايز بين الجنسين ورفع الوعي بها؛ (8) الحد من أوجه عدم المساواة في مجموعات المستخدمين المجتمعية عن طريق التدريب والأعمال الإيجابية؛ (9) التدابير الرامية لتعزيز صوت النساء، جنباً إلى جنب مع الرجال، في التخطيط ومباشرة خطط المياه المجتمعية.

### الإطار 1: تحسين حصول النساء على حقوق الملكية والميراث

ساهم الحوار مع السلطات الحكومية، في إطار مشروع تنمية الإنتاج الحيواني ومحاصيل البستنة في غامبيا الذي دخل حيز التنفيذ منذ مارس/ آذار 2010، في تمهيد الطريق أمام النساء لوراثة الأراضي. ونتيجة لأنشطة التوعية ورفع الوعي التي أجريت مع المسؤولين الحكوميين على المستوى الميداني، حققت النساء معدلات أكبر في الحصول على الأراضي، وأصبح معظمهن يتمتع حالياً بحقوق في ملكية الأراضي، واكتسبن القدرة على نقل حيازة هذه الأراضي إلى أقاربهن. وعلى الرغم من عدم تأميم هذه الممارسات بعد، فهي متبعة على نطاق واسع على مستوى القرى حيث دارت المناقشات.

ويعمل برنامج التمكين القانوني للنساء (2008-2011) الممول بمنحة من الصندوق على تشجيع المساواة بين الجنسين وخفض أوجه هشاشة النساء عن طريق التمكين الاقتصادي والقانوني. وفي بوروندي، جرى تدريب ما يزيد على 500 امرأة على المساعدة القضائية في موضوعات مثل حقوق المرأة، والقوانين، والحقوق في الميراث، وحل النزاعات. وتمكنت المساعدات القضائية من حل 20 في المائة من الدعاوى المقدمة بالتوصل إلى اتفاقات ودية، بالاستعانة في أغلب الأحوال بوساطة القادة المحليين. وفي الهند، أعد البرنامج معلومات قانونية خاصة تتعلق

<sup>29</sup> سياسة الصندوق بشأن تحسين الوصول إلى الأراضي وتأمين حيازتها، 2008، [www.ifad.org/pub/policy/land/a.pdf](http://www.ifad.org/pub/policy/land/a.pdf).

<sup>30</sup> سياسة الصندوق لإدارة البيئة والموارد الطبيعية، 2011، [www.ifad.org/gbdocs/eb/102/a/EB-2011-102-R-9.pdf](http://www.ifad.org/gbdocs/eb/102/a/EB-2011-102-R-9.pdf).

بالقبائل لمن يقومون بالتعبئة من المجتمع المحلي العاملين في مشروعات قبلية. وفي ليبيا، انصب الاهتمام على تحديد العقبات التي تواجه النساء في الحصول على الأراضي والوصول إلى الموارد الإنتاجية، وبناء قدرات السلطات والمجتمعات لتهيئة الظروف الملائمة للتغيير.

**التكيف مع تغير المناخ وتخفيف آثاره.** دعم وتعزيز: (1) تصميم المشروعات وتنفيذها استناداً إلى فهم كيفية تأثير تغير المناخ على فئات مختلفة من السكان الريفيين الفقراء وعلى النساء مقارنة بالرجال؛<sup>31</sup> (2) تقديم التدريب للنساء والرجال حول الموضوعات الأساسية في التكيف، بما في ذلك تكيف أنماط المحاصيل وفقاً لتقلب المناخ، والنظم الزراعية المستدامة لأغراض التغذية وإنتاج محاصيل ذات قيمة مضافة عالية، والإدارة المستدامة للأراضي، ونظم الإنذار المبكر، والحد من أخطار الكوارث؛ (3) المساواة بين الجنسين في الحصول على الأموال المخصصة لتخفيف حدة أثر تغير المناخ؛ (4) زيادة الأبحاث بشأن التكنولوجيات التي تراعي قضايا التمايز بين الجنسين والتي تتسم بالكفاءة في استخدام الطاقة والمياه، وتعزز من القدرة على التكيف مع الظواهر المناخية المتغيرة والمخاطر الأخرى؛ (5) توفير حلول للتحديات المحددة التي تواجهها النساء، ويواجهها الرجال والأطفال في حوار السياسات المتعلقة بتغير المناخ، وتعميم الاستجابات الفعالة في السياسات والبرامج والمشروعات.

**التكنولوجيات الزراعية وخدمات الإنتاج.** دعم وتعزيز: (1) ممارسات وتكنولوجيات إنتاج المحاصيل التي تحد من احتياجات العمالة (من حيث الوقت والكثافة)، خاصة تلك المتعلقة بعمالة النساء، بما في ذلك الميكنة المهيئة حسب الظروف، والحصاد، والنقل، وتجهيز الغلة؛ (2) البرامج التعليمية والتدريبية التي تراعي احتياجات التمايز بين الجنسين بهدف تحسين قدرات النساء والرجال على صنع القرار وإنتاج ابتكارات تكيفية عند اختيار أنواع المحاصيل ومدخلات الإنتاج، وفي ممارسات الإدارة المتكاملة للمحصول، والآفات، والتربة، والمياه والمزرعة؛ (3) التكنولوجيات المعززة والمعرفة التي تمكن النساء من إدارة الموارد المائية لري المحاصيل والاستهلاك المنزلي على نحو أفضل؛ (4) مؤسسات الأعمال التي تناسب الاحتياجات المحددة للجنسين، التي يمكن أن تتضمن على سبيل المثال، إنتاج البذور، وإدارة المشاتل والعديد من أنشطة ما بعد الحصاد، وإضافة القيمة، والنقل والتسويق من أجل النساء؛ (5) إدماج احتياجات النساء والرجال في مشروعات البنية الأساسية، بما في ذلك الطرق ونظم الري؛ (6) والاستثمارات في البنية التحتية الأساسية، مثل إمدادات المياه للمنازل والإصحاح، لتخفيف أعباء العمل التي تتحملها النساء وتيسير الأنشطة الإنتاجية التي يقمن بها (انظر الإطار 2).

## الإطار 2: تحسين وصول النساء إلى المياه

في إطار مشروع تنمية الخدمات لصالح أصحاب الحيازات الصغيرة والمجتمعات المحلية في المنطقة الجافة في وسط كينيا (2000-2010)، وفرت النساء ما يصل إلى خمس ساعات يومياً عند جمع المياه من مياه منقولة بالأنابيب داخل المسكن أو من صنوبر قريب يأخذ المياه من المنبع، عوضاً عن المصادر التقليدية. قضت النساء الوقت المتوفر في أنشطة أخرى، منها العمل بشكل مؤقت، أو العمل في حقولهن الخاصة، أو سقاية الماشية، أو ري حدائقهن التي يخصص إنتاجها لأغراض الطهو، أو بدء مشروعات صغيرة، أو الحفاظ على نظافة منازلهن والمناطق المحيطة. وشكل خفض التوترات الاجتماعية التي تنشأ بين النساء على إمدادات المياه إحدى الفوائد الأخرى.

<sup>31</sup> استراتيجية الصندوق بشأن تغير المناخ، 2010، [www.ifad.org/climate/strategy/a.pdf](http://www.ifad.org/climate/strategy/a.pdf).

**الخدمات المالية.** دعم وتعزيز: (1) تعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والنظر في إدارة الموارد الطبيعية بوصفها جزءاً لا يتجزأ من النهج الفعالة إزاء خدمات التمويل الريفي؛<sup>32</sup> (2) اللوائح التي تمكن مؤسسات التمويل الريفي من زيادة الوصول إلى القرى، وإرساء الأساس لرقابة مدى سلامة مؤسسات التمويل الريفي؛ (3) تطبيق نظام إشراف فعال قادر على حماية العملاء الفقراء من النساء والرجال ومساعدة مؤسسات التمويل الريفي في الحفاظ على السلامة والمسؤولية الاجتماعية أو تحقيقها؛ (4) بناء القدرات وتدريب مدراء مؤسسة التمويل الريفي والعاملين فيها على التوعية بالتمايز بين الجنسين بدرجة أكبر؛ (5) إقامة صلات أعمال بين البنوك ومؤسسات التمويل الريفي من غير البنوك، أو مؤسسات التمويل الريفي العاملة على مختلف المستويات الإقليمية لتمكين النساء والرجال الفقراء من الوصول إلى مجموعة متوالية من الخدمات المالية؛ (6) تطوير منتجات وخدمات مالية مفصلة لتلبية الاحتياجات المحددة للنساء والرجال (انظر الإطار 3).

### الإطار 3: تحسين حصول النساء على التمويل

في إطار مشروع التنمية الريفية القائمة على المشاركة في دمار باليمن (2004-2012)، تمثل أحد الآثار المتحققة في انتشار محو الأمية ومهارات الإدارة النقدية بين الشابات والنساء، حيث أكملت ما يزيد عن 6 500 امرأة تدريب محو الأمية الابتدائية ودخلت حوالي 3 000 عامهن الثاني. وبناءً على هذا الإنجاز، تشكلت 140 مجموعة ادخارية وإئتمانية، غالبيتها العظمى من المجموعات النسائية التي شكلتها النساء من فصول محو الأمية. واكتسبت الشابات مهارات جديدة مكنتهن من زيادة دخولهن، وتعزيز أمن سبل عيشهن وقدرتهن على التكيف مع انعدام الأمن الغذائي، ونيل احترام جيرانهن، وتولي مناصب مسؤولة في مجتمعاتهن. وتم تكرار نموذج المجموعات الادخارية والائتمانية النسائية في محافظات أخرى، ويعتبر المشروع مشروعاً ريادياً للتنمية المجتمعية على الصعيد الوطني.

**سلاسل القيمة والتسويق.** دعم وتعزيز: (1) تحليل التمايز بين الجنسين في سلاسل القيمة القائمة والمحتملة بغية تحديد الاختلافات بين الجنسين في أنشطة سلسلة القيمة؛ (2) تنمية سلاسل قيمة ذات صلة بالنساء أو تنطوي على إمكانية توليد فرص عمل جديدة للنساء (انظر الإطار 4)؛ (3) قدرة النساء على تحدي الأدوار التقليدية للجنسين والاضطلاع بأدوار جديدة في تطوير سلسلة القيمة باعتبارهن منتجات وفاعلات في السوق؛ (4) التدريب وأنشطة بناء القدرات الرامية إلى تقوية فاعلية النساء من حيث تسيير سلسلة القيمة عن طريق المشاركة في مجموعات المزارعين وهيئات التسويق، أو تشكيل مجموعات تتكون من النساء فقط متى كان ذلك ملائماً؛ (5) المساواة بين الجنسين في الوصول إلى الموارد ذات الصلة بتطوير سلسلة القيمة مثل الأراضي والموارد الطبيعية والائتمان، وامتلاكها، والتحكم فيها؛ (6) وصول الجنسين بشكل متساو لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدامها لأغراض تبادل معلومات الأسواق؛ (7) التدابير المتخذة للانخراط مع الرجال في تطوير سلسلة قيمة توازن بين الجنسين تدعم الأنشطة النسائية في كل حلقة من حلقات سلسلة القيمة وتتقادم خطر استحواذ الرجال أو النخبة عليها (انظر الإطار 5)؛ (8) الدعوة إلى تعزيز الإنصاف بين الجنسين في سياق تنمية القطاع الخاص<sup>33</sup> عن طريق التوعية بالتمايز بين الجنسين لتوقي التهميش أو عدم الاعتراف بدور النساء في سلاسل قيمة بعينها؛ (9) اعتماد نظام

<sup>32</sup> سياسة التمويل الريفي في الصندوق، 2009، [www.ifad.org/pub/basic/finance/arabic.pdf](http://www.ifad.org/pub/basic/finance/arabic.pdf).

<sup>33</sup> استراتيجية القطاع الخاص في الصندوق: تعميق انخراط الصندوق مع القطاع الخاص،

<http://www.ifad.org/gbdocs/eb/104/a/EB-2011-104-R-4-Rev-1.pdf>

الرصد والتقييم التشاركي لتقييم الموقع وتقييم نسبة النساء إلى الرجال في سلاسل قيمة بعينها وما إذا كان هناك ثمة استحواد من الذكور أو النخبة.

#### الإطار 4: تنمية سلاسل قيمة خاصة بالنساء

دعم الصندوق تنمية سلاسل قيمة للدواجن تركز على النساء، في إطار مشروع التمويل الصغير والدعم التقني (2003-2010) في بنغلاديش. فأنشأ المشروع سلسلة قيمة قائمة في المجتمع المحلي وذات نطاق جغرافي محدود، ومن ثم تتجاوز القيود المفروضة على تنقل النساء. ودُرِبت النساء على أن يكن فاعلات متخصصات في حلقات محددة تحديداً جيداً في السلسلة (أي مربيات دواجن نموذجيات، وصاحبات مفارخ بيض متناهية الصغر، ومربيات كتاكيت، ومربيات طيور) وأضيفت القيمة عن طريق تحديث التدفق الحيني وإدارته (دواجن محسنة). وتميز المستوى التكنولوجي بالملاءمة نظراً لسهولة إنشاء مفارخ البيض متناهية الصغر وإدارتها. وارتفع الدخل العام للأسرة، وأصبحت الأدوار والعلاقات فيها أكثر مساواة، وارتقى وضع النساء في القرية.

#### الإطار 5: تطوير سلسلة قيمة تراعي احتياجات التمايز بين الجنسين

شجع برنامج التنمية الريفية في منطقة لاس فيراباس في غواتيمالا (2001-2011) الذي يدعمه الصندوق تعزيز سلسلة القيمة لسلسلة من المحاصيل (خضروات، وتوابل، وقهوة، وكاكاو) عن طريق تنفيذ استراتيجية بشأن التمايز بين الجنسين مدارة على نحو جيد. واتسم النهج بمراعاته لاحتياجات الجنسين؛ بما يكفل تضمين المناقشات التي دارت في روابط المزارعين للنساء إلى جانب الرجال، وتوزيع العمل والموارد بينهم على نحو عادل. وقدم البرنامج خدمات أخرى خاصة بالنساء، شملت محو الأمية، والتدريب على المحاسبة، وإدارة المجموعة ومهارات تقنية. وأفضى هذا البرنامج إلى إدماج النساء في الإنتاج الزراعي عالي القيمة وأنشطة التجهيز، التي عادة ما تقتصر على الرجال، وتمكينهن من التمتع بالمزايا المتأتية عن الأنشطة التي يتحكمن فيها.

تطوير المشروعات الريفية وفرص التوظيف خارج المزرعة. دعم وتعزيز: (1) أطر السياسات المناسبة التي تركز على إزالة أي عقبات أمام قيام المرأة الريفية بأنشطة المشروعات المتوسطة والصغيرة؛<sup>34</sup> (2) استمرار توافر خدمات التدريب وغيرها من خدمات دعم المشروعات التجارية الصغيرة أمام المرأة، مع مراعاة ضيق وقتها وقلة تعليمها<sup>35</sup> (انظر الإطار 6)؛ (3) الوصول إلى تكنولوجيات محسنة لكسب سبل العيش وزيادة تقاسم العمل المنزلي بين البالغين من أعضاء الأسرة لتفريغ وقت للنساء للانخراط في أنشطة المشروعات الصغيرة؛ (4) أنشطة المشروعات الصغيرة ذات الصلة باحتياجات النساء، والابتعاد عن النهج المقولبة؛ (5) المشروعات الزراعية والمشروعات الريفية خارج المزرعة التي توفر فرصاً مريحة لتوليد الثروة وفرص عمل عادلة لفقراء الريف من النساء والرجال؛ (6) رصد تحكم النساء في المزايا التي ولدتها المشروعات الصغيرة التي يدرنها لضمان عدم استحواد الذكور أو النخبة على نشاط الأعمال عندما يصبح أكثر ربحية.

<sup>34</sup> سياسة الصندوق للمشروعات الريفية، 2006، [www.ifad.org/pub/policy/RE-arabic.pdf](http://www.ifad.org/pub/policy/RE-arabic.pdf).

<sup>35</sup> نفس المصدر السابق.

## الإطار 6: منهجية Concurso في بيرو

تعتمد منهجية Concurso على احتفالية الأرض الأم Pacha Mama Raymi الأسطورية التي تتضمن تنظيم مسابقات جماهيرية تتقدم فيها المجتمعات المحلية والمجموعات بمقترحات مشروعاتها للمنافسة على الحصول على تمويل من القطاع العام. وتقوم لجنة مؤلفة من ممثلين من كل من المجتمع المحلي والحكومة المحلية باختيار المقترحات التي تتوفر فيها شروط الأهلية. وتُحوّل الأموال العامة مباشرة، عبر هذه الآلية، إلى المزارعين الفقراء الذين يستطيعون استخدام هذه الموارد للتعاقد للحصول على مساعدة تقنية. وتشارك النساء في زيارات تبادلية، قبل تطبيق منهجية Concurso، تثار فيها أفكار بأنشطة أعمال جديدة ويتعلمن كيفية صياغة مقترحاتهن باستخدام صيغ بسيطة لأنشطة الأعمال مناصرة للفقراء. وتتعاقد النساء مع مقدمي خدمة من اختيارهن عند حصولهن على التمويل. وتسهم هذه الخبرة في تمكين النساء حيث يستطعن اختيار الخبراء الذين يلبيون احتياجاتهن الخاصة بكسب سبل العيش بالتوافق مع الخصائص الاجتماعية الثقافية التي يردنّها على أفضل نحو ممكن. ويقوم مقدمو الخدمة بزيارة النساء في المنازل وتدريب جميع أعضاء الأسرة، وهو ما يمكن النساء الحاصلات على مستويات أدنى من التعليم من تلقي المساعدة من أبنائهن وأزواجهن. وشجع هذا النظام على إقامة سوق لتقديم الخدمات استقطاب التأييد للفقراء واستقطاب التأييد للنساء في إقليم الأنديز، وأسفر عنه إيجاد نهج أسري للزراعة أكثر تكاملاً.

**تنمية المهارات التقنية والمهنية.** دعم وتشجيع: (1) مشاركة النساء في تحديد احتياجاتهن من التدريب والمهارات أثناء تصميم المشروع وتنفيذه؛ (2) تطوير حزم ونهج تدريبية تراعي القيود المحددة لكلا الجنسين، بما في ذلك نقص محو الأمية الوظيفية وانعدام تقدير الذات، وهما العنصران الحاسمان في التمكين؛ (3) توسيع نطاق نهج الإرشاد المرتكزة على الأسرة التي تتعامل مع أوجه عدم المساواة بين الجنسين على المستوى الأسري والأكثر فعالية في زيادة الإنتاج الزراعي والدخل، وتعزيز الأمن الغذائي (انظر الإطار 7)؛ (4) المدربات والمروجات المقيمات في القرية، وخاصة في السياقات التي تتسبب فيها الأعراف الثقافية في الحد من قدرة النساء على التفاعل مع الرجال الغريباء على الأسرة؛ (5) منهجيات التعلم بالممارسة القائمة على المشاركة مثل مسارات التعلم وتبادل الزيارات بين المزارعين التي تستهدف النساء إلى جانب الرجال؛ (6) التدريب على مهارات القيادة، سيما بين الشابات الريفيات، للتشجيع على مشاركة أكثر توازناً بين الجنسين في أجهزة صنع القرار؛ (7) نظام للتقييم والمتابعة لا يتتبع عدد النساء والرجال المشاركين في الأنشطة التدريبية فحسب، بل يتتبع أيضاً الأثر الذي خلفته هذه الأنشطة على التمايز بين الجنسين وتمكين النساء.

## الإطار 7: توجيه الأسر

اعتمد برنامج مساندة موارد الرزق على مستوى الأقسام (2007-2014) في أوغندا منهجية إرشاد ابتكارية للعمل مع الأسر الأكثر فقراً. وفي إطار نهج توجيه الأسر، يجتمع أفراد الأسر البالغون مع مدرب متمرس يُنتقى من المجتمع المحلي. وخلال هذه الزيارات، يُقدّم العون للرجال والنساء في الأسر المعيشية لتخطيط موارد رزقهم، والعمل سويماً من أجل تحسين أمنهم الغذائي (باستخدام منح بسيطة لشراء المستلزمات الزراعية الأساسية)، وتنمية قاعدة أصولهم، وإنشاء صلات بالخدمات المتاحة لهم في المجتمع المحلي وتقاسم المنافع بصورة متساوية. وقد حققت هذه المنهجية آثاراً عميقة على مستوى الأسر المعيشية، ليس فقط من خلال تمكين الأسر التي عادة ما تتعرض للإقصاء من الخدمات الاقتصادية من تعزيز قدرتها



على الاعتماد على ذاتها، وتقوية اعتزازها بذاتها، والوصول إلى الخدمات الخارجية، والانضمام إلى مجموعات المزارعين، ولكن أيضاً عن طريق زيادة تلبيتها للحاجة إلى التمايز بين الجنسين. ويتمثل تميز هذا النهج في أن التغييرات التي يحدثها في العلاقات بين الجنسين تتبع "من الداخل"، ولا تفرض "من الخارج".

**منظمات المنتجين الريفيين والمنظمات المجتمعية.** دعم وتشجيع: (1) استخدام أدوات لتحديد قضايا عدم المساواة بين الجنسين والتصدي لها في التحليل المؤسسي خلال مرحلتي تصميم المشروع وتنفيذه؛ (2) والتطوير التنظيمي الذي يلبي احتياجات الجنسين لكل من المنظمات المختلطة والمنظمات المخصصة للنساء من خلال توفير الحوافز، وتطبيق نظام الحصص، وتنفيذ التدابير المتعلقة بالتدريب وبناء القدرات على مستوى القيادة والإدارة، والمهارات التقنية كذلك؛ (3) وتشكيل وتعزيز جماعات مخصصة للنساء أو لجان فرعية أو منابر نسائية داخل المنظمات المختلطة في السياقات الاجتماعية الثقافية حيثما يكون ثمة حاجة لها من أجل تعزيز ثقة النساء وقدرتهن على المشاركة؛ (4) والمشاركة التي يراعى فيها التوازن بين الجنسين في منظمات المنتجين والمزارعين الريفية، سواء الرسمية أو غير الرسمية، مع إيلاء تركيز خاص للشابات الريفيات؛ (5) وعملية الرصد والتقييم التشاركية لقياس ورصد أثر البرامج من الناحيتين الكمية والكيفية على الإنصاف بين الجنسين وتمكين المرأة داخل المنظمات الريفية؛ (6) والتواصل فيما بين المنظمات والأفراد والقادة من النساء في المنظمات المختلطة؛ وإنشاء مجموعات ومنظمات رائدة من المجموعات القاعدية (انظر الإطار 8).

#### الإطار 8: تعزيز صوت المزارعات

نظم الصندوق سنة 2010 منتدى عالمياً للمزارعين خصص أثناء انعقاده يوم للنساء المنتجات ومنظمات المرأة. وأصدرت النساء بياناً يدعو الحكومات إلى دمج القائدات في صفوف المزارعات في عمليات صنع السياسات على المستويين القطري والعالمي وفي تصميم المشروعات والبرامج، كما طالبين بتأسيس نظام حصص المشاركة، إضافة إلى رفع قدرات منظمات المزارعين على التصدي لقضايا التمايز بين الجنسين.

وانعقد الاجتماع العالمي الأول للنساء الراعيات في مدينة ميرا بالهند في شهر نوفمبر/تشرين الثاني 2010 بتمويل وتنظيم مشترك من الصندوق. وتمثل الهدف من ذلك الاجتماع في تمكين الراعيات من المشاركة على أساس منصف في عملية اتخاذ القرار. وتبنى المشاركون إعلان ميرا ودعوا الحكومات والأجهزة التابعة للأمم المتحدة والمنظمات الدولية والإقليمية ذات الصلة والمؤسسات البحثية والقادة العرفيين بدعم دور الرعاة الضروري في تحقيق الاستدامة البيئية العالمية والاعتراف به، كما طالبوا بضمان تحقيق حقوق متساوية للراعيات مع الإقرار بدورهن الأساسي في المجتمع.

**الثروة الحيوانية ومسايد الأسماك.** دعم وتعزيز: (1) فهم الأدوار المختلفة التي يؤديها كل من النساء والرجال في إدارة الثروة الحيوانية والرقابة عليها عند تصميم البرامج المتعلقة بالثروة الحيوانية وسياساتها؛ (2) صياغة التدابير

التي تهدف إلى تحسين قدرات النساء على اتخاذ القرار وتحكمهن في الدخل من خلال تدعيم إنتاج الثروة الحيوانية؛ (3) تصميم خدمات بيطرية وخدمات أخرى ذات صلة بالثروة الحيوانية تأخذ بعين الاعتبار المعايير الاجتماعية والثقافية (مثل قدرة النساء المحدودة على الحركة وشروط السلامة) التي تقيد قدرة النساء على الوصول إلى تلك الخدمات أو على العمل في مجال تقديم الخدمات؛ (4) المفاوضات بين النساء والرجال بغية ضمان عدم شعور الرجال بالخطر من جراء سيطرة النساء على إنتاج الثروة الحيوانية وزيادة الدخل؛ (5) تكوين كيانات لإدارة الموارد تستجيب لاعتبارات التمايز بين الجنسين على مستوى المجتمع المحلي لضمان وصول النساء إلى الموارد البحرية الضرورية لتطوير تربية الأسماك؛ (6) العمل على تمكين الفئات المهمشة من الصيادين من الرجال والنساء والمصنعين والتجار من الوصول إلى أسواق جديدة (انظر الإطار 9)؛ (7) تحديد موارد بديلة للرزق للحد من اعتماد الصيادين الفقراء على أنشطة الصيد التي تضغط على الموارد البحرية الهشة والمتناقصة وعلى النظم الإيكولوجية.

### الإطار 9: دعم تاجرات الأسماك

ساند برنامج دعم التنمية التشاركية لمصايد الأسماك الحرفية (2003-2011) في بنين إنشاء 50 مجموعة نسائية لتاجرات الأسماك وتعزيز قدراتهن الإدارية والمحاسبية من خلال التدريب وتبادل الخبرات. كما دعم البرنامج أنشطة النساء التسويقية والتصنيعية من خلال شراء 500 بركة بغية تمكين المنظمات النسائية العاملة في مجال تجارة وتجهيز الأسماك وذلك لضمان توريد الأسماك إلى الأسواق وجهات التجهيز بمعدل ثابت، وذلك من خلال تمويل إنشاء ساحات للأسواق ومن خلال توفير تدريب على تحسين جودة المنتجات السمكية.

**الحراجة:** دعم وتعزيز: (1) سياسات ومشروعات لإدارة الغابات المستدامة والتوزيع المنصف للمنافع على النساء والرجال؛ (2) أنشطة تتناول مسائل الاختلافات بين الجنسين في مجال المعرفة والأدوار في مجال الحراجة عند تصميم برامج إنمائية وتنفيذها؛ (3) آليات ترمي إلى تجنب التضارب المحتمل بين الاستخدامات التنافسية للغابات ومنتجاتها الثانوية، وإلى ضمان حماية الحقوق التقليدية للنساء والرجال وحقوق السكان الأصليين في الغابات من التلاشي مع تنفيذ مشروعات وسياسات جديدة؛ (4) مشاركة النساء وتعاونهن من خلال مجموعات مجتمعية أو لجان لإدارة موارد الغابات مكونة لأغراض إدارة المشروعات؛ (5) تدريب مرشحات زراعات في مجال الغابات ورفع وعيهم بالاختلافات بين الجنسين بالنسبة لاستخدام موارد الغابات بما في ذلك احتياجات النساء والقيود المفروضة عليهن بصفة خاصة.

## مؤشرات المخرجات الخاصة بسياسة الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

المخرجات	المؤشرات	مصادر المعلومات
1- التصدي لقضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشكل منهجي من خلال برامج ومشروعات قطرية مدعومة من الصندوق.	1-1 زيادة نسبة القروض والمنح التي تهدف إلى التمايز بين الجنسين والمدعومة بمخصصات واضحة في الميزانية	تقرير تصميم المشروع واستعراض تعزيز الجودة
	2-1 تحسين تصنيف النساء عند تصميم المنح والقروض	درجات تعزيز الجودة وضمان الجودة
2- تحسن جهود الصندوق في مجال استقطاب التأييد وإرساء الشراكات وإدارة المعرفة بشأن التمايز بين الجنسين.	1-2 زيادة إسهامات الصندوق بشأن قضايا التمايز بين الجنسين في المنتديات والمطبوعات الدولية	شعبة الاتصالات
	2-2 إدراج إحالات إلى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في وثائق السياسات الأساسية للصندوق وفي منتجاته المعرفية	مكتب الاستراتيجية وإدارة المعرفة
	3-2 زيادة التركيز الموجه إلى قضايا التمايز بين الجنسين في حوار السياسات وتوسيع النطاق	التقرير السنوي للفعالية الإنمائية للصندوق
	4-2 زيادة المبادرات المشتركة مع وكالات إنمائية أخرى بشأن الأنشطة المتعلقة بالتمايز بين الجنسين	تقرير أنشطة شعبة السياسات والمشورة التقنية خطة العمل المشتركة للوكالات التي مقرها روما
3- تعزيز قدرات الشركاء في التصدي لقضايا التمايز بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية	1-3 تحسن في تصنيف التمايز بين الجنسين بالنسبة لحافطة القروض والمنح عند الإنجاز	تقرير أداء الحافطة، والتقرير السنوي عن نتائج وأثر عمليات الصندوق، والتقرير السنوي للفعالية الإنمائية للصندوق
	2-3 زيادة عدد المبادرات التي تدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة التي تنتبها المؤسسات	المكاتب القطرية للصندوق (مسح دوري كل خمس

الحكومية ورفع جودتها	سنوات) أو أثناء تقييم نظام تخصيص الموارد على أساس الأداء	
4-1	زيادة عدد النساء اللاتي يشغلن وظائف على درجة ف-5 أو أعلى تعملن لدى الصندوق.	4- وضع إجراءات ونهج مؤسسية تدعم التوازن بشأن التمايز بين الجنسين والتنوع
4-2	تحسن درجات النساء والرجال رداً على الأسئلة المتعلقة بالتمايز بين الجنسين في استقصاء الموظفين (مثل التوازن بين الحياة العملية والاجتماعية).	
5-1	زيادة في الموارد البشرية والمالية من ميزانية الصندوق الأساسية المستثمرة في دعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	5- دعم الموارد البشرية والمالية المؤسسية للصندوق ونظم الرصد والمساءلة
5-2	زيادة عدد الإحالات الموضوعية بالنسبة لقضايا التمايز بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية من جانب إدارة الصندوق في المنتديات العامة ووسائل الإعلام	لمسائل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دعماً تاماً
5-3	زيادة درجات الاستعراض السنوي لأداء الصندوق حول المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	
	شعبة السياسات والمشورة التقنية (مصفوفة خطة العمل الشاملة التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة)	

## إطار المساءلة

المخرجات الأساسية	مجال العمل	الشعبة
1-2 إعداد استراتيجيات الاتصالات واستقطاب التأييد وتنفيذها	2- الصندوق باعتباره محفزا لاستقطاب التأييد وإرساء الشراكات وإدارة المعرفة	شعبة الاتصالات
2-2 إنتاج أدلة مستندة إلى النتائج مستقاة من برامج ميدانية منتظمة وتوليد أنشطة نموذجية وتوثيقها وتبادلها		
2-2 إنتاج أدلة تستند إلى النتائج من برامج ميدانية منتظمة وتوليد أنشطة نموذجية وتوثيقها وتبادلها	2- الصندوق باعتباره محفزا لاستقطاب التأييد وإرساء الشراكات وإدارة المعرفة	شعبة البيئة وتغير المناخ
5-5 تطوير نظم تتبع الموارد المالية	5- المساءلة على مستوى الموارد والرصد والمساءلة المهنية	دائرة العمليات المالية
3-4 تحسن بعدي التمايز بين الجنسين والتنوع في نظم الإبلاغ القائمة	4- التوازن بشأن التمايز بين الجنسين والتنوع في الصندوق	الفريق العامل الرفيع المستوى المعني بالتمايز بين الجنسين
4-5 تحسن الإبلاغ بشأن تنفيذ السياسات ونتائجها من خلال النظم المؤسسية للإبلاغ	5- الموارد والرصد والمساءلة المهنية	
2-1 زيادة قدرات إدارة الصندوق والموظفين على التصدي لقضايا التمايز بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية	1- المشروعات والبرامج القطرية المدعومة من الصندوق	شعبة الموارد البشرية
1-4 زيادة فهم الآثار العملية للتمايز بين الجنسين والتنوع على الصندوق واقتناع الموظفين والمديرين بها	4- التوازن بشأن التمايز بين الجنسين والتنوع في الصندوق	
2-4 تعميم التمايز بين الجنسين والتنوع في البرامج التدريبية التي تنظمها شعبة الموارد البشرية		
3-4 تحسن بعدي التمايز بين الجنسين والتنوع داخل نظم الإبلاغ القائمة		
4-4 تضمين اهتمامات التمايز بين		

الجنسين والتنوع في قواعد شعبة الموارد البشرية وإجراءاتها		
1-5 التعبير عن المسؤوليات المؤسسية الخاصة بالتمايز بين الجنسين على جميع المستويات بما في ذلك تكوين فريق عامل رفيع المستوى معني بالتمايز بين الجنسين	5- الموارد والرصد والمساءلة المهنية	
2-5 تعزيز دور المستشارين الإقليميين/شبه الإقليميين/ القطريين المعنيين بالتمايز بين الجنسين وقدراتهم، وفقا للمخصصات المرصودة في الميزانية		
4-5 تحسين الإبلاغ بشأن تنفيذ السياسات ونتائجها من خلال النظم المؤسسية للإبلاغ	5- الموارد والرصد والمساءلة المهنية	مكتب التقييم المستقل
1-2 تصميم استراتيجيات الاتصالات واستقطاب التأييد وتنفيذها	2- الصندوق باعتباره محفزا لاستقطاب التأييد وإرساء الشراكات وإدارة المعرفة	مكتب الاتصال في أمريكا الشمالية
2-3 تحسين الإسهامات في منابر السياسات واستقطاب التأييد بشأن التمايز بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية		
1-5 تحديد المسؤوليات المؤسسية الخاصة بالتمايز بين الجنسين على جميع المستويات بما في ذلك تكوين فريق مهمات رفيع المستوى معني بالتمايز بين الجنسين	5- الموارد والرصد والمساءلة المهنية	لجنة إدارة العمليات
3-5 الحفاظ على المسؤولية المؤسسية بشأن اعتبارات التمايز بين الجنسين والمساواة وتمكين المرأة	5- الموارد والرصد والمساءلة المهنية	
1-1 وضع مبادئ توجيهية وإجراءات شاملة بغية تعميم التمايز بين الجنسين		المكتب الأممي/دائرة إدارة البرامج

<p>1-2 زيادة قدرات إدارة الصندوق والموظفين على التصدي لقضايا التمايز بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية</p>	<p>1- المشروعات والبرامج القطرية المدعومة من الصندوق</p>	
<p>2-3 تحسين الإسهامات في منابر السياسات واستقطاب التأييد بشأن التمايز بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية</p>		
<p>2-4 زيادة التركيز على التمايز بين الجنسين في استثمارات التمويل المشترك في مجال التنمية الريفية والزراعية</p>	<p>2- الصندوق باعتباره محفزا لاستقطاب التأييد وإرساء الشراكات وإدارة المعرفة</p>	
<p>3-1 زيادة القدرات داخل المؤسسات الحكومية الأساسية على التصدي للمساواة بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية</p>	<p>3- بناء قدرات الشركاء المنفذين والمؤسسات الحكومية</p>	
<p>5-4 تحسن الإبلاغ بشأن تنفيذ السياسات ونتائجها من خلال النظم المؤسسية للإبلاغ</p>	<p>5- الموارد والرصد والمساءلة المهنية</p>	
<p>1-2 زيادة قدرات إدارة الصندوق والموظفين على التصدي لقضايا التمايز بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية</p>	<p>1- المشروعات والبرامج القطرية المدعومة من الصندوق</p>	<p>دائرة إدارة البرامج/الشعب الإقليمية</p>
<p>1-3 توفير خبرة تقنية متخصصة مناسبة لبعثات دعم التصميم والتنفيذ</p>		
<p>1-5 تحسين قدرات المشروع على توليد الخبرات والدروس المستفادة والعمل بموجبها</p>		
<p>2-2 إنتاج أدلة تستند إلى النتائج مستقاة من برامج ميدانية منتظمة وتوليد أنشطة نموذجية وتوثيقها وتبادلها</p>	<p>2- الصندوق باعتباره محفزا لاستقطاب التأييد والتعلم وإرساء الشراكات وإدارة المعرفة</p>	
<p>3-2 تعزيز مهارات الشركاء المنفذين للتصدي لمسائل التمايز بين الجنسين</p>	<p>3- بناء قدرات الشركاء المنفذين</p>	

في مجال تصميم وتقديم مبادرات التنمية الزراعية والريفية	والمؤسسات الحكومية	
5-2 تعزيز دور المستشارين الإقليميين/ شبه الإقليميين/ القطريين المعنيين بالتمايز بين الجنسين وقدراتهم، وفقا للمخصصات المرصودة بالميزانية	5- الموارد والرصد والمساءلة المهنية	
5-4 تحسن الإبلاغ بشأن تنفيذ السياسات ونتائجها من خلال النظم المؤسسية للإبلاغ		
5-5 تطوير نظم تتبع الموارد المالية		
1-1 وضع مبادئ توجيهية وإجراءات شاملة بغية تعميم منظور التمايز بين الجنسين 1-2 زيادة قدرات إدارة الصندوق والموظفين على التصدي لقضايا التمايز بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية	1- المشروعات والبرامج القطرية المدعومة من الصندوق	دائرة إدارة البرامج/شعبة السياسات والمشورة التقنية
1-3 توفير خبرة تقنية متخصصة مناسبة إلى بعثات دعم التصميم والتنفيذ		
1-4 تحسن مؤشرات الأثر		
1-5 تحسين قدرات المشروع على توليد الخبرات والدروس المستفادة والعمل بموجبها		
1-2 تصميم استراتيجيات الاتصالات واستقطاب التأييد وتنفيذها	2- الصندوق باعتباره محفزا لاستقطاب التأييد وإرساء الشراكات وإدارة المعرفة	
2-2 إنتاج أدلة تستند إلى النتائج مستقاة من برامج ميدانية منتظمة وتوليد أنشطة نموذجية وتوثيقها وتبادلها		



3-2 تعزيز مهارات الشركاء المنفذين للتصدي للتمايز بين الجنسين في مجال تصميم وتقديم مبادرات التنمية الزراعية والريفية	3- بناء قدرات الشركاء المنفذين والمؤسسات الحكومية	
3-3 تطوير القدرات الإقليمية والوطنية للخبراء في مجال التمايز بين الجنسين		
4-2 تعميم التمايز بين الجنسين في برامج التدريب التي تقودها شعبة الموارد البشرية	4- التوازن بشأن التمايز بين الجنسين والتنوع داخل الصندوق	
4-3 تحسين بعدي التمايز بين الجنسين والتنوع داخل نظم الإبلاغ القائمة		
5-2 تعزيز دور المستشارين الإقليميين/شبه الإقليميين/ القطريين المعنيين بالتمايز بين الجنسين وقدراتهم، وفقا للمخصصات المرصودة بالميزانية	5- الموارد والرصد والمساءلة المهنية	
5-4 تحسين الإبلاغ بشأن تنفيذ السياسات ونتائجها من خلال النظم المؤسسية للإبلاغ		
5-5 تطوير نظم تتبع الموارد المالية		
5-6 تلبية متطلبات خطة العمل الشاملة بشأن المساواة بين الجنسين التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة		
2-1 تطوير استراتيجيات الاتصالات واستقطاب التأييد وتنفيذها	2- الصندوق باعتباره محفزا لاستقطاب التأييد وإرساء الشراكات وإدارة المعرفة	مكتب الشراكات وتعبئة الموارد
2-3 تحسين الإسهامات في منابر السياسات واستقطاب التأييد بشأن التمايز بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية		

4-2 زيادة تركيز استثمارات التمويل المشترك في مجال التنمية الريفية والزراعية على التمايز بين الجنسين		
4-1 تحسن مؤشرات الأثر	1- المشروعات والبرامج القطرية المدعومة من الصندوق	مجموعة عمل نظام إدارة النتائج والأثر
3-5 الحفاظ على المسؤولية المؤسسية بشأن اعتبارات التمايز بين الجنسين والمساواة وتمكين المرأة	5- الموارد والرصد والمساءلة المهنية	
1-2 تصميم استراتيجية الاتصالات واستقطاب التأييد وتنفيذها	2- الصندوق باعتباره محفزاً على استقطاب التأييد والشراكات وإدارة المعرفة	مكتب الاستراتيجية وإدارة المعرفة
2-2 إنتاج الأدلة المستندة إلى النتائج المستمدة من البرامج الميدانية المنتظمة وتوليد أنشطة نموذجية وتوثيقها وتبادلها		
3-2 تحسين الإسهامات في منابر السياسات واستقطاب التأييد على التمايز بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية		
1-3 زيادة القدرات داخل المؤسسات الحكومية الأساسية على التصدي للمساواة بين الجنسين في مجال التنمية الزراعية والريفية	3- بناء قدرات الشركاء المنفذين والمؤسسات الحكومية	
3-5 الحفاظ على المسؤولية المؤسسية بشأن اعتبارات التمايز بين الجنسين والمساواة وتمكين المرأة	5- الموارد والرصد والمساءلة المهنية	
1-2 تصميم استراتيجية الاتصالات واستقطاب التأييد وتنفيذها	2- الصندوق باعتباره محفزاً على استقطاب التأييد وإرساء الشراكات وإدارة المعرفة	الفريق المواضيعي المعني بالتمايز بين الجنسين
4-5 تحسن الإبلاغ بشأن تنفيذ السياسات ونتائجها من خلال نظم	5- الموارد والرصد والمساءلة المهنية	

الإبلاغ المؤسسية		
5-6 تلبية متطلبات خطة العمل الشاملة بشأن المساواة بين الجنسين التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة		