

Document: EB 2016/118/R.9
Agenda: 6
Date: 18 August 2016
Distribution: Public
Original: English

A



الاستثمار في السكان الريفيين

استعراض منتصف المدة لسياسة الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

مذكرة إلى السادة ممثلي الدول الأعضاء في المجلس التنفيذي

الأشخاص المرجعيون:

نشر الوثائق:

الأسئلة التقنية:

William Skinner

مدير مكتب شؤون الهيئات الرئاسية
رقم الهاتف: +39 06 5459 2974
البريد الإلكتروني: gb_office@ifad.org

Adolfo Brizzi

مدير شعبة السياسات والمشورة التقنية
رقم الهاتف: +39 06 5459 2450
البريد الإلكتروني: a.brizzi@ifad.org

Clare Bishop-Sambrook

أخصائية تقنية رئيسية - التمايز بين الجنسين والإدماج
الاجتماعي
رقم الهاتف: +39 06 5459 2489
البريد الإلكتروني: c.bishopsambrook@ifad.org

المجلس التنفيذي - الدورة الثامنة عشرة بعد المائة
روما، 21-22 سبتمبر/أيلول 2016

للاستعراض

المحتويات

- 1 أولاً- مقدمة
- 2 ثانياً- سياسة الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
- 3 ثالثاً- إحداث فرق في سبل العيش الريفية
- 5 رابعاً- الأداء على خلفية التزامات التجديدين التاسع والعاشر لموارد الصندوق
- 9 خامساً- مجالات تعزيز الفعالية وسبيل المضي إليها

الملاحق

- 15 أهداف ومجالات عمل سياسة الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
- 17 هيكلية التمايز بين الجنسين في الصندوق
- 21 المنتجات المعرفية ذات الصلة بالتمايز بين الجنسين 2012-2016
- 23 استعراض تصنيفات خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
- 26 سبيل النقاط الخمس لتعميم التمايز بين الجنسين لفترة التجديد العاشر لموارد الصندوق

التوصية

المجلس التنفيذي مدعو للموافقة على سبل المضي قدما بهذه السياسة، كما هو وارد في الوثيقة.

استعراض منتصف المدة لسياسة الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

أولاً- مقدمة

- 1- تؤكد البيئة العالمية المعقدة والمتغيرة باضطراد على إلحاح اتخاذ إجراءات جريئة بهدف تنفيذ جدول أعمال 2030 ضمن الإطار الزمني الموضوع له. ويحدد الإطار الاستراتيجي للصندوق للفترة 2016-2025، مبادئ الانخراط في الصندوق وأهدافه الاستراتيجية ومخرجاته وأركان إيصال نتائجه. وخلال التجديد العاشر لموارد الصندوق (2016-2018)، اتسمت الخطة متوسطة الأجل لدائرة إدارة البرامج بالحاجة إلى بناء عقلية تركز على النتائج، وثقافة لإيصال برنامج للقروض والمنح بما لا يقل عن 3.2 مليار دولار أمريكي والوصول إلى 130 مليون من السكان الريفيين الفقراء.
- 2- صادق المجلس التنفيذي على سياسة الصندوق بشأن التمايز بين الجنسين وتمكين المرأة عام 2012. وتوفر هذه السياسة التوجيه الاستراتيجي للصندوق لإضفاء الطابع المنتظم على جهوده، وتكثيفها وتوسيع نطاقها لسد فجوات التمايز بين الجنسين وتحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للنساء الريفيات.
- 3- والغرض من استعراض منتصف المدة¹ - كما كان متصورا في سياسة التمايز بين الجنسين - هو التحليل والتعلم من خبرة الصندوق حتى تاريخه في الترويج للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسيمكن هذا الأمر الصندوق من: تشذيب العمليات وتدابير التنفيذ، وتحديد المجالات التي تتطلب المزيد من الأعمال لتعزيز الأثر الذي تخلفه العمليات التي يدعمها الصندوق، وضمان أن يفي الصندوق بجميع المؤشرات الخمسة عشر لخطة العمل على مستوى منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بحلول عام 2017.
- 4- وعلى الرغم من أن العمل على الاستهداف لم يكن مدرجا في هذا الاستعراض، إلا أنه يمثل بعدا لا يتجزأ من مكتب شعبة السياسات والمشورة التقنية المعني بالتمايز بين الجنسين وعمل المنسقين الإقليميين. وتعد القضايا ذات الصلة بالاستهداف والتمايز بين الجنسين محورية لمهمة الصندوق وهويته. ويجعل تركيز الصندوق الصريح على النساء الريفيات والرجال الريفيين من الصندوق منظمة مختلفة عن غيره من وكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية الأخرى.

¹ يبني هذا التقرير على المدخلات التي وفرتها Rieky Stuart وهي مستشارة خاصة. وخلال استعراضها قامت المستشارة بإجراء 55 مقابلة إفرادية وضمن مجموعات مع موظفي الصندوق من 14 شعبة، وأخصائيي التمايز بين الجنسين في الوكالتين الأخرتين اللتان تتخذان من روما مقرا لهما، وأعضاء مجموعات التمايز بين الجنسين في الممثلات الدائمة لدى الوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها، واستعرضت الوثائق الأساسية وأجرت مسحين إلكترونيين لمدراء البرامج القطرية والأشخاص المرجعيين المعنيين بالتمايز بين الجنسين.

ثانياً - سياسة الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

- 5- **الخلفية.** للصندوق تاريخ طويل وراسخ في دعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويغطي التزامه 25 عاماً منذ إعداد ورقة عام 1992 بعنوان "الاستراتيجيات الرامية إلى النهوض الاقتصادي بالنساء الريفيات الفقيرات"، إلى خطة عمله للفترة 2003-2006 بشأن تعميم منظور التمايز بين الجنسين في عمليات الصندوق وإلى عملية التقييم المؤسسي التي أجراها مكتب التقييم المستقل في الصندوق عام 2010 بشأن أداء الصندوق فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأخيراً سياسة الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عام 2012.
- 6- **سياسة الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.** وافق المجلس التنفيذي على هذه السياسة في دورته في أبريل/نيسان 2012. وتتمثل الغاية من هذه السياسة في تعميق أثر وتعزيز استدامة المبادرات الإنمائية التي يدعمها الصندوق من خلال الترويج للمساواة بين الجنسين وتعزيز النهوض بالنساء في المناطق الريفية. وسيتم تحقيق ذلك من خلال ثلاثة أهداف استراتيجية تتعلق: (1) بالتمكين الاقتصادي؛ (2) والتمثيل وإعطاء الصوت؛ (3) وعبء العمل المتساوي والمشاركة في الفوائد.
- 7- وتغطي السياسة البرامج والمشروعات الممولة بمنح وقروض من الصندوق P واستقطاب التأيد، والتعاون وإرساء الشراكات، وإدارة المعرفة والاتصالات P وبناء القدرات. كذلك فهي تروج أيضاً للمساواة بين الجنسين داخل المنظمة (بما في ذلك التوظيف والموارد المالية). وتتضمن السياسة أيضاً خطة للتنفيذ وإطاراً للمساءلة على مستوى الشعب > وهناك خمسة مخرجات رئيسية لها وجملة من المؤشرات لكل مخرج (انظر الملحق الأول). وخلال إعدادها، تمت مواعمة خصائص السياسة الأساسية مع مؤشرات الأداء الخمسة عشرة الموجودة في خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- 8- **الروابط مع الإطار الاستراتيجي والتزامات تجديد الموارد.** يعتبر التمايز بين الجنسين موضوعاً شاملاً ومبدأً أساسياً من مبادئ إرساء الشراكات في الإطار الاستراتيجي للصندوق في الفترة 2011-2015، ويبقى أحد مبادئ الانخراط في الإطار الاستراتيجي للصندوق للفترة 2016-2025. وقد وضع كل من التجديدين التاسع والعاشر لموارد الصندوق أهدافاً تتعلق بجودة القروض من منظور التمايز بين الجنسين، وتمثيل المرأة في وظائف الصندوق. كذلك يضم التجديد العاشر للموارد التزامات بالإيفاء بمؤشرات خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن التمايز بين الجنسين وتمكين المرأة، ويشذب منهجية تتبع الموارد المالية.
- 9- **هيكلية التمايز بين الجنسين في الصندوق.** يضم الموظفون المكرسون للعمل على التمايز بين الجنسين في الصندوق حالياً: مكتبا للتمايز بين الجنسين في شعبة السياسات والمشورة التقنية، يضم موظفين فنيين اثنين، و0.5 موظف خدمات عامة، وموظفاً مهنيًا مبتدئاً واحداً، ومنسقين إقليميين منبدين لقضايا التمايز بين الجنسين في أفريقيا الشرقية والجنوبية، وأفريقيا الغربية والوسطى. ويضطلع فريق التمايز بين الجنسين بالمسؤولية عن تنفيذ سياسة الاستهداف، في حين يضطلع المنسقان الإقليميان أيضاً بالمسؤولية عن الشباب. ويستفيد مكتب التمايز بين الجنسين بانتظام من خبرات المستشارين، وبخاصة فيما يتعلق بإدارة المعرفة، وبناء القدرات، ودعم البعثات. إضافة إلى ذلك، هنالك 17 شخصية مرجعية للتمايز بين الجنسين في المنظمة بأسرها. ويتطلب تعميم مفهوم التمايز بين الجنسين في المنظمة مساهمة جميع الموظفين في الصندوق بتنفيذ سياسة التمايز بين الجنسين عندما يكون ذلك ملائماً. وأما المسارات العامة الأساسية

فقتضمن: دعم تصميم وتنفيذ المشروعات؛ تصميم وتنفيذ المنح والمبادرات الممولة بالأموال التكميلية؛ وبناء القدرات؛ وإدارة المعرفة وإرساء الشراكات؛ والمسؤوليات على نطاق المنظمة بأسرها. وهناك المزيد من التفاصيل حول هيكلية التمايز بين الجنسين يمكن الوصول إليها في الملحق الثاني والمنتجات المعرفية المدرجة في الملحق الثالث.

10- **الإشراف والإبلاغ.** تقترح السياسة أن يقوم مدير رفيع المستوى بقيادة فريق عمل رفيع المستوى بشأن التمايز بين الجنسين بالإشراف على تنفيذ السياسة. ومن الناحية العملية، فقد كان من الأكثر استدامة الاستفادة من النظم الموجودة ولذلك يتم توفير الإشراف المؤسسي والمساءلة من خلال لجنة إدارة العمليات. إضافة إلى ذلك فقد عينت إدارة الصندوق "قائدا للتمايز بين الجنسين" رفيع المستوى، وهو حاليا نائب الرئيس المساعد لدائرة إدارة البرامج. ويتم إبلاغ المجلس التنفيذي عن التقدم المحرز في تنفيذ السياسة سنويا في ملحق مرفق بتقرير الفعالية الإنمائية للصندوق، وسيعرض التقرير الخامس على المجلس في دورة سبتمبر/أيلول 2016.

ثالثا- إحداث فرق في سبل العيش الريفية

11- انعكس التزام الصندوق المستمر لتعميم التمايز بين الجنسين في عملياته، وتمثيل النساء بين الأشخاص الذين يتلقون الخدمات من المشروعات التي يدعمها الصندوق بزيادة طرأت خلال فترة التجديد التاسع لموارد الصندوق من 28 مليون عام 2011 إلى 56 مليون عام 2015؛ وبحلول بداية التجديد العاشر لموارد الصندوق، وصل نصيب النساء إلى نصف عدد المستفيدين الإجماليين. وهيمنت النساء على التدريب في مواضيع الأعمال والمبادرات الفردية والإدارة المجتمعية، كما شكّلت النساء حوالي نصف المتدربين على ممارسات الإنتاج المحصولي والحيواني. وانخرطت النساء بنشاط أيضا في الخدمات المالية الريفية كمقترضات ومدخرات في آن معا. ومن خلال هذه الأنشطة لم يكن ينظر للنساء بمعزل عن أسرهن وعوائلهن ومجتمعاتهن. ويعتبر التغيير في الأدوار والعلاقات الخاصة بكل من النساء والرجال شرطا مسبقا للمساواة بين الجنسين. وقد وجدت تقديرات للأثر خلال فترة التجديد التاسع لموارد الصندوق والمستندة إلى تحاليل وسطية للعديد من مؤشرات تمكين النساء المختلفة في ثمانية مشروعات، بأن المستفيدات أظهرن مخرجات خاصة بتمكين النساء² أعلى بـ 5 في المائة مقارنة بمجموعة مقارنة مرجعية من المزارعين. وتتضمن عوامل المساهمة للترويج لوصول النساء للأنشطة الاقتصادية وانخراطهن في إدارة مجموعات المستخدمين، أنشطة بناء القدرات وبرامج الائتمان المصممة خصيصا للنساء.

12- خلقت الاستثمارات التي يدعمها الصندوق الفرص للتطرق لثلاثة أهداف استراتيجية في سياسة التمايز بين الجنسين. وأسهمت المبادرات المخصصة بما يلي:

- **التمكين الاقتصادي:** من خلال تحسين الوصول إلى التكنولوجيات والخدمات الاستشارية والمالية وتعزيز القدرات التقنية وقدرات الأعمال، طور الريفيون نساء ورجالا مشروعات للإنتاج المحصولي والحيواني، وانخرطوا في الأسواق وفي إنشاء أعمال خارج المزرعة. ووفرت حقوق الأراضي الآمنة، بما في ذلك صكوك ملكية الأراضي المشتركة والفردية والاعتراف بحقوق النساء في الإرث، أساس الاستثمارات

² تقاس مخرجات التمايز بين الجنسين في مجالات المشاركة في الأنشطة الاقتصادية والانخراط في المجموعات المجتمعية؛ الوصول إلى/ملكية الأراضي والحيوانات؛ ومستويات التعليم ومحو الأمية والسيطرة على/اتخاذ القرارات بشأن الأعمال والنقطة الاقتصادية والاقتراض الخاص بالأسرة.

طويلة الأمد في الأراضي والأساليب الزراعية المستدامة بيئياً، علاوة على تشكيلها لمصدر للضمانات. وبالإضافة إلى المشورة على المستوى الإنتاجي، تطرقت الخدمات الاستشارية أيضاً للقضايا التغذوية، بما يتعدى حدائق المطابخ والحد من خسائر ما بعد الحصاد وسلامة الأغذية. وأسهمت هذه التغييرات الإيجابية في زيادة الدخل وتوفير الأمن الغذائي بصورة أكبر. ووفرت التقنيات الزراعية المحسنة، وتجميع العمل من خلال الإجراءات المشتركة لتوفير الوقت كما قللت من العبء. وزادت مشروعات سلاسل القيمة وبصورة كبيرة من العائدات التي تسيطر عليها النساء والمنبتقة من تصنيع المنتجات الزراعية وغيرها من أنشطة إضافة القيمة.

- **اتخاذ القرارات والتمثيل:** تروج عضوية وقيادة المنظمات القاعدية مثل، منظمات إدارة الموارد الطبيعية، ومنظمات المنتجين، ومجموعات العون الذاتي، وهياكل الحوكمة على المستوى المجتمعي، ومجالس المؤسسات المالية المجتمعية، وفريق خبراء أصحاب المصلحة بسلاسل القيمة، علاوة على تمثيل المجتمعات المحلية في المجالس الحكومية، لثقة النساء بأنفسهن وتعزز من صوتهن. وتضمن أيضاً أن ينعكس منظور النساء في المجالات الحاسمة في اتخاذ القرارات التي لا تخلق الفرص الاقتصادية فحسب، إنما تحسن من نوعية حياتهن. ومن خلال الاتحاد، يمكن للنساء أيضاً أن يستفدن من اقتصادات الحجم الكبير للوصول إلى الأسواق والائتمان، والمدخلات والخدمات. ويمكن ذلك النساء أيضاً من تعظيم صوتهن في صياغة السياسات التي تؤثر على البيئة وسبل عيشهن.
- **تقليل عبء العمل وجعله متساوياً:** لا تعمل مواعد الطهي التي تتسم بفعالية استخدام الوقود ونظم الهاضمات البيولوجية، والطاقة الشمسية والأحراج القروية التي تديرها النساء على توفير الوقت اللازم لجمع الوقود فحسب بل تحد في الوقت نفسه من استنشاق الأبخرة السامة. وبصورة متشابهة، توفر الاستثمارات في إدارة المياه والبنى التحتية لتعبئة المياه لاستخدامات متعددة في المنازل من الوقت اللازم لجلب المياه. وهي تخلق الفرص أيضاً للحدائق المنزلية وتربية الحيوانات الصغيرة لتحسين التغذية الأسرية وتوليد الدخل. ويعتبر توفير الوقت هاما بصورة متزايدة، لأن مهام جلب المياه وجمع حطب الوقود تغدو أكثر مشقة مع تدمير الموائل وزيادة حصول موجات الجفاف. كذلك فإنه يولد فوائد كبيرة لرفاهية الأسر لأن النساء، وهن أكثر موفرات للرعاية، سيتمتعن بمزيد من الوقت للاهتمام باحتياجات الآخرين ضمن أسرهن.

13- ويجري الصندوق تجارب في أنشطة المشروعات التحولية الخاصة بالتمايز بين الجنسين على المستويين الأسري والمجتمعي مما يتعدى التعامل مع عوارض انعدام المساواة بين الجنسين للتطرق إلى الأسباب الجذرية، بما في ذلك العادات، والأوضاع والسلوكيات، والنظم الاجتماعية. وتتضمن هذه المبادرات: المنهجية الأسرية لخلق وتنفيذ رؤية أسرية مشتركة لتحسين اتخاذ القرار؛ وتوازن عبء العمل المتساوي؛ وتشاطر الفوائد من أنشطة سبل العيش؛ ومحو الأمية الوظيفية؛ وتطوير المهارات في الإلمام بالأولويات المالية للجميع، بما في ذلك، الزبائن المصرفيين الذين لا يتعاملون مع فروع المصارف وإنما يستخدمون تطبيقات الهواتف المحمولة وآلات صرف النقود أو العمليات المصرفية الإلكترونية؛ وتحقيق الاستفادة المالية من المنتجات الادخارية على المدى المتوسط إلى الطويل؛ وتوسيع نطاق وضع برامج التخرج المالي؛ ومحو الأمية القانونية بالنسبة لحقوق النساء؛ والخدمات شبه القانونية؛ ومهارات قيادة العون الذاتي؛ ومهارات التفاوض لتنمية سلاسل القيمة؛ والانخراط مع الرجال لأغراض المساواة بين الجنسين. ومن خلال

هذه الإجراءات، يتم إيلاء الاهتمام للتطرق للأبعاد الاجتماعية والثقافية للمساواة بين الجنسين ذات الصلة بالشباب والشعوب الأصلية.

14- وتثبت البراهين من الميدان بأن الوصول إلى قدر أكبر من المساواة بين الجنسين وتمكين النساء من شأنه أن يسهم في زيادة الإنتاج والدخل، وفي الوصول إلى سبل عيش أكثر صموداً وتحسين رفاهية جميع أفراد الأسرة. علاوة على تعزيز الأداء الإجمالي للمشروعات وزيادة استدامة الفوائد على المدى الطويل.

رابعاً - الأداء على خلفية التزامات التجديدين التاسع والعاشر لموارد الصندوق

15- يعتبر التمايز بين الجنسين أكثر الأبعاد المرصودة بصورة شاملة في نظام رصد نتائج الصندوق، مع الأهداف والإبلاغ في المراحل الثلاثة من دورة مشروعات القروض (عند الدخول، والتنفيذ والإنجاز)، علاوة على إدارة الموارد البشرية والميزانية الإدارية. ويبلغ هذا القسم عن التقدم المحرز على خلفية الأهداف الموضوعية للتمايز بين الجنسين في إطار قياس النتائج في الصندوق³ وفي مؤشرات خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

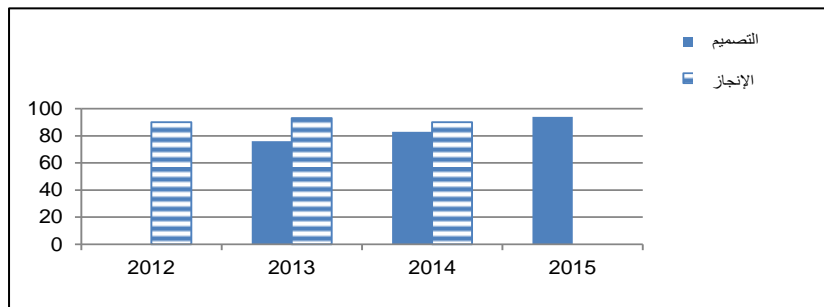
16- **حافطة القروض.** من خلال التجديد التاسع لموارد الصندوق، التزم الصندوق بما يلي:

- ضمان أن تصنف 90 في المائة من تصميمات المشروعات في الصندوق على أنها مرضية إلى حد ما أو أفضل من ذلك في تعميمها لقضايا التمايز بين الجنسين جزئياً؛
- ضمان أن تصنف 90 في المائة من المشروعات على أنها مرضية إلى حد ما أو أفضل من ذلك في تعميمها لقضايا التمايز بين الجنسين جزئياً عند الإنجاز.

17- تحسن تصميم المشروعات من منظور التمايز بين الجنسين، إذ ارتفعت النسبة المصنفة منها على أنها مرضية إلى حد ما من 74 في المائة عام 2013 إلى 94 في المائة عام 2015. فمنذ عام 2012، صنفت 90 في المائة من المشروعات على الأقل على أنها مرضية إلى حد ما على الأقل عند الإنجاز (انظر الشكل 1).

الشكل 1:

المشروعات المصنفة على أنها مرضية إلى حد ما على الأقل عند التصميم والإنجاز بشأن قضايا التمايز بين الجنسين (النسبة المئوية للمشروعات)



المصدر: التقرير السنوي عن التمايز بين الجنسين في تقرير الفعالية الإثباتية للصندوق لعام 2016.

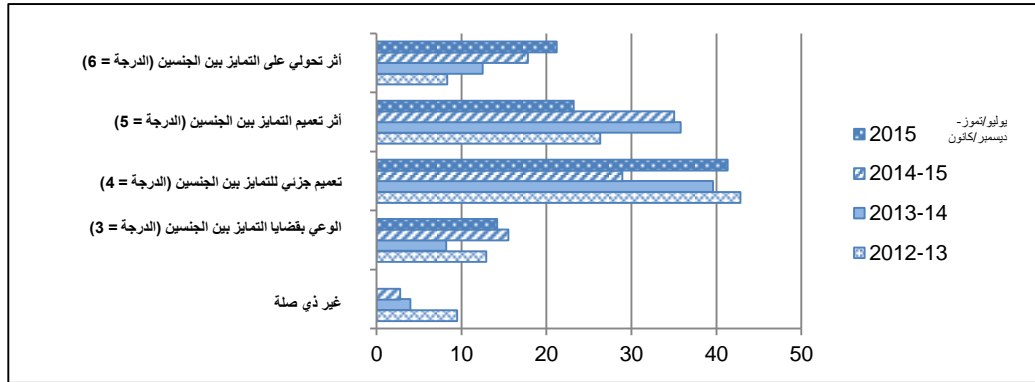
³ لاستعراض مفصل للتقدم السنوي بشأن مجالات العمل الخمسة في سياسة التمايز بين الجنسين، انظر التقارير السنوية عن سياسة المساواة بين الجنسين المرفقة بتقارير الفعالية الإثباتية للصندوق كملحق.

18- وخلال التجديد العاشر للموارد، تطلع الصندوق للتحرك بما يتعدى تعميم قضايا التمايز بين الجنسين بهدف تحقيق أثر تحولي بالنسبة للتمايز بين الجنسين. وبالتالي، يتمثل الهدف الأكثر طموحا في تصنيف تصميمات 90 في المائة من المشروعات على الأقل على أنها قامت بتعميم قضايا التمايز بين الجنسين جزئيا (مرض إلى حد ما = 4)، منها ما يساوي على الأقل 50 في المائة حققت تعميما كاملا لقضايا التمايز بين الجنسين (مرض = 5) و15 في المائة على الأقل حققت أثرا تحوليا للتمايز بين الجنسين (مرض للغاية = 6).

19- ويعرض الشكل 2 بيانات حول القروض التي صادق عليها المجلس التنفيذي بين عامي 2012 و2015⁴. وتشير آخر البيانات (سبتمبر/أيلول- ديسمبر/كانون الثاني 2015، والتي تغطي 38 قرضا بقيمة إجمالية قدرها 935 مليون دولار أمريكي) إلى أن 86 في المائة من قيمة القروض مصنفة على أنها مرضية إلى حد ما أو أفضل من ذلك فيما يتعلق بالتمايز بين الجنسين. وازدادت نسبة قيمة القروض الإجمالية المصنفة على أنها محققة لأثر تحولي⁵ على التمايز بين الجنسين من 21 في المائة عام 2015. وأما النسبة للقروض التي صنفت على أنها قامت بتعميم التمايز بين الجنسين⁶ جزئيا في عام 2015، فيهيمن عليها استثماران كبيران رئيسيان يصل نصيبهما إلى حوالي 20 في المائة من إجمالي الاستثمارات في هذه الفترة.

الشكل 2:

توسيع توزيع القيم الإجمالية للقروض المصادق عليها من سبتمبر/أيلول 2012 إلى أبريل/نيسان 2015، حسب درجة الممنوحة للتمايز بين الجنسين (نسبة القيمة الإجمالية للقروض)



المصدر: التقرير السنوي عن التمايز بين الجنسين في تقرير الفعالية الإثباتية للصندوق لعام 2016.

20- **المساواة بين الجنسين في التوظيف في الصندوق.** مع أن الصندوق قد بذل جهودا لزيادة عدد النساء في المناصب رفيعة المستوى، إلا أنه لم يفِ حتى الآن بالأهداف الموضوعية للتجديدين التاسع والعاشر للموارد الصندوق بشأن وصول نسبة النساء إلى ما يقل عن 35 في المائة من المناصب من رتبة الفئة الفنية ف-5

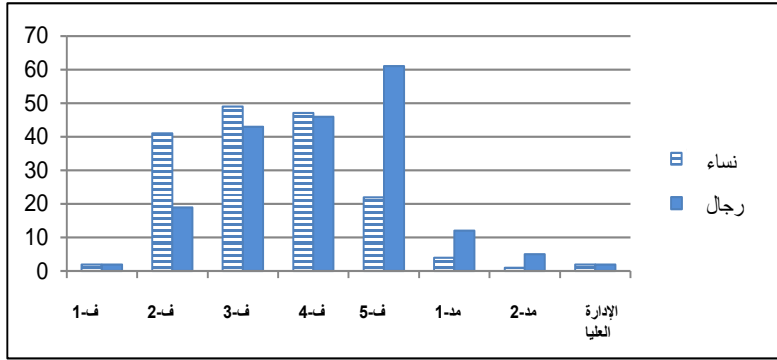
⁴ في الفترة 2012-2013: 35 قرضا بقيمة إجمالية قدرها 825 مليون دولار أمريكي؛ وفي الفترة 2013-2014: 34 قرضا بقيمة إجمالية قدرها 882 مليون دولار أمريكي؛ وفي الفترة 2014-2015: 30 قرضا بقيمة إجمالية قدرها 829 مليون دولار أمريكي.

⁵ الأثر التحولي للتمايز بين الجنسين: يعني الأنشطة التي تتجاوز التطرق لعوارض انعدام المساواة بين الجنسين لتتطرق لمعالجة الأعراف الاجتماعية والمواقف والسلوكيات والنظم الاجتماعية المتسببة بها.

⁶ التعميم الجزئي لقضايا التمايز بين الجنسين: تعميم الاعتبارات الخاصة بالتمايز بين الجنسين في عدد محدود من مظاهر تصميم المكونات. أما التعميم الكامل فيعني إدراج الالتزام بالمساواة بين الجنسين بصورة شاملة في الأنشطة، وينعكس في تأمين الموارد البشرية والمالية علاوة على الإجراءات والتدابير التشغيلية.

وأعلى من ذلك. وتصل نسبة النساء إلى 60 في المائة من إجمالي تعداد الموظفين في الصندوق؛ 81 في المائة من موظفي الخدمة العامة؛ و48 في المائة من الموظفين الفنيين (بتاريخ 30 يونيو/حزيران 2016). وقد أحرزت المنظمة تقدماً في تعيين الموظفين من النساء في المرتبة الفنية ف-4 وما أعلى من ذلك (حيث تصل نسبتهن الآن إلى 38 في المائة)، ولكن تعيين النساء في الفئة الفنية ف-5 وأعلى من ذلك يبدو محفوفاً بتحديات أكبر (27 في المائة)، (انظر الشكل 3). وفي أحدث المقارنات، تبين للحملة الإجمالية للموظفين الفنيين في الصندوق ومنظومة الأمم المتحدة بأسرها (لعام 2014 - انظر الشكل 3)، أن المقارنة جيدة فيما يتعلق بالفئة الفنية ف-1 إلى الفئة الفنية ف-4 والإدارة، ولكن تمثيل النساء في الصندوق يقل عن الوسطي في الأمم المتحدة بالنسبة للمنصب الفني ف-5 والمدراء⁷. وعلى العموم فإن الإيفاء بهدف خطة العمل على مستوى المنظومة بالنسبة للمساواة بين الجنسين في الفئة الفنية ف-4 وأعلى من ذلك محفوف بالتحديات بالنسبة لوكالات الأمم المتحدة جميعها.

الشكل 3: المقارنة بين موظفي الصندوق حسب الفئة بتاريخ 30 يونيو/حزيران 2016 (عدد النساء والرجال)



المصدر: شعبة الموارد البشرية

21- تتبع حصة تكاليف ووقت الموظفين المكرسة لقضايا التمايز بين الجنسين. حللت دائرة مكتب الميزانية وتطوير المنظمة التزامات الموظفين وأنشطة التمايز بين الجنسين خلال إعداد الميزانية العادية لعام 2016. وأشارت البيانات إلى أن نحو 10 في المائة من تكاليف الموظفين الإجمالية تُنفق على أنشطة ذات صلة بالتمايز بين الجنسين، وهي نسبة مماثلة لعام 2015، ولكنها أعلى بكثير من النسبة التقديرية لعام 2014 البالغة 6 في المائة. وبموجب التجديد العاشر للموارد، يتوجب على المكتب تطوير كل من نهجه وجمع بياناته بصورة أكبر.⁸

22- وضع مؤشرات أداء الصندوق على خلفية المؤشرات التي وضعتها خطة العمل على مستوى المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. توفر خطة العمل على مستوى المنظومة بشأن المساواة بين

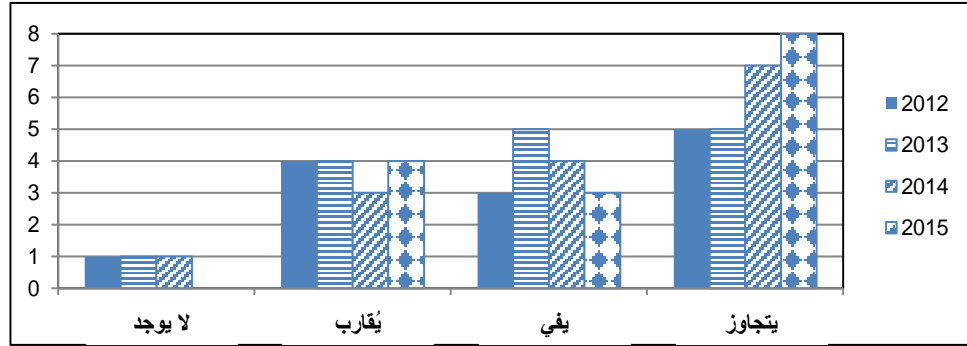
⁷ كان أداء الصندوق أقل مقارنة بالمعايير الخارجية لتمثيل النساء من الرتبة الفنية ف-5 وأعلى من ذلك من ذلك. وهي تتضمن: مصرف التنمية الآسيوي-28 في المائة؛ ومصرف التنمية الأفريقي-31 في المائة؛ ومصرف التنمية للبلدان الأمريكية-33 في المائة. وتشبه ملامح توظيف النساء في الصندوق بصورة كبيرة ما يتبعه البنك الدولي في ممارسات الزراعة العالمية التابعة للبنك الدولي، حيث يصل نصيب النساء إلى 69 في المائة بما يعادل الفئة المهنية ف-1 إلى ف-4 و29 في المائة بما يعادل ف-5 وأعلى من ذلك من ذلك.

⁸ في سياق عملية اللامركزية في الصندوق، من الجدير بالملاحظة أنه ومنذ عام 2015، تطلب هيئة الأمم المتحدة للمرأة من المكاتب القطرية للصندوق من خلال الفرق القطرية للأمم المتحدة، بتحديد عبء العمل ذي الصلة بالتمايز بين الجنسين لموظفي الأمم المتحدة على المستوى القطري.

الجنسين وتمكين المرأة إطارا للمساءلة لتتبع التقدم المحرز على خلفية 15 مؤشرا للأداء. وكذلك فإنها تعتبر نقطة مرجعية مفيدة لوضع مؤشرات لأداء الصندوق على خلفية الوكالات الأخرى للأمم المتحدة. وبموجب التجديد العاشر للموارد فقد التزم الصندوق بالإيفاء أو تجاوز المؤشرات الـ 15 جميعها بحلول عام 2017، بما يتسق مع الإطار الزمني لمنظومة الأمم المتحدة. واستمر الصندوق في تحسين أدائه الإجمالي بزيادة عدد المؤشرات التي تم الإيفاء بها أو تجاوزها من 8 عام 2012 إلى 11 عام 2015 (انظر الشكل 4). وأما المجالات التي تجاوز فيها الصندوق بالفعل المتطلبات الموضوعية فهي الإدارة المسؤولة للأداء، وإدارة النتائج بما في ذلك المراجعة والرصد والتقييم؛ والثقافة في المنظمة؛ وإدارة المعرفة وآلية التنسيق بين الوكالات. وأما المجالات التي وفر فيها الصندوق المتطلبات فهي: السياسات والتخطيط، والتقييم وتتبع الموارد المالية. وهناك حاجة لمزيد من العمل على هيكلية التمايز بين الجنسين، وتقدير قدرات الموظفين وتمييزها، والموارد المالية، وستتم مناقشتها في المقطع خامسا. أما التفاصيل بشأن المؤشرات المخصصة فمعرضة في الملحق الرابع.

الشكل 4:

أداء الصندوق مقارنة بالمؤشرات الخمسة عشرة لخطة العمل على مستوى منظومة الأمم المتحدة بشأن التمايز بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة 2012-2015 (عدد المؤشرات)



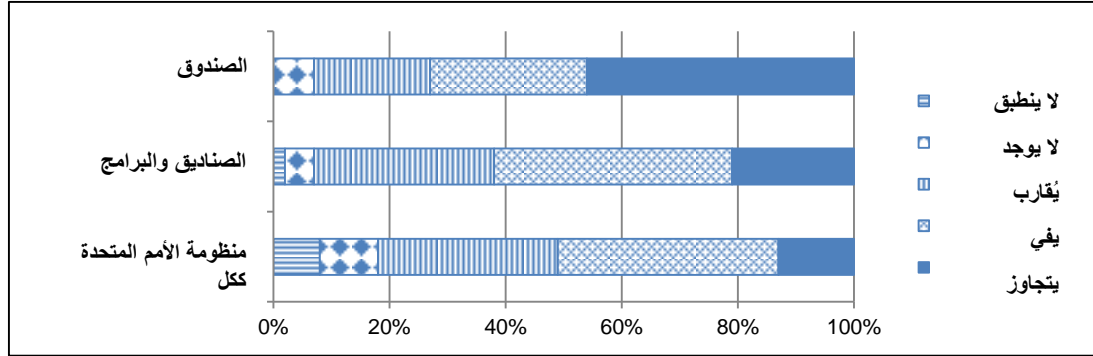
المصدر: التقرير السنوي عن التمايز بين الجنسين في تقرير الفعالية الإنمائية للصندوق عام 2016.

23- حظي الصندوق بالثناء كقائد بين كيانات الأمم المتحدة بسبب التقدم الذي أحرزه بالإيفاء بمؤشرات خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويعد أداء الصندوق أفضل من منظومة الأمم المتحدة ككل، وأفضل من وكالات الأمم المتحدة المجمع كصناديق أو برامج (انظر الشكل 5).⁹

⁹ في عام 2015، وفي رسالة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة لرئيس الصندوق أشير إلى أنه: "ليس من المبالغة القول أنه وبسبب كفاءة والتزام فريق التمايز بين الجنسين في الصندوق، يبرز هذا الكيان وبصورة واضحة كقائد ضمن نظام الأمم المتحدة في هذا المجال".

الشكل 5:

المقارنة بين أداء الصندوق وبين أداء منظومة الأمم المتحدة وجميع الصناديق والبرامج فيها. (النسبة المئوية للتصنيف حسب نوع الكيان)



المصدر: هيئة الأمم المتحدة للمرأة 2015.

24- **التقديرات الأخرى.** يفي الصندوق بجميع متطلبات تقدير تعميم التمايز بين الجنسين الذي أجرته الأمانة العامة لمرفق البيئة العالمية لجميع وكالات المرفق عام 2013. ووجد التقدير الذي أجرته شبكات تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف عام 2013 بأن الصندوق قد زاد من تعميم الأولويات الشاملة بما في ذلك التمايز بين الجنسين في استراتيجياته وسياساته وعملياته منذ عام 2010. وصنف أداء الصندوق على أنه قوي استنادا إلى الوثائق وملائم أو أفضل من ذلك وفقا للجهات المانحة والشركاء.

خامسا- مجالات تعزيز الفعالية وسبيل المضي إليها

25- على وجه العموم، يستمر الصندوق في أداء دور جيد في مساهمته في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مقارنة بنظرائه من وكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية الأخرى، إلا أنه مازال يتوجب عليه زيادة جهوده بهدف الإيفاء بالمتطلبات الواردة في إطار الاستراتيجية الطموح الجديد. ومن أهم نقاط قوة الصندوق وضوح وتركيز سياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، التي تم إدماجها في إطاره الاستراتيجي وفي عمليات برامجه. وأما المجالات التي توفر الفرص لتعزيز تنفيذ السياسة فهي ما يرد مناقشته أدناه.

26- **صلة السياسة.** أشار جميع الذين تقدموا بإجابات والذين تمت استشارتهم في استعراض منتصف المدة بسهولة فهم السياسة، وبأنها معروفة على نطاق واسع في المنظمة، وذات صلة عالية، وتوفر التوجيه المفيد لموظفي الصندوق، ووحدات إدارة برامجه وجملة من شركائه. وأشار المنسقون الإقليميون لقضايا التمايز بين الجنسين إلى أن السياسة قد ساعدتهم للغاية في الانخراط السياساتي على المستوى القطري لأنها تعكس وبصورة رسمية أولوية من أولويات المنظمة، كما أن أهدافها مفهومة بسهولة وتتواءم مع الأولويات القطرية. وأشار إلى أن هيكلية الإدارة العليا في الصندوق تتضمن مسؤولية الإشراف على سياسة المساواة بين الجنسين وتنفيذها.¹⁰

¹⁰ لتجاوز متطلبات المؤشر 1 الوارد في خطة العمل على مستوى المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، من الضروري وجود آلية على مستوى الإدارة العليا لضمان المساءلة على الترويج للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

27- **المضي قدما:** تمديد فترة تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين إلى الإطار الاستراتيجي الجديد 2016-2025 وإيجاد خط زمني لاستعراض السياسة وتقييمها (2020).

28- **هيكلية التمايز بين الجنسين.** ازداد دعم الصندوق لتصميم وتنفيذ مشروعاته، كما تم تعزيز الاستثمارات في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في القروض والمنح. وفي الوقت نفسه، فإن المتطلبات على هيكلية التمايز بين الجنسين قد توسعت بصورة كبيرة مع التزامات خطة العمل على نطاق المنظومة. وهناك اعتماد على مكتب التمايز بين الجنسين في شعبة السياسات والمشورة التقنية لأداء جملة من المهام ذات الصلة بالتمايز بين الجنسين التي يتوجب تعميمها عبر المنظمة. ويعيق من قدرة الأشخاص المرجعيين للتمايز بين الجنسين عدم كفاية الوقت المخصص لأداء هذه المهام، إضافة إلى عبء العمل المنتظم الذي يضطلعون به. ونتيجة لذلك، فإن الهيكلية الحالية للتمايز بين الجنسين¹¹ بالكاد تتمكن من التكيف مع مستويات الابتكار، وتوسيع النطاق والتعلم مما يشكل متطلبات ضرورية في الإطار الاستراتيجي.

29- **زيادة الطلب على الموظفين المكرسين لقضايا التمايز بين الجنسين.** تشير التغذية الراجعة من مقابلات استعراض منتصف المدة إلى أن فرق التمايز بين الجنسين في الصندوق (أي موظفي مكتب التمايز بين الجنسين في شعبة السياسات والمشورة التقنية والمنسقين الإقليميين) تحظى بالتقدير على خبرتها التقنية، وبخاصة في دعم قدرة الصندوق في الجمع بين النهج الوصفية والعملية ولنهجها التعاوني البناء في عملها. وينظر إليها على أنها عالية الكفاءة، ومن السهل التواصل معها وهي بناءة ومتفانية، ويتم السعي للحصول على مساهماتها. كذلك فإن الموظفين في الإقليميين اللذين يمتلكان منسقين إيجابيين للغاية بشأن الخبرات التي يتمتعان بها. ويسهم مكتب التمايز بين الجنسين في شعبة السياسات والمشورة التقنية بصورة كبيرة في جهود الأمم المتحدة لعرض وضع النساء الريفيات، على سبيل المثال، فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة والمفوضية الخاصة بوضع النساء. ويتم السعي لجهود المنسقين الإقليميين الاثنتين لتوسيع نطاق لأفضل الممارسات في مشروعات الصندوق على المستوى الوطني، ويطلب منهما رأيهما في التبعات السياسية على نجاحات الصندوق في هذا المجال. وعلى الرغم من أن هنالك رضا عام على الدعم الذي يتم تلقيه من مكتب التمايز بين الجنسين في شعبة السياسات والمشورة التقنية، إلا أنه يعتبر غير متكافئ بين الأقاليم. وأما أهم الشواغل فهي محدودية توفر الموظفين مقارنة بالطلب المتزايد عليهم، وبخاصة لأغراض دعم التنفيذ. وقد وجد استعراض وظائف شعبة السياسات والمشورة التقنية بأن عبء العمل الأساسي الذي يتحمله المكتب في مقر الصندوق يعادل ثلاثة موظفين فنيين.¹²

30- **المضي قدما:** تعزيز هيكلية التمايز بين الجنسين من خلال التالي: (1) الترويج لإدماج أوثق لفريق التمايز بين الجنسين في الصندوق عبر الدوائر وبين المقر والميدان؛ (2) تعزيز تزويد فريق التمايز بين الجنسين بموظفين (مكتب شعبة السياسات والمشورة التقنية والمنسقين الإقليميين) للاستجابة للاحتياجات العملياتية وجدول الأعمال العالمي؛ (3) رفد فريق التمايز بين الجنسين بموظفين فنيين مؤقنين ومستشارين حيثما

¹¹ للإيفاء بالموشر 10 من مؤشرات خطة العمل على نطاق المنظومة، فإن وجود الأخصائيين في مكتب قضايا التمايز بين الجنسين في شعبة السياسات والمشورة التقنية والمنسقين الإقليميين بحاجة لأن يكون كافيا للإيفاء بالمهمة السياسية للتمايز بين الجنسين في الصندوق.
¹² يتم أداء هذه المهمة حاليا من قبل موظف واحد برتبة ف-5، وواحد برتبة ف-4، وموظف فني مؤقت (بعقد محدود ممول من خلال البرنامج المشترك لتسريع التقدم المحرز نحو التمكين الاقتصادي للنساء الريفيات)، بالإضافة إلى موظف فني مبتدئ.

تستدعي الحاجة؛ (4) الترويج للفرص المتاحة للمنسقين الإقليميين للعمل مع المكتب في المقر على أساس متناوب لفترة ستة أشهر كجزء من التطور الوظيفي وخطة التحرك الخاصة بهم.

31- **مشاركة الشعب من غير دائرة إدارة البرنامج.** هنالك أمثلة على الموازنة الجيدة للأدوار والمسؤوليات لتنفيذ سياسة التمايز بين الجنسين ضمن الصندوق. وهناك بعض الأشخاص الاستثنائيين سواء داخل شبكة الأشخاص المرجعيين المعنيين بالتقييم أو خارجها ممن اتخذوا مبادرات للعمل إسهاما في تعميم التمايز بين الجنسين. والخطوات الأخيرة - التي يتم تيسيرها غالبا من قبل الشخصيات المرجعية - تتضمن: تحليل قامت به شعبة الميزانية وتطوير المنظمة للميزانية العادية؛ وطلب تقدمت به شعبة الموارد البشرية للحصول على المشورة من مكتب التمايز بين الجنسين بشأن إدماج أبعاد التمايز بين الجنسين في إطار الكفاءات؛ والاهتمام الذي أولاه مكتب الإشراف والمراجعة للمساواة بين الجنسين؛ والجهود التي يبذلها مكتب التقييم المستقل لضمان الاتساق في تصنيف أبعاد التمايز بين الجنسين في المشروعات باستخدام المعايير التي يستخدمها مكتب التمايز بين الجنسين. وتقوم شعبة الاتصالات، وبصورة منتظمة، بإدماج اعتبارات التمايز بين الجنسين في عملها ومنتجاتها. ويقود فريق التمايز بين الجنسين في الصندوق العمل على الشراكات وإدارة المعرفة بدعم من موظفي دائرة إدارة البرامج، وبالتعاون مع دائرة الاستراتيجية وإدارة المعرفة، ومكتب الشراكات وتعبئة الموارد ومكتب نيويورك. وقد عمل مكتب التمايز بين الجنسين مع دائرة الاستراتيجية وإدارة المعرفة لمواصلة مؤشر تمكين المرأة في الزراعة لإدراجه في تقييمات الأثر.¹³

32- حددت سياسة المساواة بين الجنسين والمسؤوليات عن تنفيذ الأنشطة المختلفة ذات الصلة بالسياسة كما أكده استعراض وظائف شعبة السياسات والمشورة التقنية. ولكن ومن الناحية العملية، غالبا ما تعتمد الشعب الأخرى من غير دائرة البرامج على هذا المكتب للقيادة والتوجيه بشأن تعزيز أدائها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، مما يقلص من الوقت المتاح لموظفي المكتب للقيام بالدعم البرامجي. وبالتالي فإن النموذج المتبع حاليا هو نموذج يقوم على ردود الفعل عوضا عن كونه إدارة استباقية.

33- **المضي قدما:** مع زيادة الطلب على الخدمات وبوجود القدرات المحدودة، لا يمكن إدخال التحسينات إلا من خلال تعميم أكبر للمسؤوليات في المنظمة بأسرها.

34- **الأشخاص المرجعيون في قضايا التمايز بين الجنسين.** في عام 2015 كان في الصندوق 17 شخصية مرجعية للتمايز بين الجنسين تتألف من خمسة موظفين برتبة ف-5، وثلاثة برتبة ف-4، وثمانية برتبة ف-3، وموظف واحد من موظفي الخدمة العامة برتبة خ-6، وهو يضم 13 امرأة وأربعة رجال. ويلعب الأشخاص المرجعيون دورا حيويا في تعزيز مساهمة شعبهم في المساواة بين الجنسين ودعم إعداد التقارير السنوية للمجلس التنفيذي حول تنفيذ السياسة، وحول خطة العمل على نطاق المنظومة. وأكثر المعوقات التي حددها الأشخاص المرجعيون هي الافتقار إلى الوقت الكافي المخصص لمهامهم كأشخاص مرجعيين، لأن الأنشطة ذات الصلة بهذا الدور لا تدرج في خطط عمل الموظفين ولا في استعراضات إدارة أدائهم، وبالتالي فإنها تضاف إلى عبء العمل الكامل الملقى أصلا على عاتقهم. بالإضافة إلى ذلك فإن المدراء أو الأخصائيين بدوام كامل في قضايا التمايز بين الجنسين، لا يستعرضون المخرجات المخصصة بقضايا

¹³ وتتم موازنة مثل هذا المؤشر بصورة أكبر من خلال البرنامج المشترك للتمكين الاقتصادي للنساء الريفيات، ومنحة من شعبة الشرق الأدنى وشمال أفريقيا وأوروبا مع منظمة العمل الدولية حول زيادة التمكين الاقتصادي للنساء الريفيات في ذلك الإقليم.

التمايز بين الجنسين للأشخاص المرجعيين بصورة منتظمة. ويعتبر ذلك موضوعا هاما أُثير في المراجعات الأخيرة للمكاتب القطرية للصندوق. وهناك 3 أشخاص فقط من أصل 11 شخص ممن قاموا بالإبلاغ أبلغوا عن دعم قوي من مشرفيهم للقيام بدورهم كأشخاص مرجعيين. وفي استعراض الأشخاص المرجعيين ومناوبيهم، أجاب 67 في المائة أنهم يمضون أقل من 10 في المائة من وقتهم على الأنشطة المتعلقة بدورهم كأشخاص مرجعيين، و33 في المائة يمضون 10-20 في المائة من وقتهم على هذه المهام. وللاستجابة لمتطلبات المؤشرات العشرة لخطة العمل على نطاق المنظومة للأشخاص المرجعيين لا بد من تمتعهم باختصاصات محدودة وتخصيص مالا يقل عن 20 في المائة من وقتهم لدعم تنفيذ سياسة التمايز بين الجنسين، وتعيينهم ابتداء من رتبة موظف فني ف-4 وأعلى من ذلك.

35- **المضي قدما:** تعزيز شبكات¹⁴ الأشخاص المرجعيين ومناوبيهم من خلال جعل تعييناتهم على مستوى موظف فني ف-3 وأعلى، مع تخصيص 10 في المائة من وقتهم الإجمالي (والتشجيع على تقاسم هذا الوقت عندما يكون هنالك شخص مرجعي ومناوب في نفس الشعبة)، وإضفاء الطابع الرسمي على اختصاصاتهم وإيجاد نظام للاعتراف والمساءلة الأقوى لأدائهم من خلال نظام تقييم الأداء.¹⁵

36- **المساواة بين الجنسين في التوظيف.** على الرغم من التقدم المستقر الذي حدث على زيادة نسبة الموظفين النساء بين موظفي الفئة الفنية، إلا أن الصندوق لم يحقق بعد المساواة بين الجنسين لجهة التمثيل المساوي للنساء من فئة موظف فني ف-4 وأعلى من ذلك (وهو مطلب من متطلبات المؤشر العاشر لخطة العمل على نطاق المنظومة)¹⁶. وقد اتخذت شعبة الموارد البشرية الإجراءات للترويج لتوازن أفضل بين الجنسين في التعيين. إضافة إلى ذلك، فقد تبنى الصندوق سياسات جيدة للتوازن بين عبء العمل والحياة، ولكن هنالك تفاوت معتبر في تطبيقها تبعا لطبيعة العمل وللمدير. وهنالك مبادرات أعطيت زحما إضافيا من خلال صياغة شبكة غير رسمية للنساء بين موظفي الصندوق.

37- **المضي قدما:** تشجيع إجراءات شعبة الموارد البشرية المرشحات من النساء المؤهلات للوظائف من الفئة الفنية ف-5 وأعلى من ذلك، وجعلت من الإلزامي إدراج مرشحات نساء على القوائم القصيرة، وفي لجان المقابلات. كذلك هنالك نشر أكبر للشواغر في شبكات النساء المهنيات وتعزيز للتطوير الوظيفي للمرشحين الداخليين من النساء.

38- **بناء القدرات.** تعني مهنية والتزام موظفي الصندوق باستئصال الفقر الريفي استيعابهم لأهمية تعظيم مساهمات النساء الريفيات علاوة على الرجال الريفيين. إلا أنهم لا يعلمون بصورة متسقة مع ما هو مطلوب لتحقيق التقدم في المساواة بين الجنسين أو كيف يمكن تطبيق هذه المعرفة. ولعل أكبر مساهمة ممكنة لفريق التمايز بين الجنسين في الصندوق هو بناء القدرات بين موظفي الصندوق وشركائه في التعلم عن "كيفية" الجمع بين الخطوط المعيارية للعمل في الصندوق (الوصول إلى الائتمان، التكنولوجيا، والأراضي

¹⁴ بالنسبة للشعب الإقليمية التي ليس لديها منسق إقليمي لقضايا التمايز بين الجنسين، تعين شخصا مرجعيا معنيا بقضايا التمايز بين الجنسين ومناوبا له؛ وللشعب التي لديها منسقون لقضايا التمايز بين الجنسين، تعين شخصا مرجعيا في المقر الرئيسي؛ أما بالنسبة للشعب الأخرى، فتعين عادة شخصا مرجعيا واحدا معنيا بالتمايز بين الجنسين.

¹⁵ اعترافا بهذه النواقص تنص متطلبات المؤشر العاشر من خطة العمل على نطاق المنظومة على ما يلي: (يجب أن يكون الأشخاص المرجعيون من الفئة ف-4 وأعلى من ذلك من ذلك، وأن يخصصوا 20 في المائة من وقتهم لهذه الأنشطة). وحيث أن الصندوق منظمة صغيرة، فإن الفئة المهنية ف-3 وأعلى من ذلك، وتخصيص 10 في المائة من الوقت يعتبر هدفا أكثر واقعية.

¹⁶ كذلك يشير هذا المؤشر أيضا إلى المساواة بين الجنسين بين موظفي فئة الخدمة العامة.

وغيرها من المدخلات) مع التغييرات التي لها أثر تحولي للتمايز بين الجنسين مما هو ضروري للوصول للأثر الإنمائي المستدام. وعندما يسمح الوقت والموارد بذلك، يحدد موظفو مكتب التمايز بين الجنسين في شعبة السياسات والمشورة التقنية والمنسقان الإقليميان، ويتطرقون للفجوات في القدرات باستخدام جملة من النماذج، وبالربط مع القضايا الأخرى الشاملة مثل تغير المناخ، وحيازة الأراضي، والتغذية والشباب. وهناك أيضا مدخلات للتمايز بين الجنسين في الندوات التعريفية المؤسسية لموظفي الصندوق، وفي نماذج التدريب على تصميم وتنفيذ المشروعات، والتبادلات بين دول الجنوب وحلقات العمل الإقليمية حول بناء القدرات. ويستند المكتب على الخبرة المستنقاة من الأنشطة المتعلقة بالمنح وحافطة القروض لتنمية القدرات في مجالات مثل منهجية الأسرة ونظام التعلم لخطة التمايز بين الجنسين. إلا أن هذه المبادرات لا تتم على وجه العموم إلا على أساس مخصص، والمطلوب وجود نهج أكثر اتساقا وكفاية للموارد لتعزيز الخبرات في المنظمة وخبراتها شركائها، وللوصول إلى آثار مفيدة طويلة الأمد على مخرجات المشروعات.¹⁷

39- **المضي قدما:** دعم مبادرات تنمية القدرات وضمان أن يكون التدريب الأولي على قضايا التمايز بين الجنسين (في سياق التنمية الريفية، وتغير المناخ والتغذية) إلزاميا لجميع الموظفين (بما في ذلك، ندوات التعريف بالمنظمة والتدريب على الرصد والإشراف)، وتوجيه الإدارة العليا. وتوفير الموارد لتنمية رسمية وغير رسمية للقدرات (بما في ذلك، التدريب على شبكات الإنترنت) لموظفي الصندوق والأشخاص المرجعيين، وشركاء التنفيذ والمستشارين المؤهلين.

40- **الموارد المالية.** كما أشير إليه في المقطع رابعا، فإن الصندوق يتتبع تخصيص وقت الموظفين وغيره من الموارد للأنشطة المتعلقة بقضايا التمايز بين الجنسين، ولكن النتائج لا تستخدم للتأثير على التخطيط الاستراتيجي عندما يتعلق الأمر بتخصيص الميزانية.¹⁸ وفيما يتعلق بوضع المعايير التأشيرية المالية لمهمة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الصندوق، فقد ركز الصندوق على وضع المعايير التأشيرية المالية ذات الصلة بالبرامج (كما هو مشار إليه في المقطع رابعا). إذ يتوجب في فترة التجديد التاسع للموارد أن تكون 90 في المائة من جميع القروض مصنفة على أنها من الدرجة 4 أو أعلى من ذلك عند التصميم. وأما بالنسبة للتجديد العاشر للموارد، فإن الأهداف أكثر طموحا مع وجود أهداف مخصصة من الدرجتين الخامسة والسادسة. إلا أن الصندوق لا يوجد لديه استهداف مماثل للموارد المكرسة لهيكلية التمايز بين الجنسين.¹⁹

41- **المضي قدما:** ستحدد إدارة الصندوق مؤشر مخصصات الموارد المالية ذي الصلة بالصندوق (لأنه المؤسسة المالية الدولية الوحيدة في منظومة الأمم المتحدة) ليتم التثبيت منه من قبل هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

¹⁷ بهدف الإيفاء بمتطلبات خطة العمل على مستوى المنظومة: (1) هنالك حاجة لتطوير خطة تنمية القدرات بالتشاور مع الشعب الإقليمية (العمليات)، وغيرها من الفرق التقنية في الصندوق مثل التغذية وسلاسل القيمة وشعبة الموارد الطبيعية (المؤشر 12 لخطة العمل)؛ (2) لا بد أن يكون التدريب الأساسي على التمايز بين الجنسين إلزاميا لجميع الموظفين، بما في ذلك الندوات التعريفية بالمنظمة والتدريب على التصميم والإشراف وتوجيه الإدارة العليا (المؤشر 13 من خطة العمل).

¹⁸ مما هو مطلوب بهدف تجاوز متطلبات المؤشر 8 من خطة العمل.

¹⁹ تشير مخصصات الموارد المالية (المؤشر التاسع لخطة العمل) إما إلى كفاية الموارد في البرنامج للمساواة بين الجنسين، أو كفاية الموارد لهيكلية التمايز بين الجنسين، بناء على الخطوط التشغيلية لهذه الخطة. ويطبق ذلك "على جميع الميزانيات، بما في ذلك العادية والأساسية والموارد من خارج الميزانية".

- 42- **البراهين من الميدان.** يعتبر توثيق التقدم المحرز في الأهداف الاستراتيجية في سياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة سرديا بمعظمه ولا يترافق مع تفاصيل كافية حول كيفية تحقيقه وما هو المطلوب لتكراره. ويعيق ذلك من قدرة الصندوق على توسيع النطاق والابتكار في مجالات الممارسات الجيدة من خلال التعلم المنتظم بشأن مخرجات وأثر المساواة بين الجنسين وكيف يمكن تحقيقها. وهناك العديد من الأمثلة على التميز في بعض المشروعات الإفرادية (كما تعترف به المكافآت الإقليمية للتمايز بين الجنسين في الصندوق) ولكن ما لم تكن هناك أهداف على مستوى المشروعات ذات صلة بأهداف وغاية سياسة المساواة بين الجنسين، مصحوبة بمسوحات أساس وإجراءات للمخرجات (أي مثل زيادة الدخل، والإنتاجية والتغذية)، فإن الصندوق لن يمتلك استعراضا دقيقا لمخرجاته وللمساهمات على مستوى الأثر لسياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفي حال غياب هذه المعلومات فإنه من الصعب على الصندوق التعلم عن كيفية التقدم المحرز.
- 43- **المضي قدما:** المراجعة الحالية لإطار قياس النتائج والأثر في الصندوق، علاوة على مبادرات مؤشر تمكين المرأة في الزراعة وإيجاد نهج أكثر انتظاما، بتتبع أداء المشروعات والأثر من منظور التمايز بين الجنسين.
- 44- **خطوط جديدة لعمل الصندوق.** إذا سمحت الموارد بذلك، سيهدف الصندوق إلى فهم أفضل لكيفية العمل بصورة فعالة على قضايا التمايز بين الجنسين في البلدان متوسطة الدخل والدول التي تعاني من أوضاع الهشة. وللعمل على تعميم التمايز بين الجنسين، سينشئ الصندوق علاقات وثيقة مع الأولويات الأخرى الشاملة للتجديد العاشر للموارد بما في ذلك تغير المناخ والتغذية.
- 45- **سبيل تعميم التمايز بين الجنسين من خمس نقاط.** بهدف الإبقاء بإطار قياس النتائج والتزامات خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن التمايز بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2017 كما تم الاتفاق عليه في التجديد العاشر لموارد الصندوق، والخطة متوسطة الأجل لدائرة إدارة البرامج، ولتعزيز موقع الصندوق كوكالة متخصصة ريادية من وكالات الأمم المتحدة، ومؤسسة مالية دولية في الترويج لتمكين النساء الريفيات، سيتبع الصندوق سبيلا من خمس نقاط لتعميم قضايا التمايز بين الجنسين يستند إلى خمسة مجالات للإجراءات خاصة بهذه السياسة (انظر التفاصيل في الملحق الخامس).

أهداف ومجالات عمل سياسة الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

الأهداف الاستراتيجية لسياسة المساواة بين الجنسين

- 1: الترويج للتمكين الاقتصادي للريفيين نساء ورجالا لمنحهم فرصا متساوية للمشاركة في الأنشطة الاقتصادية المرحة والاستفادة منها.
- 2: تمكين النساء والرجال من التمتع بصوت وتأثير متساو في المؤسسات والمنظمات الريفية.
- 3: تحقيق توازن أكثر مساواة في تقسيم عبء العمل، وفي تشاطر الفوائد الاقتصادية والاجتماعية بين النساء والرجال.

مجال العمل 1: البرامج والمشروعات القطرية التي يدعمها الصندوق

المخرج: التصدي لقضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بصورة منتظمة في المشروعات والبرامج القطرية التي يدعمها الصندوق

المؤشرات:

- زيادة نسبة القروض والمنح التي تمثل أهدافا مدعومة بمخصصات واضحة من الميزانية
- تحسين تصنيفات التمايز بين الجنسين في تصميم القروض والمنح.

مجال العمل 2: الصندوق كمحفز لاستقطاب التأييد وإرساء الشراكات وإدارة المعرفة

المخرج: تحسين مساهمات الصندوق في استقطاب التأييد وإرساء الشراكات وإدارة المعرفة بشأن المساواة بين الجنسين.

المؤشرات:

- تحقيق زيادة في مدخلات الصندوق بشأن قضايا المساواة بين الجنسين في المحافل الدولية والمطبوعات.
- إدراج إشارة إلى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الوثائق السياسية الأساسية للصندوق ومنتجاته المعرفية.
- زيادة التركيز على قضايا التمايز بين الجنسين في الحوار السياساتي وتوسيع النطاق.
- زيادة المبادرات المشتركة بشأن الأنشطة المتعلقة بالتمايز بين الجنسين مع الوكالات الإنمائية الأخرى.

مجال العمل 3: بناء قدرات شركاء التنفيذ والمؤسسات الحكومية

المخرج: تعزيز قدرات الشركاء للتطرق لقضايا التمايز بين الجنسين في الزراعة والتنمية الريفية.

المؤشرات:

- تحسين تصنيف المساواة بين الجنسين في حافظة القروض والمنح عند الإنجاز.
- زيادة عدد وجودة المبادرات الرامية لدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة التي تتخذها المؤسسات الحكومية.

مجال العمل 4: التمايز بين الجنسين وتوازن التنوع في الصندوق

المخرج: وضع إجراءات ونهج مؤسسية لدعم التمايز بين الجنسين وتوازن التنوع.
المؤشرات:

- زيادة عدد النساء الموظفات في الصندوق بدرجة ف-5 وأعلى من ذلك؛
- تحسينات الدرجات الممنوحة للنساء والرجال عند ردهم على الأسئلة المتعلقة بالتمايز بين الجنسين في مسوحات الموظفين (مثلا التوازن بين العمل والحياة).

مجال العمل 5: الموارد والرصد والمساءلة المهنية

المخرج: دعم الموارد البشرية والمالية المؤسسية للصندوق، ونظم الرصد والمساءلة لدعم كامل للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
المؤشرات:

- زيادة الموارد البشرية والمالية من الميزانية الأساسية للصندوق المستثمرة في دعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- تحقيق زيادة كبيرة في عدد الإشارات لقضايا التمايز بين الجنسين في الزراعة والتنمية الريفية في المحافل العامة ووسائل الإعلام.
- زيادة درجات الاستعراض السنوي لأداء الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

هيكلية التمايز بين الجنسين في الصندوق

- 1- استعراض للهيكلية. تتألف هيكلية التمايز بين الجنسين في الصندوق من أربعة مكونات رئيسية:
 - فريق التمايز بين الجنسين في الصندوق: مكتب التمايز بين الجنسين في شعبة السياسات والمشورة التقنية، ومنسقان إقليميان مندبان في قضايا التمايز بين الجنسين؛
 - مجموعة العمل المواضيعية حول التمايز بين الجنسين في الصندوق: فريق التمايز بين الجنسين في الصندوق، بالإضافة إلى أشخاص مرجعيين في الشعب المختلفة (ضمن وخارج دائرة إدارة البرامج)، وموظفون آخرون مهتمون في المقر، وقائد قضايا التمايز بين الجنسين في الإدارة العليا للصندوق؛
 - على مستوى المشروعات وعلى المستوى القطري: هنالك أشخاص مرجعيون للتمايز بين الجنسين في المكاتب القطرية للصندوق وفي وحدات إدارة المشروعات التي يدعمها الصندوق، وبين شركاء التنفيذ وغيرهم من الأشخاص المرجعيين الآخرين على المستوى القطري ممن يهتمون بالقضايا التشغيلية التي تتعلق بالتمايز بين الجنسين، والاستهداف والإدماج الاجتماعي، والأخصائيون المنخرطون في العمليات التي يدعمها الصندوق؛
 - الشركاء الخارجيون: خبراء في قضايا التمايز بين الجنسين وغيرهم من الأشخاص المرجعيين من المنظمات الدولية، والأوساط الأكاديمية، ومراكز البحوث، وصناع السياسات، والجهات المانحة وغيرهم من الجهات الفاعلة المنخرطة في قضايا التمايز بين الجنسين والاستهداف والإدماج الاجتماعي.
- 2- الموظفون في مكتب التمايز بين الجنسين في شعبة السياسات والمشورة التقنية. منذ عام 2005 يوجد مكتب مكرس للتمايز بين الجنسين في شعبة السياسات والمشورة التقنية في مقر الصندوق، وهو يضم موظفين فنيين اثنين (بدرجة ف-5 وف-4)، وموظفا من موظفي الخدمة العامة، وقد تم تقليص هذا المنصب بحدود 50 في المائة عام 2013.²⁰ إضافة إلى ذلك، فإن المكتب يضم في العادة مستشارين اثنين يتم دفع أتعابهما من الميزانية الإدارية للصندوق أو من تمويل بمنحة أو من تمويل تكميلي عندما تتاح هذه الأموال.²¹ وغالبا ما يستفيد المكتب بصورة منتظمة من مجموعة من المستشارين، وبخاصة لأغراض إدارة المعرفة وبناء القدرات ودعم البعثات. وقد تراجع مخصص دعم أنشطة هذا المكتب في الميزانية الإدارية بصورة ضئيلة في السنتين الماضيتين من 357 500 دولار أمريكي عام 2014 إلى 324 700 دولار أمريكي عام 2015. وقد توفر بعض الدعم الإضافي من الأموال التكميلية (170 000 دولار أمريكي عام 2014 و131 000 دولار أمريكي عام 2015).²²
- 3- يعتبر مكتب التمايز بين الجنسين والاستهداف في شعبة السياسات والمشورة التقنية مسؤولا عن استعراض ودعم جميع المشروعات وبرامج الفرص الاستراتيجية القطرية المستندة إلى النتائج من وجهة نظر

²⁰ في كل من عامي 2014 و2015، طلب مكتب التمايز بين الجنسين في شعبة السياسات والمشورة التقنية دعما إداريا إضافيا على المدى القصير لأن عبء العمل لدعم الأحداث الخاصة كان ثقيلًا جدا على موظف بنصف دوام من موظفي الخدمة العامة.

²¹ ومع أن طبيعة العمل تتطلب الاستمرارية، إلا أن طبيعة الأموال المطلوبة لسلسلة من العقود القصيرة الأمد للمستشارين وبسبب أنه لا يمكن التنبؤ أو التأكد من التمويل المتوفر فمن الصعب التخطيط للقدرات الإضافية بصورة ملائمة. وفي الوقت الحاضر هنالك مستشار واحد تم تعيينه كموظف مهني مؤقت بأموال من البرنامج المشترك للتمكين الاقتصادي للنساء الريفيات.

²² لا يتضمن ذلك الأموال المتدفقة من برنامج التمكين الاقتصادي للنساء الريفيات.

الاستهداف والتمايز بين الجنسين، بما في ذلك المشاركة في فرق إدارة البرامج القطرية وتعزيز الجودة والبعثات الميدانية. وتهدف وظيفة الدعم هذه إلى ما يلي: (1) تعزيز التركيز على الفقر بما يتماشى مع سياسة الاستهداف في الصندوق (2006)؛ (2) تحسين الأداء ذي الصلة بالتمايز بين الجنسين في مشروعات الصندوق بما يتماشى مع سياسة المساواة بين الجنسين (2012)؛ (3) تعزيز القدرات على المستويين القطري والإقليمي بهدف الإيفاء بالتزامات الصندوق في إطار قياس النتائج. ويدعم من الموظف المهني المؤقت، فإن هذا المكتب مسؤول أيضا عن تنفيذ الأنشطة المحمولة بموجب الأموال التكميلية للبرنامج المشترك للتمكين الاقتصادي للنساء في أثيوبيا وقيرغيزستان والنيجر ورواندا التي تنفذها منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأغذية العالمي. وإضافة إلى ذلك، يدعم المكتب تعميم التمايز بين الجنسين في المنظمة بأسرها - بما يتماشى مع آلية خطة العمل على نطاق المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة - بما في ذلك تتبع الميزانية، والترويج للمساواة بين الجنسين في التوظيف، وتحليل قضايا التمايز بين الجنسين في مسوحات الموظفين الإجمالية، وإعداد خطط العمل السنوية حول التمايز بين الجنسين، وخطة العمل على مستوى منظومة الأمم المتحدة. وينظم المكتب أحداثا مؤسسية مثل اجتماعات الفطور الخاصة بالتمايز بين الجنسين، والمكافآت الإقليمية للتمايز بين الجنسين، ويستضيف مع الوكالتين الأخرتين اللتين تتخذان من روما مقرا لهما بعض الأحداث. وهو يطور موادا للتدريب ومنتجات معرفية، وموقعا وندوات على شبكة الإنترنت، ورسائل إخبارية ويعزز من أبعاد التمايز بين الجنسين في الرصد والتقييم المؤسسي (بما في ذلك مؤشرات إطار رصد النتائج والأثر وتمكين المرأة في الزراعة). وأخيرا، فإنه يشارك في آليات التمايز بين الجنسين عبر وكالات الأمم المتحدة ضمن المنظومة والمؤسسات المالية الدولية مثل فرق التمايز بين الجنسين في الوكالات التي تتخذ من روما مقرا لهما، وشبكة الأمم المتحدة بين الوكالات المعنية بالمرأة والتمايز بين الجنسين، ومجموعة المصارف الإنمائية المتعددة الأطراف حول التمايز بين الجنسين، وشبكة لجنة المساعدة الإنمائية/منظمة التنمية والتعاون في المجال الاقتصادي المعنية بالمساواة بين الجنسين.²³

4- وقد نقل إصلاح عملية تعزيز الجودة الحجم الأكبر من الدعم الذي تقدمه شعبة السياسات والمشورة التقنية من الاستعراضات المكتيية في المقر إلى مشاركة أكبر في فرق إدارة البرامج القطرية والبعثات الميدانية خلال كل من عملية التصميم والتنفيذ. وقد انطوى التغيير الذي طرأ على نموذج عمل الصندوق نحو الإشراف المباشر أيضا على المزيد من انخراط المستشارين التقنيين في تنفيذ المشروعات ورصدها وتقييمها. وبالتالي، فقد ازداد عبء العمل الأساسي منذ دخول هذه السياسة حيز النفاذ.

5- **المنسقون الإقليميون لقضايا التمايز بين الجنسين.** لدى شعبتين إقليميتين منسقان إقليميان مندبان بدوام كامل لقضايا التمايز بين الجنسين (شعبة أفريقيا الشرقية والجنوبية في نيروبي، وشعبة أفريقيا الغربية والوسطى في داكار). وقد دعم هذان المنصبان أساسا بالأموال التكميلية، ومن ثم أصبحا رسميا منصبين

²³ في عام 2011، فوض الصندوق إجراء استعراض لهيكلية التمايز بين الجنسين فيه، والتي يقارنها باستثمارات هيكلية التمايز بين الجنسين في مؤسستين من المؤسسات المالية الدولية، وأربع من وكالات الأمم المتحدة الأخرى مع الأخذ بعين الاعتبار الفوارق في الحجم. وتمتلك جميع الوكالات باستثناء مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، هيكلية أكثر شمولية للتمايز بين الجنسين من الصندوق. وأما الكيانات التي جرت المقارنة معها فكانت: مصرف التنمية الآسيوي، ومصرف تنمية الكاريبي، واليونيسكو، ومنظمة العمل الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (Kartini International, IFAD Gender Architecture Review)، التقرير النهائي عام (2011).

وطنيين. وأما الأقاليم الثلاثة الأخرى فلم تستخدم الأموال التكميلية لمناصب معينة وليس لديها منسقون إقليميون.²⁴ وعلى مدى الوقت، أضيفت المسؤولية عن الشباب للتوصيف الوظيفي للمنسقين الإقليميين، مما يرفد الاستهداف والإدماج الاجتماعي.

6- يلعب المنسقان الإقليميان دورا هاما في تصميم المشروعات والإشراف عليها، ويسهمان في استعراضات الحافظة واستعراضات منتصف المدة للمشروعات من منظور التمايز بين الجنسين، ويحددان الخبرة المحلية في التمايز بين الجنسين لمدرء البرامج القطرية و وحدات إدارة المشروعات، وفي بعض الأحيان يعَدان ويديران المنح. وإضافة إلى بناء قدرات موظفي وحدات إدارة المشروعات على تنفيذ المشروعات المراعية لقضايا التمايز بين الجنسين (سواء في الموقع أو عن بعد)، يوفر المنسقان أحداث التعلم للنظراء في اجتماعات إقليمية ووطنية، ويدعمان الشبكة الإقليمية والقطرية، ويسعى مدرء البرامج القطرية والحكومات والمنظمات مثل مصرف التنمية الأفريقي للحصول على معارفها وخبراتها الوطنية في الاستقطاب السياسي والخبرات العملية. ويسهمان أيضا في وضوح صورة الصندوق ويوسعان نطاق المبادرات الناجحة للمساواة بين الجنسين ويعملان مع الخبراء الموضوعيين الآخرين لتعزيز الروابط بين التمايز بين الجنسين والشباب، وتغيير المناخ والتغذية.

7- **الأشخاص المرجعيون للتمايز بين الجنسين.** بالنسبة للشعب الإقليمية التي لا تمتلك منسقا للتمايز بين الجنسين فإنها تسمى شخصية مرجعية للتمايز بين الجنسين ومناوبا لها؛ وغالبا ما تسمى الشعب الأخرى شخصية مرجعية واحدة فقط. وفي عام 2015، كان هنالك 17 شخصية مرجعية منهم خمسة برتبة ف-5، وثلاثة برتبة ف-4، وثمانية برتبة ف-3، وواحد من موظفي الخدمة العامة برتبة خ-6، وتضم المجموعة 13 امرأة و 4 رجال. ويتواصل الأشخاص المرجعيون الذي يعملون في المقر بصورة إفرادية مع مكتب التمايز بين الجنسين في شعبة السياسات والمشورة التقنية؛ ويعتبر دورهم بمثابة الاستجابة إلى حد كبير أكثر من كونه دورا استباقيا. وعندما يكون ذلك ممكنا، يمكن أن ينضم هؤلاء للأحداث ودورات التدريب التي ينظمها المكتب. إلا أنه نادرا ما يجتمعون بصورة رسمية كمجموعة لوضع أهداف مشتركة أو لرصد أدائهم المشترك. وهم يبلغون عن شعورهم بأنهم قد أسهموا مساهمة مفيدة في أداء الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

8- **المجموعة المواضيعية عن التمايز بين الجنسين والمجتمع الأوسع.** يحاول مكتب التمايز بين الجنسين الوصول إلى مجتمع أوسع من خلال: (1) مجموعة مواضيعية عن التمايز بين الجنسين تضم 110 موظفين من 20 شعبة و 118 موظف في المكاتب القطرية، (2) ومجتمع الصندوق الأوسع بما في ذلك 308 موظف في مشروع أو في شركاء التنفيذ، و 163 مستشارا و 964 شريكا خارجيا.

9- بالإضافة إلى ذلك، هنالك بعض الشبكات العاملة بصورة جيدة على المستويين القطري والإقليمي تشكلها المكاتب القطرية للصندوق أو موظفو وحدات إدارة المشروعات (مثلا في أمريكا الوسطى، والهند، ونيبال، والفلبين)، والتي تتشاطر الممارسات الجيدة وتعزز من سياسة المساواة بين الجنسين.

²⁴ في عام 2013، خصصت دائرة إدارة البرامج تمويلا للشعب الإقليمية لإنشاء ثلاثة مناصب استشارية إقليمية تمول بصورة مركزية مع اقتراح أن يكون واحد منها مكرس لقضايا التمايز بين الجنسين.

10- **المستشارون في قضايا التمايز بين الجنسين.** يعتبر المستشارون موردا هاما للصندوق لتعزيز النهوض بأهداف سياسته للمساواة بين الجنسين. إلا أنه هنالك القليل من المعلومات الموثوقة المتاحة عن مهارتهم أو عن مواقع وجودهم.²⁵ وقد أوجد مكتب التمايز بين الجنسين قائمة بالمستشارين المتخصصين في الاستهداف والتمايز بين الجنسين، ويقوم بتحديثها بانتظام، ويهدف إلى الإبقاء على الاتصال المنتظم معهم من خلال النشرات الإخبارية والدعوات للأحداث. كذلك يقيم المنسقان الإقليميان الروابط مع المستشارين الأكفاء. ويطور الصندوق حاليا قاعدة بيانات يطلب فيها من كل مستشار استكمال بعض المجالات المعينة التي تشير إلى مؤهلاته فيما يتعلق بالتمايز بين الجنسين و/أو الاستهداف.

²⁵ على سبيل المثال، ومع أن أحد الأخصائيين الإقليميين قال بأن جميع بعثات التصميم في الإقليم ضمت أخصائيا في التمايز بين الجنسين، فإن ذلك قد يكون مبالغة في التقدير. إذ أظهر استعراض لصفحات عقود المستشارين عام 2015 إلى أن 1 في المائة تقريبا من المستشارين في كل إقليم لديه خبرة في التمايز بين الجنسين و/أو الاستهداف كجزء من توصيفه الوظيفي؛ وربما كان ذلك أيضا مبالغة في التقليل من التقدير.

المنتجات المعرفية ذات الصلة بالتمايز بين الجنسين 2012-2016

استعراض

المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة: عمل الصندوق ونتائجه: [Arabic](#) | [English](#) | [French](#) | [Spanish](#)

Beijing+20: IFAD's work to empower rural women (2015) [English](#)

Scaling up note: Gender equality and women's empowerment (2015) [English](#) | [French](#)

Gender newsletter: Issue 14 (bi-monthly) [English](#) | [French](#) | [Spanish](#)

[Arabic](#) | [English](#) | [French](#) | [Spanish](#) (2012) المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

Factsheet: Rural Women and the Millennium Development Goals (2012) [English](#)

مواجيز إقليمية للتمايز بين الجنسين والتنمية الريفية

East and Southern Africa (2015) [English](#) | [French](#)

Gender and rural development briefs: West and Central Africa (2015) [English](#) | [French](#)

Mercosur (2015) [English](#) | [Spanish](#)

[Arabic](#) | [English](#) | [French](#) (2013) الشرق الأدنى وشمال أفريقيا

Europe and Central Asia (2013) [English](#)

The Caribbean (2014) [English](#) | [Spanish](#)

Central America and Mexico (2014) [English](#) | [Spanish](#)

Andean countries (2014) [English](#) | [Spanish](#)

South Asia (2013) [English](#)

Southeast Asia (2013) [English](#)

The Pacific Islands (2013) [English](#)

Gender and family farming in Asia and the Pacific (2014) [English](#)

أوراق مواضيعية

Changing lives through IFAD water investments: A gender perspective (2015) [English](#)

Promoting the leadership of women in producers' organizations: Lessons from the experiences of FAO and IFAD (2015) [English](#)

Gender in climate smart agriculture, Module 18 for the Gender in Agriculture Sourcebook (2015) (with World Bank and FAO) [English](#)

The gender advantage: Women on the front line of climate change (2014) [English](#)

Rural Women's Leadership Programme, Madagascar, Nepal, the Philippines and Senegal: Good practices and lessons learnt (2014) [English](#) | [French](#)

مجموعة أدوات

Household methodologies for gender equality and social inclusion (2014) English French
Teaser [English | French](#) How to do note [English | French](#) Case studies

Reducing rural women's domestic workload (2016) [Teaser | How to do note | Lessons learned | Compendium](#)

استعراض تصنيفات خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

1- يوفر هذا الملحق موجزا لأداء الصندوق بشأن مؤشرات خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويعرض الجدول أدناه التقدم المحرز في كل مؤشر على مدى الفترة 2012-2015 وقد تحققت هيئة الأمم المتحدة للمرأة من تصنيفات هذا التقييم الذاتي.

الجدول: مؤشرات التقييم الذاتي للصندوق بناء على مؤشرات خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2012-2014

2015	2014	2013	2012	مؤشرات خطة العمل
				ألف - المساواة
يفي بالمطلوب	يفي بالمطلوب	يفي بالمطلوب	يفي بالمطلوب	1. خطة وسياسة استراتيجية الخروج في سياسة المساواة بين الجنسين
يتجاوز المطلوب	يتجاوز المطلوب	يتجاوز المطلوب	يقارب المطلوب	2. وجود إدارة للأداء مستجيبة للمساواة بين الجنسين
				باء - إدارة النتائج
يتجاوز المطلوب	يتجاوز المطلوب	يفي بالمطلوب	يفي بالمطلوب	3. التخطيط الاستراتيجي بما في ذلك المساواة بين الجنسين
يتجاوز المطلوب	يتجاوز المطلوب	يتجاوز المطلوب	يتجاوز المطلوب	4. الرصد والإبلاغ عن المساواة بين الجنسين
				جيم - الإشراف
يفي بالمطلوب	يفي بالمطلوب	يفي بالمطلوب	يفي بالمطلوب	5. التقييم بما في ذلك إيلاء الاهتمام للمساواة بين الجنسين
يتجاوز المطلوب	يفي بالمطلوب	يقارب المطلوب	يقارب المطلوب	6. وجود مراجعة مستجيبة للتمايز بين الجنسين
يتجاوز المطلوب	يتجاوز المطلوب	يتجاوز المطلوب	يتجاوز المطلوب	7. نظم استعراض البرامج التي تدرج أبعادا للتمايز بين الجنسين
				دال - الموارد المالية والبشرية
يفي بالمطلوب	يفي بالمطلوب	يفي بالمطلوب	يقارب المطلوب	8. وجود تتبع الموارد المالية لأغراض التمايز بين الجنسين
يقارب المطلوب	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	9. وجود مؤشرات معيارية مالية لتخصيص الموارد للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
يقارب المطلوب	يقارب المطلوب	يقارب المطلوب	يقارب المطلوب	10. وجود هيكلية ملائمة للتمايز بين الجنسين
يتجاوز المطلوب	يتجاوز المطلوب	يتجاوز المطلوب	يتجاوز المطلوب	11. وجود ثقافة في المنظمة تدعم بشكل كامل الترويج للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
				هاء - بناء القدرات
يقارب المطلوب	يقارب المطلوب	يقارب المطلوب	يقارب المطلوب	12. تقدير على مستوى المنظمة لقدرة الموظفين في المقر وعلى المستويات الإقليمية والقارية بشأن المساواة بين الجنسين وإعداد خطة لتنمية القدرات
يقارب المطلوب	يقارب المطلوب	يقارب المطلوب	يقارب المطلوب	13. تنفيذ تنمية القدرات لجميع الموظفين
				واو - إدارة المعرفة والمعلومات
يتجاوز المطلوب	يتجاوز المطلوب	يفي بالمطلوب	يفي بالمطلوب	14. توثيق المعرفة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتشاؤها مع العامة بصورة منتظمة
يتجاوز المطلوب	يتجاوز المطلوب	يتجاوز المطلوب	يتجاوز المطلوب	15. المشاركة بصورة منتظمة في آليات التنسيق بين الوكالات بشأن التمايز بين الجنسين وتمكين المرأة
8	7	5	5	الموجز
3	4	5	3	يتجاوز المطلوب
4	3	4	6	يفي بالمطلوب
0	1	1	1	يقارب المطلوب
				لا يوجد

2- بالنسبة للمؤشر 1، فإن لسياسة المساواة بين الجنسين أهدافا واضحة بحيث يمكن قياس التقدم المتحقق نحو تلبية الأهداف على مستوى المشروعات ومستوى البرامج القطرية. وتتواءم هذه الأهداف مع مهمة الصندوق وأفضل الممارسات في بناء المساواة بين الجنسين. وقد وُدت هذه السياسة استجابات إيجابية لدى الشركاء والحكومات الذين اعتبروها ذات صلة ومفهومة وقابلة للتنفيذ. وأما مجالات الإجراءات جميعها فهي تغطي إجراءات ذات صلة بالصندوق لدعم تحقيق أهداف السياسة. وتتواءم المؤشرات مع مهمة الصندوق وهيكلته

ومتطلبات منظومة الأمم المتحدة. وفي إعداد تقارير سنوية عن التقدم المحرز في السياسة من خلال الملحق الذي يرفق بتقرير الفعالية الإنمائية للصندوق المعروض على المجلس التنفيذي بمطلب المساواة رفيعة المستوى.

3- وبالنسبة للمؤشر 2، يتضمن نظام أداء إدارة الصندوق كفاءة جوهرية تتعلق "باحترام المساواة بين الجنسين" و"المسؤولية عن تحقيق التوازن الشخصي بين العمل والحياة" يتم على خلفيتها تقدير أداء الموظفين. وتعترف المكافآت الإقليمية للتمايز بين الجنسين بالأداء الممتاز في هذا المجال.

4- أما إطار قياس النتائج في الصندوق (المؤشران 3 و4) فهو جوهر عمله. ويتم إدماج المساواة بين الجنسين في نظم التصميم والرصد والإبلاغ. والعمل جار على تعزيز مؤشرات نظام قياس النتائج والأثر بما في ذلك ما يخص المساواة بين الجنسين، وقد قارب على الانتهاء.

5- بالنسبة للإشراف (المؤشرات 5، و6 و7) يعير مكتب التقييم المستقل في الصندوق ومكتب المراجعة والإشراف الاهتمام، بصورة منتظمة، للمساواة بين الجنسين، وأما عمل المكتب الأخير فيتمثل في توفير المعلومات المفيدة والتوصيات لتعزيز أداء الصندوق. وقد اتخذ المكتبان إجراءات لضمان اتساق مبادراتهما مع السياسة ومع عمل مكتب التمايز بين الجنسين بالنسبة لوضع معالم للتمايز بين الجنسين. وأما نظم الاستعراض في الصندوق لضمان الجودة، والاستعراضات السنوية للمشروعات والحافطة، وتقرير الفعالية الإنمائية والتقرير السنوي عن نتائج وأثر عمليات الصندوق فقد اتسقت معاييرها جميعا لتقدير الأداء ذي الصلة بالتمايز بين الجنسين مع أهداف وغايات السياسة. وبغية التحرك صوب تجاوز المتطلبات الموجودة في مؤشر التقييم، فقد وافق مكتب التقييم المستقل على بذل جهوده المستمرة لإدراج شواغل التمايز بين الجنسين في جميع أنماط تقييماته من خلال تعميم منظور التمايز بين الجنسين في عملية التقييم بأسرها.

6- تدعم ثقافة الصندوق وبصورة قوية الترويج للتمايز بين الجنسين (المؤشر 11). وقد خلقت الإدارة العليا بيئة تمكينية داعمة لتعميم التمايز بين الجنسين، وخاصة فيما يتعلق بالعمليات. والسياسات موجودة لموضوع إجازات الأمومة والأبوة والتبني والإجازات الأسرية؛ والإرضاع ورعاية الأطفال؛ والترويج للتوازن بين العمل والحياة. وهناك قواعد عمل بديلة تتضمن ساعات العمل المرنة، والعمل عن بعد، والعمل بدوام جزئي، وتشاطر الوظائف؛ إلا أن تطبيقها غير متوازن في المنظمة. ويجرى مسح لانخراط الموظفين سنويا ومسح عام للموظفين كل سنتين. ويعتبر المسح الأخير أداة المنظمة الرئيسية للوصول للتغذية الراجعة من الموظفين حول جملة من القضايا المؤسسية، بما في ذلك ثقافة الصندوق فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. وبعد مسح عام 2014، تم إنشاء أربعة فرق مهام تغطي موضوع التطوير الوظيفي، وتنمية الموظفين، وعملية الكفاءة، والتوازن بين العمل والحياة، تقودها الإدارة العليا للصندوق وذلك للاستعراض والتشاور مع الموظفين وإعداد خطة عمل للتطرق لهذه القضايا.

7- كذلك فإن الصندوق تجاوز أيضا متطلبات مؤشرات إدارة المعرفة والمعلومات وآليات ما بين الوكالات (14 و15). وقد بذل جهدا كبيرا -قاده مكتب التمايز بين الجنسين في شعبة السياسات والمشورة التقنية، ودعمته شعبة الاتصالات وبعض المكاتب القطرية، وإلى حد أقل دائرة الاستراتيجية وإدارة المعرفة- لتوثيق وتشاطر خبرات الصندوق بشأن الترويج للتمايز بين الجنسين. وكذلك فإن المكتب يشارك أيضا في مننديات للأقران

تطور وتتشاطر المعارف بشأن التحديات والفوائد الناجمة عن تعميم التمايز بين الجنسين في مبادرات التنمية الريفية والزراعية.

8- وأما المجالات التي لم يستطع فيها الصندوق أن يفي بعد بمعايير خطة العمل على نطاق المنظومة فتنضم الموارد البشرية والمالية (المؤشرات 8، و9 و10) وتنمية القدرات (المؤشران 11 و12). وهي مجالات تتطلب المزيد من الإجراءات والاستثمارات الإضافية إذا ما أراد الصندوق أن يمثل امتثالا كاملا. ويتوقع لجميع كيانات الأمم المتحدة أن تفي بمتطلبات خطة العمل بحلول عام 2017، وقد التزم الصندوق بالقيام بذلك في التجديد العاشر للموارد. وأما التحدي الرئيسي فيمكن في الافتقار إلى الموارد البشرية المتخصصة (بما في ذلك مكتب التمايز بين الجنسين، والمنسقين الإقليميين وشبكة الأشخاص المرجعيين) والافتقار إلى الوقت الكافي لبناء القدرات بين موظفي الصندوق وشركائه بهدف الوصول إلى تنفيذ أفضل للسياسة. وقد نوقشت هذه النقاط واستجابات الإدارة عليها في متن التقرير.

سبيل النقاط الخمس لتعميم التمايز بين الجنسين لفترة التجديد العاشر لموارد الصندوق

1- التصدي لقضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشكل منهجي في المشروعات والبرامج التي يدعمها الصندوق
ستسهم الأنشطة التالية في:

- ◀ المستوى 4 من إطار قياس النتائج: تصنيف 90 في المائة من المشروعات على أنها مرضية إلى حد ما أو أفضل من ذلك عند الدخول في التمايز بين الجنسين، منها: (1) 15 في المائة على الأقل من تصميمات المشروعات التي تخلف أثرا تحويليا على التمايز بين الجنسين (الدرجة=6)؛ (2) 50 في المائة على الأقل من تصميمات المشروعات التي تحقق تعميما كاملا للتمايز بين الجنسين (الدرجة=5).
- ◀ المستوى 2 من إطار قياس النتائج: تصنيف 90 في المائة من المشروعات على أنها مرضية إلى حد ما أو أفضل من ذلك في المساواة بين الجنسين عند الإنجاز
- ◀ المؤشر 7 لنتائج خطة العمل على مستوى منظومة الأمم المتحدة: استعراض البرنامج

الأنشطة خلال تصميم المشروعات:

- المشاركة في فرق إدارة البرامج القطرية لجميع تصميمات البرامج، وضمان أن تتضمن تقارير تصميم المشروعات جميعها ذبلا خاصا بالفقر، والاستهداف وتعميم التمايز بين الجنسين، وقائمة استقصائية كاملة عن التمايز بين الجنسين والاستهداف.
- مشاركة خبراء التمايز بين الجنسين (موظفي التمايز بين الجنسين في شعبة السياسات والمشورة التقنية، والمنسقين الإقليميين أو المستشارين) في بعثات تصميم المشروعات.
- العمل بمثابة مستشار ريادي والمشاركة في البعثات.
- توفير التعليقات وحضور اجتماعات اللجنة الاستراتيجية التشغيلية وتوجيه السياسات، ومجموعتي ضمان الجودة وتعزيز الجودة كما هو مطلوب.
- استعراض تصميمات المنح.
- ضمان أن يقوم حفظ سجل ضمان الجودة التابعة لمجموعة ضمان الجودة بتسجيل تعليقات ذات الصلة بالتمايز بين الجنسين على برامج الفرص الاستراتيجية القطرية وتصاميم القروض والمنح (المؤشر 6 من خطة العمل: المراجعة المستجيبة للتمايز بين الجنسين).²⁶
- تحليل قيمة القروض والمنح من منظور التمايز بين الجنسين (المؤشر 8 من خطة العمل: التتبع المالي).

²⁶ إذا ما ارتبط مؤشر خطة العمل بنشاط فيجب الإشارة إليه بجانب هذا النشاط

الأنشطة خلال تنفيذ المشروع:

- ضمان أن تقوم جميع حلقات العمل الاستهلاكية بالتطرق لمظاهر الاستهداف والتمييز بين الجنسين في تصميم وتنفيذ المشروعات.
- مشاركة خبراء التمايز بين الجنسين (موظفو التمايز بين الجنسين في شعبة السياسات والمشورة التقنية، والمنسقون الإقليميون أو المستشارون) في بعثات الإشراف على المشروعات ودعم تنفيذها، وبخاصة بالنسبة للمشروعات التي تتسم بأداء ضعيف في الاستهداف والتمييز بين الجنسين.
- توفير الدعم التقني للمراكز الإقليمية، ومكاتب الصندوق القطرية ووحدات إدارة المشروعات.
- توفير التوجيه حول جمع وتحليل البيانات المقسمة حسب الجنس في نظم الرصد والتقييم (مع نظام معدل لقياس النتائج والأثر) للتعلم من الدروس لتحسين أداء المشروعات ولإبلاغ المؤسسي (المؤشر 4 من خطة العمل: الرصد والتقييم).
- الاستمرار في العمل على مواءمة مؤشر تمكين المرأة في الزراعة مع تقدير مسوحات خط الأساس واستقطاب التأييد والانخراط السياساتي، وتقدير الأثر (المؤشر الرابع من خطة العمل: الرصد والتقييم)
- الاستمرار في توفير المساعدة التقنية لإيصال البرنامج المشترك للتمكين الاقتصادي للنساء الريفيات في البلدان المشاركة، بالتعاون مع الوكالتين الأخريتين في روما وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.
- الاستمرار في الجهود الرامية إلى إدراج شواغل التمايز بين الجنسين في جميع أنماط التقييمات من خلال تعميم منظور التمايز بين الجنسين في عملية التقييم بأسرها (المؤشر 5 من خطة العمل: التقييم).

2- تحسين مساهمات الصندوق في استقطاب التأييد وإرساء الشراكات وإدارة المعرفة بشأن التمايز بين الجنسين

ستسهم الأنشطة التالية فيما يلي:

- ◀ المؤشر 14 من خطة العمل: توليد المعرفة والاتصالات.
- ◀ المؤشر 15 من خطة العمل: الاتساق واستعراض النظراء.
- تطوير ونشر منتجات خاصة بالتمايز بين الجنسين يمكن لها أن تعزز من فعالية العمليات، ودعم الأخذ بالممارسات الجيدة وتوسيع نطاقها.
- تعزيز أبعاد التمايز بين الجنسين في الانخراط السياساتي القطري.
- تنظيم أحداث لتقاسم المعرفة واستقطاب التأييد، والإبقاء على مصادر وأدوات المعرفة (كثمل موقع التمايز بين الجنسين على شبكة الإنترنت، والرسائل الإخبارية الإلكترونية كل شهرين، واجتماعات الفطور الشهرية الخاصة بالتمايز بين الجنسين وقائمة بأسماء الخبراء).

- إنشاء وتعزيز شبكات مواضيعية/مجتمعات ممارسة لتيسير الدعم التقني وبين النظراء وتقاسم المعرفة والتعلم، وتعميم وتوسيع نطاق الابتكارات (مثلا، شبكة التمايز بين الجنسين، نظام التعلم بشأن خطة عمل التمايز بين الجنسين/مجتمع الممارسة الخاص بالمنهجيات الأسرية).
- تمثيل الصندوق في المحافل الدولية والإقليمية لتقاسم البراهين الميدانية للصندوق بشأن تعميم التمايز بين الجنسين والنهج التحولية لتمكين النساء الريفيات.
- تصميم وإدارة المنح لأغراض الابتكار في تعميم التمايز بين الجنسين والاستهداف.
- تنظم مكافآت إقليمية للتمايز بين الجنسين في العمليات التي يدعمها الصندوق (وهو حدث يقام كل سنتين) (المؤشر 7 من خطة العمل: استعراض البرنامج).
- العمل مع المبادرات بين الوكالات بما في ذلك شبكة الأمم المتحدة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، والمؤسسات المالية الدولية، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي/لجنة المساعدة الإنمائية، والمنندى العالمي للجهات المانحة وفرق التمايز بين الجنسين في الوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها
- المشاركة في تنظيم أنشطة التمايز بين الجنسين المشتركة بين الوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها والإسهام فيها (مثلا، اليوم الدولي للمرأة، ويوم النساء الريفيات، والأحداث الجانبية على هامش لجنة الأمن الغذائي العالمي والمفوضية المعنية بوضع المرأة).

3- تعزيز قدرة الشركاء في التصدي لقضايا التمايز بين الجنسين في الزراعة والتنمية الريفية

ستسهم الأنشطة التالية فيما يلي:

- ◀ المستوى 2 والمستوى الرابع من إطار قياس النتائج (كما هو مشار إليه في السبيلين 1 و2 أعلاه).
- ◀ المؤشر 12 من خطة العمل: تقدير القدرات.
- ◀ المؤشر 13 من خطة العمل: تنمية القدرات.
- القيام بتقدير لاحتياجات مدراء البرامج القطرية، وموظفي المكاتب القطرية للصندوق والأشخاص المرجعيين للتمايز بين الجنسين، وإعداد خطة لتنمية القدرات.
- إعداد وإيصال التدريب بشأن التمايز بين الجنسين والاستهداف في دورة المشروعات باستخدام مجموعة الأدوات التي تعدها شعبة السياسات والمشورة التقنية، وأدوات التعلم الإلكتروني وغيرها من المواد على المستويات الإقليمية وشبه الإقليمية والقطرية.
- ضمان أن يكون التدريب الأساسي على قضايا التمايز بين الجنسين الزاميا لجميع موظفي الصندوق (التعلم الإلكتروني). وتوفير جلسات توجيهية بشأن التمايز بين الجنسين والاستهداف في سياق القروض التي يدعمها الصندوق لموظفي الصندوق في أحداث التدريب المؤسسية. ويتضمن ذلك: التعريف والتدريب على التصميم والإشراف، وحلقات العمل الإقليمية وتوجيه الإدارة العليا في الصندوق.

- تنمية القدرات على نهج تخليف أثر تحولي على التمايز بين الجنسين (أي المنهجيات الأسرية) والنهج المتكاملة (مثلا، التمايز بين الجنسين والتغذية)، وبخاصة على المستويين الإقليمي وشبه الإقليمي.
- توفير دورات توجيهية على التمايز بين الجنسين والاستهداف في سياق القروض التي يدعمها الصندوق للمستشارين المؤهلين.

4- تعزيز النهج والإجراءات المؤسسية التي تدعم التوازن بين الجنسين والتنوع

ستسهم الأنشطة التالية فيما يلي:

- ◀ المستوى الخامس من إطار قياس النتائج: 35 في المائة من النساء في مناصب الفئة الفنية ف-5 وأعلى من ذلك.
- ◀ المؤشر 10 من خطة العمل: هيكلية التمايز بين الجنسين.
- ◀ المؤشر 11 من خطة العمل: ثقافة المنظمة.
- تنفيذ خطة توظيف تتسم بالتوازن بين الجنسين (بشأن التعيين، واستقطاب التأيد، وبناء القدرات والتطوير الوظيفي، والتوازن بين الحياة والعمل، والرصد والتقييم والمساءلة) لتعزيز تعيين النساء وبخاصة في الفئة الفنية ف-5 وأعلى من ذلك.
- دعم وتنسيق الأشخاص المرجعيين للتمايز بين الجنسين مع وضع اختصاصات معدلة لهم؛ وإدراجها في نظام تقييم الأداء؛ والتدريب مع مخصصات من الميزانية تحت بنود معينة وبكميات كافية للإيفاء بهذه المهام. (في الشعب التي فيها منسقون إقليميون للتمايز بين الجنسين، وإيجاد جهات اتصال للتمايز بين الجنسين في المقر).
- تعزيز برنامج التعلم الموجود لدعم نمو الموظفين وتطويرهم المخصص للنساء، والترولوج للمساواة بين الجنسين (المؤشر 2 من خطة العمل: إدارة الأداء المستجيب للتمايز بين الجنسين).
- تعزيز تنفيذ وتتبع استخدام سياسة شعبة الموارد البشرية بشأن ترتيبات العمل المرنة؛ وإجراء تحليل للتمايز بين الجنسين في مسوحات الموظفين الإجمالية التي تجرى كل سنتين، ومتابعة توصياتها.
- دعم مبادرات الترويج للتنوع ضمن قوة العمل.

5- دعم الموارد البشرية والمالية في المؤسسة، ونظمها للرصد، والمساءلة بصورة كاملة عن المساواة بين

الجنسين وتمكين المرأة

- آلية مساءلة الإدارة العليا عن الترويج للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (العمليات والتوظيف) (المؤشر 1 من خطة العمل: السياسة والخطة).
- تعيين نائب الرئيس المساعد لدائرة إدارة البرامج كقائد للتمايز بين الجنسين في الإدارة العليا.

- الإبلاغ عن التقدم للموارد بشأن أهداف التمايز بين الجنسين في الإطار الاستراتيجي الجديد وفترة التجديد العاشر للموارد (المؤشر 3 من خطة العمل: التخطيط الاستراتيجي)؛ والتقارير السنوي عن التمايز بين الجنسين المرفق بتقرير الفعالية الإنمائية للصندوق؛ والتقارير السنوي لخطة العمل على نطاق المنظومة.
- ضمان تعميم اعتبارات التمايز بين الجنسين في الوثائق المؤسسية وفي الانخراط الدولي والاتصالات المؤسسية (المؤشر 14 من خطة العمل: الاتصالات وتوليد المعرفة).
- ضمان إدراج بعد التمايز بين الجنسين في التوثيق المؤسسي ومذكرات التوجيه والصيغ الخاصة بالعمليات (مثلا المبادئ التوجيهية لبرامج الفرص الاستراتيجية القطرية المستندة إلى النتائج، وصيغ وضع تقارير تصميم المشروعات، والرصد والتقييم، والتقييم).
- إجراء مراجعات مراعية لقضايا التمايز بين الجنسين (المؤشر 6 من خطة العمل: المراجعة المستجيبة لقضايا التمايز بين الجنسين).
- إجراء تحليل للتمايز بين الجنسين للميزانية العادية (المؤشر 8 من خطة العمل: التتبع المالي).
- تخصيص الموارد المالية (المؤشر 9 من خطة العمل: تخصيص الموارد).
- توفير توجيه أمني موجز للنساء قبل مشاركتهن في البعثات الميدانية.