

خطة العمل الجنسانية في الصندوق للفترة 2026-2031

الوثيقة: EB 2025/146/R.35

جدول الأعمال: 18

التاريخ: 25 نوفمبر/تشرين الثاني 2025

التوزيع: عام

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للعلم

مراجع مفيدة: تقرير هيئة المشاورات الخاصة بالتجديد الثالث عشر لموارد الصندوق (الإجراء القابل للرصد)
[\(GC 47/L.5\)](#) (9)

الإجراء: المجلس التنفيذي مدعو إلى الإحاطة علما بخطة العمل الجنسانية المحدثة في الصندوق
للفترة 2026-2031، التي نصحت وفقا للتراكم التجديد الثالث عشر لموارد الصندوق.

الأسئلة التقنية:

Loise Maina

كبيرة الأخصائيين التقنيين، الشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي
شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي
البريد الإلكتروني: lo.maiana@ifad.org

Juan Carlos Mendoza Casadiegos

مدير
شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي
البريد الإلكتروني: juancarlos.mendoza@ifad.org

جدول المحتويات

ii	موجز تنفيذي
1	أولاً- المقدمة والسياق
1	ألف- المقدمة
1	باء- السياق العالمي: التحديات والفرص
ثانيا- تعليم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الصندوق - التوجه الاستراتيجي والإإنجازات والدروس	الرئيسية
4	ألف- التوجه الاستراتيجي
4	باء- النتائج الرئيسية والأداء
5	جيم- الدروس الرئيسية
6	ثالثا- خطة العمل الجنسانية للفترة 2031-2026
7	الف- المواجهة الاستراتيجية
7	باء- نظرية التغيير
8	جيم- مجالات العمل
11	DAL- تنفيذ خطة العمل الجنسانية للفترة 2031-2026

الملاحق

12	خطة العمل الجنسانية للفترة 2031-2026
17	نظرية التغيير

موجز تنفيذي

- 1 يسجّب تحدّث خطة العمل الجنسيّة في الصندوق لالتزام بموجب التجديد الثالث عشر لموارد الصندوق (الإجراء القابل للرصد 9)، الذي يدعو إلى وضع خطط عمل جديدة بشأن المنظور الجنسي والشباب والتغذية لتعزيز عمل الصندوق في هذه المجالات.
- 2 وتأتي خطة العمل الجنسيّة الجديدة للفترة 2026-2031 في وقت محوري للتنمية العالمية. فالتوترات الجيوسياسيّة المتزايدة والنزاعات والصدمات المناخيّة تُبطئ التقدّم المحرّز في المؤشرات العالميّة للمساواة بين الجنسين وتمكّن المرأة. وللتصدّي لهذه التحدّيات، من الضروري تعزيز الاستثمارات التي تُدمّج المساواة بين الجنسين وتمكّن المرأة وتحقّق نتائج مستدامة وعالية الجودة.
- 3 ويُعدّ تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكّن المرأة أساسياً للحد من الفقر الريفي وانعدام الأمن الغذائي وسوء التغذية. وإدراكاً لأهميّته في تحقيق التنمية الريفيّة المستدامة، التزم الصندوق بتعزيز الجهود الرامية إلى إدماج المساواة بين الجنسين وتمكّن المرأة على نطاق عملياته، بما في ذلك في مجالات الأولويّة: (1) المشاركة في السياسات الهشّة؛ (2) تغيير المناخ والتنوع البيولوجي؛ (3) المشاركة مع القطاع الخاص.
- 4 وبفضل مهمّته الفريدة، يُعرف الصندوق عالمياً كرائد في مجال المساواة بين الجنسين وتمكّن المرأة في التنمية الريفيّة والزراعيّة. ومنذ اعتماد سياساته بشأن المساواة بين الجنسين وتمكّن المرأة في عام 2012، عزّز الصندوق باستمرار قدراته وأدواته لتعزيز المنظور الجنسي في جميع مجالات عمله. وفي عام 2019، اعتمد نهجاً مبتكرًا العلميّاً ووضع البرامج المفضيّة إلى التحوّل في المنظور الجنسي لمعالجة الأسباب الجذرية لأوجه عدم المساواة وتعزيز النتائج المستدامة والطويلة الأجل على مستوى المشروعات والبلدان.
- 5 وبناءً على النتائج والدروس المستفادة من تنفيذ خطة العمل الجنسيّة للفترة 2019-2025، تقدّم خطة العمل الجنسيّة الحاليّة استجابةً عمليّة واستراتيجيّة لمعالجة الاختلافات وضمان التعليم الفعال للمساواة بين الجنسين وتمكّن المرأة في العمليّات التي يدعمها الصندوق. وعلى عكس خطة العمل الجنسيّة السابقة، تركز هذه الخطة تحديداً على ما يلي:
- المعالجة المنهجيّة لمسائل المساواة بين الجنسين وتمكّن المرأة في جميع الاستثمارات، مع إيلاء اهتمام خاص لمجالات الأولويّة المتمثّلة في الهشاشة والمناخ والعمليّات غير السياديّة؛
 - تعزيز القدرات المحليّة لتنفيذ نجاح فعالة وقابلة للتّوسيع في مجال المساواة بين الجنسين وتمكّن المرأة من خلال تحسين التوجيه والدعم للشركاء المنفذين؛
 - تعزيز إدماج المساواة بين الجنسين وتمكّن المرأة مع مواضيع التّعليم الأخرى لوضع استراتيجيات أكثر تماسّكاً وكفاءة لتحقيق الأثر.
- 6 وتتحمّل خطة العمل الجنسيّة للفترة 2026-2031 حول أربعة مجالات عمل رئيسية:
- مجال العمل 1 - تنفيذ البرامج القطريّة؛
 - مجال العمل 2 - تنمية القدرات والتعلم لتحقيق النتائج؛
 - مجال العمل 3 - الموارد المؤسسيّة والبشرية والماليّة، وآليات التنسيق؛
 - مجال العمل 4 - السياسات والشراكات وتعبئة الموارد.
- 7 ومن المتوقّع أن يؤدي تنفيذ مجالات العمل هذه إلى تحسين الأداء المؤسسي والتّشغيلي بشأن تعزيز المنظور الجنسي. وسيؤدي ذلك إلى تسريع وتيرة تحقيق غاية وأهداف سياسة المساواة بين الجنسين في الصندوق،

وتعزيز أثر عمل الصندوق في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والمساهمة في نهاية المطاف في تحقيق مهمته.

خطة العمل الجنسانية في الصندوق للفترة 2026-2031

أولاً- المقدمة والسباق

ألف- المقدمة

- يرتكز عمل الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على المهمة الفريدة للصندوق في معالجة الفقر الريفي، والتصدي لانعدام الأمن الغذائي وسوء التغذية، وتعزيز سبل عيش أكثر استدامة وقدرة على الصمود. وتُعد خطة العمل الجنسانية المحدثة للفترة 2026-2031 بمثابة خارطة طريق لتعزيز عمل الصندوق في هذا المجال. وهي تحدد الأنشطة والنتائج التي سُتحسن تعليم المنظور الجنسي على نطاق عمليات الصندوق وإجراءاته لتحقيق نتائج دائمة.
- وتساهم خطة العمل الجنسانية في تحقيق أهداف سياسة الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (2012) وتتواءم مع الاستراتيجيات وخطط العمل المؤسسية المتعلقة بالاستهداف والتغذية والمناخ والشعوب الأصلية وإدماج منظور الإعاقة ومشاركة القطاع الخاص والهشاشة. كما تساهم في جهود البلدان لتحقيق الطموحات التي تعكس في الأطر العالمية الرئيسية، بما في ذلك أهداف التنمية المستدامة لعام 2030.
- واستند إعداد خطة العمل الجنسانية هذه إلى مشاورات داخلية مكثفة، وتوصيات مكتب التقييم المستقل في الصندوق في تقييمه الجنسي الموضعي لعام 2024، وتقييم شامل للإنجازات والتحديات والدروس المستفادة من تنفيذ خطة العمل الجنسانية للفترة 2019-2025. كما أُجري تقييم لل استراتيجيات وخطط العمل الجنسانية التي نفذها الشركاء والمؤسسات المالية الدولية لمواصلة خطة العمل الجنسانية في الصندوق مع المعايير الدولية وأفضل الممارسات.

باء- السياق العالمي: التحديات والفرص

- لا تزال الفوارق الجنسانية دافعاً رئيسياً للفقر وعدم المساواة، مع آثار كبيرة على الأمن الغذائي والتغذية والقدرة على الصمود في وجه الظواهر المناخية. وعلى الصعيد العالمي، تمثل النساء نسبة كبيرة من الفقراء والأشخاص الذين يعانون من انعدام الأمن الغذائي. وعلى الرغم من بعض التقدم المحرز، لا تزال مشاركتهن في القوى العاملة عند 47 في المائة مقارنة بنسبة 73 في المائة للرجال.¹ كما تمكن أوجه عدم المساواة بين الجنسين وراء أشكال محددة من سوء التغذية، مثل فقر الدم والسمنة، والتي تصيب النساء أكثر من الرجال.²
- وفي المناطق الريفية، تشكل النساء حوالي نصف القوى العاملة الزراعية ويؤدين أدواراً أساسية على نطاق النظم الغذائية كمزارعات وعاملات ومصنعتات وتجارات ومستهلكات. ومع ذلك، غالباً ما يجري التقليل من قيمة مساهماتهن ويتقاضين أجوراً منخفضة. وتحد التغيرات في السياسات والأطر القانونية، إلى جانب المعايير التقليدية، من حصول النساء على الأراضي والتمويل والخدمات والتعليم والتكنولوجيا، فضلاً عن مشاركتهن في المؤسسات واتخاذ القرار. وتتحمل النساء أيضاً حصة غير متناسبة من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر تبلغ ثلاثة أضعاف ما يتحمله الرجال.³ وفي المناطق الريفية، تؤدي محدودية الخدمات والتكنولوجيات المتوفرة للعمالة إلى زيادة هذا العبء، مما يعيق الإنتاجية ورفاه النساء.
- ولا تزال الحاجز النظامي تحد من التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية، مما يحد من الفرص المتاحة أمامها لتحسين سبل عيشها وتنمية أعمالها. وتواجه النساء والفتيات الريفيات الفقيرات - ولاسيما أولئك اللواتي

¹ المنتدى الاقتصادي العالمي. [Global Gender Gap Report 2022](#)

² إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة. 2024. [Financing for Sustainable Development Report](#)

³ المنتدى الاقتصادي العالمي، 2023. [Global Gender Gap Report](#)

يواجهن أشكالاً متعددة من عدم المساواة، مثل النساء ذوات الإعاقة والنساء من الشعوب الأصلية - أكبر التحديات في إنتاج الأغذية الصحية والحصول عليها.⁴ وتمثل المؤسسات التي تديرها النساء إلى أن تكون أصغر حجماً وأقل إنتاجية وتتركز في قطاعات منخفضة القيمة. ويمكن أن يفتح التصدي لهذه الحاجز فرصة للشراكة مع القطاع الخاص لتعزيز نماذج الأعمال وسلسل الإمداد الشاملة التي تقيد النساء الريفيات - مما يعزز قدرة الأسر المعيشية والمجتمعات المحلية على الصمود.

وتؤدي الأزمات المتعددة - بما في ذلك النزاعات وتغير المناخ والتوترات الجيوسياسية - إلى تفاقم هذه التحديات. وتشير الأدلة إلى أن الصدمات الناجمة عن تغير المناخ توسيع الفجوات الجنسانية في الدخل والأصول،⁶ بينما يزيد تدهور الموارد فقدان التنوع البيولوجي وندرة المياه من أعباء العمل على النساء. كما تتأثر النساء والفتيات الريفيات على نحو غير مناسب بالهشاشة والنزع، ويواجهن مخاطر أكبر من العنف والنزوح. ويقدر البنك الدولي أنه بحلول عام 2030، ستكون المناطق الهشة والمتأثرة بالنزاعات موطنًا لما يصل إلى ثلثي السكان الفقراء الذي يعانون من الفقر المدقع والأشخاص الذين يعانون من انعدام الأمن الغذائي المزمن في العالم - ومعظمهم من النساء والفتيات.⁷

ووفقاً لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، يقدر أن نحو 30 في المائة من النساء البالغات من العمر 15 عاماً فما فوق في العالم قد تعرضن لشكل من أشكال العنف الجسدي أو الجنسي مرة واحدة على الأقل في حياتهن.⁸ غالباً ما يشتغل العنف ضد النساء أثناء الأزمات، وفي أعقاب الكوارث المناخية، وفي السياسات الهشة. وتحدد الممارسات الضارة، بما في ذلك الزواج المبكر وحمل المراهقات، من فرص حصول الفتيات الريفيات على التعليم والعيش حياة صحية، بينما تعزز في الوقت نفسه حلقات الفقر وسوء التغذية.¹⁰

ويتطلب التصدي لهذه التحديات المعقدة تعزيز القرارات والموارد وتنمية التعاون بين القطاعات، مدعوماً بنهج مصممة خصيصاً ونماذج تشغيلية تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مما يساهم في نهاية المطاف في تحقيق حصائر إنسانية أوسع نطاقاً. وتشمل هذه ما يلي:

- **تعزيز الأمن الغذائي والتغذية.** تشير الأدلة إلى أن حصول النساء على الموارد وتمكينهن الاقتصادي يرتبطان ارتباطاً مباشراً بتحسين الأمن الغذائي للأسر المعيشية وتحسين النتائج التغذوية للنساء والأطفال.¹¹ كما يمكن لتمكين المرأة أن يكسر حلقة سوء التغذية بين الأجيال.¹² فعندما تمتلك النساء سلطة أكبر في اتخاذ القرار ودخلها مستقلاً، فمن المرجح أن تعطي الأولوية للاستثمار في الأمن الغذائي

⁴ تشير الأدلة إلى أن النساء أقل قدرة من الرجال على تحمل تكاليف نمط غذائي مغذي، حيث غالباً ما تشغله النساء وظائف بأجر أقل من الرجال، أو يكتبن ويتحكمن في دخل أقل من الرجال، أو لديهن استقلالية أقل في القرارات المالية المنزلية، أو ليس لديهن أي دخل على الإطلاق (في: Njuki et al. 2021، استعراض للأدلة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والنظم الغذائية (المعهد الدولي لبحوث السياسات الغذائية).

⁵ منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة. 2025. *Commit to Grow Equality: Investing in the future of women in agrifood systems – Progress report 2025* روما

FAO. 2024. *The unjust climate – Measuring the impacts of climate change on rural poor, women and youth*. Rome.

International Development Association. 2024. *Fragility, Conflict, and Violence*.⁷
UN Women. 2024. *Facts and figures: Ending violence against women*.⁸

⁹ المصدر السابق نفسه.

¹⁰ منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية. 2024. *حالة الأمن الغذائي والتغذية في العالم 2024: التمويل من أجل القضاء على الجوع وانعدام الأمن الغذائي وسوء التغذية بجميع أشكاله*. روما.

UN Women. 2023. *The Climate–Care Nexus: Addressing the Linkages between Climate Change and Women’s and Girls’ Unpaid Care, Domestic, and Communal Work*.¹¹

Kassie, M., Fisher, M, Muricho, G., Diiro, G., “Women’s Empowerment Boosts the Gains in Dietary Diversity From Agricultural Technology Adoption in Rural Kenya,” *Food Policy* (95) 2020 .<https://doi.org/10.1016/j.foodpol.2020.101957>

والتغذية للأسر المعيشية. وتميل النظم الغذائية التي يجري فيها تمكين المرأة على جميع المستويات إلى أن تكون أكثر استدامة وتأثيراً. وقد جرى الاعتراف بذلك في المبادئ التوجيهية الطوعية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفتيات،¹³ والتي تؤكد على هذه الروابط المهمة.

الحد من الفقر ودفع عجلة النمو الاقتصادي الريفي. من شأن التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية - من خلال تحسين الوصول إلى الخدمات والأسوق - أن يزيد دخل الأسر المعيشية ويضمن سبل عيش أكثر تنوعاً. وعندما تمتلك النساء المهارات والأصول وسلطة اتخاذ القرار للمشاركة في العمل اللائق وريادة الأعمال، فإن الفوائد تمتد إلى ما هو أبعد من أسرهن المعيشية. ويعزز عملهن الاقتصادات المحلية، ويؤدي إلى إيجاد فرص عمل (غالباً للنساء الآخريات)، ويعزز سلاسل القيمة الأكثر شمولًا وكفاءة.¹⁴ وتنظر الأدلة المستمدّة من المشروعات التي يدعمها الصندوق أن سد الفجوات الجنسانية في الإنتاجية والأجور يمكن أن يرفع الإنتاج الزراعي والناتج المحلي الإجمالي الريفي إلى حد كبير، مما يحد من الفقر ويساهم في بناء اقتصادات ريفية أكثر قدرة على الصمود.

تعزيز الزراعة القادرّة على الصمود في وجه الظواهر المناخية. تُظهر الأبحاث أنه عندما تحصل النساء على فرص أفضل للوصول إلى الموارد والخدمات واتخاذ القرار، يصبح بإمكانهن التعلم والابتكار والتكيّف في مجال الزراعة.¹⁵ غالباً ما ينبع اهتمامهن بالتقنيات القادرة على الصمود في وجه الظواهر المناخية من دورهن المحوري في الزراعة والأمن الغذائي والتغذية الأسرية.¹⁶ وتشير الدروس المستفادة من حافظة الصندوق إلى أن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والإيكولوجيا الزراعية يعزز كل منها الآخر، حيث غالباً ما تكون مشروعات الإيكولوجيا الزراعية أكثر ابتكاراً وأعلى أداء في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من التدخلات الأخرى.¹⁷

تعزيز التنوع البيولوجي وحفظ الموارد الطبيعية. يمكن أن تؤدي مشاركة النساء في اللجان المحلية ومجموعات المستخدمين إلى تحسين إدارة النظم الإيكولوجية وحفظ التنوع البيولوجي. وبصفتهن حارسات للمعرفة التقليدية المتعلقة بإدارة الموارد المحلية، غالباً ما تستخدم النساء التنوع البيولوجي وتقدرنّه بطريقة مختلفة عن الرجال.¹⁸ ولذلك فإن قيادتهنّ ودورهن الفاعل ضروريان لحكومة الموارد. كما يمكن للحلول الموفّرة للعمالة والطاقة أن تدعم النساء في الموازنة بين أدوارهن المتعددة مع حفظ الموارد الطبيعية وتقليل انبعاثات الكربون.

استدامة السلام وبناء مجتمعات محلية تتسم بالقدرة على الصمود. يستهدف الصندوق النساء كنقط دخول رئيسية للعمل في الأوضاع الهشة من خلال الترويج لتمكينهن الاقتصادي وحقهن في الحصول على الموارد والخدمات واستخدامها، وسلطنهن في اتخاذ القرار بشأن إدارة الموارد الطبيعية والتنمية

¹³ لجنة الأمن الغذائي العالمي، الخطوط التوجيهية الطوعية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفتيات في سياق الأمن الغذائي والتغذية (روما، لجنة الأمن الغذائي العالمي، 2023).

¹⁴ منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة. 2024. *وضع المرأة في النظم الزراعية والتغذية*. روما.

¹⁵ لجنة الأمن الغذائي العالمي، الخطوط التوجيهية الطوعية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفتيات في سياق الأمن الغذائي والتغذية (روما، لجنة الأمن الغذائي العالمي، 2023).

¹⁶ تشير العديد من المقالات إلى أن النساء يبنّين ممارسات الزراعة المستدامة المختلفة على نحو أكثر تكراراً وأحياناً على نحو أكثر كثافة من الرجال (Guo et al. 2020; Guo et al. 2022; Musafiri et al. 2021a; Fischer et al. 2021; Mucheru-Muna et al. 2021; Meintzen, et al. 2023). كما يتضح أن أنماط التبني الجنسيّة لممارسات التكييف الزراعي المستدام تختلف اختلافاً كبيراً باختلاف السياق. (Gender, Sustainable Intensification in the context of Climate Change. International Maize and Wheat Improvement Center (CIMMYT)

¹⁷ الصندوق، Stocktake Report on Agroecology in IFAD Operations: An Integrated Approach to Sustainable Food Systems 2021

Picot, L., Sisto, I. & Furst, M. 2023. *Engaging women and men equally in managing biodiversity. Guidelines to address gender equality in policies and projects related to biodiversity.* Rome, FAO.

المجتمعية¹⁹ وتؤدي هذه التدخلات إلى مكاسب إيجابية طويلة الأجل نحو بناء مجتمعات سلمية وشاملة.

ثانياً- تعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الصندوق - التوجه الاستراتيجي والإنجازات والدروس الرئيسية

ألف- التوجه الاستراتيجي

10- يُعد الاستثمار في النساء الريفيات وتعزيز المساواة بين الجنسين أمراً بالغ الأهمية لتسريع وتيرة تحقيق رسالة الصندوق في الحد من الفقر وتعزيز نظم الأغذية الزراعية المستدامة والفعالة والقادرة على الصمود.

11- ويسترشد عمل الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بسياسة المساواة بين الجنسين الخاصة به، والتي تتضمن ثلاثة أهداف استراتيجية متربطة:

• الهدف الاستراتيجي 1: تعزيز التمكين الاقتصادي للريفيين والريفيات لتمكينهم من الحصول على فرصة متساوية للمشاركة في الأنشطة الاقتصادية المربحية والاستفادة منها عن طريق الاستفادة من نظم الأغذية الزراعية الشاملة والمستدامة لتعزيز حصول النساء على الموارد وخدمات الإرشاد والخدمات المالية والتكنولوجيات الرقمية والذكية من حيث، وفي نهاية المطاف، ريادة الأعمال والعمل اللائق (بما في ذلك الوظائف الخضراء). وستجري الاستفادة على نحو متزايد من تكنولوجيات المعلومات والاتصالات لأغراض التنمية لتحسين وصول النساء إلى الدعم التقني والخدمات والأسواق. وسيواصل الصندوق أيضا التركيز على التدابير والأنشطة الرامية إلى تعزيز حقوق النساء والفتيات في الأراضي والموارد.

• الهدف الاستراتيجي 2: تمكين النساء والرجال من التمتع بتمثيل وتأثير متساوٍ في المؤسسات والمنظمات الريفية عن طريق دعم مشاركة النساء واتخاذ القرار في مجموعة متنوعة من المنظمات الريفية، وكذلك في مجتمعهن المحلي وأسرهن المعيشية، حتى يصبحن عوامل تغيير وقيادة للتنمية الريفية.

• الهدف الاستراتيجي 3: تحقيق توازن أكثر مساواة في تقسيم أعباء العمل وفي تقاسم المنافع الاقتصادية والاجتماعية بين الرجال والنساء عن طريق تحسين وصول النساء إلى التكنولوجيات والمعدات والبنية التحتية المتوفرة للعمالة والوقت؛ والحد من أعباء العمل في الأنشطة المنزلية وأنشطة الرعاية وإعادة توزيعها؛ وتعزيز الحصول المنصف على الدخل والمزايا والوجبات الغذائية الصحية والمغنية.

12- ومن أجل المساهمة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية الثلاثة بمزيد من الفعالية، ستعطي خطة العمل الجنسانية للفترة 2026-2031 الأولوية للتدابير الاستراتيجية ومبادئ البرمجة التالية:

• استهداف النساء والفتيات الأكثر ضعفاً في وجه المخاطر: وضع آليات واضحة للوصول إلى من يعيشن في فقر ويواجهن نقاط ضعف متعددة وممتدة (مثل انعدام الأمن الغذائي، والبطالة، والإعاقة، والعنف، والنزوح، والسياسات الهشة) بما يتماشى مع سياسة استهداف الفقر في الصندوق.

• معالجة المعايير التمييزية: توسيع نطاق المنهجيات المثبتة (مثل نظام تعلم العمل الجنسي، والحوارات المجتمعية، و"سد الفجوات الجنسانية" في منظمات المزارعين) لمعالجة المواقف

19 الصندوق Agroecological Logbooks and Women from the Semiarid: Holding Hands and Strengthening Agroecology 2019.

والممارسات السلبية؛ وإنشاء مساحات آمنة وشاملة حيث يمكن للنساء والرجال والفتيات والفتىان التقاويم على أفكار مشتركة ومحلية وقابلة للتنفيذ من أجل التغيير؛ وتعزيز المجموعات التي تقودها النساء للمطالبة بالحقوق والتأثير على السياسات وإشراك القطاع الخاص.

- تعزيز الشراكات: إشراك الحكومات والمؤسسات المالية الدولية ووكالات الأمم المتحدة ومنظمات المجتمع المدني (ولا سيما منظمات النساء والشعوب الأصلية) ومنظمات المزارعين والقطاع الخاص على المستويين الوطني والمحلي لتنفيذ تدخلات مستدامة ومناسبة للبيئة.

- ضمان صحة النساء وسلامتهن: إدماج تدابير لمنع العنف الجنسي والاستغلال والعمل الخطر والمخاطر المناخية، ولا سيما في السياقات الهشة، بما في ذلك من خلال الضمانات البيئية والاجتماعية. والاستثمار في اقتصاد الرعاية وتعزيز التوزيع المنصف لأعمال الرعاية لتحسين النتائج الصحية للنساء والأسر والمجتمعات المحلية.

- تصميم حلول خاصة بكل سياق: تكيف التدخلات لتناسب سياقات البلدان المختلفة (البلدان المتوسطة الدخل من الشرح العلية والشرح الدنيا والبلدان المنخفضة الدخل، وعمليات القطاع الخاص) وتعزيز التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي من أجل التعلم من الأقران ونشر النهج الفعالة القائمة على السياق المحلي.

باء- النتائج الرئيسية والأداء

13- منذ عام 2012، زادت الاستثمارات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشكل كبير من خلال برنامج القروض والمنح في الصندوق بالإضافة إلى الأموال التكميلية. كما نفذ الصندوق مبادرات لبناء القدرات والمعرفة لدى الجهات الناظرة الوطنية والشركاء المنفذين لتمكينهم من تحقيق الأهداف الوطنية الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

14- وفي إطار التجديد الثاني عشر لموارد الصندوق، جرى تعليم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في 100 في المائة في برامج الفرص الاستراتيجية القطرية والعمليات السيادية للصندوق. كما حقق الصندوق الهدف المتوقع، حيث ضمن تصميم 35 في المائة من المشروعات الجديدة التي جرى التحقق من صحتها على أنها مفضية إلى التحول في المنظور الجنسي. ومع ذلك، وبعد عقد من التحسن المستمر، انخفض الأداء بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عند الإنجاز انخفاضاً طفيفاً عن الهدف. ويُعزى ذلك إلى حد كبير إلى عوامل خارجية، بما في ذلك قيود جائحة كوفيد-19 وزيادة الهشاشة في العديد من البلدان. ولكن ساهمت أيضا تحديات تشغيلية في ذلك: إذ شملت هذه التحديات محدودية قدرة التنفيذ لدى الشركاء المحليين وثغرات الرصد، كما هو محدد في التقييم المواضعي لعام 2024 بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الذي أجراه مكتب التقييم المستقل في الصندوق.

15- وأكد التقييم المواضعي لمكتب التقييم المستقل في الصندوق أن السياسة وأهدافها الاستراتيجية لا تزال ملائمة، ومتوازنة مع الأطر العالمية، ومتنسقة مع أولويات الصندوق الأوسع. وخلص إلى أن الصندوق، بين عامي 2012 و2024، قد أرسى ممارسات جيدة وحقق نتائج ملموسة في تعزيز التمكين الاقتصادي للنساء والرجال. وتشير الأدلة إلى أنه من خلال مزيج من المنح والتدخلات الممولة بالقروض، أدى اعتماد ممارسات مفضية إلى التحول في المنظور الجنسي إلى إحداث تغيير مؤثر، بما في ذلك في السياقات الهشة. كما ساهم الصندوق في بناء القدرات الوطنية لتوسيع نطاق منهجيات الأسر المعيشية في العديد من البلدان الأفريقية، وحقق نتائج ملحوظة في تعزيز قيادة النساء ومشاركتهن في منظمات المزارعين، والنهوض بحقوقهن في الأراضي والموارد.

16- وجد التقييم أنه على الرغم من تحسن تعميم المنظور الجنسي، لا يزال هناك مجال لجعله أكثر منهجة وفعالية لدعم سياسة المساواة بين الجنسين وأهدافها الاستراتيجية بالكامل. وقد أدت استراتيجيات التمكين الاقتصادي للنساء (الهدف الاستراتيجي 1) - بما في ذلك الشمول المالي، وإدارار الدخل، والمنحة، وتنمية المهارات - إلى زيادة دخل النساء وتحسين الأمان الغذائي للأسر المعيشية. ومع ذلك، لا يزال التقدم محدوداً في معالجة أوجه عدم المساواة الهيكيلية، مثل الحصول على الأراضي والأصول، والعوائق التي تحول دون مشاركة النساء في سلاسل القيمة والعمل اللائق. ولا يزال من الصعب تقييم المساهمات في الهدفين الاستراتيجيين 2 و3 نظراً لعدم كفاية أدوات وآليات الرصد على مستوى المشروعات.

جيم- الدروس الرئيسية

17- في حين نجحت خطة العمل الجنسيّة للفترة 2019-2025 في إدخال متطلبات البرمجة المفضية إلى التحول في المنظور الجنسي إلى جانب تدابير تعميم المنظور الجنسي القائمة، فقد أبرز تنفيذها تحديات تتعلق بالقدرات والموارد والرصد والمساءلة.

18- وأشارت الدروس الرئيسية من تفاصيل خطة العمل الجنسيّة، بالإضافة إلى نتائج التقييم المواضيعي لمكتب التقييم المستقل في الصندوق، إلى ما يلي:

- تؤدي القدرات المحلية القوية والالتزام الحكومي، إلى جانب استراتيجيات وخطط عمل وميزانيات جنسانية جيدة التصميم، إلى تحقيق نتائج أفضل للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويطلب تحقيق حسائل مستدامة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة استراتيجيات متكاملة تتناول أبعاداً متعددة لتمكين المرأة والفتيات. وينبغي تعزيز هذه الاستراتيجيات من خلال تدخلات تشمل الأهداف الاستراتيجية الثلاثة لسياسة المساواة بين الجنسين، مع تدابير واضحة للحد من أعباء العمل على النساء وتعزيز إعادة توزيع أعمال الرعاية. كما تشير الأدلة إلى أن إدماج استراتيجيات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مع مواضيع التعميم الأخرى مثل الشباب والتغذية والمناخ، وتنفيذها بصورة مشتركة، يؤدي إلى تنفيذ أكثر كفاءة وفعالية.

- تُعد أطر الرصد القوية أساسية لتعزيز التعلم وضمان المساءلة عن نتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتركز معظم أطر نتائج المشروعات على بيانات الوصول المصنفة حسب نوع الجنس بدلاً من قياس التقدم المحرز مقارنة بالأهداف الاستراتيجية الثلاثة لسياسة المساواة بين الجنسين. وهذا يحد من الإبلاغ والتعلم بشأن حسائل الصندوق وأثره في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد أظهر مؤشر التمكين، الذي جرى تقديمها كشرط للمشروعات المفضية إلى التحول في المنظور الجنسي، نتائج واعدة لكنه طبق على نحو غير متوقع بسبب ثغرات في القدرات في مجال الرصد والتقييم لدى الصندوق وأفرقة إدارة المشروعات.

- يتطلب التعميم الفعال جهوداً جماعية على جميع المستويات. ويُعد توضيح وتحديث الأدوار على نطاق شبكة جهات الاتصال الجنسيّة مفيدة ليعكس الأولويات المتغيرة ويدعم تنفيذ خطة العمل هذه.²⁰

19- وبناء على هذه الدروس واستجابة لتوصيات التقييم المواضيعي لمكتب التقييم المستقل في الصندوق، استرشد في وضع خطة العمل الجنسيّة المحدثة بالتوجهات الاستراتيجية التالية:

²⁰ توصي خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بأن تضع وكالات الأمم المتحدة أطراً واضحة للمساءلة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

- تعزيز القدرات المحلية وتشجيع فهم أعمق وملكية أكبر في تحقيق حصائر المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن طريق تحديث المواد التوجيهية، وتوسيع فرص تتميم القدرات، وت تقديم دعم منهجي عالي الجودة لوحدات إدارة المشروعات والشركاء المنفذين.
- وضع نظام فعال للرصد والإبلاغ يوثق نتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مقارنة بالأهداف الاستراتيجية الثلاثة لسياسة المساواة بين الجنسين ويعزز التعلم في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- تحديد أدوار ومسؤوليات واضحة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق الشعب والدواير، وبناء الوعي والمهارات والمعرفة حسب الحاجة.

ثالثاً- خطة العمل الجنسانية للفترة 2026-2031

الف- المواجهة الاستراتيجية

- 20 تتواءم خطة العمل الجنسانية للفترة 2026-2031 مع غاية وأهداف سياسة المساواة بين الجنسين في الصندوق وتساهم في تحقيقها. كما تتواءم مع ما يلي:
 - سياسة الصندوق بشأن الانخراط مع الشعوب الأصلية (2022)
 - سياسة استهداف الفقر في الصندوق (2023)
 - نهج الصندوق المحدث للعمل في الأوضاع الهشة (2023)
 - استراتيجية إدماج منظور الإعاقة في الصندوق (2022-2027)
 - خطة عمل الصندوق بشأن التغذية (2026-2031)
 - خطة عمل الصندوق بشأن الشباب الريفي (2026-2031)
 - الاستراتيجية التشغيلية بشأن القطاع الخاص (2025-2030)
- 21 وتوضح خطة العمل الجنسانية المنقحة مساراً لتحسين تعليم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في برنامج القروض والمنح في الصندوق. كما تضمن أيضاً التركيز المستمر على ما يلي:
 - معالجة مسائل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بصورة منهجية في جميع الاستثمارات، مع إيلاء اهتمام خاص للهشاشة وتغيير المناخ والعمليات غير السيادية؛
 - تعزيز القدرات المحلية لتنفيذ نهج فعالة وقابلة للتلوّس في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال تحسين التوجيه والدعم المقدم للشركاء المنفذين؛
 - تعزيز إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مع مواضيع التعليم الأخرى لوضع استراتيجيات أكثر تماساً وكفاءة من أجل تحقيق أثر مستدام.

باء- نظرية التغيير

- 22 توفر خطة العمل الجنسانية الحالية استجابة عملية واستراتيجية للتحديات التي تعيق تعليم المنظور الجنسي، بهدف ضمان تحقيق نتائج أكثر فعالية وكفاءة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في سياق إجمالي متزايد التعقيد.

-23- وتحدد نظرية التغيير الخاصة بخطة العمل (الملحق الثاني) المسارات الالزمة لتعزيز العمليات والقدرات التنظيمية، مما يمكن الصندوق من الوفاء بالتزاماته في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والمساهمة بمزيد من الفعالية في الأهداف الاستراتيجية لسياسة المساواة بين الجنسين. وتتحول خطة العمل الجنسانية حول أربعة مجالات عمل متراقبة مصممة لتحقيق أو تحسين أو تحديث الآليات المؤسسية القائمة لعمليم المنظور الجنسي.

-24- وستؤدي الأنشطة المنفذة ضمن مجالات العمل الأربع (الموضحة في الأقسام التالية) إلى نواتج ملموسة ترکز على: (1) تحسين العمليات والتتنسيق؛ (2) مبادئ توجيهية وأدوات متسقة وعملية؛ (3) مبادرات مصممة خصيصاً لبناء القدرات والتعلم؛ (4) إطار مشترك للمساءلة؛ (5) شراكات متكررة؛ (6) إطار رصد معزز لقياس نتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسيتواءم تنفيذ مجالات العمل مع التدابير الاستراتيجية ومبادئ البرمجة المذكورة في القسم السابق.

-25- ومن المتوقع أن تتحقق هذه النواتج أربع حسائل:

- **مجال العمل 1:** تحسين إدماج وجودة وأداء واستدامة تدخلات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمليات الصندوق.
- **مجال العمل 2:** تحسين القدرة على تصميم وتنفيذ التدخلات القائمة على الأدلة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ورصد الحصائر والنتائج.
- **مجال العمل 3:** دعم الموارد المؤسسية والبشرية والمالية وآليات التنسيق الخاصة بالصندوق لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- **مجال العمل 4:** تحفيز الصندوق وشركائه للاستثمار في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتوسيع نطاق النتائج.

-26- وسيؤدي تحقيق هذه الحصائر إلى تحسين تقديم تدخلات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة خاصة بكل سياق وتكون فعالة ومستدامة وقابلة للتتوسيع، و تعالج الأسباب الجذرية لأوجه عدم المساواة بين الجنسين وثرّاع التقدم نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية الثلاثة لسياسة المساواة بين الجنسين. ومن المتوقع أن يسهم ذلك في تعزيز الأثر في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والحد من الفقر الريفي، وتحسين الأمن الغذائي، وتعزيز القدرة على الصمود.

-27- وتشمل المخاطر الرئيسية التي تهدد التنفيذ الفعال لنظرية التغيير هذه تحديات داخلية مثل محدودية القدرات أو الموارد، وتحديات خارجية مثل الكوارث المناخية، والهشاشة، والنزاعات، والخدمات الاجتماعية والاقتصادية. وللتخفيف من هذه المخاطر، سيُعزز الصندوق التشخيص المبكر للمخاطر والإدارة التكيفية أثناء التصميم والإشراف واستعراضات منتصف المدة، وبناء شراكات مع الجهات الفاعلة الراغبة في الاستثمار والابتكار في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مما يضمن عمليات أكثر استدامة وقابلية للتتوسيع.

جيم- مجالات العمل

-28- تتكون خطة العمل الجنسانية من أربعة مجالات عمل رئيسية، مع حصائر ونواتج وأنشطة محددة وقابلة للقياس. وتُقيّم المصفوفة الواردة في الملحق الأول وصفاً تصصيلياً، يوضح الأدوار والمسؤوليات والجدوال الزمنية المتوقعة للتنفيذ.

مجال العمل 1: تنفيذ البرامج القطرية

- 29 يركز مجال العمل هذا على الإجراءات الرامية إلى تعزيز العمليات والنهج وآليات الرصد التي تدعم إدماج اعتبارات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تصميم العمليات وتنفيذها ورصدها. وينصب التركيز على تعزيز نهج تعميم أكثر تماسكاً وتنسقاً.

- 30 حصيلة مجال العمل 1: تحسين إدماج وجودة وأداء واستدامة التدخلات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمليات الصندوق.

الأنشطة الرئيسية:

- تقييم نظام تصنيف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (من التصميم إلى الإنجاز) والمتطلبات ذات الصلة والمؤشرات الرئيسية للحصائر لضمان أن تكون أكثر اتساقاً ووضوحاً وقابلة للتنفيذ (النشاط 1-1/2). وسيجري أيضاً تطوير مؤشر ومنهجية مبسطتين لتتبع نتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ليحل محل مؤشر التمكين الحالي (3-1).

- تحسين العمليات لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال الخبرة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك من خلال قائمة محدثة ومعتمدة من الاستشاريين في مجال الإدماج الاجتماعي/المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (4-1)؛ وتقديم تدريب متخصص ومساعدة تقنية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لوحدات إدارة المشروعات، ولا سيما أثناء التنفيذ المبكر (5-1). وستتضمن اجتماعات تنسق التعميم إدماج اعتبارات التغذية والإدماج الاجتماعي المنظور الجنسي والشباب والشعوب الأصلية والأشخاص ذوي الإعاقة) والبيئة وتغير المناخ منذ بداية وضع برامج الفرص الاستراتيجية القطرية (6-1). وسيسهل ذلك إدماج المنظور الجنسي ومواضيع التعميم الأخرى في المكونات التقنية للمشروعات.

- تقييم مدى استمرار ملائمة سياسة المساواة بين الجنسين في الصندوق وتحديثها حسب الحاجة بما يتماشى مع التوصيات الصادرة عن تقييم مكتب التقييم المستقل في الصندوق بشأن المنظور الجنسي، وضمان استجابة الإطار التوجيهي للصندوق للتحديات الإنمائية الحالية (7-1).

مجال العمل 2: تنمية القدرات والتعلم لتحقيق النتائج

- 32 يهدف مجال العمل هذا إلى بناء القدرات لدى الموظفين والاستشاريين والشركاء المنفذين لتصميم وتنفيذ ورصد التدخلات الشاملة والمكيفة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

- 33 حصيلة مجال العمل 2: تحسين القدرة على تصميم وتنفيذ التدخلات القائمة على الأدلة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ورصد الحصائر والنتائج.

الأنشطة الرئيسية:

- تحديث وتوحيد الأدلة التشغيلية والمبادئ التوجيهية والأدوات لبرمجة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك التوجيهات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والنهج المفضية إلى التحول في المنظور الجنسي (مثل منهجيات الأسر المعيشية ونظام التعلم العملي الجنسي). وستشمل التوجيهات بشأن رصد نتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والإبلاغ عنها، وبشأن المشاركة في السياسات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ظهراً ملائمة تقافياً لإشراك النساء من الشعوب الأصلية (1-2)، مصممة خصيصاً لتناسب السياقات القطرية المحددة والأولويات المواضيعية. وستشمل التوجيهات والأطر الجديدة الدعم التقني القائم على الطلب لوحدات إدارة المشروعات والشركاء المنفذين لمعالجة مسائل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في العمليات غير السيادية، ومشاركة القطاع الخاص، والتدخلات المتعلقة بالمناخ، إلى جانب ظهور استهداف النساء

والفتيات الأكثر ضعفاً في السياسات الهشة، وتعزيز دورهن في بناء القدرة على الصمود (2-2). وسيعمل الصندوق أيضاً على تحسين إطار التعميم الخاص به لعام 2019 لتعزيز إدماج التدخلات التي تركز على المنظور الجنسي والشباب والتغذية (2-3).

- **تنفيذ مبادرات منتظمة لتنمية القدرات والتعلم على المستوى الإقليمي، واستهداف جميع أصحاب المصلحة المعنيين المشاركين في تصميم وتنفيذ ورصد التدخلات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ولا سيما وحدات إدارة المشروعات والشركاء المنفذين والجهات الفاعلة في القطاع الخاص (2-4، و2-5، و2-6).** وسيجري تصميم مبادرات تنمية القدرات هذه خصيصاً لتلبية الاحتياجات وتقديمها بطريقة فعالة من حيث التكلفة. وسيجري تعزيز تبادل الدروس المستفادة والآلهج القائمة على الأدلة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والنهج المفضية إلى التحول في المنظور الجنسي عن طريق: إطلاق مركز للمعرفة رقمي سهل الاستخدام ومجموعة تعلم إلكتروني للإدماج الاجتماعي؛ وتجميع الموارد والأدوات والأدلة بشأن المنظور الجنسي والتغذية والشباب (2-7). وسيجري تطوير منتجات معرفية مواضيعية ومبادرات لتبادل المعرفة بين الأقران من خلال التعاون بين بلدان الجنوب وبما يتماشى مع أولويات البلدان واحتياجاتها (2-8).

مجال العمل 3: الموارد المؤسسية والبشرية والمالية وآليات التنسيق

-35 يساهم مجال العمل هذا في ضمان أن يكون الصندوق مؤهلاً للوفاء بالغرض في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

-36 **حصيلة مجال العمل 3: دعم الموارد المؤسسية والبشرية والمالية وآليات التنسيق الخاصة بالصندوق لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.**

الأنشطة الرئيسية:

- **إعادة هيكلة شبكة جهات الاتصال الجنسانية بين الشعب لتعكس الأدوار والأولويات المتغيرة (3-1)، وبناء الوعي والقدرات والمعرفة حسب الحاجة.** ويعكس هذا توصية رئيسية من التقييم المواضعي لمكتب التقييم المستقل في الصندوق لتعزيز إطار المساءلة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

- **تصميم وتقديم تدريب جنساني مؤسسي قائم على الطلب ومستشار بمتغيرات احتياجات القدرات واستقصاءات الوعي الجنسي (3-2 و3-5)، وإعداد وحدة تعليمية بشأن القيادة المستجيبة للمنظور الجنسي لكبار المديرين (3-3).**

مجال العمل 4: السياسات والشراكات وتعبئة الموارد

-38 يركز مجال العمل هذا على الاستفادة من فرص المشاركة في السياسات، وإقامة الشراكات، وتعبئة الموارد لدعم إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في برنامج القروض والمنح في الصندوق بما يكمل عمليات الإقراض وتوسيع نطاق النتائج.

-39 **حصيلة مجال العمل 4: قيام الصندوق وشركائه بتحفيز الاستثمار في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتوسيع نطاق النتائج.**

الأنشطة الرئيسية:

- **المشاركة في العمليات السياسية المرتبطة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومهمة الصندوق على جميع المستويات (4-1) عن طريق ضمان توثيق الدروس والنتائج بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بصورة منهجية (4-2) وتقييم وتوثيق العائد الاجتماعي والاقتصادي للاستثمارات في هذا المجال لدعم المشاركة في السياسات القائمة على الأدلة (4-3).** وُظهر التجربة أن الصندوق

يمكنه أن يؤدي دوراً مهماً في التأثير على الخطاب العالمي وبناء تحالفات استراتيجية من شأنها تهيئة الظروف المواتية لتوسيع نطاق الجهود المحلية والإقليمية والوطنية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

- تعزيز الشراكات والمبادرات المشتركة مع الوكالتين الأخريين اللتين تتخذان من روما مقراً لهما (4) والجهات الفاعلة الجديدة بما في ذلك المؤسسات المالية الدولية، ومنظمات بناء السلام، والجهات الفاعلة في القطاع الخاص، والمنظمات الخيرية، ومنظمات المزارعين، ومنظمات المجتمع المدني النسائية (5-4) لتحفيز مصادر الاستثمار وتدعيمها، وتعزيز نطاق ووصول تدخلات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

دال- تنفيذ خطة العمل الجنسانية للفترة 2031-2026

- 41 يتطلب تنفيذ خطة العمل الجنسانية للفترة 2031-2026 التزاماً وتعاوناً بين العديد من الأفرقة على نطاق الصندوق. وستقوم شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي بتنسيق تنفيذها ورصدها والإبلاغ عنها.
- 42 وسيمضي التنفيذ وفق نهج تكيفي يسترشد بتقنيات منتظمة للتقدم المحرز ويستجيب لفرص والتحديات وفرص التعلم الناشئة، مع إجراء تحديثات على خطة العمل الجنسانية حسب الضرورة. وسيجري رصد التقدم المحرز في التنفيذ من خلال نظم الإدارة الداخلية. وستبلغ الإدارة عن أبرز جوانب التقدم المحرز مقارنة بالتزامات تجديد الموارد وأهدافه ذات الصلة من خلال تقرير الفعالية الإنمائية للصندوق.
- 43 ولا يُتوقع أن تتضمن خطة العمل الجنسانية للفترة 2031-2026 تكاليف إضافية كبيرة نتيجة لأساليب التنفيذ الأكثر تبسيطًا، وسيجري تمويلها إلى حد كبير من الميزانيات الإدارية للصندوق الموافق عليها سنويًا. وكما هو موضح في مجال العمل 4، ستبذل الجهود لتعبئة موارد إضافية حسب الحاجة (على سبيل المثال من خلال برنامج منح الصندوق) وعندما تناح فرص الشراكة أو التمويل التكميلي.

خطة العمل الجنسانية للفترة 2026-2031

			النشاط 4-1: ضمان دعم أكثر منهجية (وتكمالاً) وعالي الجودة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مراحل صياغة المشروعات وتصميمها واستهلال تنفيذها والإشراف عليها وإنجازها.
نشاط منتظم	شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي، شعبة الإنتاج المستدام والأسواق والمؤسسات، مكتب الفعالية الإنمائية، دائرة العمليات القطرية	<ul style="list-style-type: none"> تشمل العمليات خبرات فعالة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة/الإدماج الاجتماعي على نطاق جميع مراحل دورة البرنامج. زيادة استخدام قائمة الاستشاريين المعتمدة من جانب شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة/الإدماج الاجتماعي في المكاتب القطرية ومشروعات الصندوق. 	
نشاط منتظم	شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي	<ul style="list-style-type: none"> تدريب وحدات إدارة المشروعات على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة العاملين الأوليين من التنفيذ كجزء من البعثات المنتظمة. 	النشاط 5-1: تقديم تدريب تقييبي بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (ومواضيع التعليم المتكاملة) لوحدات إدارة المشروعات (خلال العاملين الأوليين من التنفيذ كجزء من البعثات المنتظمة).
2026	شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي، شعبة الإنتاج المستدام والأسواق والمؤسسات	<ul style="list-style-type: none"> تبسيط اجتماعات التنسيق (شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي) في النظام. нтеграция مواضيع التعلم بطريقة أفضل في نظريات التغيير الخاصة بالمشروعات. 	النشاط 6-1: إقامة اجتماعات تنسيق متكاملة للتعميم من أجل ضمان التكامل المتسق بين التغذية والإدماج الاجتماعي (المنظور الجنسي، والشباب، والشعوب الأصلية، والأشخاص ذوي الإعاقة) والاعتبارات المتعلقة بالبيئة وتغير المناخ منذ بداية وضع برنامج الفرص الاستراتيجية القطرية.
بحلول عام 2029	شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي، دائرة العمليات القطرية	<ul style="list-style-type: none"> استعراض سياسة المساواة بين الجنسين في الصندوق وتحديثها. 	النشاط 7-1: تقييم مدى استمرار ملاممة سياسة الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتحديثها (حسب الحاجة).
مجال العمل 2: تنمية القدرات والتعلم لتحقيق النتائج			
الم歇لة: تحسين القدرة على تصميم وتنفيذ التدخلات القائمة على الأدلة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ورصد الحصائر والنتائج.			
النشاط	النواتج	الأدوار	الإطار الزمني المبدئي
النشاط 2-1: تحديث المبادئ التوجيهية والأدوات والأدلة التشغيلية لبرمجة تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين (بما في ذلك أدوات وحدات إدارة المشروعات).	<ul style="list-style-type: none"> تحديث المبادئ التوجيهية والأدلة التشغيلية الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. 	شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي، مكتب الفعالية الإنمائية، دائرة العمليات القطرية	بحلول عام 2027
النشاط 2-2: تطوير أدوات ومبادئ توجيهية محددة لنهج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة المصممة خصيصاً لتناسب الأوضاع المهمة، والتدخلات المناخية، ومشاركة	<ul style="list-style-type: none"> تطوير ونشر أدوات ومبادئ توجيهية سهلة الاستخدام لاتباع نهج مصممة خصيصاً للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في السياسات 	شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي، دائرة العمليات القطرية	بحلول عام 2027

		الهيئة، والتدخلات المتعلقة بالمناخ، ومشاركة القطاع الخاص، والعمليات غير السيادية.	القطاع الخاص، والعمليات غير السيادية، وتقديم المساعدة التقنية القائمة على الطلب لوحدات إدارة المشروعات والشركاء المنفذين.
بحلول عام 2027	شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي	تطوير ونشر أداة لإدماج مسارات وثيم التعليم.	النشاط 2-3: وضع إطار لتصميم وتنفيذ تدخلات تعليم مشتركة ومتكلمة.
على أساس سنوي	شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي، دائرة العمليات القطرية	تقديم دورة تدريبية واحدة على الأقل في كل إقليم سنوياً.	النشاط 2-4: وضع وتنفيذ برنامج تدريب إقليمي بشأن الإدماج الاجتماعي المتكامل، يغطي الاستهداف والنهج المراعية للتغذية والمنظور الجنسي والشباب، لموظفي الصندوق والاستشاريين ووحدات إدارة المشروعات، والقطاع الخاص، والشركاء المنفذين.
على أساس سنوي	مكتب الفعالية الإنمائية، شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي	تطوير وحدة تدريبية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والرصد والتقييم، وتقديمها إلى دائرة العمليات القطرية وأفرقة الرصد والتقييم والأفرقة المعنية بالمنظور الجنسي.	النشاط 2-5: تطوير وتقديم تدريب بشأن رصد وقياس حصائر وتنتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
كل عامين	شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي، دائرة العمليات القطرية	تقديم تدريب لـ الاستشاريين في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة/الإدماج الاجتماعي المدرجين في قائمة الاستشاريين الموحدة لدى شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي.	النشاط 2-6: تدريب الاستشاريين في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة/الإدماج الاجتماعي المدرجين في قائمة الاستشاريين الموحدة لدى شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي.
بحلول عام 2026	شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي	تطوير مركز المعرفة رقمي خاص بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة/الشباب/التغذية، والترويج له وتحديثه باستمرار. يُستخدم المركز الرقمي باقتضام من جانب المشروعات.	النشاط 2-7: تطوير وصيانة مركز المعرفة رقمي متكامل ومجموعة من مواد التعلم الإلكتروني للإدماج الاجتماعي.
نشاط منتظم	شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي، شعبة الإنتاج المستدام والأسواق والمؤسسات، دائرة العمليات القطرية	تنظيم منتجين أو ثلاثة منتجات وأحداث تعليمية كل عام بالاشتراك بين شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي، شعبة الإنتاج المستدام والأسواق والشعب الأخرى.	النشاط 2-8: تطوير منتجات ومبادرات تعليمية (مثل التبادل بين الأقران، والتدريب في أكاديمية العمليات، وحلقات العمل عبر الإنترنت، والمسارات التعليمية) لنشر النهج القائمة على الأدلة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

مجال العمل 3: الموارد المؤسسية والبشرية والمالية وأليات التنسيق

الحصيلة: دعم الموارد المؤسسية والبشرية والمالية وأليات التنسيق الخاصة بالصندوق لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

النشاط	النواتج	الأدوار	الاطار الزمني المبدئي
النشاط 3-1: إعادة هيكلة شبكة جهات الاتصال الجنسانية بين الشعب لتعكس الأدوار والأولويات المنظورة.			
بحلول عام 2027	<ul style="list-style-type: none"> تحديث اختصاصات جهات الاتصال الجنسانية حسب الحاجة. تعيين جهات اتصال جنسانية جديدة في المناصب الشاغرة وتدريبيها. 	شعبة البيئة والمناخ والشئون الجنسانية والإدماج الاجتماعي، دائرة العمليات القطرية	
2028	<ul style="list-style-type: none"> إجراء التقييم والاستقصاء المذكورين. تُستخدم النتائج للاسترشاد بها في اتخاذ أي إجراءات ضرورية. 	شعبة الموظفين والثقافة، شعبة البيئة والمناخ	
بحلول عام 2030	<ul style="list-style-type: none"> تدريب كبار المديرين. يُظهر التقييم اللاحق للتدريب تحسناً في الوعي بمتى الميزات الرئيسية للقيادة المستجيبة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. 	شعبة الموظفين والثقافة، شعبة البيئة والمناخ و الشئون الجنسانية والإدماج الاجتماعي	
بحلول عام 2028	<ul style="list-style-type: none"> تنقيح التدريب الإلزامي بشأن المساواة بين الجنسين وتقديمه. يُظهر التقييم اللاحق للتدريب تحسناً في فهم مبادئ المساواة بين الجنسين. 	شعبة الموظفين والثقافة، شعبة البيئة والمناخ و الشئون الجنسانية والإدماج الاجتماعي، مكتب الشؤون الأخلاقية	
تنظيم حدثين على الأقل بحلول عام 2031.	تقديم جائزة المساواة بين الجنسين. وتعزيز شبكة من المناصرين في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مستوى المقر الرئيسي والمستويات الإقليمية.	الاجتماعي	شعبة البيئة والمناخ والشئون الجنسانية والإدماج الاجتماعي

مجال العمل 4: السياسات والشراكات وتعبئة الموارد

الحصيلة: تحفيز الصندوق وشركائه للاستثمار في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتوسيع نطاق النتائج

النشاط	النواتج	الأدوار	الاطار الزمني المبدئي
النشاط 4-1: المشاركة بفعالية في المنتديات والأحداث السياسية الرئيسية لتبادل المعرفة وبناء الشراكات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.			
على أساس سنوي	<ul style="list-style-type: none"> يشارك الصندوق في ثلاثة منتديات سياسات رئيسية على الأقل كل عام. 	شعبة البيئة والمناخ والشئون الجنسانية والإدماج الاجتماعي، شعبة التواصل	

نشاط منتظم	شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي، دائرة العمليات القطرية، مكتب الفعالية الإنثانية	<ul style="list-style-type: none"> تتضمن الوثائق المؤسسية والاستراتيجية الرئيسية نتائج دروساً مستندة من عمليات الصندوق مصنفة حسب نوع الجنس. 	النشاط 4-2: ضمان استخدام الدروس والنتائج بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (التي تدمج مواضيع التعلم) في التقارير المؤسسية والاستراتيجيات والمشاركة في السياسات القائمة على الأدلة.
2028	شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي، شعبة الإنتاج المستدام والأسواق والمؤسسات	<ul style="list-style-type: none"> تطوير النهج وتطبيقه. استخدام التقييم في أنشطة الترويج والمشاركة في السياسات يُستخدم على مستويات مختلفة وعند تصميم المشروعات. 	النشاط 4-3: وضع نهج لتقدير العائدات الاجتماعية والاقتصادية للاستثمارات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، لاستخدامها في أنشطة الترويج والمشاركة في السياسات وتصميم المشروعات.
بحلول عام 2030	شعبة البيئة والمناخ والشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي، شعبة الانحراف العالمي والشراكات وتعبئة الموارد	<ul style="list-style-type: none"> تضطيد المبادرات المشتركة بين الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها لمجالات جديدة للعمل في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. 	النشاط 4-4: تعزيز تركيز المبادرات المشتركة بين الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (مثل العنف الجنسي، والقطاع الخاص، والهشاشة).
بحلول عام 2030	شعبة الانحراف العالمي والشراكات وتعبئة الموارد	<ul style="list-style-type: none"> إنشاء برامجين مشتركين جديدين/مبادرتين مشتركتين جديدين على الأقل لتوسيع نطاق النتائج. 	النشاط 4-5: إقامة شراكات مع جهات فاعلة جديدة (مثل المؤسسات المالية الدولية، والجهات الفاعلة في القطاع الخاص، والمنظمات الخيرية، ومنظمات بناء السلام، ومنظمات المجتمع المدني النسائية، بما في ذلك منظمات نساء الشعوب الأصلية).

نظريّة التغيير

