

لجنة التقييم
الدورة الخامسة والعشرون بعد المائة
روما، 19 يونيو/حزيران 2024



رد إدارة الصندوق على التقييم المواضيعي لدعم الصندوق للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

الوثيقة: EC 2024/125/W.P.5/Add.1

بند جدول الأعمال: 6

التاريخ: 5 يونيو/حزيران 2024

التوزيع: عام

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للاستعراض

الإجراء: لجنة التقييم مدعوة إلى استعراض رد إدارة الصندوق على التقييم المواضيعي لدعم الصندوق للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

الأسئلة التقنية:

Ndaya Beltchika

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

Jyotsna Puri

نائبة الرئيس المساعدة
دائرة الاستراتيجية وإدارة المعرفة
البريد الإلكتروني: j.puri@ifad.org

رد إدارة الصندوق على التقييم المواضيعي لدعم الصندوق للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

الوثيقة: EB 2024/142/R.X/Add.1

بند جدول الأعمال: X

التاريخ: 2024

التوزيع: عام

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للاستعراض

الإجراء: المجلس التنفيذي مدعو إلى استعراض رد إدارة الصندوق على التقييم المواضيعي لدعم الصندوق للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

الأسئلة التقنية:

Ndaya Beltchika

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

Jyotsna Puri

نائبة الرئيس المساعدة
دائرة الاستراتيجية وإدارة المعرفة
البريد الإلكتروني: j.puri@ifad.org

رد إدارة الصندوق على التقييم المواضيعي لدعم الصندوق للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

أولاً- الاعتبارات المتعلقة بالنتائج الرئيسية

- 1- ترحب الإدارة بالتقييم المواضيعي لدعم الصندوق للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ويقدّر أسلوبه المتوازن، مما يعكس جهود فريق التقييم لجمع وتحليل وجهات نظر متعددة عبر المؤسسة. ويشجع التقييم المواضيعي الصندوق على الاختبار، وإظهار النتائج، والترويج لتعميم المنظور الجنساني والنهج المفضية إلى التحول في المنظور الجنساني كاستراتيجيات فعالة وشروط ضرورية للتحول الريفي؛ ولتعزيز دوره كمحفز للتغيير. والنتائج التي خلص إليها التقييم المواضيعي ذات أهمية في هذه العملية، وسوف تُثري، بالاقتران مع الدروس الناشئة عن التقييم الذاتي، خطة العمل الجنسانية المحدثة، التي ستُنَفَّذ خلال فترة التجديد الثالث عشر لموارد الصندوق.
- 2- ويسرّ الإدارة أن تشير إلى أن التقييم أكد على انسجام سياسة المساواة بين الجنسين وخطة العمل الجنسانية في الصندوق مع أولويات الصندوق، ومواءمتها مع الاستراتيجيات العالمية للمساواة بين الجنسين. كما توافق الإدارة على أن سياسة عام 2012 عفا عليها الزمن نظراً إلى مدى التغييرات التي طرأت على الالتزامات المؤسسية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بالإضافة إلى زيادة مشاركة الصندوق في البرامج المفضية إلى التحول في المنظور الجنساني. وعلى المستوى المؤسسي، يُعترف على نطاق واسع بأن نمو الموارد البشرية في فريق الشؤون الجنسانية والإدماج الاجتماعي منذ عام 2016 لم يواكب زيادة أعباء عمله والالتزامات الطموحة لتجديد الموارد.
- 3- تترك الإدارة التحديات التي تحدّ من الأداء باتجاه تحقيق الأهداف الاستراتيجية الثلاثة لسياسة المساواة بين الجنسين. وتشمل هذه التحديات نقص الأدلة وواصفات القياس الذاتية، بالإضافة إلى القدرة المحدودة بين الشركاء المنفذين. وتتفق نتائج التقييم الذاتي، على وجه الخصوص، مع استنتاج التقييم المواضيعي بأنه توجد أوجه ضعف في رصد الحصائل الجنسانية والإبلاغ عنها. وهذا يؤثر، من بين أمور أخرى، على أداء الصندوق على مؤشر إطار إدارة النتائج المتعلق بالمشروعات المصنفة بأنها مرضية بالنسبة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عند الإنجاز، والذي هو دون الهدف الطموح البالغ 60 في المائة¹ وينبغي أن تعالج عملية التنفيذ التدريجي للاستقصاءات القياسية الإلزامية للمؤشرات الرئيسية للحصائل عند الاستهلال ومنتصف المدة والإنجاز هذه القضية جزئياً. ولكن يلزم المزيد من الموارد لبناء قدرات وحدات إدارة المشروعات من أجل جمع وتحليل البيانات وفقاً للمبادئ التوجيهية المقدمة.
- 4- وبما يتصل بما سبق، وكما أُشير في سياق التقييمات المختلفة، فإن بناء القدرات اللازم لتعزيز مهارات ومعرفة الشركاء المنفذين هو في الغالب خارج نطاق المهمة المباشرة للصندوق وميزانيته الإدارية، التي لا تغطي بوضوح المساعدة التقنية. وفي حين استُخدمت أموال المنح العالمية/الإقليمية والأموال التكميلية لتقديم بعض الدعم، كان تركيز الإدارة على تشجيع المشروعات على تخصيص ميزانية لبناء القدرات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (والخبرات التقنية الأخرى) في خطط عملها وميزانياتها السنوية، باستخدام تمويل المشروعات. ولسوء الحظ، لا يوافق على هذه الأنشطة في الغالب من قبل اللجان التوجيهية القطرية. وكنيجة لذلك، تتجاوز احتياجات الحافظة من المساعدة التقنية الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشكل عام الموارد البشرية والمالية المتاحة في ميزانية الصندوق.

¹ كما ورد في تقرير الفعالية الإنمائية للصندوق، سجل المؤشر نسبة تتراوح بين 42 و53 في المائة خلال التجديد الحادي عشر لموارد الصندوق والتجديد الثاني عشر لموارد الصندوق حتى الآن.

5- وفيما يتعلق بموضوع عدم معالجة تدخلات الصندوق لمساواة الأراضى بشكل متنسق، تود الإدارة أن تسلط الضوء على التزام الصندوق بتحسين وصول النساء إلى الموارد (بما في ذلك الأراضى) وتحكمهن بها. وبعد المنحة المقدمة للائتلاف الدولي المعنى بالأراضى بمبلغ 2.2 مليون دولار أمريكي في عام 2019، جرى إثبات التزام الصندوق بالأراضى في المنحة المقدمة إلى مبادرة حقوق المرأة في الأراضى بقيمة 2 مليون دولار أمريكي، والتي جرت الموافقة عليها في عام 2020 ونفذها المركز الدولي للبحوث الحرجية بالاشتراك مع ثلاثة مراكز أخرى تابعة للجماعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية في بنغلاديش، وكولومبيا، وإثيوبيا، وغامبيا، وقيرغيزستان، والنيجر، وأوغندا. وتروج المنحة لحقوق النساء في الأراضى وتعززها من خلال دمج النهج المفضية إلى التحول في المنظور الجنسانى في تدخلات التنمية الريفية، وذلك بتحسين السياسات، وأدوات التنفيذ والممارسات في البلدان المستهدفة. وتشمل بعض الأنشطة الرئيسية للمنحة ما يلي: (1) استكمال التحليلات الاجتماعية-القانونية والجنسانية؛ (2) تطوير وتجريب 12 من أدوات النهج المفضية إلى التحول في المنظور الجنسانى في المشروعات التجريبية؛ (3) تنظيم فعاليات تتعلق بالمعرفة والتعلم على المستوى القطرى، والإقليمى، والعالمى؛ (4) تنظيم حلقتى عمل للتعلم وتنمية القدرات، يحضرهما شركاء مشروعات الصندوق، في نيروبي وروما.

6- كما اعتمد الصندوق نهجا استباقيا في المشاركة في السياسات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، للتعويض عن الميزانية المحدودة المتاحة. وعلى أرض الواقع، تُنفَّذ الأنشطة غير الإراضية بالدرجة الأولى تحت قيادة الأفرقة القطرية للصندوق، وتُحدَّد أولوياتها بناء على الفرص، والأولويات المحلية، والميزة النسبية، والمهارات، والموارد المتاحة. وكما ذُكر، تُستغل الفرص للمشاركة في السياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال المنح والأموال التكميلية. وتوفر هذه مصادر كبيرة للتعلم وسبلا للمشاركة بالنسبة للبلدان التي أبدت اهتماما قويا في المشاركة في السياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويوضح النطاق الحالى للمشاركة في السياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الطلب المحدود على المشاركة في هذه السياسات من حافظة الصندوق. وعلاوة على ذلك، وفي حين أن الإجراءات التدريجية من خلال المشاركة في السياسات موضوعة بشكل جيد في برامج الفرص الاستراتيجية القطرية، هناك عنصر إضافي ذو أهمية عالية هو المشاركة في قضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مستوى أعلى، لتعزيز تطبيق السياسات القائمة، ووضع السياسات للوزارات التنفيذية، وتعزيز الاستجابة الجنسانية للسياسات القطاعية مثل خطط التكيف الوطنية.

ثانيا- منظور الإدارة بشأن التوصيات

7- استعرضت الإدارة بعناية نتائج وتوصيات مكتب التقييم المستقل في الصندوق التي توفر فرصة قيمة للتعلم، وتتفق بشكل عام مع اتجاهها العام. غير أن هناك بعض الاعتبارات الهامة التي تود الإدارة طرحها، كما هو مفصّل أدناه.

8- **التوصية 1: تركيز تحديث سياسة المساواة بين الجنسين وخطة العمل الجنسانية على تعزيز موقف الصندوق لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في التنمية الزراعية والريفية.**

توافق الإدارة على التوصية 1. ما زالت سياسة المساواة بين الجنسين الموافق عليها في عام 2012 وخطة العمل الجنسانية الحالية التي تنتهي في عام 2025 صالحتين وقابلتين للتطبيق بمبادئهما وأهدافهما. غير أن تحديثهما سيعزز تحسين أداء وأثر عمليات الصندوق ويقوى من موقف الصندوق لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في التنمية الزراعية والريفية. كما تعترف الإدارة كليا بأهمية ترجمة ما تعنيه العملية المفضية إلى التحول في المنظور الجنسانى عمليا على مستوى المجتمعات المحلية، والمشروعات، والسياسات. ومن شأن المزيد من الوضوح في هذا الصدد أن يضيف قيمة لمهمة الصندوق وييسر نتائج إنمائية أكثر مغزى واستدامة.

9- وسوف تُحدَّث الإدارة سياسة المساواة بين الجنسين للصندوق في عام 2025 لمواءمتها مع إصدار الإطار الاستراتيجي للصندوق للفترة 2025-2031. وسيرافق السياسة خطة عمل جنسانية محدثة ستكون بمثابة استراتيجية تنفيذ للفترة 2026-2031. وسيجري وضع هذه المنتجات من خلال عملية تشاركية وتشاورية مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين. وسوف تولي السياسة وخطة العمل المحدثتان الأولوية لما يلي:

(1) تحديد التقاطع بين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والدوافع المتعددة للفقر، مع إيلاء انتباه خاص للسياقات الهشة؛

(2) تحديد النتائج الناجمة عن التدخلات على كل من المستوى الوطني ومستوى المجتمعات المحلية بحيث يمكن استخدامها استراتيجياً من أجل الترويج، وبناء الشراكات، وإدارة المعرفة؛

(3) بذل جهود تعاونية مع الشركاء لتطوير مسارات تهدف إلى تحفيز تغييرات يملكها الشركاء الوطنيون وأصحاب المصلحة المحليون، والتي تعالج بشكل فعال الأسباب الجذرية لعدم المساواة بين الجنسين في المناطق الريفية.

10- وبتعزيز إبراز صورة الصندوق بوصفه جهة فاعلة عالمية رئيسية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في التنمية الريفية، ستساهم هذه الجهود في النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمليات الصندوق وخارجها.

11- **التوصية 2: تعزيز فعالية تدخلات الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال إرشادات موحدة، وتعزيز فهمه المشترك وقبوله بين أصحاب المصلحة المعنيين.**

توافق الإدارة على التوصية 2. وسوف يقوم الصندوق بتعزيز وتحديث الأدوات والمنتجات التوجيهية لجميع صناع القرار، والشركاء المنفذين، وموظفي الصندوق، وخبراء البعثات المعنيين. كما سيُشمل هذا تحديث الأدلة التشغيلية، والمبادئ التوجيهية للتصميم، والإشراف، والإنجاز فيما يتعلق بالمنظور الجنساني، بالإضافة إلى واصفات درجة الأداء. وستُنقح طريقة العمل حسب الاقتضاء لضمان المواءمة بين الأجزاء المختلفة للمنظمة المشاركة طوال دورة المشروع.

12- كما تُقرّ الإدارة بأهمية مواصلة بناء إطار المساءلة والنتائج الخاص بها لتعزيز قدرة المنظمة على تتبع نتائج التغييرات المفوضية إلى التحول في المنظور الجنساني والتمكين. وفي حين أن لدى الصندوق نظام قوي للمؤشرات على مستوى الحصائل، هناك مجال لتجربة مؤشرات حصائل خاصة بالمنظور الجنساني على مستوى المشروعات.

13- والصندوق ملتزم بالتعلم من الخبرات، واستخلاص الدروس والممارسات الجيدة من عملياته وعمليات الآخرين. وسيجري بناء وتعزيز شراكات مع الجهات الفاعلة الوطنية، والإقليمية، والدولية ذات الصلة التي لديها خبرة في الشؤون الجنسانية في المجالات المواضيعية (المناخ، والتغذية، والشباب، وسلاسل القيمة، والبنية التحتية الريفية، والتمويل الريفي، والتكنولوجيا الرقمية، وإدارة الموارد الطبيعية، إلخ). وسيستمر تعزيز التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي، إلى جانب مبادرات أخرى للتقاسم، والتعلم، والتعاون بين الأقران (مثل مسارات التعلم) لضمان اعتماد وتوسيع نطاق الممارسات الجيدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

14- **التوصية 3: التأكد من أن تتوافر لدى الصندوق موارد بشرية ذات قدرات وكفاءات لمعالجة أولويات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والاستفادة من الشركاء الرئيسيين حسب الضرورة.**

توافق الإدارة جزئياً على التوصية 3. وتتفق الإدارة بشأن أهمية تأكيد الصندوق من أن لديه الموارد البشرية ذات القدرات والكفاءات لمعالجة أولويات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ إلا أن هذه الناحية تعتمد بشكل كبير على توافر الميزانية وموازنة مستوى الطموح مع الموارد المتاحة. وور هنا بما ورد أعلاه، ستعمل الإدارة

على تعزيز أدوار الصندوق وقدراته في هذا المجال، والقيام بشكل فعال بتحديد أي فجوات في التوظيف، وتوضيح الأولويات، والأدوار، والمسؤوليات المشتركة في الهيكل اللامركزي الحالي.

15- وبالإضافة إلى ذلك، تترك الإدارة أهمية تعزيز الدعم المقدم لوحدات إدارة المشروعات والشركاء المنفذين طوال دورة المشروع. ويشمل هذا الإدماج المنهجي للخبرة المتعلقة بالشؤون الجنسانية في اللحظات الرئيسية من دورة المشروعات (التنفيذ المبكر، ومنتصف المدة، والإنجاز) في بعثات الصندوق الميدانية، وتنظيم فرص لبناء القدرات والمساندة التقنية المنتظمة خارج الأطر الزمنية للبعثات. ولكن بناء قدرات الشركاء المنفذين يعتمد على مصادر تمويل من خارج الميزانية الإدارية للصندوق.

16- وتستمر جهود تنمية القدرات وتُعزَّز لجميع الجهات الفاعلة ذات الصلة، بمن في ذلك صناع القرار، والشركاء المنفذون، وموظفو الصندوق، وخبراء البعثات. وسيكون هناك تركيز خاص على وجهات النظر العملية والتحويلات الملموسة في العقلية لتحقيق تغيير إيجابي في السلوك فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والنهج المفضية إلى التحول في المنظور الجنساني، ومنهجيات التمكين، والمشاركة في السياسات. وسيكون التعاون مع الوكالتين الأخريين اللتين تتخذان من روما مقرا لهما، والمعاهد البحثية، والدوائر الأكاديمية، والشركاء الوطنيين والدوليين الآخرين أساسيا في هذا الصدد. ومع ذلك، وكما ذكر أعلاه، فإن موارد الصندوق وحدها غير كافية لدعم البرامج بصورة مباشرة. وينبغي إدراج احتياجات موظفي وحدات إدارة المشروعات والخبرة التقنية وتعزيز القدرات في الميزانية كجزء من برنامج عمل المشروعات والبرامج، والتي تحدد أولوياتها الوزارات التنفيذية، وتوافق عليها اللجان التوجيهية القطرية.

17- **التوصية 4: وضع مقاييس رفيعة المستوى لتتبع التقدم المحرز نحو تحقيق أهداف الصندوق في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والإبلاغ عنه لضمان المساءلة وتعزيز التعلم.**

توافق الإدارة جزئيا على التوصية 4. وفي حين توافق الإدارة على أهمية حيازة مقاييس رفيعة المستوى لتتبع التقدم المحرز نحو تحقيق أهداف الصندوق في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والإبلاغ عنه لضمان المساءلة وتعزيز التعلم بالنسبة للموظفين، ووحدات إدارة المشروعات، والشركاء المنفذين، فإنها تترك أيضا أن نظم الصندوق وآلياته هي بالفعل راسخة جدا. وقد أدخلت مقاييس رفيعة المستوى في إطار إدارة النتائج للتجديد الثالث عشر لموارد الصندوق، مع مؤشر جديد لمستوى الأثر يركز على تمكين المرأة. لذلك، لن تُدخل الإدارة أية مقاييس رفيعة المستوى أخرى.

18- ومع ذلك، فإن الإدارة ملتزمة بمواصلة معالجة المجالات الأضعف وتعزيز الآليات القائمة لضمان تحسين الإبلاغ والمساءلة المشتركة. وعلى سبيل المثال، يمكن تعزيز تدابير تقييم جودة تصميم المشروعات من حيث المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويمكن النظر في الإجراءات الملموسة لمعالجة الفجوات في سياسة المساواة بين الجنسين المحدثة وخطة العمل الجنسانية المحدثة.

19- وبالإضافة إلى ذلك، ستواصل عمليات التقييم دراسة النجاحات والتحديات المتعلقة بالمنظور الجنساني – وبحسب الممارسة المتبعة، يمكن أن تُجرى هذه خلال عمليات التقييم الفصلية أو السنوية بما يتماشى مع طريقة اختيار مواضيع التقييم. وسوف تشمل عمليات التقييم موظفي وحدات المشروعات حسب الاقتضاء، على سبيل المثال في جلسات المعتكفات الإقليمية بشأن استعراضات الأداء السنوية.

20- وأخيرا، سيواصل رئيس الصندوق تأدية دور قيادي في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، متعاونًا بشكل وثيق مع نائب الرئيس والإدارة العليا لضمان المساءلة المشتركة. وسيواصل الصندوق تتبع الأداء على المستوى المؤسسي ومستوى المشروعات، والإبلاغ عن التقدم المحرز في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بالإضافة إلى تقرير الفعالية الإنمائية للصندوق، وتقرير فعالية التعميم في الصندوق.