

مجموعة البنك الدولي

تعزيز المساواة بين الجنسين للحد من الفقر
وتعزيز الرخاء المشترك



مذكرة مفاهيم

2021-2016

استراتيجية مجموعة البنك الدولي المعنية بالمساواة بين الجنسين (السنوات المالية 2016-2021)

تعزيز المساواة بين الجنسين للحد من الفقر وتعزيز الرخاء المشترك

مذكرة مفاهيم

المحتويات

أولاً: المساواة بين الجنسين عنصر محوري للحد من الفقر والنمو الشامل.....	2
ثانياً: لماذا يتعين وضع استراتيجية جديدة؟.....	3
ثالثاً: تاريخ إدراج المساواة بين الجنسين في أعمال مجموعة البنك الدولي.....	5
رابعاً: الدروس المستفادة من تجربة البنك.....	9
خامساً: الإطار والأهداف.....	11
سادساً: عملية إعداد الاستراتيجية والجدول الزمني.....	20
الملحق الأول: خطوط عامة إرشادية: استراتيجية مجموعة البنك الدولي المعنية بالمساواة بين الجنسين 2016-2021.....	24
الملحق الثاني: اتجاهات العمليات المتكاملة تماماً مع المساواة بين الجنسين (3 من 3 اتجاهات) حسب المنطقة.....	25
الملحق الثالث: نموذج العمل الجديد لمجموعة البنك الدولي.....	26
الملحق الرابع: خطة المشاورات الخارجية.....	27
الملحق الخامس: تطور اهتمام البنك بقضيتي المساواة بين الجنسين والتنمية.....	31

تقترح مجموعة البنك الدولي، من خلال مذكرة المفاهيم هذه، إعداد استراتيجية جديدة للمساواة بين الجنسين بغرض تحديد كيفية مساندة المؤسسة للبلدان والشركات المتعاملة معها في زيادة المساواة بين الجنسين بوصفها مساراً رئيسياً لضمان الحد من الفقر بشكل دائم وتعزيز الأمن والرخاء.

وستساعد الاستراتيجية الجديدة في البناء على الإنجازات الماضية ورفع مستوى المساواة بين الجنسين بالتركيز على أساليب عملية يمكن للقطاع العام والخاص تطبيقها لتخفيف قيود التفاضل بين الفقراء من النساء والرجال. وستتضمن أسلوباً استراتيجياً يستفيد من خبرة مجموعة البنك الدولي وقائمة موسعة من الخدمات لتوفير حلول ذكية في مجال المساواة بين الجنسين سواء في الحوارات أو العمليات الخاصة بالسياسات. وتعرض هذه المذكرة السياق العالمي والمؤسسي، وتوضح مبررات الاستراتيجية وأهدافها وتوجز متغيرات عملية إعداد الاستراتيجية.

وللمساعدة على تشكيل أسلوب تفكير مجموعة البنك الدولي بخصوص الاستراتيجية المقررة، من المقرر إجراء مشاورات حول العالم من أواخر أبريل/نيسان حتى أوائل يوليو/تموز 2015 لالتماس معلومات وملاحظات الأطراف المعنية عن المنظور القطري والإقليمي، والدروس المستفادة والممارسات الجيدة للحد من الفجوات الرئيسية بين الجنسين وتخفيف الحواجز التي تقيد مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي.

أولاً: المساواة بين الجنسين عنصر محوري للحد من الفقر والنمو الشامل

"حين تقدر البلدان الفتاة والمرأة تقديرها للصبي والرجل؛ حين تستثمر في صحتهم وتعليمهم وتدريبهم على المهارات؛ حين تمنح المرأة فرصاً أكبر للمشاركة في الاقتصاد وإدارة دخلها وامتلاك الشركات وإدارتها، تتجاوز المكاسب كثيراً حدود الفتاة والمرأة لتصل إلى أطفالهن وأسرنهن، وإلى مجتمعاتهن المحلية واقتصاد بلادهن على اتساعها."

- جيم يونغ كيم، رئيس مجموعة البنك الدولي

"... المساواة بين الجنسين ليست هدفاً في حد ذاتها، بل هي شرط مسبق للتغلب على تحدي الحد من الفقر وتدعيم التنمية المستدامة وبناء الإدارة العامة الرشيد."

- كوفي عنان، الأمين العام السابق للأمم المتحدة

1. إن المساواة بين الجنسين هي هدف محوري للتنمية في حد ذاتها، وهي أيضاً أساس لسياسات وممارسات التنمية التي تتسم بالذكاء. فليس بمقدور أي مجتمع أن يتطور تطوراً مستداماً بدون زيادة وإحداث تحول في توزيع الفرص والموارد والخيارات بين الرجال

والنساء كي يمتلك كل منهم قوة مماثلة في تشكيل حياته وتقديم مساهمات لأسرته ومجتمعه وبلده. وينمو الاقتصاد على الأرجح نموا مستداما حين يشارك الرجال والنساء مشاركة كاملة كموظفين أو أصحاب مشاريع أو مستهلكين أو أصحاب مصلحة مجتمعية أو قادة. وتظهر قاعدة من الدلائل القوية الآن أن زيادة المساواة بين الجنسين يمكن أن يعزز الإنتاجية ويحسن من نتائج التنمية للحيل المقبل، ويسمح للشركات والمؤسسات أن تحسن من أدائها.

2. ويمكن أن تغلق السياسات والتدابير العامة الفجوات بين الجنسين وتخلق بيئة أفضل للتعامل مع الأعراف السلبية التي ترسخ التفاوت بين الرجل والمرأة وإنهاء التمييز ضد المرأة والفتاة. ويلعب القطاع الخاص دورا حيويا، وذلك من خلال خلق الوظائف والفرص الاقتصادية مثل حصول المرأة على رأس المال أو التكنولوجيا. ويمكن للأطراف الفاعلة في القطاع الخاص والعام أن تشكل شراكات قوية لمساندة المشاريع الحرة التي تملكها النساء وتشغيلهن وحصولهن على الخدمات ما يعوض عن القيود التي تستهدف المرأة.

3. وقد تحقق تقدم ملموس خلال العقدين الماضيين برفع مستويات المعيشة وسد الفجوات بين الرجال والنساء، وخاصة في مجالات رئيسية مثل التعليم (القيود في المدارس الابتدائية)، بيد أن هناك فجوات حرجة مازالت قائمة في الفرص الاقتصادية وكذلك في مجال مكانة المرأة والفتاة وإمكانية التعبير عن الرأي. ومن المطلوب بذل جهد قوي مستمر مدعوم بالموارد اللازمة للتصدي للتفاوتات بين الجنسين في الحصول على فرص عمل أكثر عددا وأفضل نوعية وامتلاك أصول منتجة والسيطرة عليها. وهذا، بدوره، يتطلب التغلب على مجموعة معقدة من التحديات المترابطة، من بينها الحد من الفجوات في رأس المال البشري والتكنولوجيا، والحد من المسؤوليات غير المتناسبة الملقاة على عاتق المرأة عن أعمال غير مدفوعة الأجر، وإلغاء التمييز القانوني، والحد من انتشار العنف القائم على أساس الجنس.

4. وقد حققت مجموعة البنك الدولي نفسها خطوات مهمة في العقدين الماضيين في الإسهام في تحقيق المساواة بين الجنسين. ف لديها الآن برنامج شامل للأعمال التحليلية القطرية والعالمية (شاملا، على وجه الخصوص، تقرير التنمية في العالم 2012: المساواة بين الجنسين والتنمية وتقارير إقليمية مصاحبة). وقد حلت عمليات كثيرة أخرى التباينات بين الجنسين عند إعداد المشروع، وأجرت أنشطة معينة للحد من الفجوات وأدرجت مؤشرات عن التفاوتات بين الجنسين في إطار النتائج. وأصبحت مجموعة البنك الدولي تعدّ الآن رائدا عالميا في مجالي المساواة بين الجنسين والتنمية.

5. لكن استراتيجية المساواة بين الجنسين تستهدف البناء على هذه الإنجازات ورفع مستوى المساواة بين الجنسين، وهو ما يعتبر مسارا رئيسيا لضمان الحد من الفقر بشكل دائم والرخاء المشترك. وستوجه هذه الاستراتيجية نحو تعظيم أثر جهود مجموعة البنك الدولي لمساندة النتائج الأكثر إنصافا بين الرجال والنساء، وخاصة الأشد فقرا منهم، من حيث الحصول على الفرص الاجتماعية/الاقتصادية، إضافة إلى توجيه أنشطة المجموعة ورصد المشاريع كي تحقق نتائج على أرض الواقع.¹

ثانيا: لماذا يتعين وضع استراتيجية جديدة؟

6. اعتمدت مجموعة البنك الدولي في عام 2001 استراتيجيتها المعنية بالمساواة بين الجنسين، إدراج المساواة بين الجنسين في أعمال البنك الدولي: استراتيجية عمل. لكن من المطلوب وضع استراتيجية محدثة كي تعكس التغيرات الجوهرية التي شهدتها العالم وداخل مجموعة البنك الدولي. وستستجيب الاستراتيجية الجديدة للفرص العالمية الحالية والدلائل المتراكمة عما يمكن أن ينجح في سد الفجوات بين الجنسين.
7. وتمثل سنة 2015 فرصاً مهمة لاستراتيجية جديدة لتحقيق المساواة بين الجنسين. ففي غضون الأشهر الاثني عشرة المقبلة ستتغير بطريقة استراتيجية القواعد والشروط العالمية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ففي مارس/آذار 2015، ستستعرض الدول الأعضاء في الأمم المتحدة تنفيذ برنامج عمل بكين، وهو برنامج عمل المساواة بين الجنسين الذي تم الاتفاق عليه في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة عام 1995، والالتزام بتحقيق تقدم في هذا الصدد. وفي سبتمبر/أيلول 2015، ستستعرض 192 دولة عضو في الأمم المتحدة النتائج النهائية للأهداف الإنمائية للألفية (2000-2015) واعتماد مجموعة جديدة من الأهداف الإنمائية المستدامة (2015-2030). وهناك هدف مستقل على القائمة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هو الهدف الخامس، كما توجد مقاصد ومؤشرات رئيسية عن المساواة بين الجنسين ضمن الأهداف الأخرى. ومع وجود استراتيجية جديدة للمساواة بين الجنسين ستمكن مجموعة البنك الدولي من تقديم مساندة فعالة للبلدان والشركات كي تحقق تقدماً قابلاً للقياس تجاه بلوغ هذه الأهداف والمقاصد.
8. فالاستراتيجية الجديدة يمكن أن تساعد المجموعة على تحقيق هدفي إنهاء الفقر المدقع بحلول عام 2030 وضمان مشاركة الجميع في مكاسب الرخاء. فالتباينات بين الجنسين في رأس المال البشري وفي الحصول على الموارد والفرص، وكذلك الأعراف واللوائح التمييزية، تعني أن المرأة تبقى فقيرة في الغالب لأسباب مختلفة عن الرجل، وتعيش في أوضاع فقر مختلفة عن تلك التي يعيشها الرجل، وتكون لديها قدرات مختلفة لتحمل الفقر أو النجاة من برائته أو كليهما.² وستركز الاستراتيجية الجديدة بشكل صريح على الأساليب العملية التي يمكن أن يطبقها القطاع العام والخاص للتخفيف من القيود التفضيلية للفقراء، الرجال منهم والنساء. إن سد الفجوات بين الجنسين في مجالي الصحة والتعليم وتخفيف الحواجز أمام المشاركة الاقتصادية من الأمور الحيوية لتحقيق الرخاء المشترك. ففي منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، على سبيل المثال، أسهمت الزيادة في الاستثمار في رأس المال البشري إلى جانب خفض معدلات الخصوبة وتأخر سن الزواج في زيادة الفرص الاقتصادية المتاحة للمرأة، إذ ارتفع معدل مشاركة النساء في القوة العاملة 7 نقاط مئوية بين عامي 2000 و2010.³ ونتيجة لذلك، تلعب النساء الآن دوراً رئيسياً في التراجع الكبير في معدلات الفقر والتباينات التي تشهدها تلك المنطقة.
9. علاوة على ذلك، يتزايد وعي القطاع الخاص في السنوات الأخيرة بأن عدم اتباع سياسات تراعي المرأة يؤدي إلى تراجع الأرباح وانخفاض عدد المستهلكين وانخفاض الإنتاجية. وازدهرت تحالفات عالمية للقطاع الخاص مثل التحالف المصرفي العالمي من أجل

المرأة بغرض فهم سوق المرأة وخدمتها. وتلعب هذه الشراكات دورا متناميا في بناء القدرات للأطراف الفاعلة في القطاع الخاص إلى جانب مؤسسة التمويل الدولية وغيرها من مؤسسات تمويل التنمية.

10. إن إعادة تنظيم البنك حديثا إلى مجموعات ممارسة عالمية ومجالات للحلول المشتركة، حيث تمثل المساواة بين الجنسين واحدا من خمسة موضوعات (انظر الملحق الثالث)، وكذلك الخطوات الرامية إلى إدماج مؤسسة التمويل الدولية والبنك الدولي بشكل أكثر فعالية، تتيح أساسا قويا لنهج استراتيجي منسق يستفيد من الخبرات الكاملة لمجموعة البنك الدولي والقائمة الكاملة من الخدمات لتوفير حلول للجهات المتعاملة مع المجموعة. ويوفر نموذج العمل الجديد لمجموعة البنك الدولي إمكانية تعزيز التنسيق فيما بين المناطق والممارسات العالمية ومجالات الحلول المشتركة ومؤسسة التمويل الدولية من أجل تقديم الموارد والخدمات والمعارف والمهارات بما يحقق نتائج قطاعية وقطرية قابلة للقياس. ويتيح النموذج الجديد فرصة أكبر للتعامل مع الطبيعة المتعددة الأوجه للقيود المفروضة على المرأة بأسلوب منسق وتدعيم الحلول المراعية للمرأة في أنشطة الأعمال.

11. وستعرض الاستراتيجية أيضا سبلا عملية للتعجيل من وتيرة التقدم تجاه تطبيق الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في بطاقة القياس المؤسسي لمجموعة البنك الدولي وعملية التجديد السابع عشر لموارد المؤسسة الدولية للتنمية وذلك بنتيجة تأثيرات التمويل وقروض المؤسسة الدولية للتنمية تتبعا منهجيا، وتعزيز مؤسسة التمويل الدولية ما تقدمه من تمويل لصاحبات المشاريع ومن إمكانية وصولهن إلى الأسواق والحد من الحواجز القائمة على أساس النوع في بيئة الأعمال، وفي تحديثات الوكالة الدولية لضمان الاستثمار لسياسة الاستدامة ومعايير الأداء للحد من المخاطر والآثار غير المقصودة التي تميز ضد المرأة من أنشطة الأعمال التي تضمنها.

ثالثاً: تاريخ إدراج المساواة بين الجنسين في أعمال مجموعة البنك الدولي

12. لمجموعة البنك الدولي تاريخ طويل في التصدي لفجوات المساواة بين الجنسين في عملياته وأعماله التحليلية وتلك المتعلقة بالسياسات (انظر الشكل 1). وقد تسارعت وتيرة التقدم بشكل ملحوظ في السنوات الخمس عشرة الماضية، من الموافقة على استراتيجية المساواة بين الجنسين 2001 إلى إنشاء مجال الحلول المشتركة المعني بالمساواة بين الجنسين بالمجموعة برئاسة مدير أول عام 2014. والدافع الرئيسي وراء تزايد تركيز مجموعة البنك الدولي يتمثل في إدراكها بأنه إضافة إلى كون المساواة بين الجنسين هدفا في حد ذاتها، فإنها اقتصاد ذكي ويمكن أن تسهم إسهاما ملموسا في الحد من الفقر والرخاء المشترك. وتساعد عملية تجديد موارد المؤسسة الدولية للتمويل (انظر الإطار 1) والتزام البنك بالأهداف الإنمائية للألفية في تعزيز الالتزام بتحقيق المساواة بين الجنسين والخطوات العملية التي اتخذت لإدراج هذه المسألة في عمليات البنك عقب اعتماد استراتيجية المساواة بين الجنسين 2001.

الشكل 1: تطور اهتمام البنك بمسألتي المساواة بين الجنسين والتنمية: أبرز اللحامات المختارة (انظر الملحق الخامس)



الإطار 1: العمليات المتوالية لتجديد موارد المؤسسة الدولية للتنمية والمساواة بين الجنسين

- إن المساواة بين الجنسين جزء دائم من التزامات البنك في إطار عملية تجديد موارد المؤسسة الدولية للتنمية.
- أشارت عملية تجديد الموارد الثانية عشرة (السنوات المالية 2000-2002) إلى ضرورة تشجيع الإنصاف في إمكانية الحصول على مكاسب التنمية بما في ذلك الإشراف المنهجي للنساء في عملية التنمية.
 - دعت عملية تجديد الموارد الثالثة عشرة إلى إدراج المساواة بين الجنسين في جميع برامج المساعدة القطرية بهدف خلق بيئة مواتية لتحقيق المساواة بين الجنسين.
 - شددت عملياً تجديد الموارد الرابعة عشرة والخامسة عشرة (السنوات المالية 2006-2011) على المساواة بين الجنسين باعتبارها موضوعاً مشتركاً، ولفتنا الانتباه إلى حقيقة أن التباينات بين الجنسين تشكل عقبة جسيمة أمام النمو والحد من الفقر ودعتنا إلى زيادة الوعي في مختلف القطاعات وبناء القدرات بين الحكومات وخبراء البنك لتشجيع المساواة بين الجنسين في سياساتهم وبرامجهم.
 - اختيرت المساواة بين الجنسين كموضوع خاص من بين أربعة موضوعات في عملية تجديد الموارد السادسة عشرة (السنوات المالية 2012-2014)، مع وضع التزامات محددة بتكثيف العمل في هذه المسألة في الأهداف الإنمائية للألفية وفي منتجات البنك وإجراءاته. وعلى وجه الخصوص، تم الالتزام بتدعيم معاملة المرأة في استراتيجيات المساعدة القطرية والعمليات، وقدرات الرصد والإحصاء، وإعداد خطط عمل إقليمية بشأن المساواة بين الجنسين، والتركيز في تقرير عن التنمية في العالم 2012 على المساواة بين الجنسين والتنمية.
 - أخيراً، بنت التزامات عملية التجديد السابعة عشرة على ما تحقق من إنجازات في العملية السادسة عشرة بتعميق إدراج المساواة بين الجنسين في أعمال المجموعة، ومتابعة المشاريع عند الانتهاء، والالتزام باستراتيجية جديدة لمجموعة البنك الدولي بشأن المساواة بين الجنسين.

13. الهدف الرئيسي لاستراتيجية البنك الدولي المعنية بالمساواة بين الجنسين 2001 كان مساعدة الجهات المتعاملة مع البنك على فهم المجالات التي يمكن للتدابير المراعية للمرأة أن تحقق أكبر فائدة للبلدان المعنية. وعلى ذلك، اتخذت الاستراتيجية نهجا على المستوى القطري بافتراض أن المسائل ذات الأولوية يجب أن تُعالج على أساس التشخيص القطري مع إعداد هذا النهج مع الجهات المتعاملة مع البنك. وشكلت هذه الاستراتيجية الأساس لإرشادات العمليات (والتي مازالت سارية) ما استلزم بناء الاستراتيجيات القطرية على التقييم القطري لأوضاع المرأة وإدراج التدابير المراعية للمرأة في القطاعات أو الموضوعات المحددة كأولويات في الاستراتيجية القطرية.⁴ واعتبر كثير من كبار المديرين والخبراء في البنك أن هذه الاستراتيجية رائدة في توثيق أن المساواة بين الجنسين تمثل اقتصادا ذكيا وأنها كانت أصيلة في جهود البنك الرامية إلى مساندة الحد من الفقر.

14. وخلصت عملية تقييم قامت بها مجموعة التقييم المستقلة التابعة لمجموعة البنك الدولي لتلك الاستراتيجية بين عامي 2001 و2005 إلى أنها مرتبطة بالتفويض المتعلق بالحد من الفقر وتنسم بالمرونة في الاستجابة لبيئة كل بلد.⁵ لكنها خلصت أيضا إلى أن إدراج المساواة بين الجنسين على المستوى الاستراتيجي لم يتحول دائما إلى سمات للتصميم على مستوى المشروع، مع انخفاض هذا الإدراج بعد عام 2003. وأرجع الاستعراض ذلك إلى غياب أطر للنتائج وضعف آليات المتابعة والمساءلة.

15. وفي عام 2007، دشنت مجموعة البنك الدولي خطة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين، وفي عام 2008 ارتبطت بستة تدابير تستهدف التشجيع على تمكين المرأة اقتصاديا، بما في ذلك إدراج المساواة بين الجنسين كموضوع ضمن أربعة موضوعات خاصة في عملية التجديد السادس عشر لموارد المؤسسة الدولية للتنمية، وكذلك تدشين تقرير عن التنمية في العالم 2012 عن المساواة بين الجنسين.⁶ وكانت خطة العمل تستهدف التصدي لقطاعات معينة مهمة لتعزيز تمكين المرأة اقتصاديا، وهي الأرض والزراعة، والعمل، وتنمية القطاع الخاص والتمويل، والبنية التحتية. وكان لها إطار زمني (2007-2010)، ولها أهداف وتدابير محددة ومؤشرات أداء، واستخدمت تمويل الحوافز في تشجيع رؤساء فرق العمل على إدراج التمكين الاقتصادي للمرأة في تصميم المشاريع.⁷

16. ومن الإسهامات المهمة لخطة العمل تطبيق هيكل لنهج يقوم على أساس قطري لإدراج المساواة بين الجنسين في أعمال البنك. وأتبع خطة العمل العالمية للمساواة بين الجنسين خطط عمل إقليمية تستند إلى تقييمات قطرية لأوضاع المرأة. وقادت خطة العمل أيضا قدرا كبيرا من لأعمال التشخيصية الإضافية على المستوى القطري من أجل إدراج المساواة بين الجنسين في الاستراتيجيات القطرية. ويعني هذا، إلى جانب الأهداف الإنمائية للألفية، أن قضايا مختارة للمرأة قد برزت بشكل كبير في حوار السياسات في العقد الماضي مقارنة بالعقد الذي سبقه.

17. وفي السنوات التي أعقبت انتهاء خطة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين، استثمر البنك في توليد المعارف لتحسين فهم العلاقة بين التباينات بين المرأة والرجل من جانب والحد من الفقر والنمو الشامل من جانب آخر. كما أن إعداد تقرير عن التنمية في العالم

2012: المساواة بين الجنسين والتنمية، والأعمال التي صاحبته وأعقبته وغطت موضوعات من بينها مكانة المرأة وإمكانية تعبيرها عن الرأي والوظائف والعنف القائم على أساس الجنس، أتاح دفعة كمية في الأعمال التشخيصية والتحليلية لقضية المساواة بين الجنسين وموجزا للحالة المعرفية وأماكن وجود هذه الثغرات. واستمر في السنوات الأخيرة أيضا التشديد على تتبع التفويضات المؤسسية المحددة في آجال العمليات وليس في أهداف البرامج. فقد اعتمدت جميع الاستراتيجية القطرية لمجموعة البنك الدولي والتي تم إعدادها خلال السنة المالية 2014 على تقييمات لأوضاع المرأة، وأدرج 90 في المائة من الاستراتيجيات القطرية المساواة بين الجنسين في ثلاثة أبعاد (التحليل والتدابير وإطار النتائج). وأدرج 55 في المائة من مشروعات الإقراض التي اعتمدت في السنة المالية 2014، المساواة بين الجنسين في التحليل والتدابير وإطار النتائج (انظر الملحق الثاني).⁸

18. واتخذت مؤسسة التمويل الدولية أيضا خطوات عديدة لمعالجة التباينات بين الرجل والمرأة في استثماراتها وخدماتها الاستشارية وتشجيع إتاحة فرص الأعمال للنساء في القطاع الخاص. وفي حين أن استراتيجية المساواة بين الجنسين 2001 لم تقتض تدابير ملموسة لمؤسسة التمويل الدولية، نظرا للاختلافات المؤسسية في نماذج الأعمال، فقد تم البدء في تدابير محددة. فقد أنشأت المؤسسة برنامج أسواق العمل الحر للمرأة عام 2002. وفي إطار هذا البرنامج، ساعدت المؤسسة على تدشين التحالف المصرفي العالمي عام 2007، والذي يمثل حاليا منتدى قويا لتبادل الخبرات عن أفضل الممارسات في تمويل النساء. وأسفر برنامج أسواق العمل الحر للمرأة عن تدشين برنامج المرأة في قطاع الأعمال (2010-2013). وبدأت مؤسسة التمويل الدولية القياس الكمي للحجج الاقتصادية لاستهداف المرأة في الأسواق المالية. وتم إدراج مؤشرات المساواة بين الجنسين مثل توظيف النساء في نظام المؤسسة لتتبع نتائج التنمية. وبدأ التصدي بشكل خاص للحواجز أمام المرأة في مشاريع إمكانية الحصول على التمويل والمشاريع الاستخراجية، وكذلك في أعمال مناخ الاستثمار مع الحكومات. وقامت مؤسسة التمويل الدولية بتدشين WINvest وهي مبادرة شراكات عالمية مع القطاع الخاص لوضع حجج ومبررات اقتصادية لعمل المرأة، وكذلك SheWorks وهي شراكة عالمية تضم 10 شركات عام 2014.

19. وتظهر بيانات المتابعة في مؤسسة التمويل الدولية أن الجهود التي بُذلت خلال السنوات العديدة الماضية قد ازدادت تركيزا. فعلى سبيل المثال، بدأت المؤسسة زيادة عضوية النساء في مجالس إدارة الشركات التي تستثمر فيها. وفي مارس/آذار 2012، كان 15 في المائة من 98 مرشحا من المؤسسة لمجالس الإدارة نساء، مع استهداف نسبة 30 في المائة بحلول عام 2015، وهو ما حققته مؤسسة التمويل الدولية. ويتصدى لقضية المساواة بين الجنسين أيضا إطار الاستدامة بالمؤسسة والذي بدأ تطبيقه عام 2012. وتحقق المؤسسة على الدوام هدفها الإنمائي السنوي بتوجيه 25 في المائة من تمويلها للمشاريع الصغيرة والمتوسطة إلى مشاريع تملكها النساء ومنح 60 في المائة على الأقل من قروض التمويل الأصغر للنساء. وارتفع استثمار مؤسسة التمويل الدولية عبر برنامج الاعتماد على المرأة من حوالي 63 مليون دولار عام 2009 إلى أكثر من 800 مليون دولار عام 2014 من خلال ما

يتجاوز 20 بنكا. ودشنت المؤسسة أيضا أول سند للمرأة عام 2013 وأنشأت مع مؤسسة جولدمان ساكس صندوق الفرص لصاحبات المشاريع في مارس/آذار 2014.

20. ولأول مرة، أتاح إنشاء مجال الحلول المشتركة المعني بالمساواة بين الجنسين ضم مجموعة البنك للمساواة بين الجنسين وسكرتارية مؤسسة التمويل الدولية للمساواة بين الجنسين في وحدة واحدة. وسمح هذا بزيادة التنسيق، وخاصة في مجالات الممارسة الأوسع، في قضايا الحصول على التمويل ومشاركة المرأة في العمل الحر وتشغيل النساء.⁹

رابعاً: الدروس المستفادة من تجربة البنك

21. تتيح تجربة العقدين الماضيين العديد من الدروس. وهي:

- أهمية بناء قاعدة من الأدلة التي توضح أن سد الفجوات الرئيسية بين الرجل والمرأة وتعزيز مكانة المرأة وقدرتها على التعبير عن صوتها من الأمور الحيوية للحد من الفقر والرخاء المشترك.
- استمرار الحاجة إلى نهج يستند إلى كل بلد على حدة.
- الانتقال إلى نهج يستند إلى النتائج له أهمية قصوى.
- المزيد من البيانات الأفضل. البيانات القطرية المفصلة حسب النوع متباينة، ولا تتوفر في الغالب بيانات أساسية المفصلة حسب النوع لإجراء أعمال تشخيصية قطرية وعمليات معينة.
- أهمية أنظمة القياس والمتابعة.
- ضرورة زيادة الاختيارية والتركيز في نهج مجموعة البنك الدولي.

وسيبني النهج العام لإعداد استراتيجيات جديدة على الدروس المستفادة ويركز على معالجة الفجوات بين الرجل والمرأة والتي تحددت في السنوات الماضية. وسيضمن ويدرج ما يلي:

22. **تعلم ما يمكن أن ينجح:** تراكمت قاعدة ضخمة من الدلائل التي توثق أسباب الأهمية المحورية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من أجل الحد من الفقر، والتنمية المستدامة وأداء الشركات إضافة إلى تحقيق الأهداف الإنمائية في حد ذاتها. وفي حين تتوفر مجموعة متنامية من المعارف عما يتعين عمله، فإن المجال الذي يمكن للبحوث والتحليلات الإضافية أن تحقق إسهاما ملموسا فيه يدور حول ما ينجح بالفعل وما الذي يمكن تعزيزه في بيئات مختلفة. ولذلك سيدور جزء كبير من الاستراتيجية حول العمل مع الجهات المتعاملة في حوار السياسات وفي العمليات التي تجرّب وتختبر وتوثق أساليب تحدث تحولات بغرض سد الفجوات بين الرجل والمرأة وتعزيز مكانة المرأة وقدرتها على التعبير عن صوتها.

23. **تدعيم النهج الذي يقوده البلد المعني.** أسهم إعداد خطط العمل الإقليمية المعنية بالمساواة بين الجنسين، التي غالبا ما تستند إلى تقييمات قطرية عن وضع المرأة، والتي تحدد القضايا على المستوى الإقليمي والقطري، في تحديد الأولويات لحوار السياسات والعمليات. وستولي هذه الاستراتيجية أهمية كبيرة لتعلم ما يمكن أن ينجح في سياقات قطرية معينة، مثل الدول الهشة.
24. **نهج استراتيجي لإدراج قضايا المرأة في أعمال مجموعة البنك الدولي.** ستبني الاستراتيجية على ما تحقق من إنجازات خلال العقد الماضي، وبشكل خاص الجهود التي بُذلت في قطاعات معينة حققت نتائج مثل الخطوات المبهرة في زيادة قيد الفتيات في المرحلة الابتدائية وحصول المرأة على الخدمات الصحية. وستقترح جهودا أكبر كي تحدد، عن طريق تحليلات وضع المرأة والأعمال التشخيصية الأخرى ذات الصلة، الفجوات في مجال تمكين المرأة والفرص الاقتصادية ومكانة المرأة وقدرتها على التعبير عن صوتها وعمليات التصميم، وذلك للمساعدة على سد هذه الفجوات. وسيتم تعديل إطار المتابعة والنتائج وفقا لذلك.
25. **زيادة التركيز على مجالات تعد محفزات رئيسية للتغيير.** ستشدد الاستراتيجية تشديدا قويا على مجالين اثنين يملكان إمكانية زيادة الأثر ولمجموعة البنك الدولي ميزة تنافسية كبيرة فيهما، وهما: وزيادة فرص العمل وتحسين نوعيتها للنساء (بما في ذلك العمل الحر) وزيادة حصول المرأة على أصول منتجة (بما في ذلك الأرض والتمويل) ويمكن أن يعزز كلاهما مكانة المرأة وقدرتها على التعبير عن رأيها. ويتيح عمل البنك الدولي ومؤسسة التمويل الدولي معا في إطار الهيكل الجديد فرصا لتعزيز أوجه التضافر في تلك المجالات، كما ظهر من العمل معا في مجموعات الممارسات العالمية المتعددة.
26. **تنقيح أنظمة القياس.** كما يوضح تقييم مجموعة التقييم المستقلة، من المهم أن يعقب الأعمال التحليلية والتشخيصية القوية أعمال قياس ومتابعة ملائمة لضمان أن النهج الجديدة التي تم اعتمادها تخضع لمراقبة المديرين ورؤساء فرق العمل والبلدان المتعاملة. ويتضمن إطار المتابعة الحالي متابعة جميع المشاريع عند بدايتها لتقييم ما إذا كان عنصر المساواة بين الجنسين قد تم تحليله وإدراجه وتم تضمين مؤشرات المساواة بين الجنسين في إطار النتائج. وتلزم عملية التجديد السابعة عشر لموارد المؤسسة الدولية للتنمية مجموعة البنك الدولي بوضع آلية لتقييم وتصنيف "أداء المساواة بين الجنسين" عند انتهاء المشروع. أما ما لا يعرضه هذا الإطار فهو معلومات عن الثغرات التي تستهدفها مجموعة البنك الدولي في مجال المساواة بين الجنسين عبر برامجها وعملياتها القطرية، ومدى فعالية المجموعة في سد هذه الثغرات. وستقترح الاستراتيجية إطارا جديدا لمتابعة النتائج في سد الفجوات الرئيسية بين الرجل والمرأة على المستوى القطري وجدولا زمنيا لبدء الإجراءات وتنفيذها.
27. **مساندة جمع بيانات أكثر وأفضل مفصلة حسب النوع.** تتطلب الحاجة إلى تحسين الفهم لما تحقق من نتائج عبر المشاريع والبرامج استخدام بيانات مفصلة حسب النوع ومؤشرات المساواة بين الجنسين بما في ذلك خلال التنفيذ، وذلك من أجل خلق قنوات ثنائية

الاتجاه للتفاعل والتقييم خلال مراحل المشروع. وحيث أن درجة توفر البيانات شديدة التباين حالياً، سيكون من الأجزاء المهمة في الاستراتيجية تحديد الثغرات ذات الأولوية في البيانات والمساندة على ملئها.

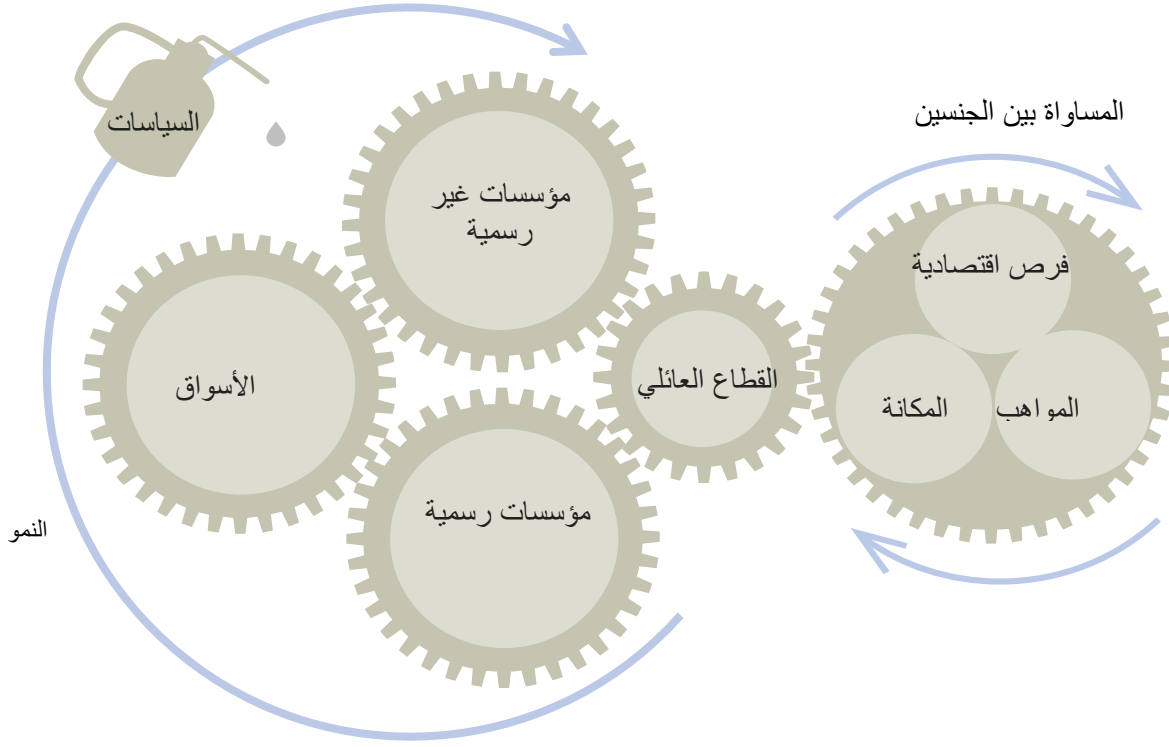
28. توافق الاستراتيجية مع المبادرات العالمية والأطراف الفاعلة: ينبغي أن تبحث الاستراتيجية أفضل السبل ليتوافق البنك مع الأدبيات العالمية المتغيرة عن المساواة بين الجنسين سواء فيما يتعلق بالشراكة مع مانحين ووكالات آخرين أو بالالتزامات العالمية الجديدة التي تسد الفجوات بين الرجل والمرأة وتعزز مكانة المرأة وقدرتها على التعبير عن رأيها. ومن المهام الأخرى ذات الأهمية بحث أفضل السبل لضمان أعلى مستويات التوافق بين الاستراتيجية الجديدة والأهداف الإنمائية المستدامة.

خامساً. الإطار والأهداف

29. تبني الاستراتيجية على إطار ونتائج تقرير عن التنمية في العالم 2012. فقد فحص إطار المفاهيم التفاعل بين الوقف الخيري والفرص الاقتصادية والمكانة. فقد افترضت أن الأسر والأسواق والمؤسسات (الرسمية منها وغير الرسمية) والتفاعلات فيما بينها تؤثر جميعاً على المساواة بين الجنسين والتنمية الاقتصادية. وكانت الفرضيات الأساسية ذات أوجه ثلاثة: أولاً، الأسرة تتشكل من أفراد لهم أولويات واحتياجات متباينة، فهم ليسوا وحدات متجانسة. ثانياً، الأسواق والمؤسسات تؤثر على العلاقة بين التنمية الاقتصادية والمساواة بين الجنسين، تأثيراً مباشراً أو غير مباشر. ثالثاً، الأسواق والمؤسسات تتسم بالديناميكية، فهي ليست ثابتة مستقرة، مع تأثير المجتمع على ما تتمتع به من سمات. بالتالي، يمكن أن تتطور الأسواق والمؤسسات استجابة لحافز خارجي من بينه الإجراءات التدخلية في مجال السياسات. وترسى هذه المبادئ الثلاثة الأساس لإطار يحدد سبل اتخاذ الأسرة قراراتها، وكيفية تفاعل أفرادها مع الأسواق والمؤسسات للتأثير على نتائج المساواة بين الجنسين، ودور السياسات في تحديد هذه التفاعلات والنتائج (انظر الشكل 2).¹⁰ وستبني الاستراتيجية الجديدة على هذه الإطار.

30. حدد تقرير التنمية في العالم 2012 النوع بأنه السمات الاجتماعية والسلوكية والثقافية والتوقعات والأعراف المصاحبة لكون المرء رجلاً أم امرأة.¹¹ ويشير مصطلح المساواة بين الجنسين إلى كيفية تحديد هذه الجوانب لعلاقة الرجل والمرأة بعضهما ببعض وما ينجم عن ذلك من اختلافات في القوة بينهما. وفي حين أن التباينات بين الرجل والمرأة لم تكن في صف المرأة تاريخياً، وأن هذا الوضع مستمر في كثير من المناطق، فإن الأعراف والسياسات المرتبطة بالنوع تؤثر سلباً على الصبيان والرجال في بلدان وقطاعات معينة. ومن ثم، فإن النهج سيستهدف أيضاً التمييز الملموس ضد الذكور في مجالات معينة تم تحديدها من خلال أعمال تشخيصية قطرية وقطاعية دقيقة (مثلاً، معدل وفاة الذكور في بعض بلدان منطقة أوروبا وآسيا الوسطى أو معدل تسرب الذكور من المدارس في البحر الكاريبي). وستتبع نهجاً شاملاً في العمليات، بالعمل مع الذكور والإناث بصرف النظر عن العمر أو حالة الإعاقة أو الدين أو الإثنية أو الحالة الاجتماعية والاقتصادية أو الإصابة بالإيدز أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية أو المنطقة الجغرافية أو وضع الهجرة أو التشريد القسري.

الشكل 2: تقرير في التنمية في العالم 2012، إطار المفاهيم



31. كما أشرنا آنفاً، ستركز الاستراتيجية تركيزاً أشد على إدراج المساواة بين الجنسين وعلى العمل بمزيد من العمق على جانبيين رئيسيين بالإطار، وهما: (1) إزالة القيود المفروضة على زيادة فرص العمل وتحسين نوعيتها، و(2) إزالة الحواجز المفروضة على ملكية المرأة للأصول والسيطرة عليها، ويمكن لكليهما أن يزيد من مكانة المرأة ومقدرتها على التعبير عن رأيها.

نهج استراتيجي لإدراج المساواة بين الجنسين على المستوى القطري

32. أسهمت استراتيجية المساواة بين الجنسين 2001 في إدراج المساواة بين الجنسين على نطاق واسع في أنشطة البنك، وهو ما قام بدور رئيسي في سد الثغرات بين الذكور والإناث في العالم النامي. وكانت استراتيجية مجموعة البنك الدولي المعنية بالمساواة بين الجنسين، وستبقى، مدفوعة باعتبارات كل بلد. وسيتم اعتماد نهج أكثر استراتيجية لإدراج المساواة بين الجنسين في الأنشطة وهو يتضمن تحديد المجالات الرئيسية للتباينات بين الرجل والمرأة في كل بلد، وإعداد برامج ونهج أكثر عمقا لحوار السياسات والعمليات القطاعية التي يمكن أن تؤدي إلى نتائج قابلة للقياس. ويستند التشخيص القطري المنهجي الجديد وإطار الشراكة القطرية على نتائج عملية تقييم لأوضاع المرأة. ويحدد إطار الشراكة القطرية المجالات الرئيسية للمشاركة المقترحة والنتائج المتوقعة في إطار النتائج. وسيتم تصميم الشراكات بحيث تحقق هذه النتائج، مع إدراك أن البنك بالطبع ليس الطرف الفاعل الوحيدة وأنه بحاجة إلى تركيز

جهوده في المجالات التي يمكن أن يحقق فيها أكبر أثر ويستخدم ميزته النسبية. وفي حين أن المتابعة على مستوى جميع وحدات البنك ستستمر في تقييم ما إذا كان تم تحليل وضع المساواة بين الجنسين عند تصميم العملية، فإن تشديد المتابعة سيتحول إلى إنجاز النتائج (مثلا، الحد من الفجوات الرئيسية في المساواة بين الجنسين) وتحسين مكانة المرأة وقدرتها على التعبير عن رأيها) في هذه المشاركات. وستتضمن الاستراتيجية توجيهات لإدراج المساواة بين الجنسين في أنشطة البنك.

33. إن تعزيز مكانة المرأة وقدرتها على التعبير عن رأيها، وهما جزء محوري في إطار تقرير عن التنمية في العالم وتم التعرض لهما بشيء من التفصيل في تقرير عام 2014 بعنوان *المكانة والقدرة على التعبير عن الرأي، تمكين المرأة والفتاة من أجل الرخاء المشترك*، سيبقيان جزءا رئيسيا في نهج البنك الاستراتيجية لإدراج المساواة بين الجنسين في أنشطته.¹² وتؤثر القيود على مكانة المرأة وحرمانها منها على النساء والفتيات في جميع البلدان بصرف النظر عن مستوى دخلهن، لكنها أشد حدة بين الفقيرات. وهي تنشأ عن العنف القائم على أساس النوع، وقلة السيطرة على الصحة الجنسية والإنجابية، ونقص الأصول كالأراضي والمسكن، وانخفاض مستوى التمثيل في الحياة السياسية ومناصب السلطة.¹³ كما تلعب القوانين التمييزية دورا أيضا. ففي تقرير المرأة وممارسة أنشطة الأعمال والقانون 2014، تم توثيق أن 128 بلدان، من بين 143 بلدا توجد بيانات عنها، لديها اختلاف قانوني واحد على الأقل بين الرجل والمرأة، وتتراوح هذه الاختلافات من حواجز أمام حصول المرأة على بطاقة هوية إلى قيود على امتلاك العقارات أو استغلالها، وبناء تاريخها الائتماني والحصول على وظيفة. وتفيد قوانين أخرى مكانة المرأة في الزواج وحياة الأسرة.¹⁴ ولذلك، فممازال هناك الكثير من العمل. إذ يمكن أن تتحقق مكاسب ضخمة لمكانة المرأة من السياسات والتدابير العامة التي تغير الأعراف الاجتماعية والمؤسسات القانونية، إلى جانب البرامج وتشجيع الفرص الاقتصادية والحماية الاجتماعية والتعليم. فكل هذه المسائل ترتبط ارتباطا وثيقا ببيئة كل بلد على حد، بما في ذلك التقاليد الثقافية. ويستلزم وضع برامج يمكن أن تنجح أعمالا تشخيصية قوية وزيادة الانتباه إليها في البرامج القطاعية داخل البلدان المعنية. ففي قطاع التعليم، على سبيل المثال، ربما يتجاوز النهج إغلاق الفجوات المرتبطة بالقيود واستكمال الدراسة إلى التصدي للأعراف والأنماط المقولبة السلبية في المناهج ومعالجة مسألة التحرش الجنسي والعنف القائم على العنف في المدارس، وغير ذلك من الأنشطة التي تشجع الفرص المستقبلية لكل من الصبيان والفتيات. وهي تشمل أيضا إشراك الرجال بوصفهم عناصر تغيير رئيسية، وخاصة في مساندة الرعاية بالأطفال والمسنين، وتغيير الأعراف التي تحظر العنف ضد المرأة، وتشجيع المنافع التي تنشأ عن المساواة بين الجنسين.

العمل بمزيد من العمق على عوامل رئيسية للتغيير

34. في مختلف المناطق، توجد مشاغل مشتركة عديدة فيما يتعلق بمشاركة المرأة في قوة العمل وإنتاجيتها، وامتلاك مشروع تجاري، ووجود فجوات في امتلاك المرأة الأصول رغم أن النهج المتبعة تجاه هذه القضايا تتباين من بيئة لأخرى. ومن أجل التوافق بدرجة أكبر مع هدفي مجموعة البنك الدولي المتمثلين في القضاء على الفقر وتعزيز الرخاء المشترك، تقترح الاستراتيجية أيضا أن يزيد البنك تركيزه على سد الفجوات بين الذكور والإناث في مجالين اثنين يعدان محورين لهذين الهدفين وهما: (1) زيادة فرص العمل وتحسين نوعيتها، حيث تأخذ فرص العمل أشكالاً عديدة خلاف الفكرة النمطية للأجر المدفوع الأجر¹⁵ و(2) زيادة امتلاك الأصول المنتجة الرئيسية والسيطرة عليها والوصول إليها (الأرض والسكن والتكنولوجيا والمدخرات وغيرها من الأصول المالية).

35. ولذلك يستحق سد الفجوات بين الجنسين في هذين المجالين اهتماما لأسباب عديدة. أولا، تظهر أدبيات عديدة أن التشغيل وامتلاك الأصول/السيطرة عليها من "محركات" التغيير للنساء أنفسهن، وكذلك لمجتمعاتهن المحلية، وشركاتهن، واقتصادهن.¹⁶ ثانيا، توفير فرص العمل وامتلاك الأصول من المحركات الجوهرية للنمو الاقتصادي والحد من الفقر. فالعمل هو مصدر الدخل الرئيسي لمعظم الفقراء، وتتيح فرص العمل مقابل أجر وسيلة لزيادة الاستهلاك والمخدرات. وللأصول أهمية خاصة للفقراء، فهم تولد الدخل وتسهل الحصول على رأس المال والائتمان، وتدعم من قدرة الفرد والأسرة على مواجهة الصدمات والتصدي لها بتعزيز قدرتهم على تنويع مصادر الدخل، وهي مخزن للثروة يمكن بيعها لتوليد الدخل. وأخيرا، تجري معالجة هذه المجالات عبر القطاعات التي تقوم فيها مجموعة البنك الدولي بالفعل بالإقراض أو الاستثمار أو إجراء أعمال استشارية. وهي تعكس ميزة نسبية واضحة للمجموعة، ولا سيما في ضوء إمكانيات عمل البنك ومؤسسة التمويل الدولية معا بصورة وثيقة في الهيكل الجديد.

36. إزالة القيود على زيادة فرص العمل وتحسين نوعيتها: في كل مقياس عالمي تقريبا تكون المرأة أكثر تعرضا للاقصاء من الرجل، وهي عيوب لا تختفي مع النمو لكن يمكنها - إذا عولجت - أن تسهم في تحقيق النمو الاقتصادي. فحين تكون مشاركة المرأة في قوة العمل شديدة السرعة، يسجل الاقتصاد أكبر خفض في معدلات الفقر. وتساعد فرص العمل الأفضل للنساء الشركات تحقيق ميزة تنافسية ويكون لها أثر إيجابي على أسلوب سيطرة الأسرة على الدخل وإنفاقه. فزيادة إنتاجية الوظائف التي تحتلها النساء ومساعدتهن على الوصول إلى القطاعات الأعلى إنتاجية يمكن أن يحدثا تحولات.

37. إذ أن المرأة أكثر احتمالا من الرجل في أن تعمل في أنشطة متدنية الإنتاجية، وتؤدي أعمالا غير مدفوعة الأجر للأسرة، وتقوم بأعمال في القطاع غير الرسمي، وتنتقل بوتيرة أكثر تكرارا بين مختلف الوظائف في القطاع غير الرسمي، وتبقى خارج قوة العمل. فعلى مستوى العالم، انخفضت مشاركة المرأة في قوة العمل نقطتين مؤبنتين من 57 في المائة عام 1990 إلى 55 في المائة عام 2012.¹⁷ واحتمال عمل المرأة في وظيفة مدفوعة الأجر كامل الدوام لصاحب العمل هو نصف الاحتمال بالنسبة للرجل. وفي منطقتين اثنتين، يعد التوظيف في القطاع غير الرسمي مصدرا أكبر للتوظيف غير الزراعي للنساء منه للرجال (أفريقيا جنوب الصحراء بنسبة 74 في المائة و61 في المائة، وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي 54 في المائة و48 في المائة)، وفي المناطق الحضرية في بلدان هاتين المنطقتين (على سبيل المثال، المناطق الحضرية بالصين 36 في المائة و30 في المائة).¹⁸ وتظهر الدلائل من 83 بلدا متقدما وناميا أن المرأة التي تعمل في وظيفة بأجر يقل أجرها ما بين 10 و30 في المائة عن أجر الرجل في المتوسط، ولا توجد مبررات لهذا الاختلاف من المؤهلات التعليمية أو الخبرة أو قطاع العمل.¹⁹ وبشكل عام، يتحول قصور الأسواق التي تؤدي إلى هذه القيود وما ينجم عنها من فجوات بين الرجل والمرأة في التوظيف والأجر إلى خسائر ملموسة في الاقتصاد والأسرة.

38. ويواجه توظيف المرأة قيودا بسبب الأعراف المتعلقة بالمرأة وكذلك القيود على حصولها على الموارد التي تحكم خياراتها التعليمية واختياراتها المهنية ومسؤولياتها وواجباتها الأسرية وقدرتها على الانتقال والوقت المتاح لها. وتزيد خيارات الزواج والإنجاب المعاصرة لاستكمال التعليم أو دخول سوق العمل من القيود المفروضة على الفتيات والنساء، حيث تضعهن على مسار من الإنتاجية الضعيفة

مع احتمال عدم انتقالهن إلى أنشطة ذات إنتاجية مرتفعة. وتحد المسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة ونقص البنية التحتية والخدمات الملائمة على مستوى الأسرة من الوقت المتاح لها لتخصصه لعمل مدفوع الأجر أو للتعليم. كما أن الأنشطة الاقتصادية للمرأة تواجه قيوداً بسبب المخاوف الأمنية والعزل المهني على أساس النوع.

39. ويتيح الجيل الأول من الدراسات التشخيصية القطرية المنتظمة الجديدة توثيقاً مقنعاً لمدى انتشار الفجوات بين الرجل والمرأة في التوظيف (انظر الإطار 2 للاطلاع على مثال واحد).

الإطار 2: الدراسات التشخيصية القطرية المنتظمة عن الفجوات بين الرجل والمرأة في المشاركة في قوة العمل والأجور في موريشيوس
المصدر: موريشيوس: الدراسة التشخيصية القطرية المنتظمة، 12 فبراير/شباط 2015. مجموعة البنك الدولي.

رغم ما تحقق من مكاسب خلال العقد المنصرم، مازالت هناك فوارق بين الرجل والمرأة في سوق العمل. فقد بلغ معدل مشاركة المرأة في قوة العمل 47 في المائة عام 2012، ويتحسن طفيف عن معدل عام 2001. ورغم غياب الحواجز القانونية، فإن نصف نساء موريشيوس ممن هن في سن العمل مازلن خارج قوة العمل، وحين يشاركن فإن احتمال تشغيلهن يقل 22 في المائة واحتمال أن يبقين عاطلات يزيد 6 في المائة واحتمال بقائهن خارج سوق العمل يزيد 25 في المائة عن الرجل. وفي حين أن الفجوات في قوة العمل آخذة في الانخفاض، فإن الفجوة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالأجور في موريشيوس شديدة الاتساع ولا تظهر أي بادرة على التراجع بل إنها ازدادت اتساعاً في السنوات الأخيرة. فحتى حين تتساوى المرأة بالرجل في مستوى التعليم والسن وخبرة العمل والقطاع فإنها تحصل على أجر يقل 50 في المائة تقريباً عن أجر الرجل. وتقوض هذه الفجوة الشديدة الاتساع في الأجور بين الرجل والمرأة أي حوافز لمشاركة المرأة في سوق العمل لأنها لا تستطيع أن تحصل على العائد نفسه من عملها. علاوة على ذلك، فإن هذا الخفض المستمر من قيمة عمل المرأة له أثر سلبي على تراكم رأس المال البشري للمرأة ويقوض معدلات القيد المرتفعة التي تحققت بالتعليم الثانوي والعالي في السنوات الأخيرة.

41. وفي حين أن مجموعة البنك الدولي تعالج هذه المسائل في الأعمال التحليلية للبلد المعني وبرامج العمل، يجب تعزيز سبل سد الفجوات بين الرجل والمرأة وتنسيق العمل بشأن ذلك. ويتطلب علاج القيود المفروضة على توفير فرص عمل أكثر عدداً وأحسن نوعية للمرأة تنسيق العمل بين مختلف مجموعات الممارسات العالمية لوضع أساليب جديدة واختبارها مثل المهارات السلوكية والفنية والإدارية، واستراتيجيات جديدة للتوظيف وتوفير خدمات رعاية الأطفال والمسنين وتدابير مدروسة للحد من

العزل المهني على أساس النوع وبذل جهود لمعالجة التحرش الجنسي. ويشمل ذلك أيضا زيادة التوافق والتنسيق بين مختلف البرامج التي تقودها مجموعات الممارسات العالمية المعنية بالبنية التحتية داخل البلدان المعنية للتصدي لقيود معينة بالمرأة أمام التوظيف مثل الانتقال والأمن والسلامة والخدمات التي تحد من الوقت الذي تقضيه في أعمال غير مدفوعة الأجر.

42. وفي مجال المشاريع الخاصة، لا تمثل الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تملكها المرأة ملكية كاملة أو جزئية سوى 38 في المائة من مجموع هذه الشركات الرسمية في الأسواق الناشئة وتواجه الكثير من القيود، ويزيد احتمال أن تكون أصغر حجما وغير رسمية وتعمل من المنزل. علاوة على ذلك، غالبا ما تواجه النساء من أصحاب المشاريع قيودا على الحصول على التمويل وأحيانا يقترضن بشروط أقل يسرا من الرجال ومن بينها أسعار الفائدة الأعلى والآجال الأقصر. وتمثل الحواجز غير المالية تحديا أيضا. وتشمل هذه الحواجز نقص البنية التحتية والمالية، والأطر القانونية والتنظيمية.²⁰ ويتطلب الحد من القيود المفروضة على امتلاك المرأة مشروعا وخاصة في قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة معالجة بعض القضايا المماثلة لتلك التي تساند التشغيل مثل توفير الرعاية للأطفال والمسنين وخفض الوقت الذي تقضيه في أعمال أخرى والحد من الفصل المهني على أساس النوع وتغيير الأطر القانونية، لكن إضافة لما تقدم تحسين إمكانية الحصول على رأس المال والخدمات المالية والأساليب الجديدة للتدريب على أنشطة الأعمال.

43. إزالة الحواجز أمام امتلاك النساء المشاريع والسيطرة على الأصول: بالمقارنة مع الرجال، فإن النساء أقل احتمالا لأن يمتلكن أصولا وأكثر احتمالا لأن يتأثرن سلبا بالصدمات. وتشير الدلائل إلى أن وجود الأصول في حوزة النساء يساعد على تمكينهن، ويحسن من مستوى الرفاه على مستوى الفرد والأسرة والمجتمع المحلي، ويعزز كثيرا من قدرتها على اتخاذ القرار (أجاروال 1994، 1998، 2002) وله أثر أكبر على صحة الأطفال ورفاهيتهم (دافلو 2000؛ كاتز وكامورو 2003). وتشير بعض الدراسات إلى أن ذلك قد يحد أيضا من تعرض المرأة للعنف المنزلي (المركز الدولي لبحوث المرأة 2006؛ باندا وأجاروال 2005؛ فريدمان - شانشيز 2006). ويعد امتلاك المرأة الأصول في ظل هذه الظروف من المحركات المهمة للسياسات من أجل حماية المرأة من التعرض للتهميش ومساعدتها على الإسهام في النمو الاقتصادي.

44. معظم الأصول يملكها أفراد وليس أسر. لكن بيانات حالية تشير إلى أن المرأة تملك أصولا منتجة أقل كثيرا من الرجل وأن قيمة ما تملكه من أصول تقل كثيرا عن أصول الرجل. وتشير تقديرات منظمة الصحة العالمية إلى أن النساء يشكلن أقل من 20 في المائة من أصحاب الأراضي على مستوى العالم. وفي غرب ووسط أفريقيا ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تقل هذه النسبة إلى أقل من 10 في المائة.²¹ ويقل مستوى الأمن لدى المرأة على ما تملكه من أرض، وتكون حيازتهن من الأراضي عادة أصغر مما يملكه الرجال. وفي غانا، يزيد متوسط قيمة ما يملكه الرجال من أراض ثلاث مرات عما تملكه النساء.²² وخلص مشروع قياس الفجوة بين الجنسين في الأصول (2010) إلى أنه فيما يتعلق بالمساكن في كاراتاكا بالهند وفي غانا، فإن احتمال امتلاك الرجال منازل أكبر من احتمالها بالنسبة للنساء، لكن حتى حين تملك المرأة منزلا فإن قيمته تكون أقل من قيمة ما يملكه الرجل.²³ وتتضمن القيود على امتلاك المرأة أصولا منتجة نقص البيانات عن ملكية المرأة وسيطرتها على الأرض والمسكن والتكنولوجيا والأعراف التي تشكل وضع المرأة داخل أسرتها والتميز القانوني وغياب القدرة على الحصول على تمويل لتراكم الأصول.²⁴ وتتضمن النهج ذات الأولوية التي تم

اختبارها لسد الفجوات بين الرجل والمرأة في امتلاك الأصول إضفاء الصبغة الرسمية على حقوق الأراض عن طريق التسجيل لزيادة أمن حيازة الأراضي للمرأة، والتوسع في الملكية المشتركة والفردية للمرأة، وإصلاح قوانين الأسرة والميراث لحماية حقوق المرأة.

تطبيق النهج

45. من المهم التشديد على أن استراتيجية مجموعة البنك الدولي للمساواة بين الجنسين مدفوعة، وستبقى مدفوعة، باعتبارات البلد المعني. فلن تضع هذه الاستراتيجية أهدافا شاملة للحد من الفجوات بين الرجل والمرأة أو مؤشرات معينة للتفاوتات بينهما. لكن الاستراتيجية ستهدف إلى تحديد سبل تحسين المجموعة من نتائجها في الحد من التفاوتات بين الرجل والمرأة وكذلك في مكانة المرأة وقدرتها على التعبير عن رأيها ما يسمح بوضع حلول خاصة بكل بلد استجابة لاحتياجاته الخاصة. ولكل منطقة حاليا خطة عمل إقليمية للمساواة بين الجنسين تم بناؤها اعتمادا على أعمال تحليلية على المستوى القطري، وهي تحدد الأولويات في تلك المنطقة حسب سياقات المنطقة وبلدانها. ومع ذلك، توجد موضوعات مشتركة بين مختلف هذه الخطط، وهي: المخاوف بشأن مشاركة المرأة في قوة العمل وإنتاجيتها، وملكية المرأة مشاريع خاصة، والفجوة بين الرجل والمرأة في امتلاك الأصول، والحد من العنف القائم على أساس النوع، وتعزيز مكانة المرأة وقدرتها على التعبير عن رأيها، وإن كانت النهج القائمة للتعامل مع هذه القضايا تختلف حسب البيئة. وهذه هي المجالات التي ينبغي أن يركز البنك جهودها عليها لتعميق الأعمال التشخيصية واختبار نهج جديدة وتقييم النهج وتوفير معلومات تقييمية للاستراتيجية. وتنتهي ثلاث من الخطط الإقليمية بنهاية عام 2015 (جنوب آسيا، وأوروبا وآسيا الوسطى، وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي) وسيتم تجديدها بالتزامن مع الاستراتيجية الجديدة أو بعد اعتمادها. وسيتم استعراض خطط العمل الأخرى وتعديلها حسب الضرورة بما يتفق مع النهج الجديد.

وفي إطار أجندة العمليات الموسعة، فإن أنشطة المتابعة خلال فترة الاستراتيجية تتضمن ما يلي:

46. تحديد فرص تعزيز الإجراءات التدخلية للممارسات الجيدة المستندة للنتائج والمتعلقة بخطوط الأعمال الرئيسية. وتوجد أمثلة عديدة للممارسات الجيدة في عمليات البنك. فعلى سبيل المثال، عالج العديد من العمليات في **النقل الحضري والريفي** قيودا معينة على انتقال المرأة (جداول زمنية، مخفضات للسرعة)، والأمن والسلامة (الإضاءة، ومراكز الاتصال) وإمكانية الوصول إليها والتشغيل في القطاع والحصول على الخدمات (رعاية الأطفال). ومن الأمثلة الأخرى استخدام موافد الطهي النظيفة، وهي مبادرة بقيادة **مجموعة الممارسات العالمية المعنية بالطاقة والصناعات الاستخراجية مع مجموعات أخرى للممارسات العالمية ومجالات الحلول المشتركة ومؤسسة التمويل الدولية**، والتي يمكن أن تحدث تحولات في صحة المرأة والطفل، والبيئة، ومشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية بالحد من الوقت الذي تقضيه في أعمال غير مدفوعة الأجر وتعزيز فرص تشغيلها أو امتلاك مشروع تجاري. وتقوم مجالات الحلول المشتركة ومجموعات الممارسات العالمية ومؤسسة التمويل الدولية بتنسيق وتعميم أمثلة للممارسات العالمية والعمل مع مجموعات الممارسات العالمية ذات الصلة لتعديل هذه النهج حسب البيئات القطرية المختلفة والتوسع فيها.

47. إعداد وتدعيم أدوات التشخيص: من أجل تعزيز التعميم الاستراتيجي على المستوى القطري وتعميق أعمال مجموعة البنك الدولي عن فرص تشغيل المرأة وحصولها على أصول منتجة، تزيد الاستراتيجية من تركيزها على الأعمال التشخيصية لتحسين الفهم للقيود في كل بلد وقطاع، وكذلك تحديد ونشر ما يمكن أن ينجح وأفضل السبل لتعديل النهج الناجحة في السياق المحلي. فالأعمال التشخيصية الجيدة تعد حيوية للسماح للخبراء والجهات المتعاملة في القطاعين العام والخاص بتحسين فهم القيود الأساسية والفرص أمام تحقيق المساواة بين الجنسين، وأسباب قلة إمكانية حصول المرأة على بعض الخدمات والأسواق، وأين يمكن أن تكون السياسات والبرامج أكثر فاعلية في تحسين الفرص الاقتصادية والمكانة أو القدرة على التعبير عن الرأي. وكما أشرنا آنفاً، فإن مجال الحلول المشتركة المعني بالمساواة بين الجنسين سيعمل مع مجموعة الممارسات العالمية المعنية بالفقر من أجل تدعيم إدراج التحليلات الخاصة بأوضاع المرأة في الدراسات التشخيصية القطرية المنتظمة. وسيتيح زيادة التركيز المقترح على تشغيل المرأة التنسيق الوثيق مع مجال الحلول المشتركة المعني بالتوظيف وعديد من مجموعات الممارسات العالمية بغرض تدعيم الأعمال التحليلية المعنية بالمساواة بين الجنسين في الدراسة التشخيصية عن فرص العمل، والتي تجري تجربتها وعرضها في مختلف البلدان. وستتضمن الاستراتيجية توسيع استخدام عمل مؤسسة التمويل الدولية التشخيصي لأسواق النساء من أجل المصارف، وإعداد أعمال تشخيصية جديدة من أجل الاستراتيجيات والعمليات القطرية التي تعالج القيود المكبلة وفرص التمكين الاقتصادي.

48. تحسين قاعدة الأدلة من أجل النتائج: تتنامى قاعدة الدلائل عن الإجراءات التدخلية المبشرة والتي تم اختبارها من أجل الحد من القيود الرئيسية وتحقيق تقدم قابل للقياس تجاه التشغيل وامتلاك الأصول، غير أنه مازال هناك الكثير الذي يتعين عمله. ومن خلال الشراكات مع الأمم المتحدة والبلدان المتعاملة، تعمل مجالات الحلول المشتركة المعنية بالمساواة بين الجنسين والتوظيف ومكتب نائب الرئيس لاقتصاديات التنمية ومجموعات الممارسات العالمية المعنية على تعزيز جمع البيانات عن الأعمال والتوظيف والمعلومات الفردية عن الأصول. ويصدر ما يقرب من 80 في المائة من بلدان العالم بانتظام إحصاءات مفصلة حسب النوع عن معدلات الوفيات والمشاركة في قوة العمل والتعليم والتدريب. ويفصل أقل من ثلث البلدان إحصاءات حسب النوع عن التشغيل في القطاع غير الرسمي وامتلاك المشاريع التجارية والأرباح والأعمال غير مدفوعة الأجر والعنف ضد المرأة. وستصدر الاستراتيجية برنامج عمل للبناء على أعمال مكتب نائب الرئيس لاقتصاديات التنمية ومجال الحلول المشتركة المعني بالتوظيف لتطبيق التحديد الجديد عن العمل والذي وافق عليه المؤتمر الدولي لخبراء الإحصاء عن العمل. وستنتج أيضاً برنامج عمل لتدرج، عبر استبيانات متعددة الأغراض عن الأسرة وغيرها من الأغراض، معلومات على المستوى الفردي عن الملكية واتخاذ القرار والأرض والسكن والأصول المالية والشركات. وستعمل الاستراتيجية مع مبادرة التحديد من أجل التنمية الجديدة، وهي مبادرة من مختلف مجموعات الممارسات العالمية ومجالات الحلول المشتركة ومؤسسة التمويل الدولية ينصب تركيزها على بناء أنظمة للتسجيل المدني والإحصاءات الحيوية، وذلك لتحسين استهداف الفقراء في شبكات الأمان الاجتماعي ولتحسين النتائج الاقتصادية بضمان حصول النساء على بطاقات هوية يمكن أن تساعدهم على الحصول على الخدمات والتمويل. ولا يتوفر لدى معظم الأطراف الفاعلة في القطاع الخاص بيانات مفصلة تُذكر حسب النوع. ولذلك فإن مساعدتها على إصدار بيانات مفصلة حسب النوع بصورة منتظمة عن

الموردين والموظفين والمقرضين والعملاء أمر حيوي لتحقيق تقدم تجاه إجراء الرجال والنساء على جميع المستويات في عمليات الأنشطة التجارية.

49. ومن المبادرات الواعدة كثيرا مختبرات الابتكار المعنية بالمساواة بين الجنسين (انظر الإطار 3 أدناه). وستبحث الاستراتيجية في كيفية التوسع في المختبرات لتوسيع نطاق التغطية مع تحسين الجودة والأثر. وستدرس أيضا إنشاء شبكة عالمية من المختبرات لإتاحة مزيد من النهج الاستراتيجية لاختيار البرامج وتصميمها ومن ثم تسهيل تعميم النتائج، وكذلك توسيع نطاق التركيز ليتجاوز تقييم الأثر إلى وضع أدوات تشخيص وزيادة اختبار الإجراءات التدخلية، وبناء شبكات معرفية مع الجهات المتعاملة داخل البلدان وفيما بينها.²⁵

الإطار 3: أعمال مختبرات الابتكار المعنية بالمساواة بين الجنسين

أنشئت مختبرات الابتكار الإقليمية التابعة للبنك الدولي والمعنوية بالمساواة بين الجنسين من أجل تدعيم قاعدة الشواهد عما يمكن أن ينجح (وما لا ينجح) لتعزيز المساواة بين الجنسين. وتستخدم المختبرات تقييم الأثر للوصول إلى شواهد قوية تركز على الفجوات الحيوية في مجموعة من الجوانب، من حقوق ملكية الأرض إلى إمكانية الحصول على وظيفة والمكانة والقدرة على التعبير عن الرأي. وتعمل هذه المختبرات بشكل وثيق مع فرق المشاريع سواء داخل مجموعة البنك الدولي أو خارجها لتدعيم الإحساس بالمسؤولية عن النتائج والقيام بتقييمها، وإثراء قرارات التوسع والمحاكاة. وتستخدم النتائج أيضا في إثراء الحوار القطري عن أسباب التفاوتات بين الرجل والمرأة. ولدى هذه المختبرات حاليا 75 عملية لتقييم الأثر. وقد أثرى العديد منها بالفعل حوار السياسات والعمليات في أفريقيا وجنوب آسيا.

50. الإدراك المعرفي: ستضع الاستراتيجية خطة عمل لزيادة التركيز على نتائج المساواة بين الجنسين في أطر الشراكات القطرية ومساندة هيكل التقييم القطري للمساواة بين الجنسين، وخطط العمل الإقليمية المعنية بالمساواة بين الجنسين، والعمليات، بما في ذلك اختيار مؤشرات للمشاريع وتدعيم الأنظمة القطرية. وسيركز مجال الحلول المشتركة المعني بالمساواة بين الجنسين على تحديد الفجوات الرئيسية في مجال التحليلات والبيانات والتي تحتاج إلى معالجة على وجه العجلة وتقديم مقترحات لسد هذه الفجوات. وستستخدم عملية التشاور في التماس التوجيهات من صانعي السياسات والممارسين عما يرونه أوجه قصور في التحليلات والبيانات تقديدهم في زيادة الكفاءة فيما يتخذونه من سياسات ويضعونه من برامج. وعلاوة على ذلك، ستبحث الاستراتيجية كيفية تحويل المعارف إلى عمليات، لا عبر الأعمال التحليلية ومجموعات الأدوات والمذكرات التوجيهية فحسب، بل أيضا عبر تعزيز المشاركة والتعلم العملي وبناء قدرات خبراء مجموعة البنك الدولي والشركاء والجهات المتعاملة من القطاع العام والخاص.

51. **التدريب والتعلم:** مع قيام مجموعة البنك الدولي بتنظيم مواردها لتلبية الهدفين المزدوجين بمعالجة التفاوتات بين الرجل والمرأة بوصفها جزءاً لا يتجزأ من هذا النهج، ستحدد أولويات التعلم المؤسسي تحديداً دقيقاً، وخاصة حول الشواهد المتنامية عما يمكن أن ينجح في سد الفجوات الاقتصادية بين الجنسين وتعزيز مكانة المرأة وقدرتها على التعبير عن رأيها. ويجب إعداد مواد تدريبية جديدة وعيادات ونماذج للتعلم الإلكتروني لمساندة هيكل الدراسات التشخيصية القطرية المنتظمة وإطار الشراكة القطرية ومراجعات الأداء والتعلم.

52. **متابعة الالتزامات المؤسسية:** ستقدم الاستراتيجية نهجاً منتظماً لتحديد ومتابعة التقدم نحو تحقيق النتائج وذلك خلال تنفيذ عمليات مجموعة البنك الدولي إذا اقتضى الأمر. وستتضمن أيضاً مقترحات لترتيب المشاريع عند انتهائها حسب درجة تحقيق أهدافها، وإدراجها سد الفجوات بين الجنسين في الفرص الاقتصادية وتعزيز مكانة المرأة وقدرتها على التعبير عن رأيها. وستستمر عملية الإبلاغ السنوية عن إدراج المساواة بين الجنسين في العمليات، لكن هذا النهج سيخضع للتعديل ليتفق مع الإطار الأوسع نطاقاً المقترح في الاستراتيجية.

سادساً: عملية إعداد الاستراتيجية والجدول الزمني

53. لضمان الإحساس بالمسؤولية عن هذه الاستراتيجية على أساس واسع النطاق وعبر مختلف القطاعات، سيشارك في عملية وضعها أصحاب المصلحة المعنيين في مختلف وحدات مجموعة البنك الدولي، والحكومات المتعاملة، وقادة القطاع الخاص، والشركاء الإنمائيين الدوليين، ومنظمات المجتمع المدني. ويعرض الجدول 1 الجدول الزمني لإعداد الاستراتيجية. وستتضمن العملية الدروس المستفادة من الاستراتيجيات السابقة وتقييماتها، وتقييم الدلائل القائمة عما يمكن أن ينجح في تحقيق المساواة بين الجنسين والتماس المعلومات من أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين. ويمكن تصنيف عملية إعداد الاستراتيجية في ثلاثة مجالات: عملية الصياغة، والمشاورات الداخلية والخارجية، والمراجعة والنشر.

صياغة الاستراتيجية

54. سيقود فريق الاستراتيجية الأساسي عملية صياغة استراتيجية مجموعة البنك الدولي الجديدة بشأن المساواة بين الجنسين ونشرها. وفيما يتعلق بالتشكيل، سيتألف الفريق الأساسي من خبراء من مختلف مجالات الحلول المشتركة ومجموعات الممارسات العالمية وغير ذلك من فرق العمليات. وسيعتمد هذا الفريق على جميع المنتجات المعرفية الحديثة التي أصدرتها مجموعة البنك الدولي في السنوات القليلة الماضية، بما في ذلك المكانة والقدرة على التعبير عن الرأي، تمكين المرأة والفتاة من أجل الرخاء المشترك؛ وتحقيق تكافؤ الفرص: تحسين الفرص للمزارعات في أفريقيا؛ وتفعيل المساواة بين الجنسين: تقرير مرافق لمطبوعة تقرير التنمية في العالم

2013 عن الوظائف؛ وتقرير عن التنمية في العالم 2012: المساواة بين الجنسين والتنمية؛ والاستثمار في توظيف النساء؛ والتقارير الإقليمية المصاحبة لها، وكذلك مؤلفات أخرى مثل خطة عمل تمكين المرأة اقتصاديا والتي أصدرتها مؤسسة الأمم المتحدة والمراجعات المنتظمة المكلف بإعدادها وزارة التنمية الدولية. وسيراجع الفريق على وجه الخصوص استراتيجيات المساواة بين الجنسين التي أصدرتها وكالات المعونة الثنائية والمتعددة الأطراف لاستخلاص الدروس من خبراتها ونهجها العملية بغرض إدراج المساواة بين الجنسين في أنشطة المجموعة.

55. إضافة إلى ذلك، فقد بدأ مجال الحلول المشتركة المعني بالمساواة بين الجنسين، بمشاركة من زملاء من مجموعات الممارسات الإقليمية والعالمية، في: (1) مراجعة خطط العمل الإقليمية المعنية بالمساواة بين الجنسين لاستخلاص الدروس المستفادة والإجراءات التدخلية الناجحة، و(2) إجراء تخطيط/تقييم لأنشطة أفضل الممارسات في مجال المساواة بين الجنسين داخل الحواظ، و(3) تحديد الأنشطة المقررة للسنة المالية 2016 والتي يمكن أن تعمق من مستوى المشاركة وتصبح قادرة على تحقيق نتائج أفضل في المساواة بين الجنسين. ويعمل مجال الحلول المشتركة المعني بالمساواة بين الجنسين أيضا مع شبكة سياسة العمليات والخدمات القطرية ورؤساء فرق العمل لبحث أفضل السبل لتدعيم عملية الإبلاغ خلال التنفيذ وترتيب المشاريع عند انتهائها حسب تحقيق نتائج المساواة بين الجنسين.

المشاورات الداخلية

56. حيث أن المساواة بين الجنسين قضية مشتركة، فمن المهم العمل مع مختلف مؤسسات و وحدات مجموعة البنك الدولي أثناء إعداد الاستراتيجية لضمان الحصول على المعلومات اللازمة وتوسيع نطاق الإحساس بالمسؤولية عنها. وستكون الشبكة الجديدة من رؤساء فرق العمل في مجال المساواة بين الجنسين في مجموعات الممارسات العالمية ومجالات الحلول المشتركة ومؤسسة التمويل الدولية والمناطق بمثابة مجلس استماع طوال عملية إعداد الاستراتيجية. علاوة على ذلك، سيتوفر التوجيه العالي المستوى من مجلس قيادة أعمال المساواة بين الجنسين، وهو الهيكل الحاكم الذي يوجه ويملك أجنده البنك لتحقيق نتائج في المساواة بين الجنسين. وقد بدأ مجال الحلول المشتركة المعني بالمساواة بين الجنسين، وسيوصل، بحث عناصر الاستراتيجية والتماس المعلومات التقييمية من فريق قيادات مجموعات الممارسات العالمية؛ وفرق إدارة المناطق؛ ومكاتب نواب الرئيس المعنيين في البنك الدولي ومؤسسة التمويل الدولية. ومما يثري الاستراتيجية الجديدة أيضا الحوار المستمر مع المديرين، ومديري مجموعات الممارسات في مختلف مجموعات الممارسات العالمية ومجالات الحلول المشتركة الأربعة عشر، وكذلك المديرين القطريين ورؤساء فرق العمل في وحدات الإدارة القطرية، ومستشاري مجلس المديرين التنفيذيين.

57. عند إعداد مذكرة المفاهيم، استضاف مجال الحلول المشتركة المعني بالمساواة بين الجنسين مشاورات مع الخبراء في مختلف وحدات المجموعة. وقد شملت تنظيم معتكف وعقد اجتماعات عالية المستوى للقادة في مجال المساواة بين الجنسين بين شهري

أكتوبر/تشرين الأول وديسمبر/كانون الأول 2014، وكذلك سلسلة من المشاورات عن موضوعات بعينها مع المديرين، ومديري مجموعات الممارسات ورؤساء فرق العمل في شهري ديسمبر/كانون الأول 2014 ويناير/كانون الثاني 2015. وشارك أكثر من 80 موظفا بالمجموعة في المشاورات في واشنطن، وشارك ما يزيد على 40 من العاملين في وحدات الإدارة القطرية في جميع المناطق الستة في المناقشات عبر دوائر الفيديو المغلقة.

58. وتمثل مؤسسة التمويل الدولية جزءا من فريق الاستراتيجية الأساسي وقد شكلت أيضا فريق مساندة من نقاط اتصال حدهم المديرون في إدارات الاستثمار الثلاث وإدارة المشورة، وكذلك موظفين من إدارة أثر التنمية والاستراتيجية المؤسسية. وتوفر أمانة المساواة بين الجنسين الدعم الفني لمراجعة مدى التقدم تجاه تحقيق المساواة بين الجنسين في الإدارات المختصة بمؤسسة التمويل الدولية، وتحدد الفجوات وتضع الأولويات بما يتفق مع الفجوات بين الرجل والمرأة في المشاركة الاقتصادية وأولويات أنشطة الأعمال وطلب الجهات المتعاملة. وفي إطار هذه العملية، يجري التشاور مع المديرين ورؤساء الشركات الصناعية الإقليمية لتقديم معلومات تقييمية عن الأولويات المحددة للمساواة بين الجنسين. ويراجع المعلومات التقييمية، الواردة من فريق الدعم، شبكة المساواة بين الجنسين بمؤسسة التمويل الدولية والتي تضم حوالي 100 موظف من إدارات الاستثمار والمشورة من مختلف وحدات المؤسسة ولجنة تسيير أعمال المساواة بين الجنسين بالمؤسسة وتتشكل من سبعة مديرة ونائب للرئيس. وتتضمن عملية المشاورات تحديد المجالات التي يمكن لمؤسسة التمويل الدولية ومجموعة البنك الدولي العمل فيها بشكل وثيق في مجال المساواة بين الجنسين.

59. وقد أثرى الحوار والمعلومات المستخلصة من هذه الجلسات الإطار الرئيسي لمذكرة المفاهيم هذه. بشكل عام، وافق الخبراء على النهج الرئيسي للاستراتيجية، ورحبوا بخاصة بالتركيز على الفرص الاقتصادية وكذلك قضيتي المكانة والقدرة على التعبير عن الرأي، حيث أنهما تعكسان الميزة التنافسية لمجموعة البنك الدولي. واتفق الخبراء أيضا على تدعيم أنشطة المتابعة والقياس.

المشاورات الخارجية

60. بعد اجتماع لجنة فعالية التنمية، ستجري المشاورات الخارجية مع الحكومات المتعاملة وقادة القطاع الخاص وشركاء التنمية والمجتمع المدني بين أواخر أبريل/نيسان 2015 وأوائل يوليو/تموز 2015. ومما أثرى إعداد مذكرة المفاهيم المناقشات غير الرسمية مع شبكة لجنة المساعدات الإنمائية التابعة لمنظمة التنمية والتعاون في الميدان الاقتصادي عن المساواة بين الجنسين في نوفمبر/تشرين الثاني 2014 ومع مجموعة بنوك التنمية المتعددة الأطراف في البلطيق وشمال أوروبا في يناير/كانون الثاني 2015. وستنشر تقارير المشاورات عن جميع المشاورات الرسمية، وستساعد هذه المناقشات على صياغة الاستراتيجية (يرجى الاطلاع على الملحق الرابع لقراءة خطة المشاورات الخارجية).

المراجعة وعملية النشر

61. وبعد أن يراجعها مجلس المديرين التنفيذيين في أواخر عام 2015، سيتم تدشين استراتيجية مجموعة البنك الدولي المعنية بالمساواة بين الجنسين داخليا وخارجيا. وفضلاً عن نشر الاستراتيجية في طبعة ورقية وإلكترونية، ستستخدم الوسائط المتعددة في اطلاع موظفي البنك، والحكومات، والقطاع الخاص، ومنظمات المجتمع المدني، والشركاء الدوليين، على الاستراتيجية. والهدف من ذلك هو عرض رسالة واضحة عن كيفية عمل البنك على سد الفجوات بين الرجل والمرأة في الفرص الاقتصادية ومكانة المرأة وقدرتها على التعبير عن رأيها، وإبراز بعض الممارسات الجيدة التي يمكن توسيع نطاقها، وإثارة الحماس للاستراتيجية بين الجهات المتعاملة وموظفي المجموعة.

الجدول 1: جدول زمني عام

ديسمبر/كانون الأول 2014 - مارس/آذار 2015	مشاورات داخلية وإعداد مسودة مذكرة المفاهيم
8 أبريل/نيسان 2015	اجتماع لجنة فعالية التنمية لبحث مذكرة المفاهيم
أواخر أبريل/نيسان - أوائل يوليو/تموز 2015	مشاورات مع أصحاب المصلحة بغرض استطلاع آرائهم والاستعانة بمدخلاتهم حول الفرص والاتجاهات المستجدة والخيارات لإثراء مسودة الاستراتيجية. وتجري المشاورات إما عبر الإنترنت أو في اجتماعات مباشرة.
يوليو/تموز - أغسطس/آب 2015	تقرير ملخص عن جميع الآراء التي تم تلقيها خلال المشاورات الخارجية ونشره على صفحة الويب
منتصف يوليو/تموز - أكتوبر/تشرين الأول 2015	صياغة الاستراتيجية وعملية المراجعة الداخلية
الربع الأخير، 2015	مناقشات مجلس المديرين التنفيذيين. وستتضمن الاستراتيجية وثيقة تستعرض كيفية معالجة المسائل التي أثرت خلال المشاورات في صياغة الاستراتيجية.

الملحق الأول: خطوط عامة إرشادية: استراتيجية مجموعة البنك الدولي المعنية بالمساواة بين الجنسين 2016-2021

ملخص وافٍ

القسم الأول: المساواة بين الجنسين، والحد من الفقر، والنمو الشامل: عرض عام

- تعزيز الرخاء المشترك وإنهاء الفقر المدقع: دور المساواة بين الجنسين
- إطار السياسات الدولي
- المساواة بين الجنسين وفعالية المعونة
- المساواة بين الجنسين ودور القطاع الخاص
- ما تحقق من تقدم والفجوات الباقية
- التقدم الإقليمي والفجوات (منقح اعتماداً على تقرير عن التنمية في العالم 2012 وخطط العمل الإقليمية المعنية بالمساواة بين الجنسين)
- المُضَيّ قُدماً: البناء على الدروس المستفادة

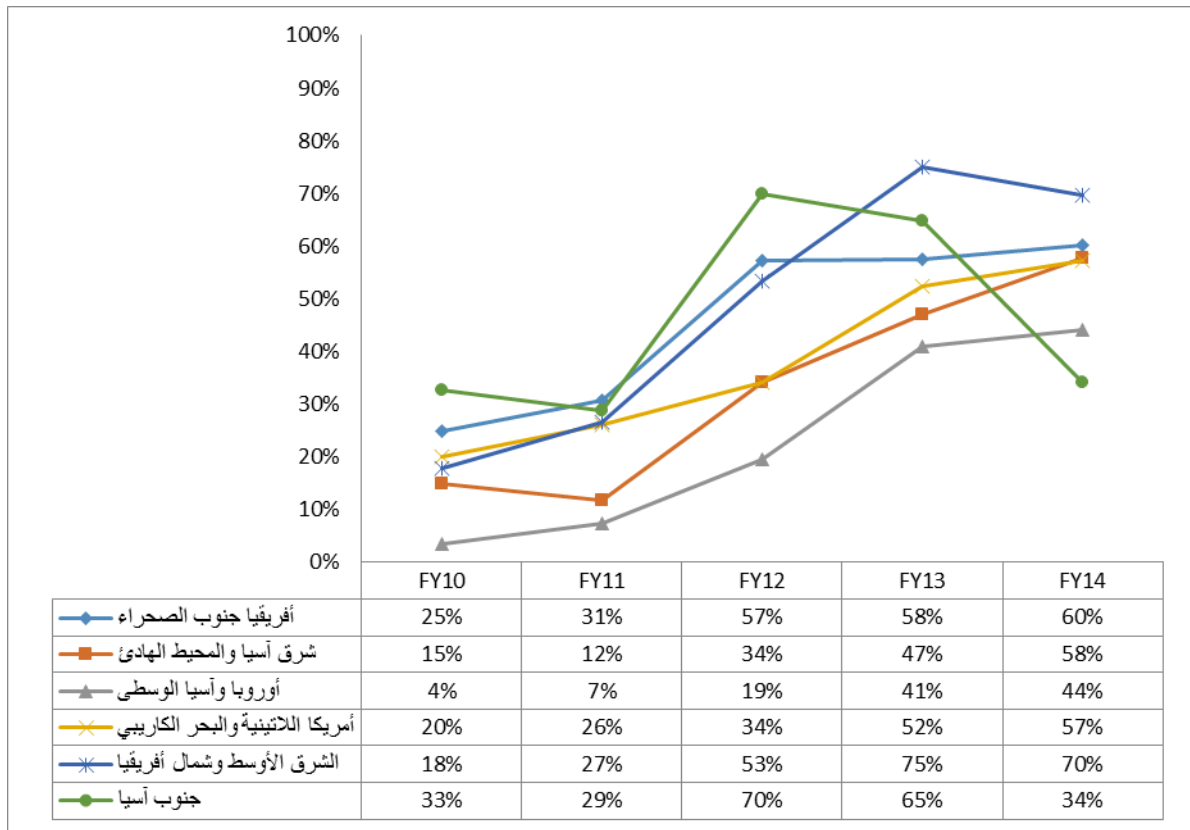
القسم الثاني: الاستراتيجية

- تحقيق النتائج والنتائج الملموسة على أرض الواقع
- منهج عملي جديد في مجموعة البنك الدولي
- حوار السياسات وأطر الشراكات القطرية
- حلول تُحدث تحوُّلاً (استثمارات متكاملة متعددة القطاعات)
- أدوات التغيير
- الشراكات الأساسية

القسم الثالث: أدوار ومسؤوليات لتنفيذ الاستراتيجية

- الوحدات المؤسسية: مكاتب نواب الرئيس لمناطق عمل المجموعة، ووحدات الإدارة القطرية، ومجموعات الممارسات العالمية، ومجالات الحلول المشتركة. مجموعة اقتصاديات التنمية، وشبكة سياسة العمليات والخدمات القطرية، ووحدة القيادة والتعلم والابتكار، ومجموعة التقييم المستقلة، ومؤسسة التمويل الدولية
- المساءلة
- تقييم الاستراتيجية عام 2021

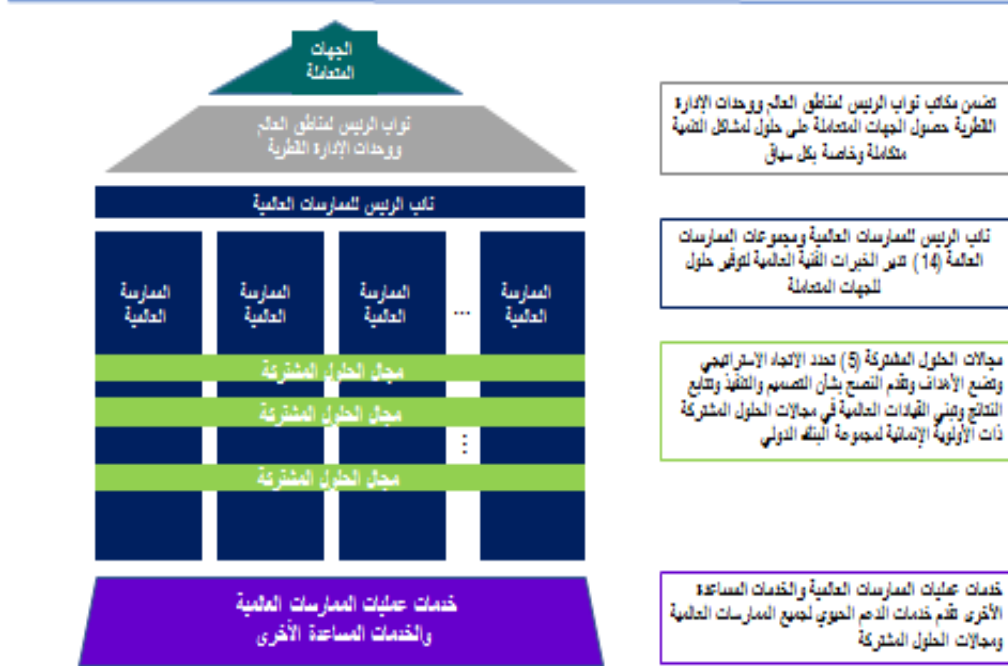
الملحق الثاني: اتجاهات العمليات المتكاملة تماما مع المساواة بين الجنسين (3 من 3 اتجاهات) حسب المنطقة



الملحق الثالث: نموذج العمل الجديد لمجموعة البنك الدولي

إن إعادة تنظيم البنك حديثاً إلى 14 مجموعة للممارسات العالمية و5 مجالات للحلول المشتركة، إحداهما هو المساواة بين الجنسين، وكذلك الخطوات الرامية إلى إدماج مؤسسة التمويل الدولية والبنك الدولي بشكل أكثر فعالية، تتيح أساساً قوياً لنهج استراتيجي منسق يستفيد من الخبرات الكاملة لمجموعة البنك الدولي والقائمة الكاملة من الخدمات لتوفير حلول للجهات المتعاملة مع مجموعة البنك الدولي. ويوفر نموذج العمل الجديد لمجموعة البنك الدولي إمكانية تعزيز التنسيق فيما بين المناطق ومجموعات الممارسات العالمية ومجالات الحلول المشتركة ومؤسسة التمويل الدولية من أجل تقديم الموارد والخدمات والمعارف والمهارات بما يحقق نتائج قطاعية وقطرية قابلة للقياس. ويتيح النموذج الجديد فرصة أكبر للتعامل مع الطبيعة المتعددة الأوجه للقيود المفروضة على المرأة بأسلوب منسق وتدعيم الحلول المراعية للمرأة في أنشطة الأعمال.

نموذج الأعمال يمثل العناصر الرئيسية للهيكل التنظيمي الجديد لمجموعة البنك الدولي



الملحق الرابع: خطة المشاورات الخارجية

تعد مجموعة البنك الدولي استراتيجية جديدة معنية بالمساواة بين الجنسين ومن المتوقع الانتهاء منها ومناقشتها من جانب مجلس المديرين التنفيذيين في أواخر عام 2015. والهدف من هذه الاستراتيجية هو مساعدة مجموعة البنك الدولي على مساندة البلدان المعنية على تحقيق المساواة بين الجنسين بوصفها مسارا نحو ضمان الحد من الفقر بشكل دائم والرخاء والأمن المشتركين. وستجري المجموعة، أثناء إعداد الاستراتيجية، مشاورات مع أصحاب المصلحة حول العالم التماسا لأرائهم ومدخلاتهم من وجهة النظر القطرية والإقليمية، والدروس العالمية المستفادة وأفضل الممارسات للحد من الفجوات بين الرجل والمرأة. وستتاح للجمهور على صفحة مخصصة على الويب مذكرة المفاهيم وكذلك عرض تقديمي، وستستخدم كمعلومات مرجعية خلال عملية المشاورات.

1. المشاورات

سيضمن إعداد الاستراتيجية عملية مشاورات عالمية لالتماس الآراء والمعلومات التقييمية من أصحاب المصلحة المعنيين بأسلوب شامل يتسم بالشفافية عبر مزيج من الاجتماعات المباشرة في بلدان معينة وعبر الإنترنت. وسيتم التماس هذه المدخلات من مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة، سواء أكانوا أفرادا أم جماعات أم أطراف، وسيكون باب المشاركة مفتوحا أمام جميع المهتمين.

أ - الأهداف. تتمثل أهداف المشاورات فيما يلي:

- صياغة وإعداد استراتيجية للعمليات لتحقيق المساواة بين الجنسين تفيد العديد من أصحاب المصلحة.
- إقامة قاعدة للحوار بين مجموعة البنك الدولي والأطراف المعنية حتى يستفيد تنفيذ هذه الاستراتيجية بصفة مستمرة من وجهات النظر المختلفة والمتنوعة.

ب - أصحاب المصلحة

ستسعى عملية التشاور إلى استطلاع آراء مجموعة متنوعة واسعة النطاق من أصحاب المصلحة الخارجيين، تشمل على سبيل المثال لا الحصر:

- ممثلي المقترضين،
- ممثلي القطاع الخاص،
- المنظمات والمؤسسات ذات التوجه الإنمائي،
- وكالات الأمم المتحدة،
- شركاء التنمية الثنائيين ومتعددي الأطراف،

- منظمات المجتمع المدني على المستوى الدولي والوطني والمحلي المشاركة في مجال الدعوة أو تقديم الخدمات،
- المنظمات العمالية والجمعيات المهنية،
- الدوائر الأكاديمية ومعاهد البحوث التطبيقية.

ج - عملية المشاورات

ستلتزم مجموعة البنك الدولي ملاحظات ووجهات نظر عن مذكرة المفاهيم والاتجاهات المحتملة لإعداد الاستراتيجية بعد مراجعة لجنة فعالية التنمية للمذكرة حتى أوائل يوليو/تموز 2015.

وللمساعدة في صياغة أفكار المؤسسة حول الاستراتيجية المقبلة للمساواة بين الجنسين، سيطلب من مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة تقديم ملاحظات وآراء عن موضوعات أساسية ينبغي للبنك أن يدرسها في سياق إعداد الاستراتيجية. وتشمل مجالات المناقشة، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- جوانب استراتيجية المساواة بين الجنسين التي ينبغي لمجموعة البنك الدولي أن تدرسها لمساندة البلدان المعنية على تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة بوصفها مسارا نحو الحد من الفقر وتعزيز الرخاء على نحو دائم،
- القيود الإضافية على المساواة بين الجنسين التي ينبغي دراستها على المستوى القطري،
- توصيات لإزالة القيود على الفرص الاقتصادية والاجتماعية للنساء والفتيات،
- توصيات بالتهج والسياسات والبرامج المشتركة المراعية للمساواة بين الجنسين (تستخدمها المؤسسات العامة أو الخاصة) الأكثر فعالية في تحسين الفرص الاقتصادية للنساء،
- توصيات وأمثلة عن الأدوات التشخيصية التي يمكن استخدامها للمساعدة في فهم القيود على المساواة بين الجنسين،
- توصيات بأساليب تدعيم إمكانية وصول المرأة إلى الخدمات والأسواق،
- توصيات بتحديد الفجوات الرئيسية في البيانات وكيفية زيادة توفرها وتحسين نوعيتها بغرض قياس التحسينات في الفرص الاقتصادية للمرأة،
- كيف يمكن للبنك زيادة مساندة الجهات المقترضة في إطار جهودها لتعزيز أنظمتها ومؤسساتها فيما يتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين كي تتمكن من تحقيق نتائج أكثر استدامة على أرض الواقع.

ستنشر الآراء والملاحظات التي تم جمعها عملية إعداد الاستراتيجية التي سيتم رفعها إلى مجلس المديرين التنفيذيين للبنك الدولي للنظر فيها، وهو الأمر المتوقع في أواخر عام 2015.

تتضمن قنوات التشاور: اجتماعات مباشرة مع أصحاب المصلحة، و(2) اجتماعات مباشرة خلال المؤتمرات الدولية أو الإقليمية أو الثنائية بدءاً من نهاية أبريل/نيسان، و(3) تلقي الملاحظات والمعلومات التقييمية عبر الإنترنت على صفحة مخصصة على الويب.

وستُعقد الاجتماعات المباشرة على المستوى القطري، وكلما أمكن ذلك، سيتم ربط عدة مواقع عبر دوائر مؤتمرات الفيديو للوصول إلى أكبر عدد ممكن من البلدان. وسيُراعى عند اختيار البلدان لعقد الاجتماعات المباشرة المعايير التالية: التغطية المتوازنة للمناطق الممثلة في مجلس المديرين التنفيذيين لمجموعة البنك الدولي، و(ب) التمثيل المتوازن للبلدان ذات الدخل المنخفض والدخل المتوسط والدول الهشة، و(ج) مزيد من المحافظ والعمليات القائمة، و(د) فرص تطبيق الحلول للقضاء على الفجوات بين الرجل والمرأة.

ويمكن أن تتضمن اجتماعات التشاور مزيداً من الأشكال: اجتماعات مجموعة منفردة مع الحكومات والقطاع الخاص والمنظمات المتعددة الأطراف أو الثنائية، و(2) اجتماعات مع أصحاب المصلحة المتعددين تضم عدة مجموعات حسب احتياجات وممارسات كل بلد.

2. الشفافية، والإخطار، والاتصالات، واللغة ستنجح صفحة مخصصة على الويب

(www.worldbank.org/genderconsultation) منبرا لأصحاب المصلحة كي يقدموا ملاحظاتهم ويسهموا في إعداد الاستراتيجية. ويمكن لجميع الأفراد والأطراف من المهتمين تقديم تعليقات مكتوبة من خلال استيفاء استمارة استقصاء على هذه الصفحة. كما يمكنهم إرسال ملاحظاتهم عن طريق تنزيل نسخة من هذا الاستقصاء بتنسيق وورد من الصفحة، وإرسالها عن طريق البريد الإلكتروني: genderconsultations@worldbankgroup.org. كما يمكن للأفراد وأصحاب المصلحة، من خلال تسجيل بياناتهم على صفحة الويب، إبداء رغبتهم في المشاركة في الاجتماعات المباشرة المقررة التي يشارك فيها العديد من أصحاب المصلحة.

وتتضمن صفحة الويب معلومات تتعلق بالمراجعة والإطار الزمني وعملية المشاورات والمعلومات المرجعية والموارد ذات الصلة والمواعيد المؤكدة للاجتماعات المباشرة وغير ذلك من المعلومات ذات الصلة مع تقدم عملية التشاور.

وسوف تتاح وثائق المشاورات الرئيسية (مثلاً، مذكرة المفاهيم، وخطة المشاورات، والاستراتيجية) باللغات العربية، والصينية، والإنجليزية، والفرنسية، والبرتغالية، والروسية، والإسبانية.

وسيتم نشر قوائم المشاركين وملخصات الآراء والملاحظات (بدون نسبتها إلى صاحبها) التي طرحت خلال الاجتماعات المباشرة والاستبيانات عبر الإنترنت، وذلك عبر صفحة الويب بشكل مستمر طوال فترة المشاورات لإتاحة المعلومات عن الإسهامات التي تقدم للعملية.

وستتاح جميع المواد الخاصة بالمشاورات، بما في ذلك ملخصات الاجتماعات وقوائم المشاركين، باللغة المستخدمة في الاجتماع.

وسيتّم الإعلان عن اجتماعات المشاورات قبل انعقادها بأطول فترة ممكنة بغرض تسهيل المشاركة المستتيرة من جانب مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة.

وسيجري إعداد ملخص بجميع الآراء والملاحظات والمعلومات التقييمية التي تم تلقيها خلال فترات المشاورات فور إتمام كل فترة، إلى جانب وثيقة توضح كيفية معالجة القضايا التي أثّرت أثناء المشاورات، وذلك أثناء صياغة وثيقة الاستراتيجية. وسيتم عرض هذه الوثيقة عند رفعها إلى مجلس المديرين التنفيذيين.

3. للاتصال

يرجى توجيه أي أسئلة عن إعداد الاستراتيجية وعملية المشاورات إلى فريق استراتيجية المساواة بين الجنسين على العنوان التالي

genderconsultations@worldbankgroup.org.

الملحق الخامس: تطور اهتمام البنك بقضيتي المساواة بين الجنسين والتنمية

تطور اهتمام البنك بقضيتي المساواة بين الجنسين والتنمية

- 1977** تعيين أول مستشار معني بالمرأة في التنمية
- 1984** بان الدليل العمليات 2.20 يعالج أثر مساعدة البنك على النساء في إطار مشروع لتقييم أنواع معينة من المشاريع.
- 1986** إنشاء وحدة متكاملة للمرأة في التنمية.
- 1990** منشور العمليات التوجيهي عن الحد من الفقر يوصي بدراسة قضايا المرأة عند تصميم برامج الحد من الفقر.
- 1994** إصدار سياسة العمليات 4.20، وتحديد أهداف الحد من التباينات بين الرجل والمرأة وتعزيز مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية في بلدها.
- 1996** إنشاء مجموعة الاستشارات الخارجية المعنية بالمساواة بين الجنسين، ورفع تقرير عن مدى التقدم في إدراج المساواة بين الجنسين في أعمال المجموعة إلى لجنة فعالية التنمية التابعة لمجلس المديرين التنفيذيين.
- 1997** إنشاء مجلس المساواة بين الجنسين والتنمية، ورفع تقرير عن مدى التقدم في إدراج المساواة بين الجنسين في أعمال المجموعة إلى لجنة فعالية التنمية.
- 1998** ترقية منصب رئيس مجلس المساواة بين الجنسين والتنمية من رئيس إلى مدير.
- 2001** اعتماد اول استراتيجية للبنك الدولي بخصوص المساواة بين الجنسين بعنوان *إدراج المساواة بين الجنسين في أعمال البنك الدولي: استراتيجية عمل*.
- 2003** تعديل منشور سياسة العمليات/إجراءات البنك 4.20 لتطبيق مشاريع في قطاع وموضوعات حددتها استراتيجية المساعدة القطرية.
- 2007** تدشين خطة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين مع التركيز على تمكين المرأة اقتصاديا والتشديد على إدراج المساواة بين الجنسين في القطاعات الاقتصادية.
- 2010** وتم تحديد المساواة بين الجنسين باعتبارها أحد محاور التركيز الخاصة للعملية السادسة عشرة لتجديد موارد المؤسسة الدولية للتنمية.
- 2011** إعداد خطط العمل الإقليمية لجميع مناطق العالم.
- 2012** إصدار تقرير عن التنمية في العالم عن المساواة بين الجنسين والتنمية، ومؤسسة التمويل الدولية تعتمد المساواة بين الجنسين بوصفها واحدة من ستة أولويات مشتركة.
- 2013** إنشاء أمانة المساواة بين الجنسين في مؤسسة التمويل الدولية.
- 2014** إنشاء مجال الحلول المشتركة المعني بالمساواة بين الجنسين.

¹ يمكن تحديد الفرص الاجتماعية والاقتصادية بأنها الفرص المدرة للدخل وكذلك رأس المال البشري والمكانة والقدرة على التعبير عن الرأي بما في ذلك التحرر من العنف.

² Chant, S. 2008. "The 'Feminisation of Poverty' and the 'Feminisation' of Anti-Poverty Programmes: Room for Revision?" *Journal of Development Studies* 44(2): 165–197.

³ Morton, Klugman, et al. 2014. *Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs*. World Bank, Washington, D.C.

⁴ Independent Evaluation Group, World Bank. 2010. "Gender and Development: An Evaluation of World Bank Support 2002–2008." World Bank, Washington, DC.

⁵ Independent Evaluation Group, World Bank. 2010. "Gender and Development: An Evaluation of World Bank Support 2002–2008." World Bank, Washington, DC.

⁶ World Bank Group. 2006. "Gender Equality as Smart Economics: A World Bank Group Gender Action Plan (Fiscal years 2007 – 2010)." World Bank Group, Washington, D.C.

⁷ تظهر بيانات المتابعة من تلك الفترة زيادة في الاهتمام بقضايا المساواة بين الجنسين في قروض البنك سواء للقطاعات الاجتماعية أو القطاعات الاقتصادية خلال تنفيذ خطة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين (السنوات المالية 2006–2010) مع ارتفاع معدل التحسن كثيرا في القطاعات الاقتصادية (85 في المائة من 35 في المائة). انظر World Bank. 2011. "Implementing the Bank's Gender Mainstreaming Strategy: FY09–FY10 Annual Monitoring Report." World Bank. Washington, DC ساعدت على إحياء النقاش عن إدراج المساواة بين الجنسين في أعمال المجموعة، ورفعت وعي الخبراء بقضايا المساواة بين الجنسين في كل قطاع بعينه باستخدام نموذج "التعلم بالعلم" وأسهمت في مجموعة عالمية من المعارف والبيانات. انظر See Universalia. 2011. "Final Evaluation of the World Bank Group Gender Action Plan." Universalia. Quebec

⁸ تظهر بطاقة قياس الأداء المؤسسي الجديدة وعملية التجديد السابعة عشر لموارد المؤسسة الدولية للتنمية التزامات طموحة بتعميق إدراج المساواة بين الجنسين في الاستراتيجيات والعمليات القطرية. ويتطلب الهدف الجديد للاستراتيجيات القطرية أن تدرج جميع هذه الاستراتيجيات المساواة بين الجنسين في جميع أبعادها الثلاثة (التحليل والتدابير وإطار النتائج)، في حين كان الهدف السابق لا يشير إلا إلى استنباط الاستراتيجيات القطرية من تحليل لأوضاع المرأة. وبالمثل، فإن هدف العمليات أكثر طموحا الآن. ويتتبع البنك الآن العمليات التي تدرج المساواة بين الجنسين في جميع أبعادها الثلاثة (التحليل والتدابير وإطار النتائج) مع استهداف الوصول بالنسبة إلى 66 في المائة في السنة المالية 2017. وعلى جانب آخر، فإن الالتزام السابق لم يكن ينتبع سوى العمليات التي تدرج المساواة بين الجنسين في بعد واحد على الأقل، مع استهداف بطاقة قياس الأداء المؤسسي لنسبة 55 في المائة من جميع مشاريع البنك واستهداف نظام قياس النتائج في عملية التجديد السادسة عشر لموارد المؤسسة الدولية للتنمية لنسبة 60 في المائة

⁹ في حين أن الوكالة الدولية لضمان الاستثمار ليست من الناحية الرسمية تحت مظلة مجال الحلول المشتركة المعني بالمساواة بين الجنسين، فمن الجدير بالذكر بأن الوكالة التزمت عام 2013 في إطار تحديثها السياسة المستدامة ومعايير الأداء بتدعيم إدراج المساواة بين الجنسين في أنشطتها. وتتوقع الوكالة من عملائها الحد بأقصى قدر من المخاطر المرتبطة بالمرأة وتتبع مؤشرات مفصلة حسب النوع مثل التوظيف والتعليم والصحة والحصول على التمويل الأصغر للعملاء، وهذه البيانات متاحة الآن في محفظتها لسنة 2014.

¹⁰ World Bank. 2011. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. World Bank. Washington. D.C

¹¹ تتباين التعريفات الاجتماعية لما يعنيه كون المرء ذكرا أم أنثى فيما بين الثقافات وهي تتغير بمرور الزمن. وقد اتسع حاليا مفهوم المساواة بين الجنسين ليشتمل هوية النوع، وهي إحساس المرء الشخصي الداخلي بكونه ذكرا أم أنثى أم نوع آخر، وهو ما قد يتفق أو لا يتفق مع نوعه الذي تحدد بالولادة.

¹² القدرة على التعبير هي قدرة المرء على أن يتحدث بصوت عال وأن يسمعه الآخرون وأن يصيغ المناقشات والقرارات ويشارك فيها، في حين أن المكانة هي القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بحياة المرء نفسه بما يحقق له النتائج المنشودة بعيدا عن التعرض للعنف أو العقوبة أو الخوف.

¹³ World Bank. 2014. Voice and Agency, Empowering Women and Girls for Shared Prosperity. World Bank. Washington.

D.C

¹⁴ World Bank. 2014. Voice and Agency, Empowering Women and Girls for Shared Prosperity. World Bank. Washington.

D.C

¹⁵ وفقا لتقرير عن التنمية في العالم 2013، فإن الوظائف هي "أنشطة تدر دخلا حقيقيا أو يعادل المال، نقديا أو عينيا، رسميا أو غير رسمي، في الزراعة أو الصناعة أو الخدمات. وبخلاف الدخل، تمنح الوظيفة المرء إحساسه بهويته ومركزه وثقته بنفسه وعلاقاته بالآخرين في المجتمعات ورضائه العام عن الحياة. وليس بالضرورة أن تسهم جميع الوظائف في الرفاه الفردي، فذلك يعتمد على نوع الوظيفة وظروف العمل والعقود والمزايا والسلامة والأمن في مكان العمل.

¹⁶ World Bank. 2011. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. World Bank. Washington.

D.C.; Buvinic, Furst-Nichols & Pryor. 2014. *A Roadmap for Promoting Women's Economic Empowerment*. United Nations Foundation. Washington, D.C.;

Cheryl Doss, Carmen Diana Deere, Abena D. Oduro, Hema Swaminathan, Suchitra J. Y., Rahul Lahoti, W. Baah-Boateng,

L. Boakye-Yiadom, Jackeline Contreras, Jennifer Twyman, Zachary Catanzarite, Caren Grown, and Marya Hillesland.

2011. *The Gender Asset and Wealth Gaps: Evidence from Ecuador, Ghana, and Karnataka, India*. Bangalore: Indian Institute of Management Bangalore.

¹⁷ Gender at Work Morton, Klugman, et al. 2014. *Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs*. World Bank, Washington, D.C.

¹⁸ Vanek et al. 2014. Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates & Challenges. WIEGO Working Paper (Statistics) No 2. Cambridge, USA.

¹⁹ Gender at Work Morton, Klugman, et al. 2014. *Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs*. World Bank, Washington, D.C.

²⁰ 2011. International Finance Corporation & Global Partnership for Financial Inclusion. *Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries*. Washington. D.C.

²¹ Food and Agriculture Organization. 2011. *The State of Food and Agriculture 2010-11*. FAO. Rome.

²² Cheryl Doss, Carmen Diana Deere, Abena D. Oduro, Hema Swaminathan, Suchitra J. Y., Rahul Lahoti, W. Baah-Boateng, L. Boakye-Yiadom, Jackeline Contreras, Jennifer Twyman, Zachary Catanzarite, Caren Grown, and Marya Hillesland. 2011. *The Gender Asset and Wealth Gaps: Evidence from Ecuador, Ghana, and Karnataka, India*. Bangalore: Indian Institute of Management Bangalore.

²³ Cheryl Doss, Carmen Diana Deere, Abena D. Oduro, Hema Swaminathan, Suchitra J. Y., Rahul Lahoti, W. Baah-Boateng, L. Boakye-Yiadom, Jackeline Contreras, Jennifer Twyman, Zachary Catanzarite, Caren Grown, and Marya Hillesland. 2011. *The Gender Asset and Wealth Gaps: Evidence from Ecuador, Ghana, and Karnataka, India*. Bangalore: Indian Institute of Management Bangalore.

²⁴ Hallward-Driemeier & Hasan. 2013. *Empowering Women: Legal Rights and Economic Opportunities in Africa*. World Bank. Washington. D.C.

²⁵ تم تدشين أول مختبر من مختبرات الابتكار المعنية بالمساواة بين الجنسين عام 2011 وهو يساند الآن أكثر من 40 عملية تقييم في 20 بلدا عن حقوق الأرض والزراعة وتنمية القطاع الخاص وتشغيل الشباب والمكانة والقدرة على التعبير عن الرأي. وقام المختبر الخاص بمنطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي بتدشين 15 عملية تقييم للأثر في ثمانية بلدان. وعلاوة على تقييم الأثر على الفرص الاقتصادية، تبحث إحدى هذه العمليات في مسألة لها ارتباط وثيق بالمنطقة وهي حمل المراهقات. وتم تدشين المختبر الخاص بمنطقة جنوب آسيا في السنة المالية 2014 مع التركيز على الأسباب الرئيسية للتفاوتات بين الرجل والمرأة في الحصول على خدمات البنية التحتية والمشاركة في قوة العمل والعنف القائم على أساس النوع. ويسهم المختبر حاليا في تسعة تقييمات في أفغانستان وبنغلادش والهند ونيبال.

ومن بين المناطق الأخرى التي لم تدشن مختبرات رسمية بعد، بدأت منطقة أوروبا وآسيا الوسطى سلسلة لتقييمات الأثر عن الفجوات بين الجنسين في المنطقة مع النظر بشكل خاص في الخبرات السلوكية المرتبطة بالمساواة بين الجنسين في الحصول على الفرص الاقتصادية. وتختبر تقييمات ثلاثة للأثر للإجراءات التدخلية التي تغير بكفاءة من أسلوب تفكير الطلاب وتحدث تغييرات في طموحاتهم وجهدهم ولتقييم كيفية لعب المهارات الأتنية والمرتبطة بالنوع والمهارات الاجتماعية/العاطفية دورا في التمييز في سوق العمل والفرص. وفي الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تختبر ثلاثة تقييمات للأثر ما إذا كان تقديم خدمات المساعدة القانونية يمكن أن يخفف من الحواجز أمام المرأة في الحصول على العدالة في الأردن وكفاءة برامج التدريب لزيادة تشغيل الشابات في اليمن وأفضل السبل لمساعدة الشابات من أصحاب المشاريع في المغرب.