IEG WORLD BANK | IFC | MIGA
INDEPENDENT EVALUATION GROUP

المساواة بين الجنسين والتنمية: تقييم للمساندة المقدمة من البنك الدولي: ٢٠٠٢-٢٠٠٨

موجز التقييم

سلسلة الدراسات الصادرة عن مجموعة التقييم المستقلة

عرض عام

مجموعة البنك الدولي

العمل من أجل عالم متحرر من الفقر

تتألف مجموعة البنك الدولي من خمس مؤسسات – البنك الدولي للإنشاء والتعمير، ومؤسسة التمويل الدولية، والمؤسسة الدولية للتنمية، والوكالة الدولية لضمان الاستثمار، والمركز الدولي لتسوية منازعات الاستثمار. وتتمثل رسالتها في محاربة الفقر من أجل تحقيق نتائج دائمة ومساعدة الناس على مساعدة أنفسهم وبيئتهم عن طريق تقديم الموارد، وتقاسم المعارف، وبناء القدرات، وإقامة الشراكات في القطاعين العام والخاص.

مجموعة التقييم المستقلة

مجموعة التقييم المستقلة: تحسين النتائج من خلال الامتياز في التقييم

مجموعة التقييم المستقلة وحدة مستقلة مؤلفة من ثلاثة أجزاء داخل مجموعة البنك الدولي. فمجموعة التقييم المستقلة–البنك الدولي مكلفة بتقييم أنشطة البنك الدولي للإنشاء والتعمير (البنك الدولي) والمؤسسة الدولية للتنمية، ومجموعة التقييم المستقلة–مؤسسة التمويل الدولية تركز على تقييم عمل مؤسسة التمويل الدولية على تنمية القطاع الخاص، ومجموعة التقييم المستقلة–الوكالة الدولية لضمان الاستثمار تقيم إسهامات مشروعات الضمان والخدمات التي تقدمها الوكالة الدولية لضمان الاستثمار. وترفع المجموعة تقاريرها مباشرة إلى مجلس المديرين التنفيذيين للبنك من خلال مدير عام إدارة التقييم. تتمثل أهداف التقييم في التعلم من التجارب والخبرات، وتوفير أساس موضوعي لتقييم نتائج عمل مجموعة البنك، وتوفير المساءلة في تحقيق أهدافها. كما أنه يحسن عمل مجموعة البنك عن طريق تحديد وتعميم الدروس المستفادة من التجارب والخبرات وعن طريق إعداد توصيات مستمدة من نتائج التقييم.

الداخل –

تصدير

موجز تنفيذي

رد جهاز الإدارة

موجز الرئيس: اللجنة المعنية بالفعالية الإنمائية

بيان الهيئة الاستشارية

جدول محتويات التقرير الكامل

اقرأ الدراسة كاملة على موقع الإنترنت
.http://www.worldbank.org/ieg/gender

IEG WORLD BANK | IFC | MIGA
INDEPENDENT EVALUATION GROUP

المساواة بين الجنسين والتنمية: تقييم للمساندة المقدمة من البنك الدولي: ٢٠٠٢-٢٠٠٨

موجز التقييم

عرض عام

2010
The World Bank
Washington, D.C.

الداخل –

تصدير

موجز تنفيذي

رد جهاز الإدارة

موجز الرئيس: اللجنة المعنية بالفعالية الإنمائية

بيان الهيئة الاستشارية

جدول محتويات التقرير الكامل

اقرأ الدراسة كاملة على موقع الإنترنت http://www.worldbank.org/ieg

مجموعة البنك الدولي

العمل من أجل عالم متحرر من الفقر

تتألف مجموعة البنك الدولي من خمس مؤسسات – البنك الدولي للإنشاء والتعمير، ومؤسسة التمويل الدولية، والمؤسسة الدولية للتنمية، والوكالة الدولية لضمان الاستثمار، والمركز الدولي لتسوية منازعات الاستثمار. وتتمثل رسالتها في محاربة الفقر من أجل تحقيق نتائج دائمة ومساعدة الناس على مساعدة أنفسهم وبيئتهم عن طريق تقديم الموارد، وتقاسم المعارف، وبناء القدرات، وإقامة الشراكات في القطاعين العام والخاص.

مجموعة التقييم المستقلة

مجموعة التقييم المستقلة: تحسين النتائج من خلال الامتياز في التقييم

مجموعة التقييم المستقلة وحدة مستقلة مؤلفة من ثلاثة أجزاء داخل مجموعة البنك الدولي. فمجموعة التقييم المستقلة–البنك الدولي مكلفة بتقييم أنشطة البنك الدولي للإنشاء والتعمير (البنك الدولي) والمؤسسة الدولية للتنمية، ومجموعة التقييم المستقلة–مؤسسة التمويل الدولية تركز على تقييم عمل مؤسسة التمويل الدولية على تنمية القطاع الخاص، ومجموعة التقييم المستقلة–الوكالة الدولية لضمان الاستثمار تقيم إسهامات مشروعات الضمان والخدمات التي تقدمها الوكالة الدولية لضمان الاستثمار. وترفع المجموعة تقاريرها مباشرة إلى مجلس المديرين التنفيذيين للبنك من خلال مدير عام إدارة التقييم. تتمثل أهداف التقييم في التعلم من التجارب والخبرات، وتوفير أساس موضوعي لتقييم نتائج عمل مجموعة البنك، وتوفير المساءلة في تحقيق أهدافها. كما أنه يحسن عمل مجموعة البنك عن طريق تحديد وتعميم الدروس المستفادة من التجارب والخبرات وعن طريق إعداد توصيات مستمدة من نتائج التقييم.

ISBN: 978-0-8213-8325-4
e-ISBN: 978-0-8213-8326-1
DOI: 10.1596/978-0-8213-8325-4

تصدير

هذا التقييم، الذي يمثل التقرير الثالث الذي تصدره مجموعة التقييم المستقلة عن المساندة التي تقدمها مجموعة البنك الدولي لتحقيق المساواة بين الجنسين والتنمية، يبحث التقدم المحرز على مدى فترة السنوات المالية ٢٠٠٢-٢٠٠٨، في أعقاب إصدار استراتيجية البنك الخاصة بالمساواة بين الجنسين في عام ٢٠٠١. وعند مقارنته بالمساندة المقدمة من البنك في السنوات المالية ١٩٩٠- ١٩٩٩، التي قيمت في التقييم السابق للمساواة بين الجنسين الذي أجرته مجموعة التقييم المستقلة (مجموعة التقييم المستقلة ٢٠٠٥)، فإن دمج المساواة بين الجنسين قد تحسن من حيث النطاق والنوعية خلال فترة السنوات ٢٠٠٢-٢٠٠٨. وعلى الرغم من صعوبة وضع معايير قياسية معيارية تتعلق بالمساواة بين الجنسين، فإن دمج البنك للمساواة بين الجنسين على مستوى المشروعات، عند مقارنته بالتقييمات الذاتية للهيئات الأخرى المتعددة الأطراف، يعتبر مساويا لمثيله في تلك الهيئات أو أفضل منه، على الرغم من أنه أفضل في منظمات معينة ثنائية الأطراف.

الاعتبارات الخاصة بالمساواة بين الجنسين من تحقيق نتائج طيبة بالنسبة لنواتج المساواة بين الجنسين، غير أن أقل من ربع المشروعات فعل ذلك عندما لم يحدث ذلك. وخطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين التي وضعت في عام ٢٠٠٧، والتي تشجع على دمج المساواة بين الجنسين في قطاعات مختارة، تسد هذه الفجوة إلى حد ما، ولكن هناك حاجة إلى توسيع نطاق النهج الذي تتبعه الخطة وإضفاء الصبغة الرسمية عليه من أجل ضمان الدمج المتواصل للمساواة بين الجنسين والمساءلة المؤسسية عن ذلك.

ثانيا، تنفيذ سياسة البنك الخاصة بالمساواة بين الجنسين، الذي بدأ قويا، اعتراه الضعف فيما بين السنتين الماليتين ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨. ذلك أنه لم يكن يتم تحديث أو إجراء التقييمات القطرية للمساواة بين الجنسين، وهي الأداة الرئيسية التي تستند إليها الاستراتيجية الخاصة بالمساواة بين الجنسين التي صدرت في عام ٢٠٠١،

الصورة مهداة من Kimberley Fletcher، FletcherGallery@Mac.com

أسهمت نسبة ٤٢ في المائة تقريبا من ١٣٨ مشروعا تم استعراضها في ١٢ بلدا ركز عليها التقييم في تحقيق نواتج في مجال المساواة بين الجنسين في ثلاثة مجالات – الاستثمار في رأس المال البشري، وإمكانية الحصول على الأصول والفرص الاقتصادية، والصوت المسموع في مجال التنمية. على المستوى القطري، أسهمت المساندة المقدمة من البنك إسهاما كبيرا في إحداث تغييرات في ٤ بلدان من الاثني عشر بلدا التي ركز عليها التقييم، وإسهاما متواضعا في ٦ بلدان أخرى، وإسهاما ضعيفا في بلدين.

تشير نتيجتان هامتان توصل إليهما التقييم إلى أن هناك حاجة إلى اتخاذ إجراءات لتعزيز التقدم ومواصلته. أولا، تشترط سياسة البنك أن تحدد استراتيجيات المساعدات القطرية قطاعات العمليات التي يدمج فيها البنك الاهتمامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في مساندته استنادا إلى تقييمات المساواة بين الجنسين. وهذا النهج يضيق نطاق تغطية السياسة التي كانت مطبقة في التسعينيات، عندما كان أخذ المساواة بين الجنسين في الاعتبار مطلوبا بشكل أعم أثناء التقييم المسبق للمشروعات دون قصره على قطاعات محددة. وقد وجد هذا التقييم أن هذا النهج المطبق على المستوى القطري يمكن أن يسفر عن ضياع بعض الفرص وانخفاض الفعالية الإنمائية. فمن بين ١٣٨ مشروعا تم استعراضها في الاثني عشر بلدا التي ركز عليها التقييم، تمكنت نسبة ٦٣ في المائة من المشروعات التي أدمجت

وطرأ ضعف ملحوظ على تنفيذ النهج المطبق على المستوى القطري. كما أن دمج قضايا المساواة بين الجنسين على مستوى المشروعات، حسبما يقيم على أساس أربعة معايير مكملة تستخدمها مجموعة التقييم المستقلة، انخفض فيما بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨، ولكنه ارتفع (عائدا إلى قرابة الذروة التي بلغها في عام ٢٠٠٣) عند قياسه على أساس أحد هذه المعايير الأربعة التي يستخدمها جهاز الإدارة (تم تكييف معايير مجموعة التقييم المستقلة من هذه المعايير). وكان من العوامل التي يحتمل أن تكون قد أسهمت في ذلك عدم كفاية الإجراءات التي اتخذت لتنفيذ إطار المساءلة ووضع نظام للرصد والمتابعة، وهما أمران تصورت حدوثهما استراتيجية عام ٢٠٠١.

يوصي التقييم باتخاذ عدة إجراءات لاستعادة ومواصلة قوة الدفع نحو دمج قضايا المساواة بين الجنسين التي تحققت في وقت سابق من الفترة التي يغطيها التقييم وتحسين الفعالية الإنمائية للمساندة المقدمة من البنك. وإضافة إلى تعزيز التزام جهاز الإدارة بدمج قضايا المساواة بين الجنسين، تشمل الإجراءات المطلوبة مضاعفة الجهود لإضفاء الصبغة المؤسسية على إطار المساءلة وإنشاء نظام المتابعة الذي تصورته استراتيجية المساواة بين الجنسين التي صدرت في عام ٢٠٠١، ووضع إطار لقياس النتائج، وتوسيع نطاق اشتراط دمج قضايا المساواة بين الجنسين على مستوى المشروعات.

Vinod Thomas

مدير عام إدارة التقييم

موجز تنفيذي

المساواة بين الجنسين مسألة تتعلق بالفعالية الإنمائية (استراتيجية البنك الدولي الخاصة بالمساواة بين الجنسين)

تعتمد سياسة المساواة بين الجنسين التي يطبقها البنك الدولي حاليا على استراتيجية المساواة بين الجنسين التي صدرت في عام ٢٠٠١ (البنك الدولي ٢٠٠٢ب) التي صدق عليها المجلس. وبعد ذلك، تجسدت التعليمات المقدمة للموظفين في البيان المنقح لسياسة العمليات وبيان إجراءات البنك رقم ٤,٢٠. ويستهدف البيانان معا مساعدة البلدان المتعاملة مع البنك على تخفيض أعداد الفقراء وتحسين الرفاهة البشرية عن طريق معالجة الفوارق بين الجنسين التي تشكل حواجز أمام التنمية.

تجسد السياسة نهجا على المستوى القطري يتطلب من البنك إعداد تقييمات قطرية للمساواة بين الجنسين لجميع المقترضين الحاليين (النشطين) وتجسيد نتائج هذه التقييمات في استراتيجيات المساعدات القطرية. وفي المجالات القطاعية ومجالات الموضوعات العامة التي تحدد فيها استراتيجية المساعدات القطرية وجود حاجة إلى إجراءات استجابية ذات أولوية في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين، تعطى تعليمات للمديرين والموظفين لضمان استجابة الأنشطة التي يساندها البنك لاعتبارات المساواة بين الجنسين.

وجد هذا التقييم، الذي يغطي فترة السنوات المالية ٢٠٠٢-٢٠٠٨، أن البنك قد أحرز تقدما في مجال دمج قضايا المساواة بين الجنسين، مقارنة بتقييم سابق أجرته مجموعة التقييم المستقلة بشأن المساواة بين الجنسين، وغطى فترة السنوات المالية ١٩٩٠- ١٩٩٩. وقد زاد دمج قضايا المساواة بين الجنسين في المساندة المقدمة من البنك من حيث النوعية والنطاق، وأدمج أكثر من نصف المشروعات ذات الصلة الاهتمامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

وفيما يتعلق بالنواتج، أجريت استعراضات مفصلة في ١٢ بلدا ركز عليها التقييم. وجد التقييم أنه من المحتمل أن تكون المساندة المقدمة من البنك قد أسهمت في تحسين النواتج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في ثلاثة مجالات - الاستثمار في رأس المال البشري، وإمكانية الحصول على الأصول والفرص الاقتصادية، والصوت المسموع في مجال التنمية — وقد حدث ذلك بدرجة كبيرة في ٤ من الاثني عشر بلدا، وبدرجة متواضعة في ٦ بلدان أخرى، وبدرجة ضعيفة في بلدين. وعلى مستوى المشروعات، حققت نسبة ٤٢ في المائة من المشروعات ذات الصلة في الاثني عشر بلدا التي ركز عليها التقييم نواتج كبيرة أسهمت في إحراز تقدم في واحد أو أكثر من هذه المجالات.

تحد مجموعتين من القضايا من هذه العلامات المشجعة على إحراز تقدم. أولا، وجد التقييم أن تنفيذ سياسة البنك الخاصة بالمساواة بين الجنسين، الذي بدأ قويا، اعتراه الضعف في النصف الأخير من الفترة التي يغطيها هذا التقييم. وكان من العوامل التي يحتمل أن تكون قد أسهمت في ذلك عدم كفاية الخطوات التي اتخذت لتنفيذ إطار المساءلة ووضع نظام للمتابعة — وهما أمران تصورت حدوثهما الاستراتيجية الخاصة بالمساواة بين الجنسين التي صدرت في عام ٢٠٠١. ثانيا، تقلل فجوتان رئيسيتان في سياسة البنك الحالية الخاصة بالمساواة بين الجنسين من مدى ملاءمتها: عدم وجود إطار لقياس النتائج في استراتيجية عام ٢٠٠١ الخاصة بالمساواة بين الجنسين وإحلال النهج الأكثر انتقائية على المستوى القطري محل النهج السابق الذي كان أكثر عمومية في دمج قضايا المساواة بين الجنسين في التيار العادي للأنشطة على مستوى العمليات. وقد وسعت خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين التي وضعت في عام ٢٠٠٧ محور التركيز إلى حد ما بحيث يشمل قطاعات رئيسية معينة تعتبر عادة محور تركيز المساندة المقدمة من البنك. غير أن مجموعة التقييم المستقلة ترى أن عدم وجود روابط قوية بين خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين واستراتيجية عام ٢٠٠١ تسبب في عدم وضوح السياسة العامة للبنك.

يوصي هذا التقييم باتخاذ عدة إجراءات لاستعادة ومواصلة قوة الدفع الخاصة بدمج قضايا المساواة بين الجنسين التي كانت واضحة في النصف الأول من الفترة التي يغطيها التقييم. وتشمل هذه الخطوات مضاعفة الجهود لإضفاء الصبغة المؤسسية على إطار المساءلة وإنشاء نظام المتابعة الذي تصورته الاستراتيجية الخاصة بالمساواة بين الجنسين التي صدرت في عام ٢٠٠١، ووضع إطار لقياس النتائج، واستعادة الاشتراط الأوسع نطاقا الخاص بدمج قضايا المساواة بين الجنسين على مستوى المشروعات.

البنك والمساواة بين الجنسين

في عام ١٩٧٧، كان البنك الدولي أول مؤسسة متعددة الأطراف تعين مستشارا مختصا بدور المرأة في التنمية. وفي عام ١٩٨٤، أصدر البنك بيان دليل العمليات رقم ٢,٢٠، الذي دعا موظفي البنك إلى بحث قضايا المرأة كجزء من تحليل الأوضاع الاجتماعية الذي يجرى أثناء التقييم المسبق لأي مشروع استثماري وتقييم أي آثار سلبية على المرأة ومعالجتها من خلال تصميم المشروع. (أنظر الشكل ١).

وبعد عشر سنوات من ذلك التاريخ، أي في عام ١٩٩٤، أصدر البنك بيان سياسة العمليات رقم ٤,٢٠ بشأن المساواة بين الجنسين والتنمية (البنك الدولي ١٩٩٤) استنادا إلى وثيقة الاستراتيجية. وقد منحت الاستراتيجية وبيان سياسة العمليات معا للمساواة بين الجنسين مكانا رئيسيا في نموذج التنمية الذي يطبقه البنك على المستوى القطري. ومن خلال هذه السياسة الخاصة بالمساواة بين الجنسين، استهدف البنك معالجة الأسس السياسية والمؤسسية للفروق بين الجنسين التي أعاقت الفعالية الإنمائية داخل أي بلد متعامل مع البنك. وقد أكدت السياسة على نحو سليم أهمية الملكية والالتزام القطريين حتى تكون المساندة المقدمة من البنك فعالة في المساعدة على تخفيض الفروق بين الجنسين. وقد أتاح مدخلان — أحدهما من خلال استراتيجية المساعدات القطرية والآخر من خلال التقييم المسبق للمشروعات — الوسيلة اللازمة لدمج اعتبارات المساواة بين الجنسين في المساندة المقدمة من البنك في السنوات العديدة التالية.

في أبريل ٢٠٠١، عزز البنك النهج المطبق على المستوى القطري من خلال وثيقة استراتيجية المساواة بين الجنسين التي ناقشها المجلس (دمج قضايا المساواة بين الجنسين في عمل البنك الدولي: استراتيجية للعمل؛ البنك الدولي ٢٠٠٢ب). أكدت استراتيجية عام ٢٠٠١ من جديد على هدف البنك المتمثل في مساعدة البلدان على تخفيض أعداد الفقراء، وتحسين الرفاهة البشرية، وزيادة الفعالية الإنمائية عن طريق معالجة الفروق بين الجنسين التي تشكل حواجز أمام التنمية. وبدأ البنك استخدام أداة تشخيصية جديدة هي التقييم القطري للمساواة بين

الجنسين. ووعدت الاستراتيجية بإنجاز تقييم قطري للمساواة بين الجنسين لكل مقترض حالي (نشط) بحلول السنة المالية ٢٠٠٥. وكان من المتوقع أن ترشد هذه التقييمات استراتيجيات المساعدات القطرية، التي كان من المقرر أن تشمل، حسبما هو ملائم، إجراءات تدخلية استجابية لتحقيق المساواة بين الجنسين. وفي القطاعات ومجالات الموضوعات العامة التي حددتها استراتيجية المساعدات القطرية باعتبارها أولويات لتحقيق المساواة بين الجنسين، كان من المقرر أن يتأكد مديرو القطاعات ورؤساء فرق العمل من أن الاعتبارات الخاصة بالمساواة بين الجنسين قد حظيت بمعالجة ملائمة في العمليات.

وفيما يتعلق بتفسير سياسة البنك الخاصة بالمساواة بين الجنسين، يعتبر جهاز الإدارة أن استراتيجية عام ٢٠٠١ وبيان سياسة العمليات/إجراءات البنك رقم ٤,٢٠ الذي صدر بعد ذلك حلا محل أحكام بيان دليل العمليات رقم ٢,٢٠، الخاص بالتقييم المسبق للمشروعات، عن طريق استيعابها في عملية تطبيق بيان سياسة العمليات/إجراءات البنك. وبموجب بيان سياسة العمليات/إجراءات البنك رقم ٤,٢٠، لم يعد المدخل لمعالجة قضايا المساواة بين الجنسين أثناء التقييم المسبق للمشروعات ينطبق إلا على المشروعات التي تنفذ في القطاعات ومجالات الموضوعات العامة التي حددتها استراتيجية المساعدات القطرية باعتبارها ذات أولوية لتحقيق المساواة بين الجنسين.

إضافة إلى ما تقدم، تتطلب أيضا أربع سياسات محددة (بيان سياسة العمليات رقم ٤,١٠ بشأن إعادة التوطين القسرية، وبيان سياسة العمليات رقم ٤,١٢ بشأن السكان الأصليين، وبيان إجراءات البنك رقم ٤,٣٠ بشأن الغابات، وبيان سياسة العمليات رقم ٢,٣٠ بشأن التعاون الإنمائي والصراع) مراعاة القضايا المتعلقة بالمرأة، أي باعتبارها جزءً من المجموعات المعرضة للمعاناة. ولا تزال هذه السياسات تشكل مدخلا على مستوى المشروعات.

على الرغم من أن بيان سياسة العمليات المحدث رقم ٨,٦٠ بشأن عمليات سياسة التنمية، الذي تمت الموافقة عليه في أغسطس ٢٠٠٤، لا يشترط صراحة أن تعالج عمليات سياسة التنمية أبعاد المساواة بين الجنسين في عملية التنمية، فإنه يشترط أن تفحص جميع عمليات سياسة التنمية آثار برامج الإصلاح التي تساندها العمليات على الفقر والأوضاع الاجتماعية. وتشجع مذكرة الممارسات الجيدة على دمج قضايا المساواة بين الجنسين في تحليل الآثار هذا. وفي عام ٢٠٠٦، أطلق البنك خطة عمل خاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين مدتها أربع سنوات، بعنوان « المساواة بين الجنسين باعتبارها اقتصادا يتسم بالحنكة والبراعة» (البنك الدولي ٢٠٠٦ب)، وهي الخطة التي بدأ تنفيذها اعتبارا من يناير ٢٠٠٧. ووجد التقييم أن هذه الخطة عادت إلى نهج القطاعات المحددة ومستوى المشروعات الذي تضمنه بيان دليل العمليات الأقدم رقم ٢,٢٠، مشددة على دمج قضايا المساواة بين الجنسين في العمليات والأنشطة في قطاعات اقتصادية محددة سلفا ولها أهمية بالنسبة للتمكين الاقتصادي للمرأة.

نطاق التقييم

يسعى هذا التقييم إلى تقييم فعالية سياسة البنك الخاصة بالمساواة بين الجنسين فيما بين السنتين الماليتين ٢٠٠٢ و٢٠٠٨. لتقييم مدى تنفيذ البنك الفعلي لسياسته مع إبقاء التغطية القطرية تحت السيطرة، اختار التقييم جميع البلدان المتعاملة مع البنك التي يزيد عدد سكانها على مليون نسمة والتي نفذت مشروعين استثماريين

الشكل ١: تطور نهج البنك إزاء المساواة بين الجنسين، ١٩٩٧ - ٢٠٠٩

١٩٧٧-١٩٨٩

١٩٧٧: تعيين المستشار الخاص بدور المرأة في التنمية

١٩٨٤: بيان دليل العمليات ٢,٢٠، التقييم المسبق للمشروعات، يشترط مراعاة قضايا المرأة حسبما هو ملائم، ويضمن أن تحسن الأنشطة اشتراك المرأة في عملية التنمية وأن يخفف تصميم المشروعات الآثار السلبية على المرأة.

١٩٩٠-٢٠٠٠

١٩٩٤: النهج المطبق على المستوى القطري يتطلب من البنك، بالتشاور مع البلد المتعامل معه، معالجة القضايا الاستراتيجية من خلال التحليل في العمل الاقتصادي والقطاعي الجاري، ودمج اعتبارات المساواة بين الجنسين في استراتيجيات المساعدات القطرية، والدمج اللاحق لها في عمليات البنك.

بيان دليل العمليات رقم ٢,٢٠ لا يزال ساري المفعول.

٢٠٠١-٢٠٠٩

٢٠٠١: تعزيز النهج المطبق على المستوى القطري بأربع طرق:

- المدير القطري يشرف على إعداد التقييم الخاص بالمساواة بين الجنسين لأي مقترض حالي (نشط).
- المدير القطري يتأكد من دمج نتائج التقييم في استراتيجية المساعدات القطرية وتجسيدها في الحوار القطري.
- في القطاعات ومجالات الموضوعات العامة التي حددت فيها استراتيجية المساعدات القطرية وجود حاجة إلى إجراءات استجابية ذات أولوية لتحقيق المساواة بين الجنسين، يتأكد مديرو القطاعات ذات الصلة من أن المشروعات والأنشطة الأخرى التي يمولها البنك تستجيب لاعتبارات تحقيق المساواة بين الجنسين.
- نواب الرئيس لشؤون المناطق يرفعون تقارير سنوية إلى المدير العام (المنتدب) المعني.

بيان دليل العمليات رقم ٢,٢٠ يستبدل ويتم استيعاب أحكامه في بيان سياسة العمليات رقم ٤,٢٠، الذي لا ينطبق الآن إلا على المشروعات المنفذة في القطاعات ومجالات الموضوعات العامة التي تحددها استراتيجية المساعدات القطرية.

٢٠٠٦: خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين تركز على دمج قضايا المساواة بين الجنسين في القطاعات التي تعتبر هامة لتمكين المرأة.

المصدر: مجموعة التقييم المستقلة.

يساندهما البنك على الأقل خلال الفترة. وأسفر هذا عن عينة ضمت ٩٣ بلدا. في هذه البلدان، أجرت مجموعة التقييم المستقلة استعراضا مكتبيا شاملا، ملقية نظرة على مشروعات استثمارية بلغت قيمتها ٨٨ مليار دولار (١،١٨٣ مشروعا، شكلت ٩٠ في المائة من جميع القروض الاستثمارية التي قدمت خلال الفترة). واستعرض التقييم بصورة منفصلة دمج قضايا المساواة بين الجنسين في ٣٠٧ عمليات من عمليات سياسة التنمية تمت الموافقة عليها خلال الفترة. إضافة إلى ذلك، استعرض التقييم جميع التقييمات القطرية للمساواة بين الجنسين التي تم تحديدها وعددها ٤٨ تقييما، و ٧٤ تقييما لأوضاع الفقر، و ١٤٠ استراتيجية مساعدات قطرية.

لتقييم نواتج المساندة المقدمة من البنك، استخدم التقييم دراسات حالات قطرية متعمقة. وفحص التقييم المساندة المقدمة من البنك في ١٢ بلدا تم اختيارها عشوائيا من عينة مرجحة مقسمة إلى طبقات من بين الثلاثة وتسعين بلدا. في هذه البلدان الاثني عشر، استعرض التقييم نتائج جميع الأنشطة الإقراضية التي أقفلت بعد السنة المالية ٢٠٠٣. إضافة إلى ذلك، وبناء على طلب أعضاء المجلس التنفيذي للبنك الدولي، أجرى فريق التقييم استعراضا للمساندة المقدمة من البنك لتحقيق المساواة بين الجنسين في أفغانستان. وفيما يتعلق بخطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين، اقتصر التقييم على تقييم هدفها وتصميمها، لأنه من السابق لأوانه تقييم النتائج حتى على أساس أولي. وأخيرا، لم يركز التقييم على أنشطة مؤسسة التمويل الدولية، نظرا لأنه من المزمع أن تجري مجموعة التقييم المستقلة في المستقبل القريب تقييما للمساندة المقدمة من المؤسسة لتحقيق المساواة بين الجنسين.

مدى ملاءمة السياسة الخاصة بالمساواة بين الجنسين

أهداف سياسة البنك الخاصة بالمساواة بين الجنسين ذات صلة مباشرة بتفويض البنك الخاص بتخفيض أعداد الفقراء وتحقيق التنمية الاقتصادية. والسياسة مرنة بدرجة كافية مكنت البنك من الاستجابة للأوضاع والقضايا والأولويات القطرية المحددة. فعلى سبيل المثال، لتخفيف الحساسيات المحلية، تمكن البنك من تكييف و«تجميع» مساندته لتحقيق المساواة بين الجنسين في الجمهورية اليمنية مستخدما نهج الإشراك الاجتماعي؛ وفي الوقت نفسه، احتفظ بالنهج المباشر الخاص بتحقيق المساواة بين الجنسين في الفلبين. غير أن عدم وجود إطار صريح لقياس النتائج يترجم المساندة المقدمة من البنك لتحقيق المساواة بين الجنسين إلى نواتج محددة تتعلق بالمساواة بين الجنسين قلل من مدى ملاءمة السياسة.

ووجد التقييم عاملا آخر أدى إلى تقليل مدى ملاءمة سياسة البنك الخاصة بالمساواة بين الجنسين: تضييق مدخل دمج قضايا المساواة بين الجنسين في مرحلة التقييم المسبق للمشروعات ليقتصر على القطاعات المحددة ذات الأولوية المبينة في استراتيجيات المساعدات القطرية. ولتوضيح ذلك، إذا كان قطاعا الرعاية الصحية والتعليم هما وحدهما المحددين في استراتيجيات المساعدات القطرية باعتبارهما يتمتعان بأهمية استراتيجية لتحقيق المساواة بين الجنسين في بلد معين متعامل مع البنك (على سبيل المثال، باكستان ٢٠٠٦ وبوليفيا ٢٠٠٤)، فإن مسؤوليات موظفي البنك عن معالجة اعتبارات المساواة بين الجنسين، بموجب بيان سياسة العمليات رقم ٤,٢٠، تقتصر على الأنشطة في هذين القطاعين. وأي مشروع لتقديم الخدمات الزراعية أو البلدية في أي من البلدين لا يدمج اعتبارات المساواة بين الجنسين، حتى وإن كان من المفيد للغاية عمل ذلك في هاتين الحالتين المحددتين، سيكون رغم ذلك متسقا تماما مع بيان سياسة العمليات رقم ٤,٢٠ (البنك الدولي ٢٠٠٣ج).

في معرض معالجة القضايا الاستراتيجية على المستوى القطري، وجد التقييم أن درجة ملاءمة بيان سياسة العمليات/إجراءات البنك رقم ٤,٢٠ كانت (ولا تزال) عالية. وحيثما عالج البنك إصلاح المؤسسات والسياسات (على سبيل المثال، بنغلادش، وبنين، وغانا)، وجد التقييم أن الطلب من جانب المتعاملين مع البنك كان حاسم الأهمية في التنفيذ الناجح. غير أن تمييزا هاما يظهر بين مساندة مثل هذا الإصلاح للسياسات والمؤسسات وبين المساندة التي تستهدف إحداث زيادة مباشرة في إمكانية حصول الفقراء على الخدمات والموارد البشرية والاجتماعية والاقتصادية. ومع الشكل الأخير من المساندة، وبسبب الأدوار والمسؤوليات المختلفة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وجد التقييم أن الرجال والنساء كثيرا ما لا تتاح لهم إمكانية متساوية أو عادلة في الحصول على منافع المشروعات ما لم يكن

الإطار ١:

معالجة قضايا المساواة بين الجنسين مسألة تتعلق بالفعالية الإنمائية

من خلال التحويلات النقدية المشروطة والمنح الطلابية، أسهمت المساندة المقدمة من البنك في زيادة قيد البنات في المدارس. وأدت مساندة مؤسسات التمويل المتناهي الصغر لتقديم ائتمان للنساء بطريقة ملائمة ثقافيا إلى تحسين قدراتهن على اتخاذ القرارات داخل أسرهن. وأدى تركيز الاهتمام على ضمان استفادة النساء من العمل المؤقت المتوفر في مشروعات البناء التي يساندها البنك إلى خلق فرص جديدة للنساء وذكر أنه ضمن حصولهن على أجر مساو نظير العمل المساوي للعمل الذي يقوم به الرجال. وساعدت المساندة المقدمة لتحسين الاستماع إلى صوت المرأة على مستوى المجتمعات المحلية على إعطاء المرأة شرعية الاشتراك في الأنشطة العامة في بلدان عديدة. وأدت مساندة اشتراك النساء بصفتهن صاحبات قرار في تصميم الأنشطة الخاصة بمشروع طريق قروي إلى بناء أرصفة، وهي التي تفضلها النساء لأنها الطريقة الأسهل والأكثر أمنا لأخذ حيواناتهن إلى المراعي ولجمع حطب الوقود وجلب الماء.

على نقيض هذا التقدم المحرز مع النساء، لم تكن المساندة المقدمة من البنك فعالة بنفس الدرجة في تشجيع الإبقاء على الأولاد في المدارس في البلدان التي بدأت فيها هذه المسألة تمثل مشكلة متصاعدة. وبالمثل، أدى توفير التدريب للمدربين لتقديم خدمات الإرشاد التي تقدم في الغالب للرجال – في إطار تدير فيه النساء الغالبية العظمى من المزارع الأسرية وتقيد قدرتهن على حضور الاجتماعات بسبب العادات المحلية – إلى تقليص فعالية المشروعات وتخفيض الفعالية الإنمائية. كما أن ضعف المساندة المقدمة لإصلاح القطاع الزراعي الذي يتضمن الوعي بقضايا المساواة بين الجنسين يمكن أن يكون قد أدى إلى تفاقم مظاهر التمييز ضد النساء، اللائي يمثلن مجموعة هامة من قوة العمل غير الرسمية في بلدان كثيرة. وأدى عدم دمج قضايا المساواة بين الجنسين في المساندة المقدمة من البنك لأجهزة الحكم المحلي إلى تخفيض الفعالية الإنمائية وأسفر عن ضياع الفرص المتاحة لضمان التنمية التي تتضمن الوعي بقضايا المساواة بين الجنسين على المستوى المحلي، حيث تكون احتمالات استئثار النخبة من الذكور بالمنافع عالية عادة. وأخيرا، تختلف احتياجات النساء الأفراد، حسب مسؤولياتهن وأدوارهن. وقد أدى الاقتصار على التشاور مع زوجات قادة المجتمعات المحلية إلى توفير كميات غير كافية من المياه في أوقات غير ملائمة للنساء اللائي ينتمين إلى الأسر الأكثر فقرا.

المصدر: مجموعة التقييم المستقلة.

الإطار ٢:

التشاور مع النساء في مشروعات النقل ساعد على مساندة تمكينهن اقتصاديا

أظهر تقييم ميداني لمشروع للطرق الريفية في بيرو الأهمية الحاسمة لإشراك النساء في تصميم المشروعات إذا كان لمشروعات البنية الأساسية أن تلبي احتياجات الرجال والنساء على حد سواء. من خلال التقييمات التشاركية، أشرك المشروع النساء بطريقة فعالة كصاحبات قرار بشأن نطاق ومجال المشروع وبشأن تقديم منح للنساء لإقامة مشروعات متناهية الصغر مستندة إلى المجتمعات المحلية لصيانة الطرق. وقد أسفر هذا عن بناء أرصفة، تفضلها النساء لأنها الأسهل والأكثر أمانا لأخذ حيواناتهن إلى المراعي وجمع حطب الوقود وجلب الماء. وقد زادت إمكانية استخدام المماشي والطرق من قدرة النساء على الحركة – إذ قال ٧٧ في المائة من النساء إنهن يسافرن بوتيرة أكبر ولمسافات أبعد نتيجة للمشروع. وقالت نسبة ٧٦ في المائة منهن أن السفر أصبح أكثر أمانا بعد تنفيذ المشروع. كما زاد المشروع كفاءة إدارة النساء لوقتهن، وذكرت نسبة ٣٤ في المائة من النساء أن المشروع أتاح لهن إيجاد مصادر جديدة للدخل.

المصدر: استعراض المساندة المقدمة من البنك والتقييم الميداني الذي أجرته مجموعة التقييم المستقلة في بيرو.

تصميم المشروع قد اتخذ خطوات صريحة لتخفيف أثر الممارسات المحلية المميزة بين الجنسين التي أعاقت مثل هذا الإمكانية بادئ ذي بدء.

مثل هذا الالتزام (أي ضمان أن يكون تصميم المشروع مستجيبا لاعتبارات المساواة بين الجنسين) لا يمكن أن يكون متوقفا على الطلب من جانب المتعاملين مع البنك أو فقط في القطاعات ومجالات الموضوعات العامة التي تحدد في استراتيجيات المساعدات القطرية – فهو مسألة تتعلق بالملاءمة والكفاءة والفعالية، وبالتالي مسألة تتعلق بالفعالية الإنمائية (إطار الموجز التنفيذي ١). وكانت هذه هي الروح التي استندت إليها أحكام بيان دليل العمليات رقم ٢,٢٠. وعلاوة على ذلك، ونظرا لما وجده التقييم من أن استراتيجيات المساعدات القطرية لم تحدد بانتظام القطاعات ذات الأولوية لدمج قضايا المساواة بين الجنسين ومن أنه تصعب متابعة الروابط بين استراتيجيات المساعدات القطرية وبين العمليات، فإن التمييز بين إصلاح السياسات والمؤسسات على المستوى القطري أو «الاستراتيجي» وبين سمات التصميم على مستوى المشروعات يصبح حاسم الأهمية. وقد أدى عدم إيجاد هذا التمييز والمعاملة المماثلة الناتجة عن ذلك لهذين النوعين من الإجراءات التدخلية من جانب البنك بموجب بيان سياسة العمليات/إجراءات البنك رقم ٤,٢٠ إلى تخفيض مدى ملاءمة السياسة الخاصة بالمساواة بين الجنسين.

واعتبارا من وضع خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين في عام ٢٠٠٧، واعترافا بجوانب القصور في دمج قضايا المساواة بين الجنسين على مستوى العمليات في قطاعات مختارة، شجعت خطة العمل على دمج قضايا المساواة بين الجنسين في التيار العادي للأنشطة عن طريق تقديم حوافز للموظفين لدمج قضايا المساواة بين الجنسين في القطاعات والأنشطة المحددة سلفا. وقد زادت هذه الخطوات من مدى ملاءمة السياسة (وفي ذلك الصدد جعلت خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين قوة إيجابية لإحداث التغيير)، ولكن بدء تنفيذ خطة العمل دون وجود أسس سياسة ملائمة – بما في ذلك الروابط الخلفية المطلوبة بالتقييمات القطرية للمساواة بين الجنسين وباستراتيجيات المساعدات القطرية حسبما يتطلب بيان سياسة العمليات رقم ٤,٢٠ – كان له تأثير أدى إلى عدم وضوح سياسة البنك الخاصة بالمساواة بين الجنسين بشكل عام.

تنفيذ سياسة البنك الخاصة بالمساواة بين الجنسين

تحسنت نوعية ونطاق ومدى دمج قضايا المساواة بين الجنسين في المساندة المقدمة من البنك تحسنا كبيرا أثناء الفترة التي يغطيها التقييم، مقارنة بتقييم سابق أجرته مجموعة التقييم المستقلة وغطى فترة السنوات ١٩٩٠– ١٩٩٩. وبينما وجد التقييم السابق أن الدمج ضعيف في القطاعات غير تلك المتعلقة بالتنمية البشرية، فإن هذا التقييم وجد زيادة كبيرة في دمج قضايا المساواة بين الجنسين في مجالات الموضوعات العامة مثل التمويل المتناهي الصغر، وإدارة وتدبير شؤون الأراضي، وإصلاح نظام العدالة.

بشكل عام، تحققت مستويات أعلى من دمج قضايا المساواة بين الجنسين في مناطق العمل التي اتسمت بانخفاض مستويات المساواة بين الجنسين و/أو وجود عوائق أكبر متعلقة بالمساواة بين الجنسين أمام تخفيض أعداد الفقراء. وقد سجلت منطقة جنوب آسيا أعلى مستويات دمج قضايا المساواة بين الجنسين بينما سجلت منطقة أوروبا وآسيا الوسطى أدناها. كما كان شيوع دمج قضايا المساواة بين الجنسين في التيار العادي للأنشطة في الدول الهشة وفي البلدان المتعاملة مع المؤسسة الدولية للتنمية أعلى منه في البلدان المتعاملة مع البنك الدولي للإنشاء والتعمير – وبديهي أن هذا نمط مرغوب فيه.

نفذ البنك سياسته الخاصة بالمساواة بين الجنسين تنفيذا جيدا خلال السنوات القليلة الأولى من الفترة التي يغطيها التقييم. فقد أجري كثير من التقييمات القطرية للمساواة بين الجنسين، وكان من الأرجح أن تناقش استراتيجيات المساعدات القطرية التالية لذلك أكثر من ذي قبل قضايا المساواة بين الجنسين، وأن تقترح برنامج عمل، وأن تتضمن مؤشر متابعة واحدا على الأقل ذا صلة بالمساواة بين الجنسين. وزاد دمج قضايا المساواة بين الجنسين في المشروعات ذات الصلة، وبلغ ذروته عند نسبة ٦٤ في المائة في السنة المالية ٢٠٠٣.

على الرغم من هذه البداية المبشرة بالخير، طرأ ضعف على التنفيذ بعد ذلك. ففيما بين السنتين الماليتين ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨، لم يتم إجراء أو تحديث إلا تسعة تقييمات قطرية إضافية للمساواة بين الجنسين، على الرغم من استراتيجية عام ٢٠٠١ الخاصة بالمساواة بين الجنسين دعت إلى إنجاز التقييمات القطرية للمساواة بين الجنسين (إما كوثائق قائمة بذاتها أو بشكل آخر) في جميع البلدان المقترضة الحالية (النشطة) بحلول السنة المالية ٢٠٠٥. وعلى الرغم من أن مناقشة استراتيجيات المساعدات القطرية لقضايا المساواة بين الجنسين زادت باطراد، خاصة فيما يتعلق بوثائق استراتيجيات تخفيض أعداد الفقراء والأهداف الإنمائية للألفية الجديدة، فقد وجد التقييم أن هناك انخفاضا في وتيرة الدمج الفعال لقضايا المساواة بين الجنسين في استراتيجيات المساعدات القطرية.

وتمثل أحد مواطن الضعف الرئيسية في أن استراتيجيات المساعدات القطرية لم تحدد في أحيان كثيرة القطاعات أو مجالات الموضوعات العامة ذات الأولوية لدمج الاهتمامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، مما أضعف الرابطة بين استراتيجيات المساعدات القطرية وبين العمليات. كما أن انعدام المتابعة الفعالة للنهج المطبق على المستوى القطري أدى إلى مزيد من الضعف في تنفيذ بيان سياسة العمليات رقم ٤,٢٠. وانخفض مستوى دمج قضايا المساواة بين الجنسين على مستوى المشروعات فيما بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨، بعد أن كان قد تحسن في وقت سابق من الفترة التي

الإطار ٣:

ما الذي نجح بصورة جيدة؟

في غانا وبنغلادش، حيث كانت النتائج أكثر إيجابية، كانت العناصر التالية في النهج الاستراتيجي المؤلف من أربع خطوات ماثلة:

- تشخيص قضايا المساواة بين الجنسين في الوقت المناسب
  - أجري التشخيص في الوقت المناسب ليس وحسب من خلال التقييمات القطرية القائمة بذاتها للمساواة بين الجنسين، وإنما أيضا من خلال نواتج عديدة من العمل الاقتصادي والقطاعي الذي أسهم في زيادة الإلمام بقضايا المساواة بين الجنسين.
- الدمج الفعال لقضايا المساواة بين الجنسين في استراتيجيات المساعدات القطرية والبرامج القطرية
  - تم دمج قضايا المساواة بين الجنسين في إطار قياس النتائج الخاص باستراتيجيات المساعدات القطرية، مع مجموعة واضحة من مؤشرات المتابعة لتقييم النتائج في البلدان المتعاملة مع البنك.
  - إدراكا لقضايا المساواة بين الجنسين المتنوعة والواسعة النطاق في البلد المعني، تطلبت استراتيجيتا المساعدات القطرية دمج قضايا المساواة بين الجنسين في التيار العادي لجميع أنشطة البنك، وواصلت المشروعات اللاحقة هذا الاتجاه.
  - عمليات سياسة التنمية ذات الصلة دمجت قضايا المساواة بين الجنسين.
- التركيز على تعزيز قدرات المؤسسات في البلد المتعامل مع البنك
- تضمنت استراتيجيتا المساعدات القطرية خطوات لتعزيز القدرات المؤسسية (مثل تعزيز المساءلة المؤسسية والقدرات المؤسسية على تحقيق المساواة بين الجنسين، بما في ذلك التحليل المتعلق بالمساواة بين الجنسين للنفقات العامة في بنغلادش ومساندة إعداد وإصدار سياسات واعية بقضايا المساواة بين الجنسين في غانا).
- التعاون مع شركاء آخرين في تقديم المساندة لتحقيق المساواة بين الجنسين
  - اقترحت استراتيجيتا المساعدات القطرية العمل مع شركاء آخرين في التنمية وشركاء من المجتمع المدني ومناقشة قضايا المساواة بين الجنسين كجزء من الحوار بشأن السياسات مع البلد المتعامل مع البنك.
- مواصلة تقديم المساندة لقضايا المساواة بين الجنسين من خلال تحديد فترات مختلفة لاستراتيجيات المساعدات القطرية
  - اقترحت استراتيجيتا المساعدات القطرية تكثيف الأنشطة التحليلية والاستشارية واقترحتا إجراء تقييمات أكثر تركيزا لتحسين النهج الاستراتيجي الخاص بالمساواة بين الجنسين.
  - واصلت استراتيجيات المساعدات القطرية اللاحقة التركيز على قضايا المساواة بين الجنسين.
- كان التركيز على النتائج أعلى في هذين البلدين.

المصدر: مجموعة التقييم المستقلة.

يغطيها التقييم وبلغ ذروته في عام ٢٠٠٣، عندما يقاس بأربعة معايير استخدمتها مجموعة التقييم المستقلة؛ ولكنه ارتفع بالفعل (عائدا إلى قرب مستواه في عام ٢٠٠٣) إذا قيس بواحد من هذه المعايير الأربعة التي يستخدمها جهاز الإدارة، أي معيار وجود تحليل أو مناقشة لقضايا المساواة بين الجنسين.

على الرغم من انعدام التغطية الصريحة لقضايا المساواة بين الجنسين في بيان سياسة العمليات رقم ٨,٦٠، وجد التقييم أن هناك زيادة في مناقشة قضايا المساواة بين الجنسين في وثائق برنامج عمليات سياسة التنمية، مقارنة بفترة السنوات المالية ١٩٩٠– ١٩٩٩، وهي الفترة التي غطاها التقييم السابق الذي أجرته مجموعة التقييم المستقلة. كما وجد إجراءا أو عملا واحدا على الأقل ذا صلة بالمساواة بين الجنسين في ٥٣ عملية (حوالي ١٧ في المائة) من عمليات سياسة التنمية التي بلغ عددها ٣٠٧ عمليات والتي تمت الموافقة عليها للبلدان الثلاثة والتسعين أثناء الفترة التي يغطيها التقييم. وظل معظم التحليلات والإجراءات وجهود المتابعة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين مركزة على الرعاية الصحية، والتعليم، وشبكات الأمان. وظل دمج قضايا المساواة بين الجنسين خارج هذه المجالات محدودا. ومع ذلك، يمثل هذا الاتجاه تقدما يحتاج إلى الاعتراف به ورصده والإضافة إليه.

وأخيرا، وجد التقييم أن بدء تنفيذ خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين في عام ٢٠٠٧ – بغض النظر عن وجود قضايا تتعلق باتساقها مع سياسة البنك الخاصة بالمساواة بين الجنسين حسب تصورها الحالي – وضع الأساس اللازم لتنشيط برنامج العمل الخاص بدمج قضايا المساواة بين الجنسين عن طريق تقديم حوافز مالية لمعالجة قضايا المساواة بين الجنسين في العمليات التي يساندها البنك وفي العمل التحليلي.

الترتيبات والحوافز المؤسسية

يشير استعراض اتساق السياسة والترتيبات المؤسسية المتعلقة بسياسة البنك الخاصة بالمساواة بين الجنسين إلى عدة عوامل يمكن أن تشكل الأسباب الكامنة وراء الانخفاض في مستوى تنفيذ بيان سياسة العمليات رقم ٤,٢٠. بصفة خاصة، لم يضع البنك الترتيبات المؤسسية الهامة على المستوى المؤسسي التي حددتها استراتيجية عام ٢٠٠١ باعتبارها ضرورية لمساندة التحول إلى النهج المطبق على المستوى القطري. ولم يكن التمويل الموجه لمتابعة الاهتمامات الخاصة بالمساواة بين الجنسين متاحا بصورة كاملة إلا في السنة المالية ٢٠٠٢ ولم يتح بعد ذلك حتى السنتين الماليتين ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨، بعد أن بدأ البنك تنفيذ خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين.

وعدت استراتيجية عام ٢٠٠١ بوضع «نظام متابعة وتقييم فعال» بحلول السنة المالية ٢٠٠٢ لمتابعة تنفيذ النهج المطبق على المستوى القطري. ووجد هذا التقييم

أن البنك لم ينفذ مثل هذا النظام تنفيذا كاملا. إضافة إلى ذلك، خطط البنك لإعداد تقارير متابعة سنوية، ولكنه لم يقدم سوى ثلاثة من هذه التقارير إلى المجلس قبل السنة المالية ٢٠٠٦ (البنك الدولي ٢٠٠٦ج، ٢٠٠٤د، ٢٠٠٣ب). وبعد ذلك، أدرج البنك متابعة المساندة المقدمة لتحقيق المساواة بين الجنسين في تحديثات تنفيذ الاستراتيجيات القطاعية، على الرغم من أن المجموعة المعنية بالمساواة بين الجنسين التابعة لشبكة تخفيض أعداد الفقراء وإدارة الاقتصاد ظلت تعد تقارير سنوية عن التقدم المحرز – مركزة ضمن ما ركزت عليه على تنفيذ خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين – لتقديمها إلى المجلس. إضافة إلى ذلك، طلب رئيس البنك من المديرين القطريين في السنة المالية ٢٠٠٨ رفع تقارير عن ما يفعلونه (وما يمكن أن يفعلوه) لتحسين التمكين الاقتصادي للمرأة.

نتائج المساندة المقدمة من البنك في ١٢ بلدا ركز عليها التقييم

استعرضت مجموعة التقييم المستقلة حافظة ضمت ١٦٤ مشروعا وعملية من عمليات سياسة التنمية يساندها البنك في ١٢ بلدا ركز عليها التقييم. وقد أقفلت جميع هذه المشروعات وعمليات سياسة التنمية بعد السنة المالية ٢٠٠٣ وقبل السنة المالية ٢٠٠٩، ومتاح لجميعها تقرير إنجاز التنفيذ. استعرضت مجموعة التقييم المستقلة هذه المشروعات والبرامج، مركزة بشكل خاص على الكيفية التي أسهمت بها المساندة المقدمة من البنك في تخفيض الفوارق بين الجنسين في ثلاثة مجالات: الاستثمار في رأس المال البشري، وإمكانية الحصول على الأصول والفرص الاقتصادية، والصوت المسموع في تخطيط وتنفيذ التنمية. بالنسبة لكل مجال، حدد التقييم أهدافا وغايات (من استراتيجية المساعدات القطرية أو الوثائق الأخرى ذات الصلة). وحيثما لم تتوفر أدلة تذكر من تقارير إنجاز التنفيذ، أو تقارير إنجاز استراتيجيات المساعدات القطرية، أو الوثائق الأخرى ذات الصلة، وحيثما لم يجر فريق التقييم تقييما ميدانيا، اعتبر التقييم النتائج متواضعة. وقد استخدم مجموعة مشتركة من المؤشرات حددت في الفصل السادس.

أوضح استعراض مبدئي أن ١٣٨ من المائة وأربعة وستين مشروعا وبرنامجا يمكن بصورة معقولة أن تكون قد أثرت على النواتج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين أو تمكين المرأة في واحد على الأقل من المجالات الثلاثة. وكان كثير من المائة وثمان وثلاثين مبادرة ذات الصلة مبتكرة وناجحة في معالجة قضايا المساواة بين الجنسين – فقد حققت نسبة ٤٢ في المائة من المشروعات نتائج كبيرة ذات صلة من حيث النواتج الخاصة بالمساواة بين الجنسين.

من بين الاثني عشر بلدا، تحققت نتائج كبيرة في أربعة بلدان في مجالين على الأقل، واعتبرت المساندة المقدمة من البنك كافية لكي تسهم بدرجة معقولة في

الصورة مهداة من Kimberley Fletcher، FletcherGallery@Mac.com.

إحداث تغييرات نظامية في النواتج الخاصة بالمساواة بين الجنسين. في ستة بلدان أخرى، كان إسهام البنك متواضعا، حيث اقتصرت النتائج على مجال واحد (أو حتى قطاع واحد) ولم يتمكن من تحسين بيئة تحقيق المساواة بين الجنسين أو تمكين المرأة بدرجة هامة. وكانت النتائج غير كافية لمعالجة علاقات القوة بين الجنسين، أو تقسيم العمل المستند إلى الجنسين، أو عمليات اتخاذ القرارات على المستوى المحلي، أو إدارة الموارد. وفي البلدين الأخيرين، كانت النتائج ضعيفة ومقتصرة على مجال واحد. ولهذه الأسباب، اعتبر إسهام البنك في إحراز تقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين منخفضا.

النتائج والتوصيات

وجد التقييم أن أهداف سياسة البنك الخاصة بالمساواة بين الجنسين كانت ذات صلة وأن المساندة المقدمة من البنك لتحقيق المساواة بين الجنسين على مدى الفترة التي يغطيها التقييم كانت أقوى بشكل عام مما كانت عليه في التسعينيات، وهي الفترة التي غطاها التقييم السابق الذي أجرته مجموعة التقييم المستقلة لجهود تحقيق المساواة بين الجنسين. كما تتوفر بعض الأدلة على أن البنك حول محور تركيزه نحو البلدان التي تعاني من مستويات مرتفعة من التمييز بين الجنسين. وكانت النواتج هامة – فقد حققت نسبة ٤٢ في المائة من المشروعات ذات الصلة في ١٢ بلدا نتائج كبيرة. وكانت المساندة المقدمة من البنك أكثر نجاحا في البلدان التي كان فيها الطلب من البلدان المتعاملة مع البنك على العمل الخاص بالمساواة بين الجنسين أكبر، كما هو الحال في غانا وبنغلادش.

غير أن التقييم وجد أنه على الرغم من أن تنفيذ النهج المطبق على المستوى القطري الذي تصورته الاستراتيجية الخاصة بالمساواة بين الجنسين التي صدرت في عام ٢٠٠١ والذي جسده بيان سياسة العمليات رقم ٤,٢٠ بدأ بداية طيبة، فقد اعتراه ضعف ملحوظ بعد السنة المالية ٢٠٠٥، على المستوى القطري ومستوى المشروعات على حد سواء. ويظهر هذا الانخفاض في مستوى دمج قضايا المساواة بين الجنسين فقدان قوة الدفع التي كانت واضحة في النصف الأول من الفترة التي يغطيها التقييم. وقد ساعدت خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين التي بدأ تنفيذها في عام ٢٠٠٧ على تنشيط برنامج العمل، ولكن أي مبادرة من هذا النوع تحتاج إلى إضفاء الصبغة المؤسسية عليها بدرجة كبيرة ووضعها داخل إطار سياسات يغطي مستوى المشروعات، مع وجود إطار عام واضح لقياس النتائج.

وجد التقييم أن دمج قضايا المساواة بين الجنسين، لكي يكون ناجحا، يجب أن يعالج القضايا الاستراتيجية (إصلاح المؤسسات والسياسات) وهو ما يمكن أن يساعد على تسهيل ومواصلة نواتج المساواة بين الجنسين والتنمية على أرض الواقع. وتحتاج القضايا الاستراتيجية بطبيعتها إلى أن تعالج بصورة انتقائية وانتهازية، نظرا لأن مثل هذه المساندة لا يمكن أن تكون فعالة إلا إذا توفر الالتزام والملكية من جانب البلدان المتعاملة مع البنك. وعلى مستوى العمليات، يعتبر ضمان أن يكون تصميم المشروعات مستجيبا لاعتبارات المساواة بين الجنسين، حيثما يكون ذلك ملائما، أمرا ضروريا لتحقيق الفعالية الإنمائية. ونظرا للأدوار والمسؤوليات المختلفة للرجال والنساء، وجد التقييم في حوالي ٧٥ في المائة من عمليات البنك أن النساء (وفي بعض الحالات غير العادية، الرجال) يشتركن بدرجة أقل في أنشطة المشروعات ويستفدن منها بدرجة أقل نسبيا إذا لم يقلل التصميم مثل هذا الأثر. وتسعى خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين إلى تعويض هذا النقص، ويجب تعزيز أساس السياسة التي تستند إليها وإضفاء الصبغة الرسمية عليه، إما من خلال تنقيح بيان سياسة العمليات رقم ٤,٢٠ وإما من خلال استعادة الأحكام الأوسع نطاقا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على غرار ما تضمنه بيان دليل العمليات رقم ٢,٢٠.

لتعزيز المساءلة، من الأهمية بمكان إعداد إطار لقياس النتائج تستند إليه السياسة الخاصة بالمساواة بين الجنسين. ومن شأن هذا المساعدة على استهداف تحقيق مجموعة من النواتج المتسقة والمعززة إحداها للأخرى لمساندة أهداف تحقيق المساواة بين الجنسين والتنمية الخاصة بالبلدان المتعاملة مع البنك. إضافة إلى ذلك، من الضروري وجود نظام متابعة يعمل بصورة جيدة لتقييم تنفيذ السياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والنتائج على مستوى العمليات والمستوى القطري، حسبما تصورت الاستراتيجية الخاصة بالمساواة بين الجنسين التي صدرت في عام ٢٠٠١. إضافة إلى ذلك، يجب تعزيز المساءلة عن تنفيذ السياسات من خلال توفير الموارد والتدريب لجميع مديري البنك.

وأخيرا، يجب أن يستخدم البنك المرونة الكبيرة التي تتيحها سياسته الخاصة بالمساواة بين الجنسين في تكييف مساندته لتلائم السياقات المختلفة. ففي البلدان التي تتمتع بمستويات مرتفعة من المساواة بين الجنسين (مثل كولومبيا أو الفلبين)، ربما يكون كافيا التركيز على قضايا المساواة بين الجنسين في قطاع واحد. غير أنه في البلدان التي تعاني من مستويات أعلى من عدم المساواة بين الجنسين، هناك حاجة إلى دمج قضايا المساواة بين الجنسين داخل وعبر قطاعات مختلفة بطريقة تبادلية التعزيز إذا أريد تحقيق النواتج المرغوبة. وفي هذه البلدان، من الأمور الحاسمة الأهمية أيضا تعزيز المساندة المقدمة من البنك للإصلاح المؤسسي الذي يتضمن الوعي بقضايا المساواة بين الجنسين، خاصة على مستوى أجهزة الحكم دون الوطنية والمحلية، وتعزيز الطلب على تخفيض الفوارق بين الجنسين من خلال تقديم الحوافز الملائمة.

لضمان تحسين فهم السياسة الخاصة بالمساواة بين الجنسين وضمان تنفيذها بفعالية بطريقة تسهم في تخفيض الفوارق بين الجنسين وتمكين المرأة في البلدان المتعاملة مع البنك، يوصي التقييم باتخاذ عدة إجراءات:

- تشجيع زيادة وضوح سياسة البنك الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتحسين تنفيذها عن طريق –
  - وضع إطار لقياس النتائج لتسهيل الاعتماد المتسق لنهج مستند إلى النواتج إزاء دمج قضايا المساواة بين الجنسين في عمل البنك.
  - وضع وتنفيذ خطة عمل واقعية لاستكمال أو تحديث الدراسات التشخيصية على المستوى القطري، مع منح الأولوية للبلدان التي تعاني من مستويات مرتفعة من عدم المساواة بين الجنسين.
  - تمديد تنفيذ خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين التي صدرت في عام ٢٠٠٧ مع إضفاء الصبغة الرسمية على أساس السياسة الذي تستند إليه وتعزيزه. وكبديل عن ذلك يمكن إعادة تطبيق وتعزيز الأحكام على غرار ما تضمنه بيان دليل العمليات رقم ٢,٢٠ لاستعادة مدخل لتحقيق المساواة بين الجنسين على مستوى القطاعات أو المشروعات.
- تحديد مسؤولية جهاز الإدارة الواضحة عن وضع وتنفيذ نظام لمتابعة مدى كفاية معالجة عمل البنك للاهتمامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك الآليات الفعالة لرفع التقارير. ويجب أن يبرز الدور المحوري للمديرين القطريين بصورة رئيسية في إطار المساءلة.
- تعزيز الحوافز المقدمة مقابل اتخاذ إجراءات فعالة تتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين في البلدان المتعاملة مع البنك عن طريق الاستمرار في تقديم تمويل تشجيعي من خلال خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين لتعزيز جمع وتحليل وتوزيع البيانات والإحصائيات المقسمة حسب الجنس وذات الصلة بالمساواة بين الجنسين.

رد جهاز الإدارة

أولا. مقدمة

يعتبر جهاز الإدارة تقييم مجموعة التقييم المستقلة للمساندة المقدمة من البنك الدولي لتحقيق المساواة بين الجنسين والتنمية جهدا جادا لتقييم تنفيذ عمل البنك في مجالي المساواة بين الجنسين والتنمية. وتعكس نتائج التقييم العمل الذي تم من خلال مزيج من الاستعراضات المكتبية، وقلة من الاستعراضات الميدانية، واستعراض لحافظة المشروعات في ٩٣ بلدا، مع تركيز خاص على النتائج في عينة مؤلفة من ١٢ بلدا.

التركيز على تعزيز المساندة المقدمة من البنك لتحقيق المساواة بين الجنسين. تركيز التقرير على تعزيز عمل البنك في مجالي المساواة بين الجنسين والتنمية محل ترحيب خاص. وننوه إلى النتيجة التي توصل إليها التقييم وهي أن البنك أحرز تقدما في دمج قضايا المساواة بين الجنسين خلال فترة السنوات ٢٠٠٢–٢٠٠٨ مقارنة بفترة السنوات ١٩٩٠– ١٩٩٩، ولكن جهاز إدارة البنك، اتفاقا منه مع مجموعة التقييم المستقلة، يدرك أن قضايا المساواة بين الجنسين لم تدمج بعد بدرجة كافية في النشاط العادي عبر القطاعات ومناطق العمل المختلفة، وأنه يتعين اتخاذ إجراءات جديدة لإسراع خطى التقدم. وقد أدى هذا الإدراك إلى إطلاق خطة عمل مجموعة البنك الدولي الخاصة بالمساواة بين الجنسين في عام ٢٠٠٧ وهي الخطة التي تبلغ مدتها أربع سنوات، والتي نوهت مجموعة التقييم المستقلة إلى أنها نشطت برنامج العمل الخاص بتحقيق المساواة بين الجنسين في البنك وساعدت على زيادة تغطية قضايا المساواة بين الجنسين في القطاعات الاقتصادية مثل الزراعة، والتنمية الريفية، والتمويل، والسياسة الاقتصادية، والبنية الأساسية.

مدى ملاءمة السياسة والتوصيات باتخاذ إجراءات جديدة. يتفق جهاز إدارة البنك مع النتيجة التي توصل إليها التقييم وهي أن إطار السياسة الحالي الخاص بالمساواة بين الجنسين والتنمية كاف، كما يتفق مع توصيات مجموعة التقييم المستقلة بتعزيز المتابعة، وإطار قياس النتائج، ومساءلة جهاز الإدارة. كما يتفق جهاز الإدارة أيضا مع أهمية ضمان توفر موارد كافية في الموازنة لتنفيذ الاستراتيجية الخاصة بالمساواة بين الجنسين ومع التوصية بالاستمرار في استخدام التمويل التشجيعي لتعزيز العمل الخاص بتحقيق المساواة بين الجنسين والتنمية. وعلى الرغم من أنه أحرز تقدم بشأن بعض هذه العناصر الحاسمة الأهمية، فإن الملاحظات التي أبدتها مجموعة التقييم المستقلة ستساعد في الإجراءات التي ستتخذ مستقبلا. إضافة إلى ذلك، فإننا نقترح، اعتمادا على الدروس المستفادة من تنفيذ خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين، التي تستخدم آليات مبتكرة لزيادة تغطية المساواة بين الجنسين في العمليات في القطاعات الرئيسية التي لا يمكن بسهولة دمجها في التيار العادي للأنشطة، معالجة بناء القدرات اللازمة لتحقيق المساواة بين الجنسين باستخدام أدوات تدريب غير تقليدية والاستمرار في تقديم «الحجج العملية» المؤيدة لتحقيق المساواة بين الجنسين بقوة باعتبارها اقتصادا يتسم بالحنكة والبراعة، وذلك للمساعدة على زيادة الاهتمام في البلدان المتعاملة مع البنك.

تحليل البيانات الخاصة بمجموعة التقييم المستقلة. يعرب جهاز الإدارة عن امتنانه لمجموعة التقييم المستقلة لإتاحة الاطلاع على البيانات الخاصة بها، مما أتاح زيادة تفكيك (تحليل) الدرجات التقييمية التي وضعتها المجموعة والنتائج التي توصلت إليها. وقد أتاح هذا التوصل إلى نتيجتين جديدتين ومفيدتين. أولا، كشف هذا عن أداء مشجع في القطاعات الاقتصادية خلال السنتين الأخيرتين من الفترة التي يغطيها التقييم، واللتين شهدتا زيادة في تغطية قضايا المساواة بين الجنسين في هذه القطاعات الاقتصادية الأقل تقبلا عادة لهذه القضايا؛ على سبيل المثال، نسبة تتراوح بين ٥٨ و ٧١ في المائة من المشروعات في قطاع الزراعة، وبين ١٥ و ١٨ في المائة في قطاع البنية الأساسية. وهذه النتيجة تؤيد تقارير المتابعة السنوية التي يعدها البنك، والتي تظهر أن الانخفاض العام في تغطية قضايا المساواة بين الجنسين في عمليات البنك استقر في السنة المالية ٢٠٠٦ وبدأ منذ ذلك الحين في الارتفاع – وهو تحسن يتزامن مع تنفيذ خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين، التي تستهدف هذه القطاعات. وهذا الاتجاه مشجع، وعلى الرغم من أن المستويات لا تزال منخفضة أكثر مما يجب، فإن ذلك يمكن أن يشير إلى أن الآليات المبتكرة، على غرار تلك التي طبقتها خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين، يمكن أن تحدث تغييرا في القطاعات التي كانت عادة أقل تقبلا لدمج قضايا المساواة بين الجنسين في التيار العادي للأنشطة.

ثانيا، أظهر هذا أنه يتعين تعديل معايير قياس دمج قضايا المساواة بين الجنسين، نظرا للتعقيد المتزايد لحافظة عمليات البنك. والانخفاض الإجمالي الذي وجدته مجموعة التقييم المستقلة منذ السنة المالية ٢٠٠٦ يمكن تفسيره إلى حد كبير بتقييم المجموعة لقروض الإصلاح المؤسسي الذي يشمل قطاعا بأكمله في قطاع التعليم باعتبارها منخفضة، والسبب الرئيسي في ذلك أنها تفتقر إلى مؤشرات على المستوى الفردي ولذلك لا تتابع الأثر مقسما حسب الجنس. غير أن هذا «الجيل الثاني» من المشروعات، التي تعالج قضايا تشمل قطاعا بأكمله مثل تطوير المناهج، وتدريب المعلمين، وجداول الرواتب في قطاع التعليم، يشكل حصة متزايدة من حافظة عمليات البنك في قطاع التعليم ويستهدف ما يمكن أن يشكل في بلدان كثيرة أهم عائق أمام تعليم البنات اليوم، ألا وهو نوعية التعليم. وتطلعا إلى المستقبل، يجب أن يراعي تحليل الاتجاهات في دمج قضايا المساواة بين الجنسين في التيار العادي للأنشطة أهداف المشروعات وتكوين الحافظة على حد سواء.

ثانيا. تعليقات عامة

لدى جهاز الإدارة بعض التعليقات على إطار السياسة العام، وتركيز عمل البنك على تحقيق النتائج، ودور خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين.

إطار السياسة العام

مدى ملاءمة سياسة العمليات. يتفق جهاز الإدارة مع مجموعة التقييم المستقلة على ملاءمة سياسة عمليات البنك (بيان سياسة العمليات/إجراءات البنك رقم ٤,٢٠) بشأن المساواة بين الجنسين لمعالجة قضايا المساواة بين الجنسين الاستراتيجية على المستوى القطري. تدعو السياسة إلى مناقشة إجراء تقييمات للمساواة بين الجنسين في استراتيجيات المساعدات القطرية. في القطاعات ومجالات الموضوعات العامة التي تحدد استراتيجية المساعدات القطرية وجود حاجة فيها إلى إجراءات تدخلية استجابية لتحقيق المساواة بين الجنسين، تتضمن مساعدات البنك إجراءات لتلبية هذه الحاجة. وينوه جهاز الإدارة إلى أن السياسة مرنة بشأن الكيفية التي يجرى بها تقييم أوضاع المساواة بين الجنسين. ويتفق جهاز الإدارة مع مجموعة التقييم المستقلة على أنه ليس من المطلوب إجراء نوع معين من العمل الاقتصادي والقطاعي يسمى التقييم القطري للمساواة بين الجنسين. فتقييم أوضاع المساواة بين الجنسين يمكن أن يكون تقييما قائما بذاته أو يمكن

أن يجرى كجزء من العمل الاقتصادي والقطاعي الآخر الذي يقوم به البنك، مثل تقييمات أوضاع الفقر، أو المذكرات الاقتصادية القطرية، أو استعراضات الإنفاق العام، أو استعراضات سياسة التنمية، أو تقييمات الأثر على الفقر والأوضاع الاجتماعية، أو التحليلات المؤسسية. وكبديل عن ذلك، يمكن أن يكون تقييما أجراه البلد المعني أو منظمة أخرى غير البنك. وتطلعا إلى المستقبل، من الأهمية بمكان ضمان أن تسترشد استراتيجيات المساعدات القطرية بدرجة أكثر انتظاما بتقييم أوضاع المساواة بين الجنسين.

نهج السياسة الانتقائي والمرن. ناقش جهاز الإدارة ومجموعة التقييم المستقلة واتفقا على مدى ملاءمة نهج السياسة الانتقائي ووسائلها المرنة لإجراء الدراسات التشخيصية لأوضاع المساواة بين الجنسين على المستوى القطري. ويسير هذا النهج جنبا إلى جنب مع انتقال جميع الشركاء في التنمية من التركيز المجزأ على المشروعات إلى التركيز القطري الأكثر كفاءة وفعالية – أي برنامج العمل الخاص بتحقيق الفعالية الإنمائية. إذ يدعو نموذج عمل البنك إلى تقييم شامل لبرنامج عمل بلد معين لتخفيض أعداد الفقراء وتحقيق النمو ولكن إلى مجموعة مختارة من الأنشطة مرتبة حسب الأولويات لمساندة تحقيق أهداف استراتيجية المساعدات القطرية. وتتبع السياسة الخاصة بالمساواة بين الجنسين ذلك النموذج – إذ تدعو إلى عمل تحليلي دوري لتقييم قضايا المساواة بين الجنسين على المستوى القطري تدمج نتائجه في استراتيجيات المساعدات القطرية والبرامج القطرية المختارة. ويأخذ هذا النموذج في الاعتبار تاريخا طويلا من النتائج التي توصلت إليها مجموعة التقييم المستقلة بشأن أهمية الملكية القطرية والعمل معا مع المانحين الآخرين استنادا إلى الميزة النسبية لكل منهم.

تركيز عمل البنك على تحقيق النتائج

المشروعات والمساواة بين الجنسين – التركيز على تحقيق النتائج. تشير مجموعة التقييم المستقلة إلى أن السياسة الخاصة بالمساواة بين الجنسين تقصر المدخل لدمج قضايا المساواة بين الجنسين فقط على القطاعات المذكورة في استراتيجية المساعدات القطرية. وينوه جهاز الإدارة إلى أن إطار سياسة البنك الخاصة بالمساواة بين الجنسين أوسع من ذلك. إذ بموجب إطار السياسة المطبق حاليا، تؤدي عدة عوامل إلى التنبيه إلى المداخل على مستوى المشروعات، وهي عوامل تحدد بصورة منفصلة لكل من عمليات سياسة التنمية، وعمليات الإقراض الاستثماري، وبشكل خاص للمشروعات التي تتطلب إجراءات وقائية حيث تكون لاحتياجات المرأة الخاصة أهمية خاصة. وإطار السياسة هذا يتسق مع الاستراتيجية الحالية.[1] غير أنه والأهم من ذلك أن البنك يتبع مبدأ التركيز على تحقيق النتائج في جميع العمليات، وكثيرا ما تقوم المشروعات خارج نطاق القطاعات التي يسلط عليها الضوء في استراتيجية المساعدات القطرية بدمج الاهتمامات الخاصة بالمساواة بين الجنسين عندما يتعلق الأمر بالفعالية الإنمائية؛ غير أن سياسة البنك لا تشترط أن تنفذ عملية مسترشدة باعتبارات المساواة بين الجنسين في قطاع سلط عليه الضوء باعتباره قطاعا ذا أولوية في استراتيجية المساعدات القطرية.

الدراسات التشخيصية الخاصة بالمساواة بين الجنسين والحوار بشأن السياسات. يستند تقييم مجموعة التقييم المستقلة للتنفيذ باعتباره ضعيفا إلى الاتجاهات السائدة في دمج قضايا المساواة بين الجنسين في الإقراض الاستثماري وانخفاض دمجها في استراتيجيات المساعدات القطرية، وهو ما يعزى بدوره إلى حد كبير إلى الانخفاض الكبير في عدد التقييمات القطرية التي يتم إجراؤها لأوضاع المساواة بين الجنسين. ويتفق جهاز الإدارة مع مجموعة التقييم المستقلة على الحاجة إلى إجراء دراسات تشخيصية لأوضاع المساواة بين الجنسين على المستوى القطري وأهمية دمج قضايا المساواة بين الجنسين في استراتيجيات المساعدات القطرية. ونحن ندرك أن معالجة قضايا المساواة بين الجنسين في استراتيجيات المساعدات القطرية تشكل مجالا يحتاج إلى تحسين وهي محور تركيز اهتمام جهاز الإدارة (أنظر البنك الدولي ٢٠٠٩ج). ونحن نعتبر التقييمات القطرية القائمة بذاتها لأوضاع المساواة بين الجنسين مجرد واحدة من طرق عديدة لإجراء التشخيص المطلوب لأوضاع المساواة بين الجنسين على المستوى القطري. وكما نوهنا آنفا، تشمل الخيارات الأخرى، المنصوص عليها في السياسة الخاصة بالمساواة بين الجنسين، دمج تحليل المساواة بين الجنسين في العمل الاقتصادي والقطاعي الرئيسي أو استخدام التحليل الذي يجريه البلد المعني أو أي منظمة أخرى غير البنك. ويظهر التقييم الذاتي الذي يجريه جهاز الإدارة أن عدد نواتج العمل الاقتصادي والقطاعي التي تتضمن دمجا مرضيا للغاية أو مرضيا لقضايا المساواة بين الجنسين قد تضاعف وأكثر في النصف الأخير من الفترة التي يغطيها التقييم، اعتبارا من السنة المالية ٢٠٠٥ (أنظر البنك الدولي ٢٠٠٩د). إذ أجريت لعدد ٧٢ بلدا من مجموع ١٠٨ بلدان تتعامل حاليا مع البنك دراسات تشخيصية مرضية أو أكثر من مرضية لأوضاع المساواة بين الجنسين في فترة السنوات ٢٠٠٢–٢٠٠٨، إذا أخذنا في الاعتبار ضمن هذا العدد العمل الاقتصادي والقطاعي الذي يعتبر وفقا للسياسة دراسات تشخيصية كاملة لأوضاع المساواة بين الجنسين على المستوى القطري. ويحبذ جهاز الإدارة دمج تقييم أوضاع المساواة بين الجنسين في العمل التشخيصي القطري الرئيسي وسيعمل مع الموظفين المعنيين لضمان الاعتراف على نحو سليم بجميع نواتج العمل الاقتصادي والقطاعي التي تسترشد باعتبارات المساواة بين الجنسين.

تنفيذ السياسة الخاصة بالمساواة بين الجنسين: تحليل دمج قضايا المساواة بين الجنسين في الإقراض الاستثماري. يرحب جهاز الإدارة بجهود مجموعة التقييم المستقلة لتقييم التقدم المحرز في تنفيذ السياسة ويدرك أن قياس التقدم الحرز في دمج قضايا المساواة بين الجنسين في التيار العادي للأنشطة يعتبر بطبيعته عملية معقدة. ويشعر جهاز الإدارة بالتشجيع للنتيجة التي توصلت إليها مجموعة التقييم المستقلة وهي أنه طرأ تحسن هام في نوعية ونطاق ومدى دمج قضايا المساواة بين الجنسين في حافظة الإقراض، مقارنة بالفترة التي غطاها التقييم السابق (السنوات ١٩٩٠– ١٩٩٩). كما نتفق مع تقييم مجموعة التقييم المستقلة المستند إلى الفترة التي يغطيها التقييم الحالي (السنوات المالية ٢٠٠٢–٢٠٠٨) ومفاده أن هناك مجالا كبيرا لتحسين دمج قضايا المساواة بين الجنسين في حافظة البنك الخاصة بالإقراض الاستثماري.

الإجراءات المحددة التي يقترحها جهاز الإدارة

تعزيز إطار قياس النتائج ونظام المتابعة. يرحب جهاز الإدارة بهذه التوصية وينوه إلى أن لدى البنك إطارا لمتابعة قضايا المساواة بين الجنسين ويرفع بانتظام تقارير إلى جهاز الإدارة العليا عن التقدم المحرز في تنفيذ الاستراتيجية الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين. إضافة إلى ذلك، تتضمن خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين إطارا لقياس النتائج ويتم رفع تقارير بانتظام إلى المجلس. ومع ذلك، يمكن ويجب تعزيز نظام المتابعة. وكجزء من الخطة الانتقالية لتمديد تنفيذ خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين، سيقدم جهاز الإدارة إلى المجلس خلال الربع الثاني من عام ٢٠١٠ إطارا معززا لقياس النتائج يتضمن أهدافا كمية ومؤشرات مقترنة بها خاصة بالقطاعات ومناطق العمل الرئيسية. وستوضع هذه الأهداف في عملية تشترك فيها الهيئات القطاعية وإدارات مناطق العمل، استنادا إلى عملية نفذت في عام ٢٠٠٨ لإجراء تحديد كمي لالتزام جهاز الإدارة العليا بزيادة دمج قضايا المساواة بين الجنسين في حافظة مشروعات قطاع الزراعة والتنمية الريفية.[2]

العمل جار على تعزيز نظام المتابعة الحالي لتنفيذ السياسة الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين. المعلومات الخاصة بعدد المستفيدين من المشروعات، مقسمين حسب الجنس، مطلوبة الآن لجميع المشروعات الاستثمارية التي تساندها المؤسسة الدولية للتنمية والتي يقع تاريخ الموافقة عليها في ١ يوليو ٢٠٠٩ أو بعد ذلك. ونزمع، من خلال الخطة الانتقالية لتمديد تنفيذ خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين، مساعدة رؤساء فرق العمل التابعة للبنك على الوفاء بهذا المطلب الجديد. إضافة إلى ذلك، يستعرض جهاز الإدارة حاليا المؤشرات القطاعية الأساسية الحالية والمقترحة لمعرفة أيها يمكن تقسيمها بطريقة فعالة حسب الجنس.

موافقة جهاز الإدارة على الحاجة إلى وضع نظام أوضح للمساءلة عن تنفيذ السياسة الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين، خاصة على مستوى المدير القطري والمناصب الأعلى. يقترح جهاز الإدارة تعزيز المساءلة على مستوى الإدارة العليا من خلال الاستعراضات التي يرأسها المدير العام (المنتدب) لتقارير المتابعة السنوية التي يعدها البنك بشأن تنفيذ نواب الرئيس لشؤون العمليات للسياسة الخاصة بالمساواة بين الجنسين. وعلى نقيض الممارسات الماضية، ستشمل هذه التقارير التقدم المحرز في تنفيذ الأهداف الكمية المحددة أعلاه، مما يضفي فعالية على العملية. وكجزء من الخطة الانتقالية لتمديد تنفيذ خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين، من المحتمل أن تلعب الحوافز التمويلية دورا، خاصة فيما يتعلق بالدراسات التشخيصية القطرية لقضايا المساواة بين الجنسين في إطار العمل الاقتصادي والقطاعي الرئيسي في بلدان مستهدفة.

دور خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين: «المساواة بين الجنسين باعتبارها اقتصادا يتسم بالحنكة والمهارة»

اتساق خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين مع إطار سياسة البنك. يشعر جهاز الإدارة بالتشجيع بفضل النتيجة التي توصل إليها التقييم وهي أن خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين، التي بدأ تنفيذها في عام ٢٠٠٧، قد نشطت برنامج عمل تحقيق المساواة بين الجنسين والتنمية في البنك. وتتفق مجموعة التقييم المستقلة وجهاز الإدارة على أن خطة العمل تمثل محاولة لمعالجة مواطن الضعف في عملية دمج المساواة بين الجنسين في التيار العادي للأنشطة والتي حددت في متابعة البنك السنوية لتنفيذ الاستراتيجية الخاصة بالمساواة بين الجنسين. وينوه جهاز الإدارة إلى أن خطة العمل تركز على تلك القطاعات التي حددت في الاستعراض الذي أجرته مجموعة التقييم المستقلة في عام ٢٠٠١ باعتبار أن أداءها سيئ في مجال دمج قضايا المساواة بين الجنسين في التيار العادي للأنشطة، على وجه التحديد من أجل تحسين أدائها. ولذلك كانت خطة العمل استجابة لتنشيط عملية دمج قضايا المساواة بين الجنسين في التيار العادي للأنشطة ولا تمثل عودة إلى النهج المطبق على مستوى المشروعات أو الروابط المنخفضة مع تقييم أوضاع المساواة بين الجنسين واستراتيجيات المساعدات القطرية. وكما تم التنويه إليه في التقييم الذي أجرته مجموعة التقييم المستقلة، تحسن مدى تحليل قضايا المساواة بين الجنسين في وثائق التقييم المسبق للمشروعات فيما بين السنتين الماليتين ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨. ونظرا للملاحظات الثاقبة الإضافية المستمدة من تحليل البيانات الخاصة بمجموعة التقييم المستقلة، يود جهاز الإدارة أن يضيف أن هذه الزيادة في دمج قضايا المساواة بين الجنسين في السنتين الأخيرتين (السنتين الماليتين ٢٠٠٦-٢٠٠٨) قد حدثت في حافظة تشكل فيها العمليات في قطاع البنية الأساسية والقطاعات الاقتصادية الأخرى التي تتسم عادة بانخفاض مستوى دمج قضايا المساواة بين الجنسين حصة متزايدة.[٣] وتشكل خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين أداة لتحسين أداء نهج البنك الذي تتصدره البلدان المعنية، والمستند إلى استراتيجية المساعدات القطرية والذي ينفذ من خلال أدوات تشمل العمل الاقتصادي والقطاعي والعمليات. وقد ساند ما مجموعه ٤,٢ مليار دولار من الأموال المخصصة لخطة العمل ٥٦ ناتجا من نواتج العمل التحليلي، كثير منها يرتبط ارتباطا مباشرا بالحوار القطري الرئيسي بشأن السياسات؛ والبرامج الخاصة ببلدان محددة في أفغانستان وغانا وكينيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وليبريا والسودان وبلدان أخرى؛ وبحوث السياسات اللازمة لإعداد الحجج العملية المؤيدة لتحقيق المساواة بين الجنسين. ويزيد تقاسم هذه البحوث والتحليلات مع البلدان الشريكة من طلب البلدان على مساندة تحقيق المساواة بين الجنسين.

تعزيز خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين. تمثل خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين جهدا محددا زمنيا أطلق لمعالجة مشكلة ضعف تنفيذ استراتيجية دمج المساواة بين الجنسين في التيار العادي للأنشطة في مجموعة فرعية من القطاعات المتخلفة في هذا المجال. وبهذه الصفة، هناك حاجة إلى آلية انتقالية تستفيد، رغم ارتباطها الراسخ بسياسة البنك القائمة الخاصة بالمساواة بين الجنسين، من قوة الدفع والدروس المستفادة من خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين لتعزيز تغطية قضايا المساواة بين الجنسين في عمليات البنك العادية. ولهذه الغاية، وبناء على طلب المجلس، يعد جهاز الإدارة خطة انتقالية لتمديد تنفيذ خطة العمل، ستقدم إلى مجلس المديرين التنفيذيين للبنك في ربيع عام ٢٠١٠. وستسترشد باستعراض منتصف المدة المستقل لخطة العمل الذي أنجز في يونيو ٢٠٠٩.

ثالثا. التوصيات

رد جهاز الإدارة على توصيات مجموعة التقييم المستقلة مدرج في المسودة المرفقة لمصفوفة سجل إجراءات جهاز الإدارة. غير أن جهاز الإدارة يمضي إلى أبعد من ذلك وينوه إلى الإجراءات الأخرى التي يرى أنها يحتمل أن تكون مساوية في الأهمية أو أهم في الحفاظ على قوة الدفع الإيجابية في عملية دمج قضايا المساواة بين الجنسين في التيار العادي للأنشطة، وهي القوة التي ولدتها خطة العمل بما يتجاوز موعد انتهاء العمل بها. وتشمل هذه الخطوات بحث تخصيص تقرير عن التنمية في العالم للمساواة بين الجنسين للتدليل على أهمية المساواة بين الجنسين في تخفيض أعداد الفقراء وتحقيق النمو وتوفير تقييمات ملموسة للإجراءات الناجحة وأسباب نجاحها، ولزيادة طلب البلدان المتعاملة مع البنك على العمل الخاص بتحقيق المساواة بين الجنسين. وسيحدد جهاز الإدارة الخيارات الإضافية في الخطة الانتقالية المقرر تقديمها للمجلس في عام ٢٠١٠.

الهوامش

١ باعتبارها قضية تمثل موضوعا عاما، تنضوي المساواة بين الجنسين تحت عدة سياسات خاصة بالبنك يجب قراءتها معا للحصول على صورة شاملة لإطار سياسة البنك الخاصة بالمساواة بين الجنسين. كما أن السياسة الخاصة بالمساواة بين الجنسين (بيان سياسة العمليات/إجراءات البنك رقم ٤,٢٠)، جنبا إلى جنب مع السياسات الأخرى (وبشكل خاص بيانات سياسة العمليات/إجراءات البنك أرقام ٨,٦٠ و ٤,١٠ و ٤,١٢ و ٢,٣٠ و ٤,٣٠) ملائمة بدرجة كبيرة لمعالجة قضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في العمليات.

٢ من المقرر أن تزيد هذه الأهداف الخاصة بقطاع الزراعة والتنمية الريفية، بحلول نهاية عام ٢٠١٠، إلى أعلى من ٥٠ في المائة: حصة المشروعات الريفية ذات التصميم المستجيب لاعتبارات المساواة بين الجنسين في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء (التي كانت تبلغ ٤٣ في المائة في عام ٢٠٠٥)؛ وحصة المشروعات الريفية التي تتضمن نظام متابعة وتقييم يسترشد باعتبارات المساواة بين الجنسين في جميع مناطق العمل (التي كانت تبلغ ١٧ في المائة في عام ٢٠٠٥)؛ وحصة مشروعات سياسة وإدارة الأراضي التي تسترشد بتحليل قضايا المساواة بين الجنسين في تصميمها وفي المساندة المقدمة للإصلاح التنظيمي في جميع مناطق العمل (التي كانت تبلغ ٣٧ في المائة في عام ٢٠٠٥).

٣ حصة القروض في "القطاعات الاقتصادية" (الزراعة والتنمية الريفية، والسياسة الاقتصادية، والطاقة والتعدين، والإدارة المالية، والقطاع المالي والقطاع الخاص، ونظام إدارة القطاع العام، والنقل، والتنمية الحضرية، والمياه) ارتفعت من ٦٢,٧ في المائة في عام ٢٠٠٦ إلى ٦٤,٦ في المائة عام ٢٠٠٨.

سجل إجراءات جهاز الإدارة	
توصية مجموعة التقييم المستقلة	**رد جهاز الإدارة**
تشجيع زيادة وضوح سياسة البنك الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتحسين تنفيذها عن طريق –	يوافق جهاز الإدارة على أن تنفيذ سياسة البنك الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين يحتاج إلى تحسين وستضع تفاصيل الخطوات المزمع اتخاذها في الخطة الانتقالية لتمديد تنفيذ خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين التي ستقدم إلى المجلس في الربع الرابع من السنة المالية ٢٠١٠. كما سيعد جهاز الإدارة ويصدر مذكرة إرشادات للموظفين بشأن إطار سياسة البنك الخاصة بالمساواة بين الجنسين
• وضع إطار لقياس النتائج لتسهيل الاعتماد المتسق لنهج مستند إلى النواتج إزاء دمج قضايا المساواة بين الجنسين في عمل البنك	ينوه جهاز الإدارة إلى أن لدى البنك إطارا لمتابعة تحقيق المساواة بين الجنسين ويرفع تقارير بانتظام إلى جهاز الإدارة العليا. بطبيعة الحال، يمكن تحسينه وجعله أكثر تركيزا على تحقيق النتائج. وستبين الخطة الانتقالية لتمديد تنفيذ خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين الكيفية التي سيتم بها تعزيز الإطار.
• وضع وتنفيذ خطة عمل واقعية لاستكمال أو تحديث الدراسات التشخيصية على المستوى القطري، مع منح الأولوية للبلدان التي تعاني من مستويات مرتفعة من عدم المساواة بين الجنسين.	يعتبر جهاز الإدارة استراتيجية المساعدات القطرية بمثابة همزة الوصل بين الدراسات التشخيصية والتنفيذ وبمثابة المكان السليم لتحديد الأولويات الخاصة بالمساواة بين الجنسين في المساندة المقدمة من البنك لجميع البلدان التي ينفذ فيها البنك برنامجا نشطا. وكما تم التنويه إليه في الدراسة الاسترجاعية عن استراتيجيات المساعدات القطرية (البنك الدولي ٢٠٠٩ج)، سيعمل جهاز الإدارة على تحسين معالجة قضايا المساواة بين الجنسين في استراتيجيات المساعدات القطرية وسيواصل متابعة استرشاد هذه الاستراتيجيات بدرجة كافية بنتائج التقييم الخاص بالمساواة بين الجنسين، حسبما تتطلب ذلك السياسة. وسيبلغ جهاز الإدارة عن النتائج في تقارير المتابعة العادية لعملية تحقيق المساواة بين الجنسين.
• تمديد تنفيذ خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين التي صدرت في عام ٢٠٠٧ مع إضفاء الصبغة الرسمية على أساس السياسة الذي تستند إليه وتعزيزه. وكبديل عن ذلك يمكن إعادة تطبيق وتعزيز الأحكام على غرار ما تضمنه بيان دليل العمليات رقم ٢,٢٠ لاستعادة مدخل لتحقيق المساواة بين الجنسين على مستوى القطاعات و/أو المشروعات.	يتفق جهاز الإدارة ومجموعة التقييم المستقلة على أن خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين تسد فجوة في مجال تنفيذ إطار سياسة البنك الخاصة بالمساواة بين الجنسين. وبناء على طلب المجلس، يعد جهاز الإدارة حاليا خطة انتقالية تمدد المكاسب المتحققة من خطة العمل حالما ينتهي العمل بها. ويعتبر أساس السياسة الذي تستند إليه خطة العمل وخطط العمل المستقبلية كافيا تماما. وتحدد سياسات البنك ذات الصلة بالفعل مداخل تحقيق المساواة بين الجنسين في المشروعات.
تحديد مسؤولية جهاز الإدارة الواضحة عن وضع وتنفيذ نظام لمتابعة مدى كفاية معالجة عمل البنك للاهتمامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك الآليات الفعالة لرفع التقارير. ويجب أن يبرز الدور المحوري للمديرين القطريين بصورة رئيسية في إطار المساءلة.	يتفق جهاز الإدارة مع التوصية الداعية إلى تعزيز المساءلة عن تنفيذ سياسة البنك الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين، بمن في ذلك المديرون القطريون ونواب الرئيس لشؤون العمليات. وينوه جهاز الإدارة إلى أن لديه بالفعل أنظمة للمتابعة، ولكنه يوافق على الحاجة إلى مزيد من العمل لتحسين تأثيرها. واعتبارا من السنة المالية الحالية، يلتزم جهاز الإدارة بإجراء مناقشة سنوية على مستوى المدير العام (المنتدب) للتقرير السنوي الشامل عن التقدم المحرز، بالاعتماد على إسهامات من نواب الرئيس لشؤون العمليات.
تعزيز الحوافز المقدمة مقابل اتخاذ إجراءات فعالة تتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين في البلدان المتعاملة مع البنك عن طريق الاستمرار في تقديم تمويل تشجيعي من خلال خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين لتعزيز جمع وتحليل وتوزيع البيانات والإحصائيات المقسمة حسب الجنس وذات الصلة بالمساواة بين الجنسين.	يوافق جهاز الإدارة على أن التمويل التشجيعي لا يزال مطلوبا للبيانات والإحصائيات المقسمة حسب الجنس، ولكنه يضيف أنه ثبتت فعالية التمويل التشجيعي الانتقالي للعمل التحليلي والعمل الخاص بالعمليات، حسبما يتضح من نتائج خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين.

موجز مناقشات المديرين التنفيذيين واللجنة المعنية بالفعالية الإنمائية التابعة للمجلس

في ١٧ ديسمبر ٢٠٠٩، ناقش المديرون التنفيذيون الوثيقة المعنونة المساواة بين الجنسين والتنمية: تقييم للمساندة المقدمة من البنك الدولي، ٢٠٠٢-٢٠٠٨، التي أعدتها مجموعة التقييم المستقلة، والمسودة المنقحة لرد جهاز الإدارة. ولأغراض هذه المناقشة، قدمت مجموعة التقييم المستقلة وجهاز الإدارة بيانات وتحليلات إضافية. وكانت اللجنة المعنية بالفعالية الإنمائية التابعة للمجلس قد بحثت قبل ذلك تقرير التقييم الذي أعدته مجموعة التقييم المستقلة ومسودة رد جهاز الإدارة في ٢٨ أكتوبر ٢٠٠٩. كما أتيح لاجتماع اللجنة بيان أصدرته الهيئة الاستشارية الخارجية. واستنادا إلى استعراضها لتقرير مجموعة التقييم المستقلة ومسودة رد جهاز الإدارة، أوصت اللجنة بأن يبحث المجلس الوثيقتين في وقت لاحق.

في اجتماع المجلس الذي عقد في ١٧ ديسمبر، كان هناك اتفاق مع التقييم الذي أجرته مجموعة التقييم المستقلة ومفاده أن تحقيق المساواة بين الجنسين يمثل مهمة إنمائية جوهرية وأساسية، ومع النتائج التي توصل إليها التقييم ومفادها أن أداء البنك آخذ في التحسن في مجال دمج قضايا المساواة بين الجنسين من حيث النطاق والنوعية. كما اتفق المديرون التنفيذيون وجهاز الإدارة مع مجموعة التقييم المستقلة على أن البنك يمكن أن يحسن أداءه في مجال دمج قضايا المساواة بين الجنسين في التيار العادي لأنشطته، بما في ذلك (١) إطار قياس النتائج، (٢) مساءلة جهاز الإدارة، (٣) الموارد من موازنة البنك، و (٤) الدراسات التشخيصية على المستوى القطري. وإذ نوه المديرون التنفيذيون إلى عزم جهاز الإدارة على معالجة هذه المجالات، فقد حثوا جهاز الإدارة على اتخاذ إجراءات سريعة. وفي مجال تعزيز دمج قضايا المساواة بين الجنسين في عمليات البنك، شددوا على أن يتم تجسيد تحليل أوضاع المساواة بين الجنسين في استراتيجيات المساعدات القطرية. وتم التنويه إلى أنه سيتم الإفصاح عن تقرير التقييم الذي أجرته مجموعة التقييم المستقلة ورد جهاز الإدارة النهائي.

في النقاش الذي أجرته اللجنة المعنية بالفعالية الإنمائية في وقت سابق، رحب أعضاء اللجنة بالتقرير الجيد التوقيت، منوهين إلى أن عمل البنك في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين كان من بين الموضوعات التي شملها استعراض منتصف المدة للعملية الخامسة عشرة لتجديد موارد المؤسسة الدولية للتنمية وأن التقرير ستكون له أهمية أكبر بالنسبة للعملية المؤدية إلى التجديد السادس عشر لموارد المؤسسة. وقد وجدوا أن التحسن العام الذي طرأ على دمج قضايا المساواة بين الجنسين في الفترة التي يغطيها تقييم مجموعة التقييم المستقلة يعتبر أمرا مشجعا عند مقارنته بفترة التسعينيات وأخذوا علما بالنتيجة التي توصل إليها التقييم الذي أجرته مجموعة التقييم المستقلة ومفادها أن تنفيذ سياسة البنك الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين طرأ عليه ضعف في النصف الأخير من الفترة التي يغطيها التقييم. واقترح أعضاء اللجنة إجراء مناقشات وتبادل للآراء والبيانات في وقت لاحق بين مجموعة التقييم المستقلة وجهاز الإدارة للمساعدة على التوصل إلى تفاهم بشأن تنفيذ بيان سياسة العمليات/إجراءات البنك (رقم ٤,٢٠) بشأن السياسة الخاصة بالمساواة بين الجنسين في المجالات التي حدثت فيها خلافات، على سبيل المثال تعريف وفعالية الدراسات التشخيصية القطرية الخاصة بقضايا المساواة بين الجنسين وتحليل اتجاهات دمج قضايا المساواة بين الجنسين في التيار العادي للأنشطة. إضافة إلى ذلك، شدد أعضاء اللجنة على الحاجة إلى تعزيز مساءلة جهاز الإدارة العليا، وأهمية توفر موارد كافية لتنفيذ الاستراتيجية الخاصة بالمساواة بين الجنسين، واستمرار استخدام التمويل التشجيعي. ونظرا للخلافات التي أعربت عنها مجموعة التقييم المستقلة وجهاز الإدارة، أكد أعضاء اللجنة على أهمية وجود خطة اتصالات ملائمة لتعميم النتائج التي توصل إليها التقييم الذي أجرته مجموعة التقييم المستقلة ورد جهاز الإدارة، وهو ما تم تأكيده في اجتماع المجلس.

القضايا الرئيسية التي نوقشت

الخلافات بين مجموعة التقييم المستقلة وجهاز الإدارة. في اجتماع المجلس، علقت مجموعة التقييم المستقلة وجهاز الإدارة على التبادل المثمر للآراء بينهما بشأن القضايا الواردة في التقييم. عندما بحثت اللجنة المعنية بالفعالية الإنمائية تقرير التقييم الذي أجرته مجموعة التقييم المستقلة ومسودة رد جهاز الإدارة، ذكر كثيرون من الأعضاء أنهم وجدوا صعوبة في التوصل إلى استنتاج نظرا للخلافات، بما في ذلك حول القضايا المتعلقة بالمنهاج والبيانات. غير أن بعض المتحدثين أثناء اجتماع المجلس ومناقشات اللجنة على حد سواء نظروا إلى الخلافات بين مجموعة التقييم المستقلة وجهاز الإدارة نظرة إيجابية. وكانت المجموعة قد نوهت إلى أنه جرت مشاورات هامة مع جهاز الإدارة في إعداد تقرير التقييم، بما في ذلك بشأن البيانات المستخدمة، وتبادل إضافي للآراء والبيانات لتقليل الخلافات وتوضيح المجالات التي لا تزال الخلافات قائمة فيها.

أثناء مناقشات المجلس، شدد جهاز الإدارة على أن البيانات والدرجات التقييمية التي تقاسمتها معه مجموعة التقييم المستقلة في أعقاب اجتماع اللجنة المعنية بالفعالية الإنمائية أسفرت عن التوصل إلى نتائج جديدة ومفيدة أوضحت الخلافات بين طريقة إبلاغ مجموعة التقييم المستقلة وجهاز الإدارة عن الاتجاهات وأدت إلى مناقشات مثمرة مع مجموعة التقييم المستقلة. ووافق مدير عام إدارة التقييم على أن التبادل الإضافي للبيانات مع جهاز الإدارة في أعقاب اجتماع اللجنة المعنية بالفعالية الإنمائية ساعد على التوصل إلى فهم للقضايا الثلاث التي لا تزال الخلافات قائمة بشأنها، أي دمج اعتبارات المساواة بين الجنسين في العمل الاقتصادي والقطاعي؛ والربط الإحصائي بين إعداد تقييم أوضاع المساواة بين الجنسين وبين دمج قضايا المساواة بين الجنسين في استراتيجية المساعدات القطرية؛ والاتجاهات في دمج قضايا المساواة بين الجنسين على مستوى المشروعات. كما نوه مدير إدارة العمليات إلى أنه إضافة إلى الاتصالات العادية التي تنسق مع جهاز الإدارة، تعمل مجموعة التقييم المستقلة مع جهاز الإدارة لمساندة تنظيم ورش عمل إقليمية يشترك فيها موظفو العمليات وأصحاب المصلحة في البلدان المتعاملة مع البنك. وعلاوة على ذلك، شرعت مجموعة التقييم المستقلة في تنفيذ برنامج خاص بها لزيادة وعي خبراء التقييم التابعين لها بالحاجة إلى معالجة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

الدراسات التشخيصية الخاصة بالمساواة بين الجنسين على المستوى القطري. في مناقشات المجلس، شدد المديرون التنفيذيون من جديد على أهمية التقييم القطري للمساواة بين الجنسين، ربما باستخدام أدوات تشخيصية أخرى، للوفاء بالشرط المطلوب بموجب بيان سياسة العمليات/إجراءات البنك رقم ٤,٢٠. وعلاوة على ذلك، أكدوا الحاجة إلى ضمان دمج الدراسات التشخيصية الخاصة بالمساواة بين الجنسين في استراتيجيات المساعدات القطرية. ووافق جهاز الإدارة على أن الدراسات التشخيصية القطرية الخاصة بالمساواة بين الجنسين هامة، مع تفادي تقديم توصيات عامة للجميع، لإرشاد نهج قطري محدد إزاء قضايا المساواة بين القطرين يتجسد في استراتيجيات المساعدات القطرية. وفي هذا الصدد، تم التشديد على أهمية الملكية القطرية وأن تراعي معالجة قضايا المساواة بين الجنسين السياق القطري بما في ذلك الحساسيات الثقافية.

في اجتماع اللجنة، أيد بعض المتحدثين العودة إلى إعداد التقييمات القطرية للمساواة بين الجنسين. وحبذ عدة متحدثين آخرين اتباع نهج مرن؛ ونوهت قلة منهم إلى أنه يمكن دمج الدراسات التشخيصية الخاصة بالمساواة بين الجنسين في العمل التحليلي الآخر؛ وشجع بعض المتحدثين الآخرين البنك على الاعتماد على التقييمات الخاصة بالمساواة بين الجنسين التي يعدها آخرون أو إعدادها بالاشتراك مع الشركاء الآخرين في التنمية. وحذر أحد المتحدثين من فرض إجراء التقييمات القطرية للمساواة بين الجنسين. وقدمت بضع تعليقات محددة فيما يتعلق بالحاجة إلى تقييم القيمة التشخيصية للتقييمات القطرية للمساواة بين الجنسين، وتفسير توصية مجموعة التقييم المستقلة على أنها دعوة إلى وضع خطة تنفيذ واقعية للعمل التشخيصي الخاص بالمساواة بين الجنسين على المستوى القطري، دون أن يكون ذلك مفروضا. وتوسع جهاز الإدارة في شرح العمل الاقتصادي والقطاعي الذي يرى أنه يفي بمطلب إجراء التقييمات الخاصة بالمساواة بين الجنسين التي تتراوح بين التحليلات الأساسية لقضايا المساواة بين الجنسين وبين تقييمات أوضاع الفقر، والمذكرات الاقتصادية القطرية، وتحليلات أوضاع الفقر والأوضاع الاجتماعية، واستعراضات الإنفاق العام.

الاستراتيجية الخاصة بالمساواة بين الجنسين التي صدرت في عام ٢٠٠١ وبيان سياسة العمليات/إجراءات البنك رقم ٤,٢٠. كان هناك اتفاق عام في اجتماعي المجلس واللجنة على استمرار ملاءمة الاستراتيجية الخاصة بالمساواة بين الجنسين التي صدرت في عام ٢٠٠١ وبيان سياسة العمليات/إجراءات البنك رقم ٤,٢٠، والحاجة إلى أن يركز جهاز الإدارة على المبادرات العملية اللازمة لتحسين التنفيذ والتركيز على تحقيق النتائج. أثناء مناقشات اللجنة، تساءل بعض المتحدثين عما إذا كان قد حدث ابتعاد عن استراتيجية البنك الخاصة بالمساواة بين الجنسين، كما أشارت مجموعة التقييم المستقلة؛ وشدد جهاز الإدارة على أنه لم يحدث أي ابتعاد – وعلى أن الاستراتيجية وبيان سياسة العمليات رقم ٤,٢٠ على حد سواء يدعوان بصورة ملائمة إلى اتباع نهج تتصدره البلدان المعنية. وفي معرض تأييد إحداث مزيد من التركيز على مساءلة جهاز الإدارة، ردد كثير من المتحدثين ما ذكرته الهيئة الخارجية من إبراز أهمية التدريب وربط العمل الخاص بالمساواة بين الجنسين بتقييمات أداء المديرين؛ وتكرر هذا في اجتماع المجلس.

في اجتماعي المجلس واللجنة، شدد المتحدثون على أهمية تحسين الفعالية الإنمائية للمساندة المقدمة لتحقيق المساواة بين الجنسين؛ ولتخصيص موارد من موازنة البنك بدلا عن الاعتماد على التمويل الخارجي؛ ولتحسين إطار متابعة وتقييم النتائج؛ ولاتباع نهج مدفوع بالطلب وتملكه البلدان المعنية؛ ولتذكر أن قضايا المساواة بين الجنسين تتعلق بالرجال والنساء على حد سواء. وتشديدا على أهمية المساواة بين الجنسين لتحقيق التنمية، اقترح أن تكون هذه القضية هي موضوع تقرير عن التنمية في العالم لعام ٢٠١٢.

خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين. ردا على التعليقات التي قدمت في اجتماعي المجلس واللجنة المعنية بالفعالية الإنمائية بشأن الدور والتركيز المحدود لخطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين على القطاعات الاقتصادية، نوه جهاز الإدارة إلى أن خطة العمل تغطي أكثر من ٥٠ في المائة من حافظة الإقراض الحالية وأنها تمكنت، من خلال آليات مبتكرة مثل التمويل المستند إلى الحوافز، من تحقيق نتائج وخاصة في القطاعات التي كانت نسبة تغطية قضايا المساواة بين الجنسين فيها أكثر انخفاضا تاريخيا. واستفادة من خبرته في تنفيذ الآليات المبتكرة، لاحظ جهاز الإدارة أن الخطة الانتقالية لتمديد تنفيذ خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين ستساند قطاعات لا تستهدفها خطة العمل مثل التعليم والرعاية الصحية. وأعلن جهاز الإدارة عن عزمه على استخدام الخطة الانتقالية للمساعدة على معالجة القضايا المحددة التي حددها جهاز الإدارة ومجموعة التقييم المستقلة، على سبيل المثال عن طريق وضع أهداف جديدة وخطط عمل محددة زمنيا لتطبيق مؤشرات كمية محددة للقطاعات ومناطق العمل.

بيان الهيئة الاستشارية

Ravi Kanbur* و *Jan Piercy

نرحب بهذا التقييم الشامل للمساندة المقدمة من البنك لتحقيق المساواة بين الجنسين والتنمية خلال فترة السنوات ٢٠٠٢-٢٠٠٨. تلي هذه الفترة تطبيق الاستراتيجية الخاصة بالمساواة بين الجنسين التي صدرت في عام ٢٠٠١ وتتضمن تطبيق خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين في عام ٢٠٠٧. وننوه أيضا إلى ردود جهاز الإدارة على العناصر الرئيسية في نتائج التقييم وتبادل الآراء والبيانات مع مجموعة التقييم المستقلة، حسبما تم تسجيله في الحواشي الختامية في نهاية الفصول.

وجد التقرير أن أداء البنك خلال فترة السنوات ٢٠٠٢-٢٠٠٨ كان أفضل مما كان خلال فترة السنوات ١٩٩٠- ١٩٩٩، وهي الفترة التي غطاها التقييم السابق. غير أنه وجد أيضا أن الأداء اعتراه الضعف في الجزء الأخير من الفترة، مقارنة بالجزء الأول من الفترة التي يغطيها التقييم. ونحن ندرك أن هناك قضايا هامة في مجال قياس «الأداء». على سبيل المثال، من بين المقاييس الأربعة، تحسن واحد منها وتدهورت ثلاثة. وقد ركز جهاز الإدارة في تحليله على المقياس الذي تحسن. (أنظر البيانات المتبادلة بين جهاز الإدارة ومجموعة التقييم المستقلة في الحاشية الختامية رقم ١٤ في الفصل الرابع). غير أنه بشكل عام ومع مراعاة الاعتراضات، فإننا نصدق على النتائج التي توصل إليها التقييم ونناقش الآن بإيجاز مدلولاتها. وسنكون سعداء بالإسهاب في شرح أو تفسير الأساس الذي تستند إليه استنتاجاتنا، ولكننا نوجز التزاما بالإرشادات الخاصة بهذا الرد.

ثمة إدعاء رئيسي في التقرير وهو أن التقييمات القطرية للمساواة بين الجنسين، التي بدأ تطبيقها بعد إصدار استراتيجية عام ٢٠٠١ لتقديم دراسات تشخيصية لتسهيل دمج اعتبارات المساواة بين الجنسين في الاستراتيجيات والمشروعات القطرية، لم يتم إجراؤها أو تحديثها، في النصف الأخير من فترة السنوات ٢٠٠٢-٢٠٠٨. وربما يكون هذا قد أدى إلى تشتيت التركيز ولذلك ربما يكون قد أسهم بدرجة هامة في ضعف الأداء. ويبدو أن جهاز الإدارة يرفض هذا الإدعاء (الحاشية الختامية رقم ١ في الفصل الثاني)، مؤكدا أن اعتبارات المساواة بين الجنسين تدمج في عدد كبير ومتنوع من التقارير: «لا يتعين أن نطلق على التقييم القطري للمساواة بين الجنسين هذا الاسم لتوفير دراسة تشخيصية لأوضاع المساواة بين الجنسين يمكن اتخاذ إجراءات بناء عليها.»

ومع احترامنا لهذا الرأي، إلا أننا نرى أنه على الرغم من أن أنواعا منفردة من العمل مثل المذكرات الاقتصادية القطرية، وتحليلات أوضاع الفقر والأوضاع الاجتماعية، ودراسات التوظيف، وهلمجرا يمكن ويجب أن تدمج الاهتمام بقضايا المساواة بين الجنسين، فإن ذلك لا يحل محل التقييم القطري للمساواة بين الجنسين، حيث تكون المساواة بين الجنسين هي محور التركيز الذي يتصدر التحليل ويوفر محور التركيز الخاص بالسياسة. ويمكن للتقييم القطري للمساواة بين الجنسين أن يوفر المساءلة عن تحقيق المساواة بين الجنسين، حيث يسلط الضوء على الإجراءات اللازمة عبر القطاعات المختلفة ولذلك يفترض في حد ذاته أن يكون وثيقة مرجعية هامة للعمل الاقتصادي والقطاعي مثل تحليل أوضاع الفقر والأوضاع الاجتماعية. وليس معنى هذا أنه يتعين على البنك إجراء تقييم قطري للمساواة بين الجنسين بنفسه؛ فالواقع أن التعاون مع الشركاء الآخرين في التنمية أمر مثالي، حيث يتيح اشتراكا أوسع نطاقا بطريقة فعالة التكلفة ويمكن المشتركين من البلدان المعنية من الاشتراك في عملية واحدة بدلا عن تكرار الاشتراك مع المانحين/المقرضين المتعددين. وفي بعض الحالات، التي يغطي فيها عمل المانحين الآخرين ما يمكن أن يغطيه التقييم القطري للمساواة بين الجنسين، يجب أن يستفيد البنك من هذا التحليل، على الرغم من أنه يجب أن يدمج في وثيقة يصدق عليها جهاز الإدارة، من أجل الحفاظ على التركيز والمساءلة عن تحقيق المساواة بين الجنسين والتنمية. وقد سررنا للإشارة إلى تخصيص موازنات للتقييمات القطرية للمساواة بين الجنسين، نظرا لأن تقييم قيمة أي تحليل يجب أن يأخذ التكاليف في الاعتبار على نحو ملائم.

إن عدم الوفاء بالالتزام بإعداد التقييمات القطرية للمساواة بين الجنسين بالنسبة لجميع البلدان المقترضة الحالية (النشطة) دون الإعلان عن هذا التغيير في الاستراتيجية يعتبر أمرا مزعجا لأسباب تتعلق أيضا بنظام الإدارة. وخطط العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين التي يبدو أن جهاز الإدارة يعتبرها إلى حد ما بدائل عن التقييم القطري للمساواة بين الجنسين تمول بتمويل خارجي وسيتوقف تنفيذها عندما تنتهي هذه المساندة الخارجية. غير أن التزام البنك بتحليل أوضاع المساواة بين الجنسين واتخاذ إجراءات بشأنها يمثل مسؤولية مستمرة، وخاصة بالنظر إلى الرابطة القائمة بين إحراز تقدم في إزالة الحواجز أمام المساواة بين الجنسين وبين تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية الجديدة.

> ولذلك نؤيد توصية التقرير ب «وضع وتنفيذ خطة عمل واقعية لاستكمال أو تحديث الدراسات التشخيصية على المستوى القطري، مع منح الأولوية للبلدان التي تعاني من مستويات مرتفعة من عدم المساواة بين الجنسين.»

ويبرز التقرير أهمية دمج قضايا المساواة بين الجنسين في الاستراتيجية القطرية العامة، وكذلك في عمليات محددة. وقد تحسن بدرجة هامة دمج قضايا المساواة بين الجنسين في استراتيجية المساعدات القطرية في الفترة التي يغطيها الاستعراض مقارنة بالفترة السابقة، على الرغم من أن الأداء اعتراه الضعف قرب نهاية الفترة (يبدو أن الذروة تحققت في عام ٢٠٠٣). كما يبرز التقرير اتجاها نحو تحسين دمج قضايا المساواة بين الجنسين في المشروعات في القطاعات التي تحدد في استراتيجية المساعدات القطرية باعتبارها ذات صلة خاصة بقضايا المساواة بين الجنسين. ويتناقض هذا مع منظور للمساواة بين الجنسين يشيع في تصميم جميع المشروعات وفي التقييم المسبق لها. ويدور جدل بشأن هذه المسألة بين جهاز الإدارة ومجموعة التقييم المستقلة (أنظر الحاشية الختامية رقم ١٩ في الفصل الرابع)، ولكننا نرى أن الاستراتيجية الخاصة بالمساواة بين الجنسين يجب أن تقف على ساقين — أي الدمج إلى المدى الملائم في كل عملية على حدة.

> ولذلك نؤيد التوصية الخاصة ب « تمديد تنفيذ خطة العمل الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين التي صدرت في عام ٢٠٠٧ مع إضفاء الصبغة الرسمية على أساس السياسة الذي تستند إليه وتعزيزه. وكبديل عن ذلك يمكن إعادة تطبيق وتعزيز الأحكام على غرار ما تضمنه بيان دليل العمليات رقم ٢,٢٠ لاستعادة مدخل لتحقيق المساواة بين الجنسين على مستوى القطاعات و/أو المشروعات.»

كما يتضمن التقرير توصيات بشأن تحسين مساءلة جهاز الإدارة والتمويل التشجيعي لدمج الاعتبارات الخاصة بالمساواة بين الجنسين. وعلى الرغم من موافقتنا بشكل عام على هذه النقاط، فإن لدينا الملاحظات التالية:

١) كنا نود أن نرى بحثا لماهية الخصائص التي يتسم بها المديرون والتي قد تكون مرتبطة بالدمج الأكثر فعالية لقضايا المساواة بين الجنسين. وبشكل خاص، كان من الممكن أن يكون إدراج متغيرات مثل النوع وتدريب المديرين في التحليل الاقتصادي القياسي أمرا مثيرا للاهتمام. وكنا نود أيضا أن نعرف إلى أي مدى تأخذ استعراضات أداء جهاز الإدارة في الاعتبار الأداء المتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين.

٢) النتائج المتعلقة بالتدريب ذات دلالة على وجود مشاكل، وبمنتهى الصراحة تعتبر بمثابة صدمة:

تمثلت الشعبة الثانية في الاستراتيجية الخاصة بالمساواة بين الجنسين في توسيع نطاق وتعزيز الخبرات في البنك عن طريق التدريب وتحسين القدرات، وبالتالي تقليل الحاجة إلى خبراء في المساواة بين الجنسين. ويبدو أن الأثر المتحقق من التدريب وبناء القدرات داخل البنك كان مختلطا. إذ يلاحظ المنسقون الإقليميون للمساواة بين الجنسين أن الدورات التدريبية على قضايا المساواة بين الجنسين لا تحظى بالشعبية في صفوف الموظفين الأعلى مستوى – أي المسؤولين عن دمج قضايا المساواة بين الجنسين في العمليات. ولذلك فإن هذه الدورات يحضرها بدلا عن ذلك إلى حد كبير الخبراء والاستشاريون المختصون بقضايا المساواة بين الجنسين. وعلاوة على ذلك، وعلى المستوى المؤسسي، أدمجت وحدة تدريبية خاصة بالمساواة بين الجنسين في الدورة التدريبية التوجيهية التي ينظمها البنك لجميع الموظفين الجدد. وفيما بين السنتين الماليتين ٢٠٠٣ و ٢٠٠٦، أعدت مجموعة المساواة بين الجنسين التابعة لشبكة تخفيض أعداد الفقراء وإدارة الاقتصاد وقدمت هذه الوحدة التدريبية، ولكن أوقف تنظيمها منذ ذلك الحين.... ويبدو أن فحص البيانات المتاحة من نظام التعلم الخاص بجهاز الإدارة يؤكد الملاحظات بأن الموظفين الأعلى مستوى لا يحضرون عادة التدريب على قضايا المساواة بين الجنسين (أنظر الفصل الخامس)

نعتقد أن هذه النتائج تستحق ردا مباشرا وموجها من جهاز الإدارة.

٣) ننوه إلى أن التقييم لا يغطي عمليات مؤسسة التمويل الدولية لأنه من المقرر إجراء تقييم منفصل لتلك العمليات. غير أن النتائج التي توصل إليها هذا التقرير، والمجادلات المحيطة بها، يجب أن تؤخذ في الاعتبار بصورة كاملة عند تصميم ذلك التقييم.

نختتم بالاعتراف بالنتيجة التي توصل إليها تقرير التقييم وهي أن أداء البنك قد تحسن بالفعل على مدى السنوات العشر الماضية. وهذا أمر محل ترحيب. غير أن ضعف الأداء في الجزء الأخير من هذا العقد الذي أبرزه التقرير يعتبر سببا للقلق. والمطلوب التركيز على الحفاظ على أداء البنك في مجال دمج اعتبارات المساواة بين الجنسين في عمله وتحسين هذا الأداء. ولا شك في أن تفاصيل التوصيات سوف تكون محل جدال، ولكن مضمونها العام سليم، ويتعين على جهاز الإدارة أن يتقبلها بشكل هادف.

قائمة محتويات التقرير الكامل

الاختصارات

شكر وعرفان

تصدير

موجز تنفيذي

رد جهاز الإدارة

موجز الرئيس: اللجنة المعنية بالفعالية الإنمائية

بيان الهيئة الاستشارية

١. تطور سياسة البنك الخاصة بالمساواة بين الجنسين

١٩٧٧-٢٠٠١: تحسين اشتراك المرأة في عملية التنمية
٢٠٠١-٢٠٠٩: النهج المعزز على المستوى القطري

٢. تصميم التقييم

نهج ومنهاج التقييم
تنظيم التقرير

٣. مدى صلة وملاءمة سياسة البنك الدولي الخاصة بالمساواة بين الجنسين

صلة أهداف السياسة بالتفويض الممنوح للبنك
مدى ملاءمة الأهداف بالنسبة للبلدان المتعاملة مع البنك
مدى ملاءمة تصميم السياسة

٤. تنفيذ سياسة البنك الخاصة بالمساواة بين الجنسين

تشخيص السياق القطري من خلال التقييمات القطرية للمساواة بين الجنسين
دمج قضايا المساواة بين الجنسين في استراتيجيات المساعدات القطرية
دمج قضايا المساواة بين القطرين حسب الهيئة القطاعية
دمج قضايا المساواة بين الجنسين في تصميم المشروعات
دمج قضايا المساواة بين الجنسين في عمليات سياسة التنمية
الخلاصة

٥. الترتيبات والحوافز المؤسسية

المسؤوليات عن دمج قضايا المساواة بين الجنسين
الموظفون والمهارات
الموازنة الإضافية لدمج قضايا المساواة بين الجنسين
الشراكات
المتابعة والتقييم
النتائج الرئيسية

٦. نتائج المساندة المقدمة من البنك – ما الذي نجح بطرقة جيدة؟ وما الذي لم ينجح؟

نتائج المساندة المقدمة من البنك في ٢١ بلدا ركز عليها التقييم
تحسين رأس المال البشري
المساواة في إمكانية الحصول على الأصول والفرص الاقتصادية
زيادة الصوت المسموع للمرأة في عملية التنمية
المساواة بين الجنسين في عمليات سياسة التنمية
ما الذي نجح بشكل جيد؟

٧. النتائج والتوصيات

النتائج
التوصيات

الملاحق

ألف. منهاج التقييم

باء. موجز نتائج استعراض الأدبيات الخاصة بالمساواة بين الجنسين، وتخفيض أعداد الفقراء، والنمو الاقتصادي

جيم. التحليل الاقتصادي القياسي

دال. الإشراك وتمكين المرأة في أفغانستان

الحواشي الختامية

ثبت المراجع

الإطارات

إطار الموجز التنفيذي.١ معالجة قضايا المساواة بين الجنسين مسألة تتعلق بالفعالية الإنمائية

٣،١ الآثار الطويلة الأمد لتعليم الإناث

٣،٢ المساواة بين الجنسين، والفقر، والنمو: بعض الاستنتاجات الرئيسية

٣،٣ طلب البلدان المتعاملة مع البنك على تحقيق الأهداف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين

٣،٤ تعريف دمج قضايا المساواة بين الجنسين في التيار العادي للأنشطة

٤،١ الدرجة التقديرية التي منحها التقييم السابع للسياسات والمؤسسات القطرية للمساواة بين الجنسين

٤،٢ نوعية التقييمات القطرية للمساواة بين الجنسين

٤،٣ المعالجة المرضية لقضايا المساواة بين الجنسين في استراتيجيات المساعدات القطرية

٤،٤ تغيير النهج المتبع إزاء المساواة بين الجنسين في الدراسات الاسترجاعية عن استراتيجيات المساعدات القطرية

٤،٥ التقييمات الذاتية لدمج قضايا المساواة بين الجنسين

٤،٦ دمج قضايا المساواة بين الجنسين في استعراضات مجموعة التقييم المستقلة لتقارير إنجاز التنفيذ

٤،٧ متابعة قضايا المساواة بين الجنسين أمر جوهري لتحقيق النتائج

٥،١ الالتزامات الستة الجديدة لمجموعة البنك الدولي التي أعلنها الرئيس بشأن المساواة بين الجنسين

٥،٢ البيانات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين

٥،٣ الفلبين تقود الطريق في مجال تعاون المانحين بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين

٦،١ الأزمة الاقتصادية – الدروس المستفادة من التجارب

٦،٢ تصميم التحويلات النقدية المشروطة أمر حاسم الأهمية

٦،٣ الإقراض المتواصل، والحوافز في جانب الطلب، واشتراك المجتمع المدني ساعدت على زيادة المساواة بين الجنسين في مجال التعليم

٦،٤ معالجة وفيات الأمهات تتطلب مساندة عبر القطاعات واستراتيجيات محددة السياق

٦،٥	التشاور مع النساء في مشروعات النقل ساعد على مساندة تمكينهن الاقتصادي
٦،٦	أعداد أكبر من النساء يتم تدريبهن، ولكن تحويل المهارات إلى نواتج منتجة ظل يشكل تحديا
٦،٧	يجب مواصلة المساندة المقدمة لاشتراك النساء في التنمية المدفوعة بالمجتمعات المحلية، ولكن يجب تقديم مساندة في نفس الوقت لتعزيز اشتراكهن في أجهزة الحكم المحلي
٦،٨	التأثير على مواقف الذكور والإناث على حد سواء أمر ضروري للتأثير على المساواة بين الجنسين
٦،٩	ما الذي نجح بصورة جيدة؟
٦،١٠	كيف يمكن تعزيز النهج المطبق على المستوى القطري؟

الجداول

٣،١	الالتزامات بتحقيق المساواة بين الجنسين في البلدان التي ركز عليها التقييم
٤،١	استعراض تقسيم استراتيجيات المساعدات القطرية إلى فئات والمشروعات حسب معايير المساواة بين الجنسين المستخدمة في تقييم السياسات والمؤسسات القطرية
٤،٢	التقييمات القطرية للمساواة بين الجنسين حسب الدرجة التقييمية التي منحها تقييم السياسات والمؤسسات القطرية للمساواة بين الجنسين
٤،٣	التقييمات القطرية للمساواة بين الجنسين حسب البنك الدولي للإنشاء والتعمير، والمؤسسة الدولية للتنمية، والبلدان الخليطة
٤،٤	التقييمات القطرية للمساواة بين الجنسين حسب مناطق العمل
٤،٥	النسبة المئوية لدمج قضايا المساواة بين الجنسين في المشروعات عبر مناطق العمل
٥،١	عمليات دمج قضايا البيئية وقضايا المساواة بين الجنسين – مقارنة
٥،٢	موظفو المساواة بين الجنسين والبيئة الذين تم تعيينهم فيما بين السنتين الماليتين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٨
٥،٣	صورة المشتركين في التدريب الخاص بالمساواة بين الجنسين منذ السنة المالية ٢٠٠٣
٦،١	مؤشرات تقييم المساندة المقدمة لتحقيق المساواة بين الجنسين
٦،٢	معايير تقييم النتائج في الاثني عشر بلدا التي غطاها التقييم
٦،٣	التغيرات في الدرجات التقديرية لتقييم السياسات والمؤسسات القطرية على مدى فترة التقييم
٦،٤	دمج قضايا المساواة بين الجنسين في العمل الاقتصادي والقطاعي ذي الصلة في الاثني عشر بلدا التي ركز عليها التقييم

الأشكال

شكل الموجز التنفيذي.١	تطور نهج البنك إزاء المساواة بين الجنسين، ١٩٩٧–٢٠٠٩
١،١	الدمج الاستراتيجي في التيار العادي للأنشطة – نهج مؤلف من أربع خطوات (بيان سياسة العمليات رقم ٤,٢٠)
٢،١	معايير تقييم دمج قضايا المساواة بين الجنسين في التقييمات القطرية للمساواة بين الجنسين، واستراتيجيات المساعدات القطرية، والمشروعات
٤،١	معايير تقييم نوعية التقييمات القطرية للمساواة بين الجنسين
٤،٢	عدد التقييمات القطرية للمساواة بين الجنسين التي أجريت حسب السنة المالية
٤،٣	معايير تقييم نوعية استراتيجيات المساعدات القطرية
٤،٤	نوعية استراتيجيات المساعدات القطرية والتقييمات القطرية للمساواة بين الجنسين عبر الدرجات التقييمية التي يمنحها التقييم السابع للسياسات والمؤسسات القطرية
٤،٥	نوعية الدمج المرتفع أو الكبير لقضايا المساواة بين الجنسين في استراتيجيات المساعدات القطرية
٤،٦	تقييم دمج قضايا المساواة بين الجنسين في عمليات المشروعات
٤،٧	توزيع المشروعات الاستثمارية حسب القطاع
٤،٨	دمج قضايا المساواة بين الجنسين في المشروعات ذات الصلة حسب القطاع
٤،٩	النسبة المئوية لدمج قضايا المساواة بين الجنسين مقسمة حسب الدرجات التقييمية التي يمنحها التقييم السابع للسياسات والمؤسسات القطرية
٤،١٠	دمج قضايا المساواة بين الجنسين في المشروعات التي تمت الموافقة عليها، السنوات المالية ٢٠٠٢–٢٠٠٨
٤،١١	الاتجاهات عبر المعايير الأربعة

مطبوعات مجموعة التقييم المستقلة

Annual Review of Development Effectiveness 2009: Achieving Sustainable Development
Addressing the Challenges of Globalization: An Independent Evaluation of the World Bank's Approach to Global Programs
Assessing World Bank Support for Trade, 1987–2004: An IEG Evaluation
Books, Building, and Learning Outcomes: An Impact Evaluation of World Bank Support to Basic Education in Ghana
Bridging Troubled Waters: Assessing the World Bank Water Resources Strategy
Climate Change and the World Bank Group—Phase I: An Evaluation of World Bank Win-Win energy Policy Reforms
Debt Relief for the Poorest: An Evaluation Update of the HIPC Initiative
A Decade of Action in Transport: An Evaluation of World Bank Assistance to the Transport Sector, 1995–2005
The Development Potential of Regional Programs: An Evaluation of World Bank Support of Multicountry Operations
Development Results in Middle-Income Countries: An Evaluation of World Bank Support
Doing Business: An Independent Evaluation—Taking the Measure of the World Bank–IFC Doing Business Indicators
Egypt: Positive Results from Knowledge Sharing and Modest Lending—An IEG Country Assistance Evaluation 1999¬–2007
Engaging with Fragile States: An IEG Review of World Bank Support to Low-Income Countries Under Stress
Environmental Sustainability: An Evaluation of World Bank Group Support
Evaluation of World Bank Assistance to Pacific Member Countries, 1992–2002
Extractive Industries and Sustainable Development: An Evaluation of World Bank Group Experience
Financial Sector Assessment Program: IEG Review of the Joint World Bank and IMF Initiative
From Schooling Access to Learning Outcomes: An Unfinished Agenda—An Evaluation of World Bank Support to Primary Education
Hazards of Nature, Risks to Development: An IEG Evaluation of World Bank Assistance for Natural Disasters
How to Build M&E Systems to Support Better Government
IEG Review of World Bank Assistance for Financial Sector Reform
An Impact Evaluation of India's Second and Third Andhra Pradesh Irrigation Projects:
A Case of Poverty Reduction with Low Economic Returns
Improving Effectiveness and Outcomes for the Poor in Health, Nutrition, and Population
Improving the Lives of the Poor through Investment in Cities
Improving Municipal Management for Cities to Succeed: An IEG Special Study
Improving the World Bank's Development Assistance: What Does Evaluation Show:
Maintaining Momentum to 2015: An Impact Evaluation of Interventions to Improve
Maternal and Child Health and Nutrition Outcomes in Bangladesh
New Renewable Energy: A Review of the World Bank's Assistance
Pakistan: An Evaluation of the World Bank's Assistance
Pension Reform and the Development of Pension Systems: An Evaluation of World Bank Assistance
The Poverty Reduction Strategy Initiative: An Independent Evaluation of the World Bank's Support Through 2003
The Poverty Reduction Strategy Initiative: Findings from 10 Country Case Studies of World Bank and IMF Support
Power for Development: A Review of the World Bank Group's Experience with Private Participation in the Electricity Sector
Public Sector Reform: What Works and Why? An IEG Evaluation of World Bank Support
Small States: Making the Most of Development Assistance—A Synthesis of World Bank Findings
Social Funds: Assessing Effectiveness
Sourcebook for Evaluating Global and Regional Partnership Programs
Using Knowledge to Improve Development Effectiveness: An Evaluation of World Bank
Economic and Sector Work and Technical Assistance, 2000–2006
Using Training to Build Capacity for Development: An Evaluation of the World Bank's Project-Based and WBI Training
The Welfare Impact of Rural Electrification: A Reassessment of the Costs and Benefits—An IEG Impact Evaluation
World Bank Assistance to Agriculture in Sub-Saharan Africa: An IEG Review
World Bank Assistance to the Financial Sector: A Synthesis of IEG Evaluations
World Bank Group Guarantee Instruments 1990–2007: An Independent Evaluation
The World Bank in Turkey: 1993–2004—An IEG Country Assistance Evaluation
World Bank Engagement at the State Level: The Cases of Brazil, India, Nigeria, and Russia

جميع التقييمات التي تجريها مجموعة التقييم المستقلة متاحة، كليا أو جزئيا، بلغات غير اللغة الانجليزية.
للاطلاع على القسم المتعدد اللغات، رجاء زيارة موقع الإنترنت http://www.worldbank.org/ieg.

ISBN 978-0-8213-8325-4

SKU 18325

IEG WORLD BANK | IFC | MIGA
INDEPENDENT EVALUATION GROUP