

برنامج  
الأغذية  
العالمي



Programme  
Alimentaire  
Mondial

World  
Food  
Programme

Programa  
Mundial  
de Alimentos

المجلس التنفيذي

الدورة العادية الثانية

روما، 2008/10/30-27

## تقارير التقييم

البند 6 من جدول الأعمال

تقرير موجز لتقييم نهاية المدة لسياسات البرنامج في  
مجال التمايز بين الجنسين في الفترة (2003-2007):  
الالتزامات المعززة تجاه النساء لضمان الأمن الغذائي

مقدمة للمجلس للنظر



Distribution: GENERAL

**WFP/EB.2/2008/6-B**

26 September 2008

ORIGINAL: ENGLISH

طبعت هذه الوثيقة في عدد محدود من النسخ. يمكن الإطلاع على وثائق المجلس التنفيذي  
في صفحة برنامج الأغذية العالمي على شبكة الإنترنت على العنوان التالي:

(<http://www.wfp.org/eb>)

## مذكرة للمجلس التنفيذي

### هذه الوثيقة مقدمة للمجلس التنفيذي للنظر

تدعو الأمانة أعضاء المجلس الذين يرغبون في إبداء بعض الملاحظات أو لديهم استفسارات تتعلق بمحتوى هذه الوثيقة إلى الاتصال بموظفي برنامج الأغذية العالمي المذكورين أدناه، ويفضل أن يتم ذلك قبل ابتداء دورة المجلس التنفيذي بفترة كافية.

مدير، مكتب التقييم: السيدة: C. Heider رقم الهاتف: 066513-2030

كبير موظفي التقييم، مكتب التقييم: السيد: T.M. Nour رقم الهاتف: 066513- 2319

يمكنكم الاتصال بالسيدة Panlilio C، المساعد الإداري لوحدة خدمات المؤتمرات، إن كانت لديكم استفسارات تتعلق بإرسال الوثائق المتعلقة بأعمال المجلس التنفيذي وذلك على الهاتف رقم: (066513-2645).

## ملخص

يتضمن هذا التقرير المقدم إلى المجلس حول تنفيذ البرنامج لسياساته المتعلقة بالتمايز بين الجنسين في الفترة (2003-2007)، معلومات وتوجيهات بشأن هذه السياسات في المستقبل.

وخلص التقييم إلى أن البرنامج، على خلاف العديد من منظمات الأمم المتحدة الأخرى ووكالات الجهات المانحة، قد تجاوز اللغة المنمقة ليطالب بإجراءات استراتيجية محددة على المستوى العملي مدعومة بمبادرة تدريبية خاصة وأهدافا يمكن قياسها بشأن الرصد. وقد أرست هذه السياسات دعائم قوية بشأن مراعاة المنظور الجنساني وذلك بتحقيق وضوح الرؤية وبإدماج المرأة في هذه السياسات.

لكن تركيز التقييم على الناحية العملية كشف استيعابا محدودا للتحليل بمفهوم تمايز الجنسين وأن هناك حاجة أكبر إلى الخبرات والموارد في مجال هذا التمايز وذلك على مستوى المكاتب القطرية. ورغم أن الأزمة الغذائية العالمية قد ينظر إليها كتهديد للالتزامات البرنامج بشأن مراعاة المنظور الجنساني، فإن التقييم يشير إلى أن البرنامج يستطيع أن يعزز دعمه بشأن تكييف الأسر لتحقيق الأمن الغذائي عن طريق التأكد من استيعاب الأدوار والعلاقات المتصلة بالتمايز بين الجنسين.

## مشروع القرار\*

يحيط المجلس علما بالوثيقة "تقرير موجز لتقييم نهاية المدة لسياسات البرنامج في مجال التمايز بين الجنسين في الفترة (2003-2007): الالتزامات المعززة تجاه النساء لضمان الأمن الغذائي" (WFP/EB.2/2008/6-B) والوثيقة "استجابة الإدارة للتقرير الموجز لتقييم نهاية المدة لسياسات البرنامج في مجال التمايز بين الجنسين في الفترة (2003-2007): الالتزامات المعززة تجاه النساء لضمان الأمن الغذائي" (WFP/EB.2/2008/6-B/Add.1) ويحث على اتخاذ المزيد من الإجراءات بشأن التوصيات، مع مراعاة الاعتبارات التي أشار إليها المجلس أثناء مداولاته.

\* هذا مشروع قرار، ولإطلاع على القرار النهائي الذي اعتمده المجلس، يرجى الرجوع إلى وثيقة القرارات والتوصيات (الوثيقة WFP/EB.2/2008/15) الصادرة في نهاية الدورة.

## معلومات أساسية

### السياق

- 1- **صمم البرنامج** سياساته المتصلة بالتمايز بين الجنسين ونفذها أثناء التحول من نهج "دور المرأة" في التنمية إلى نهج "التمايز بين الجنسين وعلاقته بالتنمية". وقد جاء النهج الأول استجابة لنظام المساعدة الإنمائية حيث كانت النساء المهنيات نادرًا ولا ينظر إليهن كمستفيدات وكمصادر للقوة. وشرعت الجهات المانحة بتنفيذ أنشطة تركز على المرأة، وإن يكن بالاعتماد على موارد محدودة ويربط هذه الأنشطة بتبسيط الإجراءات التشغيلية.
- 2- **وأثناء انعقاد المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في عام 1995**، دعا المناصرون إلى تطبيق نهج بديل يقضي بمراعاة المنظور الجنساني لضمان إدماج المرأة في جميع البرامج. وفي عام 1997، أصدر المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة قراراً يدعو فيه جميع وكالات الأمم المتحدة إلى مراعاة المنظور الجنساني.
- 3- **ومنذ ذلك الحين**، فقد تطور تعريف مراعاة المنظور الجنساني، يشمل الآن ما يلي: (1) التأكد من أن المرأة تشارك في، وتستفيد من، جميع الإجراءات التشغيلية التي تراعي هذا المنظور؛ (2) التركيز على أن لا تكون المرأة معزولة عن الوحدات الاجتماعية كأسر بل أن تكون مندمجة في هذه الوحدات؛ (3) الإقرار بلزوم إشراك الرجال كجزء من تحسين مستوى معيشة المرأة؛ (4) الاعتراف بأن المبادئ المتعلقة بالاحتياجات العملية للمرأة يجب تطبيقها على النساء المهمشات أو اللواتي لا يحظين بالاهتمام؛ (5) العمل على تحقيق المساواة بين الجنسين بما يتيح فرصاً متساوية لتطوير القدرات ومعاملة المرأة بالتقدير والاحترام دون السعي، بالضرورة، إلى التماثل بين الرجال والنساء.
- 4- **ومع ذلك**، يدرك مناصرو المرأة أيضاً مخاطر مراعاة المنظور الجنساني إذ أن النساء قد يفقدن الوضوح والجلء، وأن الموارد المخصصة لتطوير المرأة قد تختفي في سياق الإدماج ويكون من الصعب تقييم الجهود لتطوير المساواة بين الجنسين. وقد جاءت الأهداف الإنمائية للألفية كخيار يبرز التزامات الحكومات والجهات المانحة تجاه المرأة رغم التركيز على المساواة بين الجنسين.
- 5- **وفي عام 2005**، أعدت الوكالة النرويجية للتعاون الإنمائي دراسة حول السياسات والتقييمات المتصلة بالتمايز بين الجنسين وخلصت إلى تشابهات مثيرة: حيث أن الاستنتاجات والتوصيات "تشير جميعها في نفس الاتجاه" وكثيراً ما تثير قضايا الإرادة السياسية والموارد. وقد دعا استعراض الوكالة النرويجية والمناقشات المتعلقة "بأسلوب توحيد الأداء" إلى زيادة التركيز على المستوى التشغيلي.

### سياسات البرنامج في مجال التمايز بين الجنسين في الفترة (2003-2007): الالتزامات المعززة تجاه النساء

- 6- **أبدى البرنامج** اهتماماً طويلاً بالعهد بدور المرأة تجلى، على سبيل المثال، في التزاماته في الفترة 1996-2001 بالسياسات المتصلة بالمرأة. وقد استثمر البرنامج أموالاً طائلة في تقييم تلك السياسات، وأن هذه السياسات تستند على ذلك التقييم.
- 7- **وتجمع السياسات**، السابقة والراهنة، ما بين قضيتين هما: الأمن الغذائي للمرأة والفتيات المراهقات والفتيات الصغيرات؛ والعلاقة بين أدوارهن ورسالة البرنامج في تقديم المساعدات الغذائية. وتراعي السياسات بوجه خاص الأدوار

التقليدية للمرأة فيما يتعلق بإنتاج الأغذية وإعدادها وتوزيعها في إطار الأسر وتسعى إلى تحسين الدور الرقابي للمرأة على الأغذية واتخاذ القرارات المتصلة بها.

8- والسياسة الراهنة معروفة عموماً في البرنامج بأنها "الالتزامات المعززة تجاه النساء". ويلاحظ أن خمساً من هذه الالتزامات الثمانية هي إجراءات تستهدف المرأة: حيث أن الالتزام الأول يركز على تغذية الحوامل والمرضعات والمراهقات؛ في حين يركز الالتزام الثاني على تعليم الفتيات؛ ويركز الالتزام الثالث على النساء اللواتي يستفدن من أنشطة الغذاء مقابل العمل والغذاء مقابل التدريب والغذاء من أجل إنشاء الأصول؛ ويركز الالتزام الرابع على الدور الرقابي للمرأة على الأغذية؛ وخصوصاً في نقاط توزيعها مع الاهتمام بالشفافية والأمان؛ ويركز الالتزام الخامس على مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمساعدات الغذائية. وهناك التزامان متداخلان هما: أن الالتزام السادس يركز على مراعاة المنظور الجنساني، في حين يركز الالتزام السابع على المناصرة لإيجاد "بيئة تعترف بالدور المهم الذي يمكن أن تضطلع به المرأة في تأمين الأمن الغذائي الأسري". ويركز الالتزام الثامن على المساواة بين الجنسين في مجال التشغيل حيث يطالب بسياسات في مجال الموارد البشرية تراعي الاعتبارات الإنسانية. ويسعى البرنامج إلى تحقيق أهداف تمثل فيها المرأة 75 في المائة من القائمين على رصد المعونة الغذائية وزيادة نسبة الموظفين الدوليين في عمليات المساعدة الإنسانية وكذلك زيادة نسبة المرأة في المناصب الإدارية.

### منهجية التقييم

9- اقترح منفذو التقييم، مع مراعاة الاستعراض الذي أجرته الوكالة النرويجية واستعراض آخر أساسي لمنتصف المدة، التركيز على المستوى التشغيلي في تقييم ما إذا كان البرنامج قد وفى بالتزاماته تجاه الجهات المانحة والمرأة. وقد تم اقتراح ثلاثة محاور هي: (1) التثبيت من الأدلة على مستوى عموم المنظمة؛ (2) التماس الدروس المستفادة من تنفيذ الإجراءات الإيجابية؛ (3) دراسة الفجوات بين السياسات والاستجابات في الميدان.

10- وفي ضوء سياق مراعاة المنظور الجنساني، فقد شمل التقييم: السياسات المتصلة بالتمايز بين الجنسين والسياسات والتطبيقات الأخرى؛ والمقر الرئيسي والمكاتب القطرية والمكاتب الفرعية؛ ومنسفو قضايا تمايز الجنسين وسائر الموظفين والشركاء. واشتمل التقييم على البرامج الإنمائية وعمليات الإنعاش والإغاثة في حالات الطوارئ وجميع إجراءات التدخل.

11- وللتعبير عن الانشغالات المتعلقة بالفجوة بين سياسات التمايز بين الجنسين وتنفيذها على المستوى التشغيلي، فقد ركز المقيمون على العوامل التي يمكن أن تؤثر في سلوك الموظفين والشركاء في الميدان: (1) وضوح السياسات؛ (2) تعميم التوقعات؛ (3) الفرص للتقيد بالصلاحيات والموارد؛ (4) القدرة على تنفيذ الأعمال المتوقعة؛ (5) تنافس المصالح والإيديولوجيات.

12- واشتملت الأساليب على استعراض للوثائق ومقابلات في المقر الرئيسي وفي مكتبين إقليميين. وقد تضمنت الدراسات القطرية، في جمهورية الكونغو الديمقراطية وجورجيا ونيكاراغوا والنيجر ورواندا وسري لانكا، واشتملت مناقشات مع موظفي البرنامج واجتماعات مع الشركاء في المنظمات الحكومية وغير الحكومية وزيارات إلى المواقع وإجراء استقصاء لتحديد مستويات التدريب في مجال المساواة بين الجنسين واستيعاب مراعاة المنظور الجنساني والآراء الميدانية للأطراف العاملة التي تؤثر في تنفيذ السياسات. ونظراً لمحدودية عدد الدراسات القطرية، فقد استحال أخذ عينات تمثيلية، لكن مقارنة مصادر البيانات المتعددة مكن من استخدام أسلوب التثليث في تعزيز صلاحية الدراسات.

- 13- وركزت دراسة الموارد البشرية، بصورة رئيسية، على الوثائق والبيانات، مع إجراء بعض المقابلات في المقر الرئيسي. واشتملت المناقشات في المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية، على مقابلات مع موظفي الموارد البشرية.
- 14- ونفذ عملية التقييم فريق صغير مكون من: رئيس الفريق ومستشار فني غير متفرغ ومحلل غير متفرغ لبيانات الموارد البشرية واستشاريين اثنين لإعداد الدراسات القطرية لم يقابل أي منهما الفريق في روما.

## المعالم البارزة للأداء

### نوعية السياسات

- 15- لم تكن عادية سياسات البرنامج المتصلة بالتمايز بين الجنسين في الفترة (2003-2007) إذا ما نظر إليها من حيث الوقت الذي صممت فيه وإذا ما قورنت مع تلك السياسات التي وضعتها سائر منظمات الأمم المتحدة ووكالات الجهات المانحة<sup>(1)</sup>. وقد تجاوزت تلك السياسات الأسلوب البلاغي في تحديد الإجراءات الواجب اتخاذها. وقد اشتملت تلك السياسات على الأهداف التي يمكن قياسها بشأن الرصد حيث كانت جديفة فيما يتعلق بضمان التنفيذ والإدارة المتوقعة القائمة على النتائج. وأقرت هذه السياسات، اعتماداً على الإجراءات المستهدفة الخمسة، الحاجة إلى بلوغ مستوى تشغيلي يتطلب إتخاذ إجراءات على المستوى الميداني وأيضاً على مستوى المنظمة. وفي ضوء الممارسات المتوقعة في الميدان، كانت إجراءات البرنامج في مجال السياسات وثيقة الصلة مع رسالته وربطت التدابير العملية مع الآليات الموجودة.
- 16- وكانت هذه السياسات، بصفقتها سياسات تهدف إلى دعم المرأة، استراتيجية من حيث أنها تعالج احتياجات المرأة المتمثلة في أغذيتها وحمايتها وتمكينها. لكن هذه السياسات، من حيث المنظور الميداني، افتقرت إلى الوضوح في ثلاث نواحي.
- 17- فمن الناحية الأولى، اشتكى العديد من الموظفين، على المستوى التشغيلي، من أن هذه السياسات كانت توصيفية رغم أن الإجراءات المستهدفة كانت محددة وعملية. ولحل المشكلات المحلية المتعلقة بالتمايز بين الجنسين، يحتاج العاملون على المستوى التشغيلي إلى أساس معياري لممارسة التمييز الرشيد.
- 18- ومن ناحية ثانية، فقد سببت هذه السياسات خلطاً بين التفكير الذي يركز على المرأة والتفكير الذي يتوجه إلى التمايز بين الجنسين. فكلمة "النساء" في الالتزامات المعززة تجاه النساء تركز الانتباه باستمرار على النساء؛ لكن الموظفين الميدانيين يركزون على الإجراءات المستهدفة الخمسة بشأن النساء وتجميع البيانات التي تبين عدد المستفيدين والمشاركين من النساء. ورغم أن الالتزام السادس من هذه الالتزامات يدعو إلى مراعاة المنظور الجنساني فقد كان معترفاً بذلك بصورة رئيسية في المقر الرئيسي بينما يرى معظم الموظفين في الميدان أن التزام مراعاة المنظور الجنساني لا يمكن تطبيقه عليهم. فهناك إجراءات تركز على المرأة تعزز مثل هذا الخلط في الفهم. فعلى سبيل المثال، ينص الإطار الموحد للسياسات في البرنامج على أن "البرنامج يعتبر ذاته المكان اللائق للعمل مع المرأة ومن أجلها". وقد أدمج البرنامج وحدته المتعلقة بالتمايز بين الجنسين مع وحدة صحة الأمهات والأطفال واشتمل موقع الويب العمومي على "Focus on Women" دون إشارة إلى التمايز بين الجنسين، وأن مبادرة الدعاية الأكثر رؤية باستمرار هي يوم المرأة العالمي.

<sup>(1)</sup> WFP/EB.3/2008/4-A



- 19- ومن ناحية ثالثة، بقيت السياسات غامضة من حيث أهدافها. ولم يكن واضحاً ما إذا كانت إجراءاتها تهدف إلى تحسين الأمن الغذائي للفتيات والنساء من حيث أن النساء هن الممثلات لأسرهن أو ما إذا كانت هذه السياسات قد حددت هدفاً موازياً مشتقاً من قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي فيما يتعلق بمراعاة المنظور الجنساني. كذلك فإن الجهات العاملة على المستوى التشغيلي لا تعرف كيف يمكن ترويج المساواة بين الجنسين. وفي الأماكن التي شهدت انعداماً خطيراً في الأمن الغذائي، روجت برامج التغذية المدرسية لتعليم الفتيات وحسنت برامج الغذاء من أجل التدريب خبرات المراهقات بشأن سبل المعيشة. ومن جهة أخرى، عندما كانت الاحتياجات الغذائية أقل أهمية، وكانت المساواة بين الجنسين هي القضية المطروحة، ومن جهة أخرى لم يكن واضحاً ما إذا كان يتوجب على موظفي التشغيل استخدام المساعدات الغذائية لترويج تعليم النساء أو ما إذا كان عليهم أن يشركوا شباب المراهقين في التوعية لمكافحة فيروس/مرض الإيدز.
- 20- كذلك كان إدراج قضايا الموارد البشرية في السياسات يمثل إشكالية في حد ذاته. إذ أن ذلك أربك أولئك الذين يعتقدون أن "التمايز بين الجنسين" يتعلق فقط بالتوازن بين الجنسين في مجال التشغيل، ووسع عملية التقييم إلى مجالين منفصلين - عملي ومؤسسي - حيث يستدعي كل منهما اهتماماً كاملاً ومستقلاً. (انظر مناقشة الموارد البشرية لاحقاً في هذا التقرير).

### تنفيذ السياسات ونتائجها

- 21- نجح البرنامج في التنفيذ على صعيد المنظمة. فقد عملت وحدة التمايز بين الجنسين مستخدمة أربع دعائم تتمثل في: (1) إعداد الخطوط التوجيهية؛ (2) تدريب الموظفين والشركاء؛ (3) نشر أفضل التطبيقات؛ (4) إجراء المسوحات القاعدية ومسوحات المتابعة. وقد أعدت هذه الوحدة كتيبات تشرح كيف يمكن تنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء وتكييفها حسب الظروف المحلية، وتعاونت لإدماج منظور التمايز بين الجنسين في التقييمات وأعدت موقع *Gender News Online* لتبادل المعلومات حول التطبيقات الجيدة.
- 22- لكن ورغم أن هذه الوحدة تشاطرت نماذج لأساليب تطبيق الإجراءات الإيجابية في السياقات المحلية وأوضحت قضايا التمايز بين الجنسين فيما يتعلق بالتركيز على المرأة، فإن العديد من الموظفين على المستوى التشغيلي اقتصر إدراكهم على قائمة الالتزامات المعززة تجاه النساء دون إيلاء اهتمام للالتزامات الفرعية المتعلقة بكل من هذه الالتزامات. وقد بعثت هذه الوحدة بموارد إلى المكاتب القطرية وعادة إلى منسقي قضايا التمايز بين الجنسين لكن توزيع الوثائق على الموظفين والشركاء كان جزئياً وغير منسق. وهكذا فإن القليل من الموظفين قد اطلعوا على النص المنشور من السياسات المتعلقة بالتمايز بين الجنسين.
- 23- كذلك فقد جدد البرنامج مبادرة استثنائية للتدريب والتعليم قد أسفرت عن 6 حلقات عمل إقليمية و65 حلقة عمل قطرية و43 مسهلاً متدرجاً. وقد أفادت هذه المبادرة الموظفين والشركاء بدعم تنفيذهم للإجراءات الإيجابية لفائدة النساء ونشرت التزامات البرنامج تجاه الفتيات والنساء.
- 24- ومن المنظور التشغيلي، فقد كانت النتائج جيدة وإن لم تكن كافية. حيث أنه لا يزال هناك الآلاف من الأشخاص الذين يجب الوصول إليهم وهناك تغيير منتظم في العاملين وحاجة إلى أكثر من دورة تدريبية واحدة لبناء القدرات المهنية للتحليل بمفهوم التمايز بين الجنسين. وباستثناء هذه المبادرة، فقد كان هناك تضمين محدود لمفهوم التمايز بين الجنسين في برامج التدريب ذات الصلة. ويفتقر العديد من الموظفين الدوليين إلى فهم لأدوار التمايز بين الجنسين في السياقات المحلية ويميل الموظفون المحليون إلى عدم ربط أدوار التمايز بين الجنسين في ثقافتهم التي يتصورون أنها غير قابلة للتغيير، مع أعمالهم في البرنامج.

- 25- ونفذ البرنامج بإخلاص الدعامة الرابعة - نتائج الرصد - بإعداد الدراسات القاعدية ودراسات المتابعة في 45 بلداً وأصدر مذكرات توضيحية بشأن كل من الالتزامات المعززة تجاه النساء وأعد نشرات الوقائع القطرية. وتركزت المسوحات حول ما إذا كانت الإجراءات المستهدفة قد نفذت، بما يوفر قياساً لمدى التزام الشركاء بالخطوط التوجيهية التشغيلية وتكشف الإجراءات التي واجهت صعوبات، ويشير إلى الأماكن التي تناقصت فيها الجهود.
- 26- وأعد البرنامج كذلك 39 مؤشراً تركز على التمايز بين الجنسين لرصد الالتزام على المستوى الميداني بالسياسات رغم أنه يتتبع ثلاثاً منها فقط كل سنة. وهناك أيضاً "مؤشرات تتصل بمراعاة المنظور الجنساني"، كتحسين صحة الأمهات، كجزء من التدخلات الغذائية، وزيادة نسبة الفتيات اللواتي يحصلن على مساعدات غذائية، ومعدلات القيد في المدارس فيما يتصل بالتغذية المدرسية.
- 27- وأن تجميع مثل هذه البيانات بعث بإشارة قوية إلى الميدان. فقد أظهرت دراسة للمتابعة في عام 2007 أن البرنامج قد اتخذ العديد من الإجراءات المتوقعة كإدراج الفتيات في التغذية المدرسية واستشارة النساء حول نقاط توزيع الأغذية في حالات الطوارئ. وكانت أوسع الاتجاهات الإيجابية تتمثل في نسبة المستفيدات في أنشطة البرنامج في مجالات الغذاء من أجل إنشاء الأصول، وتطبيق آليات لضمان حصول المرأة على الأغذية والرقابة عليها في عمليات الإغاثة.
- 28- وعلى الرغم من أن المؤشرات قد تبعت مدى الالتزام، فإن العديد منها لم يقس الأهداف الحقيقية. فعلى سبيل المثال، فإن تقصي عدد النساء في اللجان لم يرصد نوعية مشاركتهن من حيث دورهن أو تأثيرهن على القرارات واقتفاء كيف أن العديد من العقود المتعلقة بالالتزامات تجاه النساء لم تبين ما إذا كان أي من هؤلاء النساء، بخلاف الشخص الموقع على العقد، يعرف أيًا منهن أو ما إذا كانت المعرفة قد أثرت في نهج الشركاء.
- 29- وأسفرت المقابلات في المقر الرئيسي عن بعض الأدلة حول مراعاة المنظور الجنساني من الناحية العملية بما في ذلك استعراض وحدة التمايز بين الجنسين للبرامج المقدمة إلى لجنة استعراض البرامج. وعالجت الوحدات الخاصة في البرنامج قضايا التمايز بين الجنسين غير المشمولة بالسياسات. وفي هذا المجال، يجدر ذكر الدورة التدريبية التي نظمتها وحدة التمايز بين الجنسين ووحدة مكافحة فيروس/مرض الإيدز للعاملين في مجال النقل والعاملين بعقود. وفيما يتعلق بالعنف ذي البواعث الجنسية والجنسانية، فقد استندت وحدة الوقاية في البرنامج على الالتزام الرابع من الالتزامات المعززة والتي تدعو إلى التشاور مع النساء حول أوقات وأماكن توزيع الأغذية المأمونة.
- 30- وقد وصلت الإجراءات المستهدفة إلى النساء وأضفي الطابع المؤسسي على العديد من التطبيقات. ويدرك البرنامج الاحتياجات التغذوية الخاصة للحوامل والمرضعات وهو ملتزم بتعليم الفتيات ويستهدف النساء في برامج الغذاء من أجل التدريب والغذاء مقابل العمل. وأصبح أسلوب وضع الأغذية في أيدي النساء في نقاط توزيع الأغذية أسلوباً شائعاً تكتسب من خلاله العديد من النساء الأهمية والمكانة ورقابة أوسع على الأغذية.
- 31- لكن الفترة ما بين 2003 و2007 شهدت زيادات محدودة فقط في مجال التطبيق. وهذا من شأنه أن يثير تساؤلات حول المعوقات حيث أن الزيارات والمسوحات القطرية تشير إلى العقبات التي تعرقل التعديلات والتجديدات من قبيل الفهم المحدود للتمايز بين الجنسين والانشغالات إزاء النموذج في البيئات المحلية.
- 32- ويتمثل الدرس العام المستفاد في أن التحليل بمفهوم التمايز بين الجنسين لم يصل إلى الإجراءات المستهدفة. فعلى سبيل المثال، هناك دليل ضئيل بشأن: (1) تشجيع الآباء على زيارة العيادات مع زوجاتهم حيث يمكنهم أن يستوعبوا ويتقاسموا المسؤولية بشأن تغذية أبنائهم؛ (2) التأكد من أن النماذج النمطية للتمايز بين الجنسين لم تتعزز بسبب اصطلاح



- النساء بطبخ الوجبات المدرسية؛ (3) استخدام الغذاء من أجل التدريب لتمكين المراهقات ولمعالجة الانشغالات إزاء البطالة في أوساط الشباب؛ (4) استخدام الغذاء مقابل العمل لبناء الاحترام وروح التعاون فيما بين الرجال والنساء.
- 33- وتركز الإجراءات الإيجابية على توفير الأغذية والأصول أو التدريب لفائدة النساء، لكنها لم تبين كيف أن الأسر تنظم الأغذية وتوزعها أو كيف أن العلاقات الأسرية يمكن أن تزيد التكيف في أوقات انعدام الأمن الغذائي.
- 34- وتكشف خبرات التنفيذ في عمليات الطوارئ العوامل الحاسمة على المستوى العملي. وبالنسبة للموظفين الذين يجب أن يعملوا بسرعة فإن الأساس المعياري للقرارات يجب أن يكون واضحاً، حيث لا يتسع الوقت للرجوع إلى الخطوط التوجيهية. فالخط التوجيهي الأساسي يتمثل في الإقرار بكرامة كل شخص وبالحرص على "عدم إيذائه" وحماية كل فرد بدءاً من الفتيات اللواتي يجمعن الحطب حتى الأولاد الذين يجبرون لكي يكونوا مقاتلين. وعلى الشركاء ذوي الخبرة في مجال التمايز بين الجنسين أن يكونوا مثاليين لكن كثيراً ما لا يكون هناك خيار. والموظفات والشركاء هم عناصر أساسية بما في ذلك النساء ذوي الخبرات في اللهجات المحلية اللواتي يمكن استشارتهن نيابة عن النازحات.
- 35- وقد وجد المقيمون، آخذين في الحسبان هذه العوامل على المستوى العملي إلى جانب المصالح والإيدولوجيات المتنافسة، أن هناك ثلاثة عوامل قد حددت من مدى تقبل مراعاة المنظور الجنساني وهي: (1) الافتقار إلى الاستيعاب لأسباب من بينها النزوع إلى الافتراض بأنها تشتمل على امتيازات غير مشروطة للمرأة؛ (2) انشغالات إزاء التعارضات مع الثقافات المحلية؛ (3) ضغوط حالات الطوارئ.
- 36- وربما يتساءل البرنامج وشركاؤه التشغيليون حول السياسات إذا كان هؤلاء ينظرون إلى التركيز على المرأة على أنه غير مرن وغير ملائم وغير فعال؛ ويعتبرون ويدرسون مبادرات السياسات، من قبيل السياسات المتعلقة بالتمايز بين الجنسين، مسائل ثانوية لتلبية الاحتياجات الغذائية الطارئة، أو لا يفهمون كيف أن معالجة التمايز بين الجنسين أو إزالة العقبات أمام حصول المرأة على الموارد يمكن أن تساعد في تقليص ظاهرة الجوع في حالات الفقر المدقع. ويرحب هؤلاء بالتحليل بمفهوم التمايز بين الجنسين إذا ما تفهموا كيف أن ذلك يمكن أن يحسن برامجهم وأنه يمكن أن ينفذ بأساليب تتمشى مع البيانات المحلية.

## كفاءات البرنامج

- 37- يتطلب تنفيذ السياسات المتعلقة بالتمايز بين الجنسين الموارد على كل المستويات. فعلى مستوى المنظمة، يتطلب التنفيذ القيادة والمراقبة والتنسيق، وعلى المستوى التشغيلي، يتطلب القياديين والموظفين والشركاء الذين يقدرون مستوى تحليل مفهوم التمايز بين الجنسين ويستطيعون أن يضعوا ذلك موضع التنفيذ. وعلى كلا المستويين، يتطلب التنفيذ الموارد المالية والمقدرة على تحديد الفرص "لتوحيد الأداء" عندما يمكن للمساواة بين الجنسين أن تسهم في العديد من رسائل الأمم المتحدة.
- 38- وقد باشر البرنامج سياساته المتعلقة بالتمايز بين الجنسين بالالتزام كبير بين الإدارة العليا والموظفين. لكن زخم هذا الالتزام تضاعف فيما بعد، حيث يميل الموظفون والشركاء إلى عدم الاهتمام بمراعاة المنظور الجنساني. وقد أظهرت التشتت الأخير في وحدة التمايز بين الجنسين إلى تساؤل أهمية مراعاة المنظور الجنساني، وهناك أسئلة تتعلق بكفاءة الموظفين الحاليين في الإشراف على الخبرات الجديدة فيما يتعلق بالسياسات والتنسيق. ويتضمن المشروع الأولان من الخطة الاستراتيجية للفترة (2008-2011) المساواة بين الجنسين فيما بين المبادئ الرئيسية لكنهما لم يتضمنا تنويرها إلى احتياجات

ومساهمات المرأة أو تبينا كيف يمكن للأدوار الجنسانية أن تؤثر في كل هدف من الأهداف الاستراتيجية، وبالتالي، تغفلان الفرصة لتنميط التحليل بمفهوم التمايز بين الجنسين.

39- وعلى المستوى التشغيلي، كانت قدرات البرنامج أكثر إشكالية. ففي ظل الغموض الذي يكتنف السياسات، والمشكلات المتعلقة بتعميمها على الموظفين والشركاء في الميدان، فإن القدرات، على ذلك المستوى، اعتمدت على قيادة المكاتب القطرية والموظفين، الذين يفهمون العلاقات الجنسانية في السياق المحلي، وعلى توجيهات الخبراء. فقيادات المكاتب القطرية الذين يفهمون مراعاة المنظور الجنساني هم وحدهم الذين سوف يناصرون، بصورة فعالة، الشركاء المتعاونين، ويجدون الموارد للتدريب ويحفزون المبادرات المتعلقة بالتمايز بين الجنسين.

40- وتستدعي مراعاة المنظور الجنساني مشاركة الجميع. وهي تتطلب أن يكون جميع الموظفين، وليس فقط منسقو قضايا التمايز بين الجنسين، قادرين على المراقبة والتحليل والابتكار في سياق أعمالهم. وإن المقدره على تنفيذ السياسات تتطلب من البرنامج، شأنه شأن سائر منظمات الأمم المتحدة، منسقين مدربين ومتمرسين على نطاق واسع. لكن المنسقين غالباً ما يكونون فتيات موظفات تم تعيينهن محلياً أو موظفين مبتدئين بسلطات محدودة. واعترافاً بالصعوبات التي تواجه هؤلاء المنسقين، حث البرنامج أفرقة قضايا تمايز الجنسين إدماج الموظفين الرجال وإعطاء الأولوية لتدريب المنسقين في مجال مبادئ التدريب والتعليم.

41- بيد أن جوانب القصور في نظام المنسقين لا تزال موجودة وأن المسؤوليات غالباً ما تفرض دونما اتفاق وأن توصيف الوظائف قلما يتضمن مهام المنسق وأن تقييمات الأداء لا تعير اهتماماً للأعمال المتعلقة بالتمايز بين الجنسين كذلك هناك تصور بأن الأعمال "الحقيقية" لا تترك وقتاً كافياً للاهتمامات الجنسانية. ونظراً لأن المراعاة الفعالة للمنظور الجنساني تتطلب فهماً لكل إجراءات البرنامج، فإن العديد من المنسقين المبتدئين يفتقرون إلى المقدره على تدريب زملائهم. ويعمل النظام عندما يكون هناك منسقون مخلصون وقادرون وأن يكون بعضهم بارزين لكن التحول من دور المرأة في التنمية إلى مراعاة المنظور الجنساني يتطلب الخبرة والوقت والسلطة التي قلما تكون متوفرة لدى المنسقين.

42- ولم تتح مناهج الرصد على المستوى المحلي الفرص لبناء القدرات المتعلقة بالقضايا الجنسانية في أوساط الموظفين والشركاء المحليين. فمساعده البرامج وراصدوا المعونة الغذائية والشركاء المتعاونون على مستوى البرنامج يجمعون البيانات المفككة بحسب الجنس لكنهم نادراً ما يطلونها أو يكملونها برصد نوعي؛ وعندما يقومون بذلك تكون المتابعة محدودة. ومع أن هناك اهتماماً بالمدخلات والمخرجات، إلا أن هناك محاولات ضئيلة لتقييم التأثيرات وفرصاً نادرة لمناقشة العلاقة بين الأدوار الجنسانية المحلية وآليات البرنامج.

43- وترتيباً على ذلك، فإن رصد توفير المعلومات الغذائية والصحية للأمهات لم يطرح تساؤلات حول إدراج الآباء وتوعيتهم. وإن الاحتفاء بمشاركة المرأة في لجان الإشراف عندما تكون هناك مشاركة ضئيلة من جانب الرجال لم تثر تساؤلات حول الحاجة إلى الرجال لاقتسام المسؤوليات بشأن الأمن الغذائي.

44- وتعتمد قدرات البرنامج على الموارد المالية المخصصة. وقد تكهنت السياسات بمنهجين اثنين للتمويل هما: المخصصات الداخلية والخارجية الخاصة، وإدراج المصاريف المتعلقة بالقضايا الجنسانية في جميع ميزانيات البرامج. وتدفع الأموال الخاصة للمسوحات ومبادرات التدريب، بينما تغطي الأموال الداخلية استعراض منتصف المدة والتقييمات النهائية والميزانيات السنوية لوحدة التمايز بين الجنسين. ولكن نظراً لأن البرنامج لم يدرج تكاليف التشغيل المباشرة أو تكاليف الدعم المباشرة بشأن القضايا الجنسانية، فإنه لا يستطيع أن يبين الموارد المنفقة على المستوى التشغيلي فيما يخص النساء والفتيات كمستفيدات أو على المبادرات المتعلقة بالقضايا الجنسانية.

- 45- وعلى المستوى التشغيلي، فإن المديرين الذين يدركون أهمية مراعاة المنظور الجنساني قد أعاقهم الافتقار إلى الموارد، وأشار العديد منهم إلى أنه لو كانت لديهم موارد لمراعاة المنظور الجنساني لكانوا قدموا أعمالاً أكثر.
- 46- كذلك تعرفت قدرات البرنامج بسبب الإخفاق في إدراج الموارد المتاحة والبناء عليها. فعلى سبيل المثال، توجد لدى الوكالات الأخرى التي يوجد مقرها في روما دورات تدريبية ووسائل للتقييم وخبراء. وعلى المستوى القطري، لا يشارك البرنامج دائماً في مجموعات العمل الجنساني التابعة للأمم المتحدة، وأن المنسقين المبتدئين الذين يرسلهم لا تكون لديهم المعرفة الكافية بالقضايا الجنسانية ليروا ارتباطات، من قبيل الحاجة إلى دراسة العنف ذي البواعث الجنسانية، نظراً لأن توزيع الأغذية في سياقات الندرة غالباً ما يؤثر توترات أسرية.
- 47- كذلك هناك أوقات يستطيع فيها البرنامج أن يروج المساواة بين الجنسين دون أن يستخم موارده المحدودة بإنشاء شراكات في المواقع والعمل في تتابع مع الآخرين. ويصل البرنامج عادة إلى الضعفاء قبل الجهات الأخرى وينفذ التقييمات التي يمكن أن تحدد الاحتياجات المتعلقة بنوع الجنس. بل وحتى عندما يقدم البرنامج المساعدات الغذائية قصيرة الأمد فحسب، يستطيع أن يقيم علاقة، مثلاً مع اليونيسيف، التي تستطيع بدورها تحسين المرافق أو المناهج المدرسية حيث تكون برامج التغذية المدرسية التي ينفذها البرنامج قد زادت من عدد الفتيات المسجلات فيها، ومع صندوق الأمم المتحدة للسكان، الذي يستطيع أن يوفر التدريب على الخبرات الحياتية لأزواج الفتيات اللواتي يتلقين أغذية مقواة، ومع صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، الذي يمكن أن يدعم تمويل القضايا الجنسانية، حيث لا يوجد لدى الحكومات المحلية تمويل للخدمات الاجتماعية المدعمة بالمتطوعات.

## الاستنتاجات والتوصيات

### التقييم الإجمالي

- 48- أنتى المقيمون على مصممي سياسات البرنامج في مجال التمايز بين الجنسين للفترة (2003-2007)، الذي حقق نجاحاً رئيسياً بالمقارنة مع المنظمات الأخرى، من حيث أنه قد عزز النظر إلى النساء والفتيات ليس لكونهن مستفيدات ضعيفات بل لكونهن مساهمات رئيسية في الأمن الغذائي والأسري والمجتمعي. ويمثل هذا أساساً ضرورياً للمساواة بين الجنسين. لكن البرنامج يظل متخلفاً من حيث تحليل وتعميم مفهوم التمايز بين الجنسين بسبب الطريقة التي كتبت بها السياسات من جهة وبسبب عدم ربطها بالميدان من جهة أخرى.
- 49- وكان تنفيذ السياسات قوياً نتيجة للإجراءات الإيجابية التي صممت لتوسيع التنفيذ ليتجاوز مستوى المقر إلى الميدان بفضل نظام للرصد عزز الامتثال. فقد أرسيت هذه العناصر أساساً سليمة لكن بعض القائمين على التشغيل تصوروا كنظام موحد وغير مرن وأثاروا مسألة الحاجة إلى مناهج محلية.
- 50- ونظراً لأن المؤشرات تقيس المخرجات بدلاً من أن تقيس الحصائل، فإنها لم تؤيد الاستنتاجات المتعلقة بتأثير الالتزامات المعززة تجاه النساء على حياة النساء وأسرن.
- 51- ونشأت بعض جوانب القصور عن قضايا عمومية: (1) توجيه الاهتمام إلى المخرجات بدلاً من الحصائل؛ (2) الإخفاق في تحليل البيانات المجمع والاستفادة منها؛ (3) محدودية الموارد المؤسسية لتنمية القدرات؛ (4) التركيز على تسليم الأغذية إلى ممثلي الأسر وإبلاء اهتمام أقل لتوزيعها في داخل الأسر.

52- لقد كانت هناك إرادة سياسية وموارد في البداية، وأن أخصائي البرنامج فيما يتعلق بالتمايز بين الجنسين أبدوا إخلاصاً استثنائياً في أعمالهم لكن القيادة والموارد تضاءلت. فقد اعتقد العديدون أن التركيز على النساء قد أنجز وأن مراعاة المنظور الجنساني لم يعد مهماً.

## قضايا للمستقبل

53- إحياء مهمة مراعاة المنظور الجنساني. يحتاج البرنامج إلى إيجاد طرق منظورة ومهمة ومستديمة لإظهار الأهمية المتواصلة لمراعاة التمايز بين الجنسين كتطبيقات إنسانية وإنمائية جيدة وكمسألة مساواة.

54- استكمال الانتقال من دور المرأة في التنمية إلى مراعاة المنظور الجنساني. لقد آن الأوان أن يعطي البرنامج معنى حقيقياً لمفهوم التمايز بين الجنسين وذلك، على سبيل المثال، بإدراك كيف يمكن أن يساعد الرجال في حماية النساء في مخيمات اللاجئين وكيف يستطع الآباء اقتسام المسؤولية بشأن تغذية الأطفال. ويجب أن يكون الهدف العام إيجاد علاقات احترام بين الجنسين مع إدراج قضايا الجنسانية كمنهج وتحليل القضايا الجنسانية كوسيلة رئيسية. وهناك حاجة إلى بناء جديد للقدرات.

55- إعادة توجيه المنهج المؤسسي لتمكين المناهج التي توضع حسب السياق. يطبق البرنامج اللامركزية في اتخاذ القرارات وقد ازدادت الخبرات والموارد المتعلقة بنوع الجنس على المستويين الإقليمي والقطري. وأصبح الموظفون والشركاء يدركون على نحو متزايد منافع تحليل القضايا الجنسانية ويؤيدون المساواة بين الجنسين. ويرى المزيد من الشركاء أهمية إشراك الأولاد والرجال في تحسين العلاقات الإنسانية لفائدة الجميع إضافة إلى معالجة احتياجات المرأة. ومن جهة أخرى، فإن منزلة النساء والفتيات ومكانة أو مرونة الأدوار الجنسانية ونوعية العلاقات الجنسانية تتباين من مكان إلى آخر، وبالتالي، فهناك حاجة لدعم المبادرات والتجديد على المستوى التشغيلي.

56- حشد الموارد وتخصيصها على المستوى التشغيلي. نظراً لأن الموارد تتسم بالندرة ولأن البرامج المشتركة مكلفة، فإن الموارد المخصصة للقضايا المتعلقة بالقضايا الجنسانية يجب توجيهها إلى أهدافها بحذر ودقة. وتحتاج المكاتب القطرية إلى أموال لبناء القدرات والدعم الفني ولإيجاد فرص استراتيجية، لكن غير متوقعة، لترويج المساواة بين الجنسين. وبدلاً من أن يلجأ البرنامج إلى جعل جميع الموظفين على مستويات متوسطة من الفهم يمكنه أن يدعم أولئك الموظفين الأكثر "تبصراً" والذين يستطيعون الاضطلاع بدور القيادة واقتسام المسؤولية، وذلك بتناوبهم في التعيينات المقبلة. وهكذا تكون نجاحات تلك المكاتب القطرية التي تبذل الجهود وتحقق النتائج بمثابة قدوة للمكاتب الأخرى.

## التوصيات

57- يقترح المقيمون التوصيات التالية:

### أولاً - اتخاذ خطوات فورية لتعريف الجمهور بالالتزامات المعززة تجاه النساء والمساواة بين الجنسين.

- ← إصدار السياسات الجديدة المتعلقة بتمايز الجنسين مع التأييد الشديد من جانب الإدارة العليا.
- ← إصدار ونشر نسخة جديدة من الخطة الاستراتيجية للبرنامج تتضمن القضايا الجنسانية (2008-2011).



← تحسين المحتوى الجنساني للبيانات العامة التي يصدرها البرنامج من خلال تدريب موظفي الإعلام الجماهيري في مجال مراعاة المنظور الجنساني.

### ثانياً: بناء قدرات مراعاة المنظور الجنساني بتعزيز التدريب والتوجيه

58- تتطلب مراعاة المنظور الجنساني موظفين وشركاء يفهمون تحليل القضايا الجنسانية. ويجب أن تشمل السياسات الجنسانية الجديدة خطة عمل استراتيجية لبناء القدرات وقائمة بالمتطلبات التي يمكن أن تشمل:

- ← التدريب الأساسي لجميع الموظفين والشركاء الجدد وربما من خلال الأقران المضغوطة تفاعلية كذلك التي تستخدم في التدريب فيما يتعلق بالتحرش الجنسي؛
- ← تدريب المديرين القطريين ونوابهم ومديري البرامج؛
- ← خيارات متعددة بشأن الميدان، وإدراج الخبرات الجنسانية المهنية والتعلم من التجربة؛
- ← إيجاد بديل عن برامج التدريب المشتركة كتقديم منح أو إيصالات حيث يستطيع المديرون القطريون الحصول على الموارد التي تمكنهم من تعيين خبراء القضايا الجنسانية لتقديم المساعدات الفنية أو التدريب؛
- ← الفرص لتعيين خبراء القضايا الجنسانية في المكاتب الإقليمية لتوفير الخبرة الفنية وترويج تبادل الخبرات بين بلدان الإقليم.

59- يجب أن يكون الرصد والتقييم أساساً للتعلم والابتكار. ويتوقع من البرنامج أن تحلل البيانات وأن تدعو الموظفين والشركاء المتعاونين لتبادل الملاحظات والاهتمامات والخبرات فيما يتعلق بالقضايا الجنسانية.

60- وقد أبدى البرنامج رغبته في إتباع نهج تجديدية فيما يتصل بالالتزامات المعززة تجاه النساء. وينبغي أن يستخدم سياساته الجديدة المتصلة بالتمايز بين الجنسين لتشجيع التفكير المستقبلي والتعاون مع سائر الوكالات في بحث تأثيرات المناهج المختلفة، وفي الوقت ذاته، دعم الأمن الغذائي المستدام والتركيز على بناء القدرات وتسليم البرامج وعلى التكيف الأسري. ولا يوجد هناك مبرر للإدعاء، كما يفعل العديرون، بأن من الصعب تحديد ما إذا كانت البرامج تفيد المجموعات المستهدفة ومن ثم الإدعاء، دونما دليل، بأنها فعالة. وهناك أساليب سريعة وذات مردودية في توفير التقييمات المقبولة للحصائل والتأثيرات التي تدخل ضمن القدرات المالية والمهنية وتجميع البيانات لدى البرنامج.

### ثالثاً- إعادة توجيه الأدوار في المقر الرئيسي والمكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية

61- يجب أن يركز المقر الرئيسي على ما يلي:

- ← الإيضاح أن البرنامج يأخذ مسألة مراعاة المنظور الجنساني على نحو جاد؛
- ← إيجاد التزام بمراعاة المنظور الجنساني وذلك بإشراك الموظفين واقتسام النجاحات؛
- ← تعبئة وإدارة الدعم المالي والفني للمكاتب القطرية والمكاتب الفرعية والشركاء المتعاونين؛
- ← تجميع واقتسام التقارير من الميدان.

62- أما الجوانب الأخرى لمراعاة المنظور الجنساني فيجب تركها للاحتياجات والمبادرات حسب السياق.

63- ويجب أن تكون المكاتب القطرية مسؤولة عما يلي:

- ← الاضطلاع بمهام التحاليل المتعلقة بالقضايا الجنسانية واكتساب إمكانات الوصول إليها؛



- ◀ صياغة الإجراءات المستهدفة والملائمة محليا واستنباط المؤشرات المجدية وذات المغزى؛
- ◀ توفير التدريب أو الخبرة فيما يتعلق بالقضايا الجنسانية؛
- ◀ تحديد الموارد واجتذاب التمويل الموجه للقضايا الجنسانية من الجهات المانحة على المستويات القطرية.

64- وبغية تحويل التمويل والمراقبة إلى المستوى المحلي، يمكن استخدام آليات كالتمويل بالمنح مثل آلية تمويل القضايا الجنسانية في إدارة عمليات حفظ السلام للأمم المتحدة حيث يمكن للمكاتب القطرية تقديم المقترحات بشأن المبادرات المتعلقة بالقضايا الجنسانية. ويمكن استخدام الأموال لتشجيع الوكالات التي يوجد مقرها في روما لاقتسام الموارد.

## الموارد البشرية

65- لقد كان أداء رصد القضايا الجنسانية متباينا. فنسبة النساء العاملات في البرنامج قد إزدادت بصورة مطردة ومع أن الفجوة بين الرجال والنساء لا تزال تتزايد كمستوى الزيادات في الأقدمية، فإن الفجوة عند مستوى الإدارة العليا قد تضاعفت. ففي عام 2003، كانت نسبة الموظفين الرجال في البرنامج عند مستوى ف 5 وما فوق 27.8 في المائة من مجموع الرجال، بينما كانت نسبة النساء الموظفات في مرتبة ف 5 أو ما فوق 10.2 في المائة من مجموع النساء. وفي عام 2007 أصبحت هذه النسبة 29.8 في المائة بين الموظفين الرجال و22.5 في المائة بين الموظفات النساء. وأصبحت نسبة نائبات المديرين القطريين 36 في المائة من النساء في عام 2007 مقابل 17 في المائة في عام 2001.

66- وحدث تقليص في نسبة النساء كمديرات قطريات، حيث انخفضت من 28 في المائة في 2001 إلى 23 في المائة في 2007. كذلك تراجع البرنامج في تعيين النساء في المراكز الوظيفية الشاقة المصنفة في فئة "دال" أو "هاء". ووجد مسح المتابعة، الذي أعدته وحدة التمايز بين الجنسين، أن نسبة النساء العاملات كراصدات للأغذية انخفضت من 40 في المائة في 2003 إلى 30 في المائة في 2006.

67- كذلك وجد المقيمون أن هناك إحباطاً واسع النطاق. فعلى سبيل المثال، واجه المديرين صعوبات في إيجاد المرشحات المؤهلات، الأمر الذي أدى إلى تعيينات مخيبة للأمال ووجدت النساء عناء في المشاركة في ظل ثقافة عملية يتصورن بأنها يهيمن عليها الرجال مع فرص محدودة للترقية.

68- وتتأثر أهداف الموارد البشرية للسياسات المتصلة بالتمايز بين الجنسين بقضايا مماثلة للقضايا البرمجية. فمن جهة أولى، نجدها تركز غالباً على الأهداف بدلاً عن تفهم العقبات المتعلقة بنوع الجنس أو استنباط استراتيجيات للتغلب عليها. ففي كل مجال تكون فيه المرأة أقل تمثيلاً تفرض تحديات مختلفة وتتطلب استراتيجيات متباينة. وأن زيادة نسبة النساء على المستويات العليا قد تتطلب إرادة سياسية أقوى، حيث أن وجود استراتيجية طويلة الأمد بشأن النساء في وظائف ف 5 وما فوق يمكن أن تركز على تدريب وتطوير النساء في البرنامج. فالمبادرات الأخيرة في مجال تخطيط التعاقد الوظيفي والتدريب على الإدارة لفائدة النساء تمثل خطوات في الاتجاه الصحيح.

69- ومن ناحية ثانية، فإن مبررات الإجراءات المستهدفة بشأن النساء هي أن هذه الإجراءات تروج للمساواة والفعالية في مكان العمل. لكن الصلاحيات والأهداف ليست بالضرورة المنهج الأفضل. ومن جهة أخرى، فإن وجود منهج استراتيجي من شأنه أن يعمق الوعي بمنافع برامج تعيين المزيد من النساء، إذ على سبيل المثال، تستطيع مراقبات الأغذية أن تتصل وتتواصل مع النساء المستفيدات ومع الرجال والنساء معاً لإقامة علاقات فعالة في مجال القضايا الجنسانية والجمع بين وجهات نظر الرجال والنساء في مكتب قطري معين يروج الحل الخلاق للمشاكل.



70- ومن جهة ثالثة، فإن الممارسات الحيادية تجاه القضايا الجنسانية كانت لها تأثيرات متباينة على الرجال والنساء. فعندما تقلل اللامركزية الرقابة من جانب الفنيين في الموارد البشرية في روما وتنشئت السلطات في تعيين الموظفين، تكون هناك حاجة إلى التأكد من أن المديرين المعيّنين يتفهمون الانحيازات غير المقصودة كالميل لاختيار موظفين لديهم خلفيات أو خصائص مألوفة.

71- ومن جهة رابعة، فإن سياق التعيين قد تطور وإن الخلفيات والمعلومات بشأن الموظفين المستخدمات قد تغيرت. ففي البرنامج حالياً مجموعة واسعة من النساء المتمرسات وقد عين العديد منهن على المستوى المحلي وهن يسعين لاكتساب الخبرات المهنية في حالات الطوارئ. وبدلاً من السعي لتعيين موظفات دوليات يستطيع البرنامج ترويج تعيين الموظفين ذوات الخبرة في مجال عمل البرنامج في الوظائف المحلية. كذلك تغيرت الأدوار المتعلقة بنوع الجنس ولم تعد التحديات قاصرة على إيجاد النساء المؤهلات والمتمرسات ذلك لأن الانشغالات الأسرية ربما تكون مهمة بالنسبة للآباء كما هو الأمر بالنسبة للأمهات. وقد تكون النساء والرجال مهتمين بالوظائف الشاقة عندما يكونون شباباً وعزاباً. لكن عندما يصبحون آباء يصبح لديهم تحفظات ولا يسعون لشغل مثل هذه الوظائف حتى يصبح أطفالهم مستقلين.

## توصيات عامة

72- ينبغي للبرنامج، بدلاً من أن يتوقع تحسيناً في جميع المجالات وعلى كل الصعد، أن يركز على المجالات ذات الأولوية. فينبغي، على وجه الخصوص، العثور على النساء المؤهلات لاحتلال المستويات العليا من الوظائف القيادية في البرنامج، وبشأن البيئات، حيث يتطلب الأمر تعيين موظفات للوصول إلى المسفيدات (مثل ذلك البلدان والبيئات المحافطة، حيث ترتفع فيها نسب العنف ذو البواعث الجنسية والجنسانية).

73- ويجب على البرنامج، من أجل تعيين النساء المؤهلات والاحتفاظ بهن، أن يعالج قضايا تنظيمية. فالرغبة في تعيين النساء يجب أن يتأتى من تعيين مديري وموظفي الموارد البشرية الميدانية. ويحتاج بعض الموظفين إلى تفهم السبل التي يكون فيها النساء دور حيوي في تسليم المساعدات الغذائية. وهناك آخرون يتفهمون هذه القضايا لكنهم يحتاجون إلى اكتساب الخبرات وتلقي الدعم.

74- ولقد دخل العديد من الرجال والنساء المؤهلين إلى الأمم المتحدة من خلال التعيينات المحلية في السنوات الأخيرة. وتوجد لدى البرنامج مجموعة كبيرة من النساء الخبيرات المعينات محلياً والعاملات في رصد المعونة الغذائية والمساعدات البرامجية. ويمكن معالجة بعض قضايا التوازن بين الجنسين بإزالة العقبات التنظيمية أمام تدريبهن وترقيتهن.