

التزامات برنامج الأغذية العالمي تجاه النساء: تقرير مرحلي عن التنفيذ (١)

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

المجلس التنفيذي
الدورة السنوية

روما، ١٧ - ١٩٩٩/٥/٢٠

قضايا السياسات

البند ٤ من جدول الأعمال

الموجز

درس هذا الاستعراض مواقف الموظفين ووضع الآليات والهيكل التي من شأنها أن تؤثر على تنفيذ التزامات برنامج الأغذية العالمي تجاه النساء. وتبين أن الاهتمامات الخاصة بقضايا الجنسين تؤلف جزءاً من اهتمام متزايد باستخدام المعونة الغذائية لتعزيز التنمية المستدامة، من خلال إشراك المستفيدين وتمكينهم. وأولى اهتمام لعناصر بيئة العمل في البرنامج التي تؤثر على توظيف السيدات وبقائهن في العمل وبخاصة عناصر الأمن والمضايقة وحقوق الموظفين. ولوحظ أن نسبة النساء في الفئات المهنية والعليا قد ارتفعت ارتفاعاً كبيراً من خلال التمييز الإيجابي.

وقد وفرت الإرشادات بشأن السياسات والمشورات التقنية، وجمعت الأموال وخصصت، ورصد التقدم وقدمت تقارير عنه من خلال فريق العمل الخاص بقضايا الجنسين ونقاط الاتصال لقضايا الجنسين ووحدة قضايا الجنسين في مصلحة العمليات. ولوحظ أن تدني مركز نقاط اتصال لقضايا الجنسين في المكاتب القطرية يشكل عائقاً كبيراً. واعتبر أن توفير مستوى مناسب من الموظفين لوحدة قضايا الجنسين أمر أساسي لضمان توفير رقابة فعالة على تنفيذ الالتزامات.

وتبين عدم وجود صورة عامة كاملة لعملية التدريب في مجال قضايا الجنسين وانتقد بعض الموظفين التدريب في هذا المجال على أساس أنه نظري أكثر من اللازم. ومع ذلك فقد أفضت عملية التدريب إلى تعزيز قدرة الموظفين على تصميم البرامج للنساء وعلى جمع إحصاءات مفصلة حسب الجنس. وأدى ضعف وظيفة الرقابة في وحدة قضايا الجنسين في فترة ١٩٩٧-١٩٩٨ وعدم توافر نظم حسابية مخصصة إلى تعذر إجراء أي تحديد كامل للمبالغ التي جمعت وأنفقت على البرامج المتعلقة بقضايا الجنسين بما في ذلك التدريب.

ولقد تزايد الأخذ بقضايا الجنسين والمرأة عند تصميم المشروعات، وأصبح ضرورياً التأكيد على مفهوم الاحتياجات الاستراتيجية للمرأة (وليس احتياجاتها العملية) مع التركيز على توليد الأصول المادية واتخاذ القرارات وإدارة الموارد. ونادراً ما كانت تجرى في الماضي مسوحات أساسية وهي المسوحات البالغة الأهمية لقياس التقدم نحو الوفاء بالالتزامات المقطوعة تجاه النساء. ويجري حالياً تصميم نماذج لتقديم التقارير وجمع البيانات المفصلة بحسب الجنس. ولا بد من تطوير طرق لتحديد التأثير التفريقي للمعونة الغذائية على النساء والرجال على نحو أدق. فكثيراً ما لا تتوافر لدى شركاء التنفيذ القدرة على توليد بيانات مفصلة بحسب الجنس. وحتى الآن لم يقد أي مكتب قطري بتقييم مرحلي لتأثير أو أداء الالتزامات تجاه النساء. ولكن بعض المكاتب القطرية، سعياً منها إلى تحسين التوجيه والبرمجة، تقوم بتحليل الضعف ووضع خرائطه، معتمدة على بيانات هي في معظمها من جمع الآخرين. وقد يدرس البرنامج إمكانية قيامه بجمع بياناته بنفسه مما سيمكنه من تقييم احتياجاته ومن التوجه إلى أسر مخصصة ونساء محددات. وقام البرنامج برسم سياساته على نحو يفي بالاحتياجات الغذائية الأساسية للأمهات والأطفال الصغار ولا بد من استقصاء العلاقة بين حقوق المرأة والالتزامات تجاه النساء والحق في الغذاء وكذلك العلاقة بين نوع الجنس والتنمية والمعونة الغذائية.

ويؤكد الاستعراض المرحلي أن النجاح في الوفاء بالالتزامات تجاه النساء سيتوقف إلى حد كبير على السياق القطري الذي يعمل فيه البرنامج. ومن غير المحتمل أن تتحقق أهداف الالتزامات بحلول عام ٢٠٠١، إلا إذا أدخلت تعديلات على طريقة تنفيذها. وإلا فسيجري إعادة صياغة الالتزامات بأهداف أكثر قابلية للتحقيق. وينبغي إيلاء اهتمام أكبر لمسألة تمكين المرأة من خلال أنشطة البرنامج. وقد أدرج في الملحق قائمة بمؤشرات الأداء والتأثير التي يمكن أن تعتمد لتقييم المشروعات وقياس التقدم المنجز نحو الوفاء بالالتزامات تجاه النساء.

(١) أدار عملية الاستعراض المرحلي موظف تقييم من قسم التقييم في البرنامج. وأعد هذا التقرير المختص رئيس فريق الاستعراض المرحلي وهو مستشار متخصص في الأمن الغذائي وقضايا الجنسين. وأجريت البحوث في مقر البرنامج وفي ١٠ بلدان في الفترة بين أكتوبر/تشرين الأول إلى ديسمبر/كانون الأول ١٩٩٨. وقام بالبحوث على صعيد المكاتب القطرية والبحوث الميدانية رئيس الفريق وأعضاؤه. وهم أربعة خبراء استشاريين في قضايا الجنسين وأحد كبار مستشاري البرنامج في قضايا الجنسين بمساعدة من نقاط الاتصال لقضايا الجنسين وموظفين آخرين في المكاتب القطرية والإقليمية.



Distribution: GENERAL
WFP/EB.A/99/4-B
6 April 1999
ORIGINAL: ENGLISH

طُبعت هذه الوثيقة في عدد محدود من النسخ. يمكن الإطلاع على نائق المجلس التنفيذي في صفحة برنامج الأغذية

العالمي في شبكة الانترنت على العنوان التالي: (http://www.wfp.org/eb_public/EB_Home.html)

مذكرة للمجلس التنفيذي

الوثيقة المرفقة مقدمة للمجلس التنفيذي لينظر فيها

وفقا لقرارات المجلس التنفيذي المتعلقة بأساليب عمله التي اتخذها في دورة انعقاده العادية الأولى لعام ١٩٩٦، فإن وثائق العمل التي أعدتها الأمانة لتقدم للمجلس قد روعي فيها عنصرا الإيجاز وعرض المسائل بشكل يسهل أمر البت فيها واتخاذ القرار بشأنها. ويجب أن تدار أعمال المجلس التنفيذي بأسلوب عملي يقوم على التشاور المستمر بين أعضاء الوفود والأمانة التي لن تدخر وسعا في وضع هذه التوجيهات موضع التنفيذ.

تدعو الأمانة أعضاء المجلس الذين يرغبون في إبداء بعض الملاحظات أو لديهم استفسارات تتعلق بمحتوى هذه الوثيقة الاتصال بموظفي برنامج الأغذية العالمي المذكورة أسمائهم أدناه، ويستحسن أن يتم الاتصال قبل ابتداء اجتماعات المجلس التنفيذي. إذ أن الغرض من هذه الترتيبات هو تسهيل عمل المجلس عند النظر في الوثائق في الجلسات العامة.

الموظفان المسؤولان عن الوثيقة هما:

رقم الهاتف: 066513-2029	A. Wilkinson	مدير مكتب التقييم:
رقم الهاتف: 066513-2981	A. de Kock	موظف التقييم:

الرجاء الاتصال بأمين الوثائق إن كانت لديكم استفسارات تتعلق بإرسال الوثائق المتعلقة بأعمال المجلس التنفيذي أو استلامها وذلك على رقم الهاتف التالي: (066513-2641).



هدف الاستعراض ونطاقه (١)

- ١- أجري الاستعراض بهدف تقييم طريقة البرنامج في معالجة قضايا الجنسين وتحديد مدى سلامة الآليات التي أنشئت في الفترة ١٩٩٥-١٩٩٦ لتنفيذ الالتزامات تجاه النساء. وركز على تحديد مدى تأثير مواقف الموظفين من قضايا الجنسين على تنفيذ الالتزامات.
- ٢- من المبكر جدا تقدير آثار الالتزامات تجاه النساء على المستفيدين، لذلك لم تبذل أي جهود لمعالجة معايير الالتزامات. ومع ذلك فقد خصص بعض الوقت ميدانيا لتحديد ما إذا كانت المشروعات تأخذ بالمتطلبات التي تنص عليها الالتزامات ومدى حسن تطبيقها، وإلى أي مدى يتطابق التنفيذ مع الأنشطة المدرجة في خطط عمل المكاتب القطرية فيما يتعلق بقضايا الجنسين، وما إذا كانت برامج قضايا الجنسين تحسن (أو من المحتمل أن تحسن) وضع المرأة في السياق العريض لعمليات البرنامج.
- ٣- أجريت بحوث ومقابلات في المقر الرئيسي وجرت تحريات في الميدان وفي عشرة مكاتب قطرية. ويقدم هذا التقرير ملخصا لهذه النتائج وكذلك للتوصيات المتعلقة بالالتزامات تجاه النساء ذاتها وبتنفيذها على صعيدي الميدان والمقر الرئيسي وبالمؤشرات اللازمة لقياس حساسية المشروعات لقضايا الجنسين والتقدم المحرز نحو الوفاء بالالتزامات بحلول عام ٢٠٠١.

اعتماد الالتزامات تجاه النساء

- ٤- كانت الالتزامات تجاه النساء من النتائج التي تمخض عنها المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة الذي عقد في بكين في سبتمبر/أيلول ١٩٩٥ وجاءت الالتزامات تجسيدا لجهود البرنامج خلال العقد السابق من أجل تحسين نوعية المساعدات التي يقدمها عن طريق تعزيز المساواة بين الجنسين في برامجهم. وكان البرنامج قد أجرى قبل مؤتمر بكين عدة دراسات لاستعراض أنشطة البرامج القطرية الجارية والمقررة لمقارنتها بتوقعات المساواة بين الجنسين التي وضعت عام ١٩٨٥. وبينت هذه الدراسات أنه في كثير من الحالات لم تجر معالجة قضايا الجنسين في المشروعات المدعومة من البرنامج وأن الجهود الرامية إلى إيصال مساعدات الإغاثة إلى أشد النساء فقراً أخفقت في حالات كثيرة، وأن النساء نادراً ما يتحكمن بالمشروعات أو بتوزيع المعونة الغذائية أو يتخذن قرارات بشأنها، وأن مشروعات التنمية المدعومة من البرنامج لا تؤدي بالضرورة إلى تمكين المرأة، وكل ذلك لأن البرنامج وشركاءه ما زالوا لا يعرفون، إلا بحدود ضيقة نسبياً، كيف تتسق البرامج المراعية لقضايا الجنسين وكيف تنفذ. وكما ورد في أحد التقارير فإن "موظفي البرنامج يفسرون ولايتهم أساساً، وأحياناً حصراً، بحدود علاقتها بالجوانب التقنية والإمدادية لعمليات المعونة الغذائية".

(١) أجريت الاستعراضات الميدانية في كل من أذربيجان وبنغلاديش وبوليفيا وبوركينا فاسو وإثيوبيا وغواتيمالا ولبيريا وأوغندا وفيتنام واليمن. واختيرت البلدان بناء على المعايير التالية: أن تكون من أقاليم البرنامج الأربعة، وأن تشمل معا سائر أنواع البرامج (الطوارئ المعقدة والطويلة الأجل؛ وإغاثة الطوارئ؛ والمشروعات الإنمائية؛ والمشروعات العاجلة)؛ وأن تتوفر في بعضها بيئة قطرية واسعة تؤثر على قدرة البرنامج تعزيز برامجهم الخاصة بقضايا الجنسين. وقد أعدت تقارير قطرية منفصلة وألحقت بالتقرير الكامل عن الاستعراض المرهلي، وهو متاح من مكتب التقييم، باللغة الإنكليزية فقط.



- ٥- وبذلت جهود من أجل بلورة أهداف البرنامج لمؤتمر بكين وطلب إلى المديرين القطريين تقديم أفكار عن الموضوع وعقد الموظفون الميدانيون في الأقاليم اجتماعات سابقة على المؤتمر لإعداد مساهمة البرنامج فيه. ووضعت برامج عمل إقليمية وأنتج فيلم بعنوان "النساء آخر من يأكل" وبناء على هذه الدراسات والمناقشات الداخلية وتوصيات المكاتب القطرية جرى وضع مجموعة "أهداف من أجل المرأة" ليتم تحقيقها بحلول عام ٢٠٠١. وتمت صياغة التزامات البرنامج تجاه النساء من مدخلات من المديرين الإقليميين لإدارة العمليات ومن نقاط الاتصال الخاصة بقضايا الجنسين ومن مديري دوائر مختلفة في البرنامج بإشراف مدير قسم الاستراتيجية والسياسات وبقية الموظفين التنفيذيين.
- ٦- وبعد مؤتمر بكين، طلبت المديرية التنفيذية إلى المكاتب القطرية و وحدات المقر الرئيسي تحديد الخطوات المطلوبة للوفاء بالالتزامات تجاه النساء ووضع مؤشرات قابلة للقياس لرصد التقدم المحرز. وفي هذه الأثناء جرى إنشاء فريق عمل لقضايا الجنسين في المقر الرئيسي للبرنامج مهمته تقديم المشورة بشأن الاستراتيجية الكلية المطلوبة لوضع خطة عمل للبرنامج لقضايا الجنسين وآليات للرصد ولتعبئة الدعم وتقديم المشورة للقائمين على التنفيذ ولرصد عملية تنفيذ خطة عمل البرنامج لقضايا الجنسين وتقديم التقارير عنها. وقام فريق عمل قضايا الجنسين بإعداد وثائق عن مفاهيم قضايا الجنسين وأدوات التحليل الاجتماعي وتحليل المسائل المتعلقة بقضايا الجنسين وأرسلها إلى المكاتب القطرية لتساعدها في وضع خطط عملها هي لقضايا الجنسين بغرض تحديد الأولويات القطرية والخطوات والمؤشرات القابلة للقياس المطلوبة لتحقيق الأهداف المقررة بحلول عام ٢٠٠١.
- ٧- ولأن أحد الالتزامات يتعلق بالمساواة بين الجنسين في التوظيف والتعيين في البرنامج، فقد بدأ فريق عمل قضايا الجنسين بجمع بيانات عن الموظفين في الفئات المهنية والعليا. واعترف في الوقت نفسه بأن تحقيق هدف بلوغ نسبة ٥٠ في المائة من النساء في الوظائف المهنية بحلول عام ٢٠٠١ ربما يتجاوز، على ضرورته، قدرة المنظمة على التوظيف. فتعيين نساء في ٥٠ في المائة من الوظائف خلال السنوات الخمس التالية لا يمكن مثلاً أن يؤدي إلا إلى رفع نسبة النساء في قوة العمل المهنية للبرنامج إلى ٤٠ في المائة فحسب. ومع ذلك تقرر التوصية بأن يجعل الأداء في هذا القطاع جزءاً من المهام الأساسية لنظام تقييم الأداء لمديري الأقسام ومديري المكاتب. ووافق فريق العمل بالتالي على الإشارة إلى هدف الأمم المتحدة في تحقيق المساواة بين الجنسين بحلول عام ٢٠٠٠ في القسم المتعلق بالموظفين في خطة عمل البرنامج لقضايا الجنسين التي وضعت في صيغتها النهائية في سبتمبر/أيلول ١٩٩٦.
- ٨- وبنهاية عام ١٩٩٦، كانت الجهود المبذولة لتنفيذ الالتزامات تجاه النساء قد قطعت شوطاً. إذ شرع بالتدريب في مجال قضايا الجنسين وتمت صياغة خطط عمل قضايا الجنسين للمكاتب القطرية. وشملت معظم خطط العمل أربع استراتيجيات رئيسية تتطلب تمويلاً خارجياً وهي: الشروع بمشاورات لتقييم الممارسات الجارية والتوصية بالتحسينات المطلوبة لها؛ وبناء قدرات الموظفين في مجالي التحليل والتخطيط؛ ووضع مبادئ توجيهية؛ وتبادل الخبرات. ووضعت خطط في مختلف البلدان للشروع بمفاوضات مع النظراء بشأن التحسينات المطلوبة في برمجة قضايا الجنسين ولجمع بيانات مفصلة بحسب الجنس وللمحد من نقص المغذيات الدقيقة لدى النساء والأطفال المعرضين للخطر وزيادة عدد النساء في الوظائف المهنية في البرنامج وإدراج الالتزامات تجاه النساء في كل الاتفاقات الحكومية والمشتركة بين الوكالات. ووضعت ميزانية قدرها ٧٠٠ ٠٠٠ دولار للفترة المالية ١٩٩٦-١٩٩٧ لتمويل تدريب الخبرات التقنية وتغطية نفقات سفرها واستخدامها. وارتفعت نسبة توظيف النساء من ١٢ في المائة من إجمالي التوظيف عام ١٩٩٤ إلى ٣٩ في المائة عام ١٩٩٦. إلا أن نسبة العاملات في مشروعات المكاتب القطرية لم تتجاوز ٢٠ في المائة.



٩- وشهد عام ١٩٩٧، تعزيزاً للعملية، إذ وضعت مجموعة معيارية من المبادئ التوجيهية لبرامج التنمية والإغاثة والطوارئ. وأجرت المكاتب القطرية دراسات حالات عن فوائد الدعم المقدم من البرنامج وأصدرت صوراً بيانية على النحو المبين في خطط عمل قضايا الجنسين. وعدلت المقررات التدريبية لتراعي قضايا الجنسين، وأعد اقتراح بتمويل تعيين مستشارين إقليميين في قضايا الجنسين ولضمان تطوير مهارات الموظفين في مجالات تحليل قضايا الجنسين وتخطيطها ورصدها وتقييمها. وعقدت اجتماعات إقليمية بشأن قضايا الجنسين وعين اختصاصي ثان بقضايا الجنسين في المقر الرئيسي في منتصف السنة. وتقرر عقد دورات تدريبية عن المشاركة في إدارة المعونة الغذائية ورصد نوعيتها وتقييمها، وعقد بعضها قبل نهاية العام. وحقق مزيد من التقدم في توظيف النساء إذ بلغت نسبة من وُظف منهن عام ١٩٩٧ نحو ٤٣ في المائة من مجموع التعيينات الجديدة.

١٠- إلا أن المستشار المتقدم في قضايا الجنسين غادر المقر الرئيسي للبرنامج في نوفمبر/تشرين الثاني ١٩٩٧ ليتولى وظيفة جديدة في الميدان. ونظراً لعدم توافر المخصصات لم يعين بديل عنها فوراً مما ألقى عملية دفع العملية إلى الأمام على عاتق خبيرة واحدة (وجديدة نسبياً) بقضايا الجنسين سرعان ما استقالت في منتصف عام ١٩٩٨، تاركة فراغاً لم يملأ إلا بتعيين مستشار متقدم جديد لقضايا الجنسين في أواخر العام. (ولم يعين مستشار متقدم ثان بقضايا الجنسين إلا في أوائل عام ١٩٩٩). وهكذا تبدد إلى حد كبير الزخم الذي تحقق خلال فترة ١٩٩٦ - ١٩٩٧، بسبب نقص الموظفين وضياح الذاكرة المؤسسية ونقص التمويل الأساسي وهو ما لا يقل أهمية عنهما.

١١- خصص نحو ٧٠٠ ٠٠٠ دولار لمشروعات صندوق أنشطة قضايا الجنسين للفترة المالية ١٩٩٧ - ١٩٩٨، وطلب تخصيص مليون دولار للفترة المالية ١٩٩٨ - ١٩٩٩، إلا أن هذا المبلغ خفض من الميزانية الأساسية قبل أن يخصص وذلك كجزء من عملية توفير للأموال. وتوقع مكتب الميزانية يومئذ أن يتمكن مستشار قضايا الجنسين المتقدم من الحصول على تمويل خاص للأنشطة الخاصة بقضايا الجنسين على نحو مستقل. إلا أن هذه المبادرة كانت فاشلة نسبياً، إذ لم يتم الحصول إلا على أموال إضافية قليلة لأنشطة قضايا الجنسين من نهاية ١٩٩٧، وحتى أكتوبر/تشرين الأول ١٩٩٨. وكانت المصادر الرئيسية للأموال التي أنفقت على الاستشارات والندوات العملية والأنشطة الخاصة/الأموال المخصصة سابقاً والتبرعات التي جمعتها المكاتب القطرية محلياً. وفي أكتوبر/تشرين الأول ١٩٩٨، أعيد تخصيص مليون دولار كتمويل أساسي لتعزيز أنشطة قضايا الجنسين في عام ١٩٩٩ إضافة إلى نصف مليون دولار أخرى تعهدت بها المصادر الخارجية.

الالتزامات تجاه النساء في البرنامج

١٢- ينبغي عدم النظر إلى الالتزامات تجاه النساء بمعزل عن غيرها لأن حسن تطبيقها يتوقف على مواقف وفرص وآليات وهيكل أوسع نطاقاً.

المواقف والتغير

١٣- تشكل شواغل قضايا الجنسين أسلوباً جديداً في الإدارة في البرنامج وانشغالاً معمقاً بطريقة استخدام الأغذية على صعيدي المجتمع المحلي والأسرة واهتماماً متزايداً باستخدام المعونة الغذائية بطريقة تعزز التنمية المستدامة، من خلال مشاركة المستفيدين وتمكينهم. لهذا فإن البرمجة التي تراعي تمايز الجنسين ما هي إلا جانب واحد من عملية تحول أوسع تتم ضمن المنظمة وتمثل انتقالاً قد يكون صعباً بالنسبة لبعض الموظفين في البرنامج. والواقع أن بعض المقاومة



السياسات المراعية لتمايز الجنسين إنما تصدر عن عدم فهم للتحوّل البرامجي الأعراض وعن موقف دفاعي قائم على شعور غامض بإساءة تصنيف الأمور في الماضي وعن عدم رغبة في التورط في الشواغل على مستوى الأسرة وعدم فهم كيفية تحقيق تنفيذ هذه السياسات عملياً.

١٤- ويشعر بعض الموظفين بأن قضايا الجنسين ليست على تلك الدرجة من الأهمية مقارنة بغيرها من الأعمال الحيوية والملحة. ويعمل الكثير من موظفي البرنامج في ظروف من الضغط تفرض عليهم تنفيذ مهام معقدة (معظمها إمدادي أو مالي أو إداري لا علاقة له إلا نادراً بقضايا الجنسين) ضمن مواعيد صارمة. ولهذه العوامل الخارجية تأثير على الطريقة التي يرى فيها الموظفون في الميدان وفي المقر الرئيسي الالتزامات تجاه النساء وعلى طريقة تنفيذهم لها كما تؤثر على مواقفهم من قضايا تمايز الجنسين.

١٥- وثمة تردد لدى بعض موظفي البرنامج في "فرض" ما يرونه أفكاراً "غريبة" أو "للحركة نسائية" على المستفيدين. ولا شك أن هذا الموقف يؤثر على تنفيذ الالتزامات تجاه النساء. فكثيراً، مثلاً، ما يعتبر بعض الموظفين الجهود التي تبذل لتعزيز تقدم الإناث من خلال استعمال المعونة الغذائية في مشروعات التغذية المدرسية أو من خلال إنشاء لجان نسائية جهوداً غير ملائمة في الثقافات التي يغلب عليها الطابع التقليدي والأبوي. ويعني انعدام الوعي لدى هؤلاء الموظفين بالعلاقة بين حقوق المرأة وحقوق الإنسان العالمية، وبضرورة قيام البرنامج بتشجيع إنشاء نظام معونة قائم على الحقوق، أنهم سيحجمون عن مناصرة التغييرات التي من شأنها تمكين النساء.

بيئة العمل

١٦- تؤثر بيئة العمل في البرنامج خصوصاً على توظيف النساء واستبقائهن في الوظائف. وهذا سبب إدراجها ضمن نطاق هذا الاستعراض. فهناك ثلاث قضايا على درجة من الأهمية هي: الأمن وتوظيف النساء في البرنامج؛ والمضايقة الجنسية؛ وحقوق الموظفين.

١٧- يؤثر انعدام الأمن على الموظفين إناثاً وذكوراً على حد سواء، عموماً في المقار الميدانية وخصوصاً في الوظائف الشاقة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر. ويتراوح انعدام الأمن من قطع الطرق والسرقة إلى الاعتداء والاعتصاب والاعتداءات التي تستهدف الأجانب والحرب المفتوحة بما في ذلك أعمال القصف والغارات والألغام الأرضية. والأخطار على الصحة هي أيضاً شكل من أشكال انعدام الأمن، لأن موظفي البرنامج يضطرون أحياناً إلى إدارة عمليات في مناطق تنفّس فيها الملاريا وغيرها من الأمراض أو تكون فيها المياه غير مأمونة أو غير نظيفة أو كليهما أو حيث يندر الغذاء أو يكون فيها المناخ قاسياً. وتمثل العزلة واحتمال التعرض للعنف مخاطر على الصحة العقلية أيضاً. وجزت العادة أن يوظف الرجال بأعداد أكبر من النساء للعمل في هذه المناطق وما زال هناك بعض التردد في توظيف النساء في بعض الوظائف الصعبة جداً. ومع ذلك فإن النساء يشكلن نصف موظفي البرنامج الميدانيين في بعض أكثر مواقع العمل انعداماً للأمن كما في جنوبي السودان مثلاً. فقد جرى تعيين ١٨ موظفة رصد بعد بحث استباقي حثيث. ومع ذلك فلا يوجد أي نساء على مستوى الإدارة. والمدخل لكل هذا هو التدريب - تعليم الرجال والنساء كيف يحافظون على أنفسهم في الأوضاع والطوارئ الخطرة - والدعم. وستعالج مبادرة التدريب للتوعية الأمنية التي يجري تنفيذها حالياً العديد من هذه القضايا. إلا أنه ينبغي للبرنامج أن يتوخى الحذر في إرسال موظفات إلى بعض المناطق التي يشتد فيها خطر التعرض للاغتصاب.



- ١٨- والمضايقة الجنسية مسألة يصعب التحري فيها بسبب طابعها الخاص والتهديدات المرافقة لها. وتربط الوثائق الخاصة بالسياسات منعها بتعزيز المساواة بين الجنسين في الأمم المتحدة. وقد وزعت المديرية التنفيذية للبرنامج عام ١٩٩٥، سياسة عن منع حالات المضايقة الجنسية ومعالجتها. ويبدو أن هناك بعض حالات المضايقة الجنسية إلا أنه لا يتم الإخطار بها رسمياً أو بشكل غير رسمي من خلال القنوات المناسبة.
- ١٩- ويعتقد عموماً أن المطلوب هو خلق فهم متميز للمضايقة الجنسية وتطوير نهج طليعي لمواجهتها. وفي فبراير/شباط ١٩٩٩، أدخلت تعديلات على السياسة المتعلقة بالمضايقة بغرض التمييز بين المضايقة الجنسية والخاصة وإساءة استخدام السلطة. وتطبق السياسة الجديدة على سائر الموظفين بمن فيهم المستخدمون المحليون وتترك للمديرين الجزء الأكبر من مسؤولية معالجة قضايا المضايقة. وتتص السياسة على دور مشترك بين قسم الموارد البشرية ومكتب المفتش العام في حل شكاوى المضايقة، وتحدد آليات لجوء مختلفة (كالوساطة مثلاً) لحل الشكاوى وتصنيف نقاط اتصال جديدة للحصول على المعلومات والمشورة بشأن أوضاع المضايقة الممكنة. ولا شك أن هذه السياسة الاستباقية الجديدة تشكل خطوة نحو خلق بيئة عمل تعزز الإنتاجية والتطلعات الشخصية لكل موظف كما تعزز كرامته واحترامه لذاته.
- ٢٠- وختاماً، أثرت خلال الاستعراض تساؤلات مختلفة عن استحقاقات الموظفين وأقاربهم، لبعضها أبعاد تتصل ببقائه الموظفين في وظائفهم. فالنساء ترغبن مثلاً في معرفة ما إذا كان للموظفات الدوليات أو المحليات الحق في فترة إرضاع يومية. وعبرت بعض الموظفات ممن يرعين أطفالاً صغاراً عن اهتمامهن (الذي يشاركن فيه بعض الرجال على الأرجح) بالعمل بدوام مرن أو لبعض الوقت لفترة من الزمن تتيح لهن رعاية أطفالهن مع المحافظة على حياتهن الوظيفية. وشكّت النساء على وجه الخصوص من عدم توافر رعاية للأطفال في أماكن العمل.

الآليات المطلوبة لتنفيذ الالتزامات تجاه النساء

- ٢١- درس الفريق المؤسسات التي أنشئت لتنفيذ الالتزامات ورصدها متسائلاً ما إذا كانت قد رسخت أقدامها، وما الذي يعيق عملياتها، وما إذا كانت تعمل حسب ما كان متوقفاً منها.

فريق عمل ونقاط اتصال ومستشارو قضايا الجنسين

- ٢٢- يتألف فريق عمل قضايا الجنسين حالياً من ١١ موظفاً كبيراً (ثلاثهم من الرجال) في المقر الرئيسي والمكاتب القطرية. وقد وفر الفريق منذ أواخر عام ١٩٩٥، توجيهات بشأن السياسات والمشورة بشأن متطلبات التدريب والدعم التقني، وساعد في جمع الأموال وتخصيصها وشجع على تبادل المعلومات والتجارب وراقب التقدم المحرز وقدم تقارير عنه. وتقوم نقاط الاتصال لقضايا الجنسين في المقر الرئيسي بجمع المعلومات ونشرها وإعلام الزملاء بالموارد المتاحة وتقديم التوجيهات إلى موظفي البرامج لمساعدتهم على تحقيق أهدافهم الإقليمية الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتعزيز الوعي بأوضاع الجنسين في المشروعات، ومراقبة التقدم المحرز وتقديم تقارير عنه إلى المكاتب الإقليمية ومستشاري قضايا الجنسين والعمل كمدرّبين وموفري معلومات عن قضايا الجنسين.
- ٢٣- وتقوم نقاط الاتصال لقضايا الجنسين في المكاتب القطرية بجمع البيانات عن التفاوتات بين الجنسين وعن الأنشطة الرامية إلى تحقيق الالتزامات الوطنية بمنهاج العمل من أجل تقدم المرأة في البلاد التي تعمل فيها، وإقامة علاقات مع نقاط الاتصال لدى الحكومات ولدى المنظمات ذات الصلة، والعمل لحشد التدريب والمعلومات عن الأدوات التحليلية



للتخطيط والمراقبة في مجال قضايا الجنسين، ومساعدة الزملاء على تحقيق الأهداف الموضوعية في خطط عمل قضايا الجنسين للمكاتب القطرية؛ والاضطلاع بأنشطة روتينية أخرى تتصل ببرمجة قضايا الجنسين، ومراقبة تنفيذ خطة عمل قضايا الجنسين الكلية. وهناك في بعض المناطق أيضا مستشارون إقليميون لقضايا الجنسين مهمتهم دعم التدريب والبرمجة المتصلين بقضايا الجنسين في بلدان الإقليم. ويرى بعض الموظفين أن هؤلاء المستشارين لقضايا الجنسين يؤدون دورا هاما وينبغي أن يزداد عددهم.

٢٤- ومن جوانب ضعف البنية الإدارية للالتزامات تجاه النساء جانب يتعلق بنقاط الاتصال لقضايا الجنسين في المكاتب القطرية. فالمركز الوظيفي المتدني لنقاط اتصال قضايا الجنسين في البلدان العشرة التي درست - فمعظم الموظفين فيها هم من صغار الموظفين ولديهم فهم محدود للبرنامج ولعمليات التنمية/الإغاثة ومعرفة قليلة بتحليل قضايا الجنسين واستراتيجياتها - يشير إلى الأهمية القليلة التي يعلقها بعض المشرفين على قضايا الجنسين كمسألة عملية أو تحليلية. ويعكس كون معظم الموظفين من النساء اعتقاد العديد من المديرين الإقليميين بأن برمجة قضايا الجنسين ينبغي أن تسند إلى النساء. والواقع أن نقاط الاتصال ينبغي أن يتولاها موظفون كبار قادرين على حضور الاجتماعات وإسماع صوتهم وقادرون أيضا على طلب الاطلاع على وثائق ومخططات المشروعات قبل أن ترسل إلى المكاتب القطرية. وأخيرا، كثيرا ما تشعر نقاط اتصال قضايا الجنسين بأنها لا تملك الوقت الكافي لتقوم بعملها المتعلق بقضايا الجنسين على نحو مرض لما لديها من أعمال أخرى لا علاقة لها بقضايا الجنسين. ولا بد للعاملين، كيما يحسنوا عملهم، من أن لا يكلفوا بأداء أعمال أخرى كثيرة. وينبغي أيضا أن تتاح لهم أموال كافية تمكنهم من السفر ومن التدريب وجمع المعلومات وتقاسمها والاتصال مع المنظمات الأخرى.

٢٥- يقوم بمهمة الإشراف على تنفيذ الالتزامات تجاه النساء في المقر الرئيسي مستشاران كبيران لقضايا تمايز الجنسين بدوام كامل. ولا بد من توافر عدد كاف من الموظفين في وحدة قضايا الجنسين لضمان المراقبة الفعالة لتنفيذ الالتزامات، وهو ما اكتشف على حساب إحراز تقدم في تحقيق الالتزامات نحو النساء عام ١٩٩٨. والأغلب أن تبرز مع تنفيذ توصيات هذا الاستعراض الحاجة إلى موظفين إضافيين في وحدة قضايا الجنسين.

خطط عمل قضايا الجنسين

٢٦- في عام ١٩٩٦، قامت المكاتب القطرية (وفيما بعد الإقليمية) بوضع خطط عمل لقضايا الجنسين بهدف تحويل الأهداف العريضة للالتزامات تجاه النساء إلى أهداف محددة للبرامج والمشروعات القطرية. وأعدت هذه الخطط بسرعة ومن قبل موظفين لم تكن لديهم إلا معرفة قليلة ببرمجة قضايا الجنسين إن وجدت أصلا. ويتبين من خطط عمل قضايا الجنسين التي استعرضها فريق الاستعراض المرحلي أن الخطط الأولى (والوثائق الأولية من المكاتب القطرية التي مهدت لخطط عمل قضايا الجنسين) لم تكن أكثر من بيان بالأهداف والمقاصد دون أي تفاصيل عن كيفية تحقيقها. ولا أدل على نقص الدراية ببرمجة قضايا الجنسين من تشديد خطط العمل على ضرورة تنظيم أنشطة تدريب للعاملين في المكاتب القطرية كخطوة أولى. كذلك شددت خطط العمل على الحاجة إلى تعيين أخصائيين والاستعانة بخبرات خارجية للقيام بالتدريب وتخطيط المشروعات. أما خطط المكاتب القطرية التي ساعدت في إعدادها موظفون ذوو دراية بتحليل وبرمجة قضايا الجنسين فقد أتت أكثر تفصيلا ونصت على أنشطة واستراتيجيات محددة من أجل بلوغ الأهداف. وعلى كل حال، إن عملية خطط العمل والالتزامات تجاه النساء أخذت بجدية في سائر البلدان.



٢٧- وكان الوضع قد تغير بعض الشيء بحلول عام ١٩٩٧، بعد أن أصبحت المكاتب القطرية أكثر اطلاعاً على المسائل ذات الصلة. إذ كان بعض الموظفين قد استفاد من التدريب ومن تعيين مختصين. وكانت المعلومات الراجعة من النظراء قد بدأت تعد وكان قد انتشر شعور بالحاجة إلى التنسيق والتعاون مع شركاء التنفيذ والحكومات وكذلك بصعوبة الحصول على تعاون الشركاء. وكانت خطط العمل هذه عموماً أكثر تفصيلاً من تلك التي صدرت في العام السابق.

٢٨- واليوم يحسن موظفو بعض المكاتب القطرية استخدام خطط عمل قضايا الجنسين كأدوات لتنفيذ الالتزامات تجاه النساء بينما ينسأها البعض أو يتجاهلها. ومن شأن عملية وضع خطط عمل جديدة - دون تسرع الماضي وباستخدام الخبرات التي يوفرها موظفو المكاتب القطرية ممن تلقوا تدريباً مكثفاً ونقاط اتصال قضايا الجنسين والمسهلون الإقليميون ومستشارو قضايا الجنسين في المقر الرئيسي - أن يعزز متطلبات مراعاة المشروعات للفروق بين الجنسين ويوصى بها لهذا السبب.

التدريب

٢٩- ومن سمات عملية التدريب في مجال قضايا الجنسين صعوبة الحصول على صورة عامة كاملة للتدريب المنفذ. ويعود ذلك إلى عدة عوامل - فللامركزية دور في هذا ولا شك ولكن للضعف الإداري دور أيضاً (ناجم عن قلة الموظفين) في وحدة قضايا الجنسين في المقر الرئيسي لأجزاء من السنة المالية ١٩٩٧-١٩٩٨. ونتيجة لهذا يتعذر الحصول على معلومات دقيقة عن أنشطة التدريب على الصعيد العالمي مما يزيد من صعوبة التخطيط للمستقبل. فمثلاً، هل تستند الدورات التدريبية إلى بعضها البعض؟ هل تتوافق مناهج الحلقات العملية المختلفة وتتكاملاً؟ وهل تلقت سائر المكاتب القطرية وجميع الموظفين تدريباً. وما هو التدريب الذي تلقاه موظفون معنيون؟ فهذه المعلومات لا تتوفر بسهولة في موقع مركزي.

٣٠- وانتقد بعض الموظفين التدريب على قضايا الجنسين على أساس أنه مفرط في النظرية والتعقيد بمفاهيم بعيدة كل البعد عن الواقع اليومي الميداني. فهم يرون أن ثمة حاجة إلى "أدوات واضحة" مع "إرشادات محددة" لتصميم المشروعات وتنفيذها. وهناك رأي ذي صلة بعض الشيء يقول بأن التدريب حتى الآن كان يهدف إلى توعية الموظفين بقضايا الجنسين أكثر مما كان موجهاً نحو تزويدهم "بمهارات تقييم اجتماعي/اقتصادي متينة".

٣١- وعلى الرغم من النقد الذي وجه لها فإن عملية التدريب قد حققت من جهات عديدة نتائجها المقررة بالنسبة للعاملين الذين حصل معظمهم (وإن لم يك جميعهم) على تدريب لزيادة الوعي بقضايا الجنسين على الأقل إن لم يكن على تدريب على تحليل قضايا الجنسين وتصميم البرامج ونهج المشاركة والتقييم والرصد أو غيرها من الموضوعات المتقدمة. وقد كانت الحلقات العملية والاجتماعات التي كانت تعقد قبل سنة فقط مختلفة كثيراً عن تلك التي تعقد اليوم إذ إن المستفيدين والموظفين قد أصبحوا أكثر خبرة في تحليلاتهم وطلباتهم. ويتمتع موظفو البرنامج اليوم عموماً بقدرة أكبر من قبل على تصميم البرامج للنساء ولجمع الإحصاءات المفصلة حسب الجنس. وقد أصبحت قضايا الجنسين تدرج في مذكرات التفاهم ورسائل التفاهم وغيرها من الاتفاقات مع الشركاء. وفي الوقت الذي كانت فيه المنظمات غير الحكومية تتردد في تعبير طرق عملها لقلّة عدد الموظفين لديها، استطاع البرنامج أن يبين لها طريقة دمج الشواغل المتصلة بقضايا الجنسين ضمن برامجها دون بذل جهود إضافية.



التمويل

٣٢- كما في حالة التدريب في مجال قضايا الجنسين، يصعب جمع سائر الخيوط لتحديد كمية الأموال التي جمعت وأنفقت على برامج قضايا الجنسين بما في ذلك التدريب خلال السنوات الثلاث الأخيرة. وأسباب ذلك إلى حد كبير واحدة: اللامركزية وقيام المكاتب القطرية بجمع الأموال وإنفاقها دون الرجوع إلى مستشاري قضايا الجنسين أو إلى مسؤولي الشؤون المالية في المقر الرئيسي، وقلة الموظفين وضعف وظيفة المراقبة في وحدة قضايا الجنسين خلال فترة ١٩٩٧-١٩٩٨ ونقص القواعد المحاسبية لرصد جمع الأموال وإنفاقها في مجال قضايا الجنسين في المكاتب القطرية والمقر الرئيسي.

الوثائق

٣٣- درس الاستعراض المرحلي الوثائق المتعلقة بمختلف البرامج والمشروعات والمكاتب القطرية بما في ذلك نماذج الرصد والتقييم بغية تحديد ما إذا كان يؤخذ بالالتزامات تجاه النساء في وثائق السياسات والبرامج وفي الاتفاقات مع الشركاء وما إذا كان يجري إصدار بيانات مفصلة حسب الجنس. وتبين أن قضايا الجنسين والمرأة قد أدرجت على نحو متزايد في تصميم المشروعات في السنوات الأخيرة وأن بعض الموظفين يستخدمون تحليل التباينات بين الجنسين عند تصميم التدخلات وتحديد المستفيدين واختيار الأنشطة. إلا أن مفهوم تلبية/احتياجات النساء/الاستراتيجية (وليس العملية) ما زال بحاجة إلى تأكيد في التدريب، خاصة وأن بعض المخططين ما زال يفكر فيما يبدو (وكثيراً ما تشدد الوثائق على ذلك أيضاً) بلغة عدد المستفيدات في مشروع ما بدلاً من لغة خلق الأصول المادية وصنع القرارات وإدارة الموارد.

٣٤- ينبغي أن تخضع اتفاقات الشراكة (مذكرات التفاهم وغيرها) باستمرار للاستعراض وللتفويض عند الضرورة لإدراج المتطلبات التي تنص عليها الالتزامات تجاه النساء. وينبغي مواصلة استعراض الإرشادات والأدلة (المعونة الغذائية في حالات الطوارئ مثلاً) وتفتيحها عند الاقتضاء.

المسوحات الأساسية والرصد والتقييم

٣٥- إذا كان لمكتب قطري ما أن يعمل بما تقتضيه الالتزامات تجاه النساء ويخصص ما لا يقل عن ٦٠ في المائة من موارده للنساء فإن عليه أن يثبت وجود تمييز على أساس نوع الجنس في البلد وأن المؤشرات الاجتماعية تبرهن على ذلك. وتدل القرائن على أن المسوحات الأساسية التي تعتبر ضرورية لقياس التقدم نحو تحقيق الالتزامات تجاه النساء - بل ولقياس التقدم نحو أي أهداف أخرى - في أي مشروع أو برنامج نادراً ما كانت تجرى في الماضي. ولما كانت المشروعات الجارية تتطوي على ديناميتها الخاصة بها فالأغلب أن لا تقوم المكاتب القطرية إلا نادراً أيضاً بإجراء ما هو بمثابة مسح أساسي - تحليل نوعي اقتصادي/اجتماعي - لمشروع قائم. والأرجح أن تقوم المكاتب بإجراء مسوحات أساسية عند تصميم المشروعات الجديدة.

٣٦- بدأ موظفو الرصد والتقييم بتصميم طرق لجمع بيانات مفصلة حسب الجنس على أساس منتظم. ومن الأسهل نسبياً تحديد ما إذا كان يجري بلوغ الأهداف الكمية للالتزامات تجاه النساء من تقييم كيف تؤثر التدخلات على نوعية حياة المستفيدين. لهذا ليس من المستغرب أن نجد أن موظفي البرنامج المسؤولين عن الرصد والتقييم هم أقدر على



تصميم نماذج التقارير التي تطلب إلى شركاء التنفيذ جمع معلومات عن عدد الرجال والنساء الذين يقومون بأعمال في إطار برنامج الغذاء مقابل العمل أو عدد الفتيات والفتيات في مشروعات التغذية المدرسية أو حتى عدد القيادات في لجنة مشروع ما منهم على جمع معلومات عن الآثار النافعية للمعونة الغذائية المكتسبة في إطار مشروع للغذاء مقابل العمل على الرجال والنساء في مجتمع ما أو أسباب عدم تراجع الفجوة بين الجنسين في معدلات التسجيل في المدارس رغم مشروعات التغذية المدرسية، أو مدى سلطة القيادات في المجتمعات المحلية فعلا. ومع ذلك فإن هذه خطوة أولى في اتجاه قياس التقدم المحرز نحو بلوغ الأهداف التي تنص عليها الالتزامات تجاه النساء ويجب النظر إليها على هذا الأساس.

٣٧- ومن معوقات جمع البيانات المفصلة بحسب الجنس (بل ولأي بيانات رصد وتقييم) انعدام قدرة شركاء التنفيذ على توليدها. ورغم أن العديد منهم قد لا يؤمنوا بضرورة جمع معلومات عن المستفيدين والمستفيدات فإنهم يقومون بعدهم عندما يطلب إليهم البرنامج ذلك. إلا أن قلة قليلة منهم فقط تستطيع إجراء تحليل جدي لمشروع ما من حيث الجنس أو ترغب في إجرائه - أي أن تقييم، مثلا، العلاقة بين نوع الجنس واتخاذ القرارات وخلق الأصول وإدارة الموارد. وتتصل أسباب ذلك مرة أخرى بنقص الموظفين والمهارات والإرادة لدى الشركاء.

٣٨- ويبدو أنه لم يتم أي مكتب قطري حتى الآن بإجراء تقييم آثار أو أداء مرحلي للالتزامات تجاه النساء. ويمكن لموظفي البرنامج من المدربين على طرح الأسئلة المناسبة أن يطلعوا بتقدير أداء الالتزامات تجاه النساء وتقييم آثار برمجة قضايا الجنسين على المستفيدين في مشروعات محددة. وموظفو البرنامج لا يحتاجون إلى جمع بيانات عن عدد المستفيدين والمستفيدات فحسب بل هم مضطرون أيضا لجمع بيانات نوعية (انظر الملحق). ولا يتوافر لمكتب التقييم إلا حد أدنى من المبادئ التوجيهية التي يسترشد بها ولم تدرج قضايا الجنسين حتى الآن ضمن اختصاصاته ولا في عمليات التقييم التي يديرها. ومن جهة أخرى، يدرك المكتب ضرورة القيام بذلك.

تحليل هشاشة الأوضاع ووضع خرائطها

٣٩- يهدف تحليل هشاشة الأوضاع ووضع خرائطها إلى قياس قدرة المجموعات السكانية على الحصول على الأغذية في ظروف سياسية/اقتصادية معينة وفي مواجهة الأزمات. وتتوافر اليوم قدرات لتحليل هشاشة الأوضاع ووضع خرائطها لدى ثمانية وعشرين مكتبا قطريا وقد أجرى العديد منها تمارين على تحليل هشاشة الأوضاع ووضع خرائطها بهدف تحسين قدرته على التوجيه والبرمجة. وتستخدم في هذا المجال منهجيات مختلفة بعضها أكثر تركيزا على المشاركة وأكثر استجابة للظروف المحلية من غيرها. وتفيد وحدة تحليل هشاشة الأوضاع ووضع خرائطها في المقرر الرئيسي بأن معالجة قضايا الجنسين تختلف باختلاف المكاتب القطرية.

٤٠- ولما كان البرنامج لا يتمتع بولاية لجمع البيانات الأولية ولا بالقدرة عليها فإنه يعتمد على الوكالات الأخرى والحكومات المضيفة لتقوم هي بتحليل البيانات. وعندما تقوم الجهات الأخرى بإجراء مسوحات استهلاك وإففاق واسعة النطاق على مستوى الأسر يصبح بوسع البرنامج أن يدرج بيانات على مستوى الأسر في التحليلات التي يجريها. وإلا فليس أمام البرنامج من خيار سوى أن يجري هو تقديراته النوعية السريعة.

٤١- وعندما يكون البرنامج مضطرا إلى الاعتماد كليا على مجموعات البيانات المتاحة، فإن فرص إجراء تحليل من حيث الجنس تتضاءل كثيرا (لقلة موارد البيانات). والسبب في ذلك هو أن معظم الحكومات والمنظمات غير الحكومية ومؤسسات البحوث المستقلة ما زالت لا تقوم بجمع بيانات مفصلة حسب الجنس. أما عندما يجري البرنامج تقديراته الميدانية الخاصة ويجمع البيانات فإنه يصبح في وضع أفضل يمكنه من التخطيط لجهوده في مجال التقديرات السريعة



بما يتيح إجراء تحليلات أسرية وبحوث موجهة إلى قضايا الجنسين. إلا أن التوجه الأسري كثيرا ما يكون توقعا غير معقول، بل غير عملي أيضا إذا أخذت فعالية تكاليف العمليات بعين الاعتبار.

٤٢- لهذا يتعين على البرنامج أن يقرر ما هي الموارد - البشرية والمالية - التي هو على استعداد لتوظيفها من أجل جمع وتحليل البيانات التي تمكنه من تقدير احتياجاته وتحديد الأسر والنساء التي يتوجه إليها في برامجه. وإذا ما قرر البرنامج توظيف ما يقتضيه الأمر من أموال وموظفين فسيتعين على وحدة تحليل الضعف ورسم خرائطه أن تقرر كيفية دمج اعتبارات الجنسين في أنشطتها على نحو منظم - وهي عملية بدأت فعلا في هذه الوحدة مع توظيف موظف مهني مبتدئ لهذه الغاية.

التطوير الجاري لسياسة قضايا الجنسين

٤٣- منذ انعقاد مؤتمر بكين وإعلان الالتزامات تجاه النساء والبرنامج يعكف على تطوير سياسته المتعلقة بقضايا الجنسين والمرأة. فعلا بالالتزام الأول، مثلا، (توفير إمكانيات الحصول المباشر على الأغذية المناسبة والكافية للمستفيدين، وخاصة النساء والأطفال) تابع البرنامج عام ١٩٩٧، رسم سياسته من أجل تلبية الاحتياجات الغذائية الأساسية للأمهات وصغار الأطفال، الأمر الذي كانت له نتائج بالنسبة لتقديرات الاحتياجات الغذائية وتصميم البرامج والتوجيه والتشكيلات الغذائية والتمويل والاستدامة^(١). وقام البرنامج أيضا بربط تقدم المرأة مباشرة بخطة عمل مؤتمر القمة العالمي للأغذية، وبالذات الذي اضطلع به البرنامج من أجل تحقيق الأهداف السبعة والعشرين المدرجة في الالتزامات الخمس. وفي أكتوبر/تشرين الأول ١٩٩٨، عقدت حلقة عملية عن النهج القائم على الحقوق الرامي إلى تمكين المرأة، وأتاحت هذه الحلقة للبرنامج فرصة لاستقصاء العلاقة بين حقوق المرأة والالتزامات تجاه النساء والحقوق في الغذاء. وفي أواخر الشهر نفسه عقد اجتماع آخر هو المشاورة بشأن المعونة الغذائية والتنمية التي أتاحت للبرنامج فرصة استقصاء العلاقة بين قضايا الجنسين والتنمية والمعونة الغذائية.

أداء التزامات البرنامج تجاه النساء وآثارها

ملء الوظائف وتوظيف النساء وقضايا الجنسين في تقييمات الأداء

٤٤- تتناول الالتزامات مباشرة مسألة التوظيف في البرنامج. وقد أثمرت مع السنين الجهود التي بذلت من أجل زيادة نسبة النساء في الفئات المهنية فقد ارتفع المجموع من ١٧,١ في المائة في بداية عام ١٩٩٢ إلى ٢٤,٦ في المائة بعيد مؤتمر بكين في بداية عام ١٩٩٦، وإلى ٢٨,٥ في المائة بمنتصف عام ١٩٩٨. أما نسبة النساء في المكاتب القطرية، فإنها لم تبلغ بمنتصف ١٩٩٨ أكثر من ٢٢,٥ في المائة مقارنة بنسبة ٣٩,٥ في المائة في المقر الرئيسي، وهو أمر لا يدعو إلى الدهشة نظرا لطبيعة العمل في الميدان وإحجام بعض المديرين التاريخي عن توظيف نساء للقيام به. أما في الفئات العليا (٥ وما فوق)، فقد تحسنت النسب أيضا إذ ارتفعت من ٩,٢ في المائة عام ١٩٩٢ (عندما لم يكن هناك امرأة واحدة فوق رتبة م) إلى ١٨,٩ في المائة في ديسمبر/كانون الأول ١٩٩٦، وإلى ٢٣,٣ في المائة بنهاية

(١) الوصول إلى الأمهات والأطفال في المراحل الحرجة من أعمارهم، الوثيقة WFP/EB.3/97/3-B.



أغسطس/آب ١٩٩٨ (عندما كان هناك ١٣ امرأة في رتب أعلى من م٥) وتتمثل النساء من بعض البلدان في الرتب المهنية أكثر من غيرهن.

٤٥- لقد كانت الإجراءات الإيجابية في مجال التوظيف ضرورية من أجل رفع نسب النساء في الوظائف المهنية في المنظمة. ففي عام ١٩٩٤، كانت نسبة النساء من مجموع الموظفين الجدد ١٢ في المائة مقارنة بـ ٣٩ في المائة عام ١٩٩٦، و٤٣ في المائة عام ١٩٩٧. إلا أن هذه النسبة هبطت إلى ٢٦ في المائة في الأشهر الثمانية الأولى من عام ١٩٩٨، مما يعني أن النسبة الكلية للنساء ضمن الفئة المهنية تراجعت - فهبطت قليلاً من ٢٩,٢ في المائة في ١/١/١٩٩٨ إلى ٢٨ في المائة في ٣١/٨/١٩٩٨. وجرى حث المديرين فوراً على تحقيق تحول كبير في اتجاه توظيف مزيد من النساء والعاملين من البلدان النامية. وإضافة إلى هذا أدرجت النتائج - أي إحصاءات التوظيف حسب الوحدة - في تقارير تقييم أداء الموظفين ومدرائهم الموظفين. وحددت المديرية التنفيذية سياسة البرنامج كما يلي:

"إذا وظف مدير ما نساء بنسبة ٥٠ في المائة وموظفين من البلدان النامية بنسبة ٤٠ في المائة فقد حقق الأهداف المتوقعة. وإذا وظف نسباً أقل من هذه فقد أخفق في تحقيق التوقعات وينبغي أن يدرج ذلك في تقرير تقييم الأداء الخاص به."

٤٦- وعلى الرغم من أن الالتزامات تجاه النساء تنص على مساهمة المديرين، في تقارير تقييم الأداء، عن تنفيذ الالتزامات فإن نماذج تقارير الأداء لم تشمل إلى عهد قريب أي معايير محددة بالالتزامات ربما باستثناء تقرير تقييم أداء مستشاري قضايا الجنسين وربما بعض نقاط اتصال قضايا الجنسين. وقد جرى استدراك هذا النقص الآن بالنسبة لسائر كبار المديرين الموظفين.

حماية المستفيدات

٤٧- مما يذكر أن الالتزامات الأصلية تجاه النساء ربطت بأربعة أهداف استراتيجية نص عليها منهاج عمل بكين. وأول هذه الأهداف الأربعة هو "توفير الحماية والمساعدة والتدريب للاجئات والنازحات". ودور البرنامج في الحماية خاصة فيما يتعلق بالأغذية دور تسبغه عليه التزاماته نحو النساء وواجباته كوكالة من وكالات الأمم المتحدة وولايتيه المستمدة من ميثاق الأمم المتحدة وغيره من الصكوك الدولية لحقوق الإنسان التي تخرجها من عالمها النظري الظروف الشديدة الصعوبة وأحياناً الخطرة التي يعمل فيها البرنامج. ولا بد من استقصاء مدى الخطر الذي تتعرض له الحقوق في الغذاء والمساعدة والتنمية والحياة (الحماية) في مختلف المناطق التي ينشط فيها البرنامج. ولا بد، في الوقت نفسه، من إجراء دراسة لتقدير ما إذا كان موظفو البرنامج يقومون فعلاً بدور حماية وما هي أبعاد هذا الدور. وينبغي للدراسة أن تتطرق في الواجبات المحددة التي يلقيها بيان الأمم المتحدة عن النازحين الداخليين على عاتق البرنامج. وعندما تتوافر للبرنامج هذه المعلومات والرغبة في إقامة نظام معونة غذائية قائم على الحقوق فإنه سيصبح قادراً على التصرف بثقة كاملة في سعيه للوفاء بالتزاماته تجاه النساء وواجباته المتعلقة بحقوق الإنسان.

السياق الوطني

٤٨- تدل البيانات التي يوفرها الاستعراض على أن النجاح في الوفاء بالالتزامات تجاه النساء يعتمد إلى حد كبير على الإطار الوطني الذي يعمل فيه البرنامج. فمهما بلغت درجة وعي موظفي البرنامج بقضايا الجنسين ومهما كان مدى استعداد المكاتب القطرية لتوظيف موارد إضافية لتنفيذ الالتزامات، فإن هذا لن يتحقق إذا كان النظراء الوطنيون يتجاهلون الجهود المبذولة أو يقوضوها. وهذا هو الوضع خصوصاً في البلدان التي يكون فيها دور البرنامج التنفيذي



دورا محدودا وحيث يتعين على البرنامج أن يعتمد على شركاء محليين و/أو حيث تكون المجتمعات المحلية أو الحكومات غير مبالية أو لها موقف سلبي من الترويج للمساواة بين الجنسين.

٤٩- وهناك بعض العوامل الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية المحلية التي تعيق التقدم منها على سبيل المثال العنجهية الذكورية، "الماشيزمو" (*machismo*) التي ما زالت قائمة في بعض بلدان أمريكا اللاتينية والتي تؤثر على جهود النهوض بالمرأة. وفي بعض المناطق من آسيا وأفريقيا والشرق الأوسط تثبت التقاليد الثقافية التي ترتدي ثوب الدين إمكانات تمكين المرأة بينما تبقى المؤسسات الأبوية المغرقة في القدم النساء في مواقع التبعية. ولا تبذل الحكومات في بعض هذه البلدان أي جهود لإشراك المرأة في أجهزة اتخاذ القرار. وعموما، لا تتمتع المرأة في مثل هذه الأماكن بقوة اقتصادية كبيرة. وحيثما يضعف المجتمع المدني تضعف معه أيضا الحركة النسائية على الأغلب. وقد لا يكون في هذه البلدان أي وجود تقريبا للمنظمات غير الحكومية النسائية. وقد يعبر موظفو أجهزة الإرشاد الموظفين لحساب الحكومات (وأحيانا الموظفين المحليون الموظفون مع البرنامج) عن آراء متشددة بخصوص العلاقات بين الجنسين والمرأة ما لم يعد تدريبهم تدريبا خاصا. وينطبق هذا أيضا على الموظفين لدى المنظمات غير الحكومية. بل حتى المستفيدات أنفسهن قد يرفضن تمكينهن أحيانا على أساس أنه لا يتناسب مع التقاليد. وبعبارة أخرى، فإن بوسع البيروقراطيات التقليدية والأفراد والإيديولوجيات أن تبطل تقدم البرنامج نحو تحقيق الالتزامات تجاه النساء. ولذلك ينبغي للمكاتب الإقليمية أن تتحرى صراحة أبعاد المشكلة وأسبابها وأن تضع استراتيجية لمعالجة هذه الأبعاد والأسباب.

٥٠- إن أهم استراتيجيتين تقترحهما خطط عمل قضايا الجنسين هما تدريب النظراء "وتعزيز التوعية" وهما استراتيجيتان مفيدتان وإن كانتا لربما غير كافيتين لمعالجة الأسباب الرئيسية لعدم المساواة بين الجنسين. فمن الصعب، مثلا، مساعدة النساء في المشروعات الزراعية إذا كن لا يملكن أرضا وبالتالي لا يمثلن في لجان المشروع التي تصمم تدخلات الغذاء مقابل العمل أو تختار المستفيدين أو لا تستطعن الاستفادة مباشرة من المشروعات البيئية. ومن الصعب جعل البنات يواظبن على المدارس عندما يكون مطلوبا منهن البقاء في المنزل كعاملات منزليات. ومثل هذه المشكلات لا تتجاوز كثيرا مع التدريب على قضايا الجنسين لأن عدم المساواة راسخ في الاقتصاد السياسي للمجتمع. وعلى موظفي البرنامج أن يدركوا ذلك وأن يصمموا تدخلات تتصدى تحديدا للأسباب الجذرية لعدم المساواة بدلا من التصدي لمظاهر التمييز.

العملية والأداء والتأثير: موجز للنتائج التي توصلت إليها المكاتب القطرية

٥١- تشير الدلائل المستقاة من الميدان أن الالتزامات تجاه النساء قد أثرت على تصميم مشروعات البرنامج وبرامجه وأنه يجري تنفيذها. فمشروعات التغذية المدرسية، مثلا، توجه نحو البنات بينما تشجع النساء على الالتحاق بلجان توزيع الأغذية أو على تشكيلها، ويستخدم العمل الإيجابي من أجل المرأة لتجنيد مشاركات في أنشطة الغذاء مقابل العمل. ومن جهة أخرى، فإن عناصر الالتزامات التي تسعى إلى تمكين النساء - كإدارة الأصول المستحدثة وتعلم المهارات الجديدة والاضطلاع بأدوار قيادية، وغيرها - لا يجري تنفيذها كما يجب. فبعض آليات تنفيذ الالتزامات تعمل على نحو جيد نسبيا - كفريق عمل قضايا الجنسين ووحدة قضايا الجنسين في إدارة الدعم الفني، مثلا، أما البعض الآخر، كنقاط اتصال قضايا الجنسين والتدريب، فتحتمل إلى تحسين. ويجري جمع بعض البيانات الأساسية المفصلة حسب الجنس ولكنها غير كافية. ونادرا ما تجرى دراسات أساسية في حين تدعو الحاجة في بعض البلدان إلى إجراء تحليل اقتصادي اجتماعي وحسب الجنس للمشروعات. ولا يتوافر إلا قدر قليل من البيانات على مستوى الأسر،



وهي البيانات التي قد تكون ضرورية للتوجه إلى النساء تحديداً. وقد أثر التدريب في مجال قضايا الجنسين تأثيراً متبايناً على الموظفين وعلى المكاتب القطرية؛ فقد كان جيداً ومفيداً إلى درجة استثنائية في بعض الأماكن بينما جرى تجاهله ونسيانه كلياً في أماكن أخرى. ولا بد من القيام بمزيد من جمع البيانات لتوثيق المشكلات التي تواجه في تنفيذ الالتزامات في مختلف البرامج القطرية وفي الوقت المناسب تقييم مدى نجاح البرنامج في تحقيق كل التزام من الالتزامات.

استنتاجات وتوصيات

٥٢- المشكلات التي عرضت هنا متعددة ومتشابكة ومعقدة. ويستحق البرنامج الثناء لتصديه لمسألة المساواة بين الجنسين في عمليات الإغاثة ومشروعات التنمية وفي صفوف موظفيه. ويجدر بسائر الموظفين الذين يطلعون على هذا التقرير، وخاصة منهم أولئك الذين يعملون في المكاتب القطرية موضوع هذه الدراسة، أن يدركوا بأن الانتقادات التي يضمها التقرير إنما تهدف إلى غايات بناءة وأنها تقدم في سياق من التعلم التجريبي. وقلة هم الموظفون في البرنامج الذين يعرفون كيف يتعاملوا مع قضايا الجنسين وكثرة هم الذين يتعلمون اليوم ما الذي يمكن أن يحققه تحليل التباينات حسب الجنس لبرامجهم.

٥٣- وتدل النتائج إلى أنه من غير المحتمل أن تتحقق أهداف الالتزامات تجاه النساء بحلول عام ٢٠٠١ ما لم تدخل تعديلات على طريقة تنفيذها. ويمكن، كنهج بديل، إعادة صياغة الالتزامات بأهداف أكثر قابلية للتحقيق. وإذا ما اتبع هذا النهج فينبغي عندئذ إعادة الصياغة على نحو يركز تركيزاً أكبر على تمكين النساء من خلال برامج البرنامج بدلاً من الترويج لمشروعات للنساء أو إحصاء عدد المشاركات في المشروعات والمستفيدات منها. وهناك مكاتب قطرية أدرجت للتمكين وقضايا الجنسين بوضوح على برامج عملها بينما يقتصر البعض الآخر إلى حد كبير على عد الأرقام. وهناك عدد من القضايا التي لا بد من معالجتها إذا أُريد للالتزامات تجاه النساء أن تتحقق. وهذه القضايا هي التالية:

الموارد البشرية

- *التساوي بين الجنسين في التوظيف*. لقد جرى فعلاً تذكير كبار الموظفين بأن الإجراءات الإيجابية لصالح المرأة هي السياسة التي ينبغي اتباعها في التوظيف في الفئات المهنية. وسيكون من المفيد أيضاً أن يتلقى المديرون الإقليميون وغيرهم من المديرين الموظفين تعليمات مشابهة. ويمكن أيضاً النظر في إمكانية بذل جهود من أجل تحقيق التساوي في الرتب الأدنى وبين الموظفين الوطنيين لأن الفكرة الكامنة وراء المساواة بين الجنسين في التوظيف تنطبق عليهم أيضاً.
- *تقارير التقييم الإداري*. لا بد إذا ما أُريد التعامل جدياً مع الالتزامات تجاه النساء من إدراج مؤشرات لقياس أداء الموظف ومواقفه فيما يتعلق بقضايا الجنسين وبرمجتها ضمن تقارير التقييم الإداري.
- *توصيف الوظائف*. ينبغي لتوصيف الوظائف أن يذكر متطلبات الوظيفة فيما يخص نوع الجنس.



آليات التنفيذ

- **خطط عمل قضايا الجنسين.** هذه تتباين في جودتها فبعضها عفا عليه الزمن وكثير منها يكتفي بإشارات غامضة إلى الأنشطة أو الاستراتيجيات التي ينبغي القيام بها لتحقيق الالتزامات. وينبغي طلب إعداد خطط جديدة تركز لا على السرعة بل على التحليل والتمكين والاستراتيجيات بإشراف مستشاري قضايا الجنسين. ويمكن تسهيل هذه العملية عن طريق المختصين الإقليميين بقضايا الجنسين (إن وجدوا) وحلقات العمل وغير ذلك من سبل الحصول على المشورة الخبيرة.
- **نقاط اتصال قضايا الجنسين.** وينبغي أن يكون هؤلاء، على الصعيد القطري، من كبار الموظفين الذين يتمتعون بمركز يتيح لهم التأثير على البرمجة وتصميم المشروعات ووضع السياسات. وينبغي لهم أن يحضروا الاجتماعات الخاصة بالسياسات وأن يطلعوا على سائر اقتراحات المشروعات والوثائق بما في ذلك مذكرات التفاهم ورسائل التفاهم وغيرها من اتفاقات الشراكة (بغية تعديلها عند الاقتضاء). وينبغي أن يكون لديهم الوقت الكافي الذي يمكنهم من الاضطلاع بمهامهم المتصلة بقضايا الجنسين بما في ذلك حضور الاجتماعات الخاصة بقضايا الجنسين مع الشركاء والوكالات. ومن المفيد أن يتولى مسؤول وطني مهمة النظر لقضايا الجنسين لضمان الاستمرارية بعد مغادرة الموظفين الدوليين.
- **مستشارو قضايا الجنسين الإقليميون.** ينبغي بذل جهود لتوظيف اختصاصيين إقليميين بقضايا الجنسين ليوفروا الخبرة التقنية. وينبغي أن يعطى مستشارو البرامج الإقليمية الذين ساعدوا حتى الآن في تنفيذ خطط العمل الوقت والموارد اللازمة لمتابعة هذا العمل.
- **وحدة قضايا الجنسين (في المقر الرئيسي).** ما زال من غير المؤكد أن العمل المتوقع من المستشارين يمكن أن يتولاه موظفان اثنان فقط، ولكن ينبغي النظر في إمكانية إنشاء وحدة لقضايا الجنسين من عدد أكبر من الموظفين لتشرف على تنفيذ الالتزامات تجاه النساء.
- **الاستراتيجية.** لا بد من اعتماد استراتيجية جديدة لقضايا الجنسين لتوجه الإصلاحات المطلوبة لتحقيق الالتزامات تجاه النساء بحلول عام ٢٠٠١. وينبغي أن يقوم مستشارو قضايا الجنسين بتصميم هذه الاستراتيجية بدعم من المديرين الإقليميين ونقاط اتصال قضايا الجنسين وفريق عمل قضايا الجنسين وغيرهم من الأطراف المعنية.
- **التدريب.** ينبغي إجراء استعراض للتدريب في مجال قضايا الجنسين (ولمكونات قضايا الجنسين في الحلقات التدريبية الأخرى) بهدف تصميم استراتيجية للتدريب والتعرف على الدورات التي أعطيت (ومضمونها) واستقصاء ما إذا كانت المناهج متوافقة (في مختلف الأقاليم وفي تتبعها في الإقليم الواحد) ومن هم الموظفون الذين تلقوا تدريباً أو لم يتلقوه وما هو التدريب الإضافي المطلوب. وينبغي للاستقصاء أن يسجل دراسة طرق جعل التدريب ملائماً للموظف الذي سيفيد منه وطرق ترسيخ تعليم المساواة بين الجنسين كجزء أساسي من خطاب حقوق الإنسان وكيفية معالجة النسبية الثقافية وقضايا الجنسين. وينبغي التفكير بتوصية قدمها الموظفون بأن يقوم المدربون بتصميم الوحدات التدريبية بعد أن يقوموا بزيارات ميدانية ويستقصوا المشروعات إضافة إلى الوضع الاجتماعي - الاقتصادي/قضايا الجنسين على الأرض. ويمكن بعدئذٍ لمستشاري قضايا الجنسين أن يضعوا استراتيجية للتدريب وأن يرصدوها.



- تمويل قضايا الجنسين ومسك حساباتها. ثمة جهود جارية فعلا لجعل قضايا الجنسين بندا في الميزانية، وينبغي أن يطبق هذا في سائر المكاتب القطرية. وينبغي أن يعتمد الموظفون الماليون/الإداريون طرقا ما لتقديم حسابات عن الأموال التي تجمع (أيا كان مصدرها) وتصرف (أيا كانت غايتها) لقضايا الجنسين في كل الوحدات والأقسام والمكاتب الإقليمية والقطرية وأن تعرض هذه الحسابات على مستشاري قضايا الجنسين الذين ستكون مهمتهم رصد التمويل.
- جمع الأموال لقضايا الجنسين. ينبغي أن تبذل الجهود من أجل جعل مستشاري قضايا الجنسين يعملون مع الموظفين في قسم الموارد والعلاقات الخارجية بهدف إعداد مقترحات جديدة دوريا لجمع الأموال من المانحين المعروفين باهتمامهم بقضايا الجنسين للمشروعات التي يحتمل أن تتلقى تمويلا من هؤلاء المانحين. وينبغي وضع استراتيجية للتمويل بالتلازم بين وحدة قضايا الجنسين و R.E. وعلى مستشاري قضايا الجنسين أن يستعرضوا المكاتب القطرية والأقسام والوحدات الأخرى ليحددوا مبالغ الأموال الخارجية التي تم جمعها وإنفاقها على مختلف مشروعات قضايا الجنسين وينبغي أن يزداد استخدام تكاليف الدعم المباشر لتمويل أنشطة المشروعات المتصلة بقضايا الجنسين.

خلق البيئة الداعمة

- المواقف السلبية من قضايا الجنسين/الالتزامات تجاه النساء. ينبغي التصدي لهذه المواقف على مستويات متعددة منها قيام كل مدير وحدة بإجراء تقييم أمين لمدى تأثير المواقف السلبية في وحدته على تنفيذ الالتزامات. ومن وسائل معالجة المواقف السلبية التي تؤثر على البرامج أو على علاقات الموظفين التدريب وعقد المناقشات واستعراضات الأداء.
- بيئة العمل. ينبغي إجراء دراسة استقصائية للاحتياجات الأمنية للنساء (إذا لم تجر فعلا حتى الآن) وأن تستخدم ضمن وحدة التدريب الأمني الجديدة. وينبغي أيضا نشر السياسة الجديدة بشأن المضايقة حال اعتمادها وأن تطرح للمناقشة الحرة في مختلف المحافل بما في ذلك مع موظفي المكاتب القطرية. وينبغي استعراض حقوق الموظفين (بما فيها حقوق الأسرة) مع الموظفين في سائر الوحدات والأقسام ولا سيما المكاتب القطرية التي يعمل فيها موظفون محليون على أساس دوري (سنويا مثلا). ويمكن إعداد وثيقة موجزة بالحقوق ذات الصلة (كالحق في فترة إرضاع، والحق في توفير الرعاية للأطفال، والحق في إجازة الأبوة وغير ذلك) على صعيد المكتب القطري وتوزيعها على الموظفين.
- البيئة الوطنية. للإطار الوطني الذي يعمل فيه موظفو البرنامج تأثير كبير على إمكانات نجاح البرنامج في الوفاء بالالتزامات تجاه النساء. وينبغي لسائر المكاتب القطرية أن تجري تحليلا لهذا العامل وأن تضع استراتيجيات لمعالجته. ويمكن أن تشمل الاستراتيجية في أي من البلدان المعنية تدريب النظراء أو توفير أشكال أخرى من الدعم للشركاء أو المنظمات غير الحكومية وقد ينطوي على العمل مع الجهات المانحة ومع وكالات الأمم المتحدة الأخرى على وضع استراتيجية مشتركة بشأن تقدم المرأة.
- أنشطة الأمم المتحدة المشتركة المعنية بقضايا الجنسين. ينبغي للبرنامج أن يعمل على إنشاء مجموعة مشتركة بين وكالات الأمم المتحدة بشأن قضايا الجنسين حيثما لا توجد مجموعة من هذا القبيل. وينبغي لدور هذه المجموعة أن يكون استباقيا وبرمجيا حيثما أمكن ذلك.



البيانات والوثائق

- قضايا الجنسين في وثائق المشروعات. لن يتحقق حل مشكلة نقص التحليلات والاستراتيجيات المتعلقة بقضايا الجنسين في الوثائق إلا عندما يصبح مصممو المشروعات على معرفة كاملة بهذه القضايا وقادرين على إنشاء مشروعات تعالج قضايا الجنسين. وريثما يتم ذلك ينبغي أن تتولى نقاط اتصال قضايا الجنسين مراجعة الوثائق في المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية.
- قضايا الجنسين في وثائق ومواد البرامج. ينبغي جعل دليل المعونة الغذائية في الطوارئ حساسا لقضايا الجنسين، كما ينبغي مراجعة وتحديث إرشادات التصميم والكتابة الأخرى، كدليل تصميم البرامج مثلا، في ضوء الالتزامات تجاه النساء.
- اتفاقات الشراكة. ينبغي مراجعة سائر مذكرات التفاهم ورسائل التفاهم واتفاقات المشروعات والبرامج بما يضمن تلبيةها لمتطلبات الالتزامات تجاه النساء. وينبغي تحديد الأدوار التي يتعين على الشركاء (بما فيهم الحكومات) تأديتها في تنفيذ البرامج الخاصة بقضايا الجنسين.

القياس

- الدراسات الأساسية. يستحيل قياس التقدم (في مجال قضايا الجنسين كما في غيرها من الأهداف) دون توافر بيانات لخط الأساس. وينبغي إجراء دراسات أساس اقتصادية اجتماعية بشأن قضايا الجنسين قبل الشروع في تصميم أو اقتراح أي مشروع جديد. وينبغي، حيثما أمكن ذلك، إجراء دراسات للمشروعات الجارية التي يمكن أن تقي بغرض توفير "خطوط أساس". وينبغي لهذه الدراسات أن تشمل جمع المعلومات عن التباينات بين الجنسين (وهو قياس تشترطه الالتزامات تجاه النساء) و، حيثما أمكن، عن نتائج برامج قضايا الجنسين حتى اليوم.
- الرصد والتقييم. ينبغي ألا تصميم استبيانات لسائر المشروعات يطلب فيها تقديم بيانات مفصلة حسب الجنس عن المستفيدين من كل مشروع وعن المشاركين فيه والأرصدة المستحدثة والموظفة ومعدلات التسجيل والتسرب في المدارس. وينبغي ثانيا جمع بيانات نوعية مخصصة تبين ما إذا كانت احتياجات النساء الاستراتيجية تعالج وتلبى. وينبغي إتاحة كل هذه المعلومات للمنظمات الشريكة وأن تدرج في وثائق المشروعات والبرامج وفي التقييمات وأن تبين اهتمام البرنامج بقضايا الجنسين وتشارك فيه.
- تقييمات المشروعات والبرامج. ينبغي أن تنطوي كل التقييمات على مكون لقضايا الجنسين باستثناء تلك المعنية حصرا بالجوانب التقنية للمساعدة الغذائية التي لا علاقة لها بالقضايا الاقتصادية الاجتماعية أو قضايا الجنسين.
- تحليل الضعف ورسم خرائطه. يتطلب التوجه إلى النساء وتعزيز المساواة بين الجنسين توفير معلومات عن الضعف والأمن الغذائي على صعيدي المجتمعات المحلية والأفراد. وهذا يعني ضرورة جمع وتحليل بيانات على صعيد الأسر، الأمر الذي غالبا ما لا يقوم به شركاء البرنامج، وإن قاموا به فعلى نحو غير مرض. وينبغي وضع وتنفيذ استراتيجية لجعل طرائق تحليل الضعف ورسم خرائطه تراعي قضايا الجنسين.
- تقييم الأداء. ينبغي أن يقرر خبراء في الشؤون الاقتصادية والاجتماعية وقضايا الجنسين أو عاملون مدربون على هذه الطرائق ما إذا كان يجري تنفيذ الالتزامات تجاه النساء ومدى تأثيرها على العلاقات بين الجنسين وعلى



المرأة خصوصاً. وينبغي إجراء دراسات من هذا القبيل عن كل المشروعات - وربما بالاقتران مع مسوحات "خط الأساس" في المشروعات الجارية - بهدف إدخال تغييرات على المشروعات التي تتطلب تعديلاً لتحقيق الالتزامات.

- تقييم نهائية المرحلة للالتزامات تجاه النساء. سيضطلع مكتب التقييم بهذا التقييم عام ٢٠٠٢.

سياسة جديدة وبحوث إضافية

- **حماية المستفيدين.** ينبغي إجراء دراسة استقصائية لتحديد ما هي مشكلات الحماية التي يواجهها المستفيدون (إنثا وذكورا) اليوم وكيف يمكن معالجتها ومن الجهة (أو الوكالة) المسؤولة عن معالجتها وما إذا كان موظفو البرنامج يظلمون حالياً بأدوار (وما هي هذه الأدوار) لحماية المستفيدين المشاركين في المشروعات.
- **وضع سياسة لقضايا الجنسين.** ينبغي دراسة مفهوم الأسر التي ترأسها نساء لتحديد ما إذا كان ينبغي اعتبار كل الأسر التي هي من هذا القبيل مقصودة حكماً أو ما إذا كان ينبغي استخدام مؤشر آخر لقياس ضعف النساء (كارتفاع معدلات الإعاقة في الأسر، أو الأسر التي ترأسها نساء قانوناً وليس واقعاً، ونجاح استراتيجيات معيشة الأسر التي يغيب عنها رجالها وغيرها على سبيل المثال).
- **الالتزامات تجاه النساء:** دراسة إضافية. مما يثير الاهتمام أن مسؤولية نقطة اتصال لقضايا الجنسين ذكرت أنها تعتقد أنه لو وجدت الآليات اللازمة لتنفيذ الالتزامات تجاه النساء فإن الفوائد التي تذكرها الالتزامات ستنتج حكماً. وقال موظف كبير آخر إن أي مقارنة بين خطة عمل قضايا الجنسين كما وضعت لفترة ١٩٩٦-١٩٩٧ وبرمجة قضايا الجنسين كما تجري اليوم في المكاتب القطرية ستكفي لقياس التقدم المحرز. وفي كلا الحالتين يدل منحى التفكير هذا على إيمان بالالتزامات ذاتها - بأن الالتزامات (بنسبها المئوية المحددة) كانت اختياراً موفقاً في المقام الأول وأنها إن حولت إلى أنشطة في إطار خطة عمل قضايا الجنسين ونفذت بأمانة فستحقق النتائج المقصودة. ولا بد من إخضاع كلا الافتراضين لاختبار صارم في دراسات تفصيلية. وإذا ما تبين أن النتائج لم تأت كما كان متوقفاً أو أن النسب المئوية والفوائد لا يمكن بلوغها (أو غير واقعية) فينبغي عندئذ إعادة النظر في الالتزامات ذاتها. ويبدو أن ما ينبغي أن يضعه كل مكتب قطري أو وحدة هو أهدافاً نسبية لا أهدافاً (أي نسبة تحسين بواقع ٥٠ في المائة على أرقام عام ١٩٩٥ مثلاً).

٥٤- وجعل البرامج والمشروعات حساسة لقضايا الجنسين عملية طويلة ومعقدة وقبل كل شيء عملية تتطلب الكثير من الموارد. وفي الماضي لم يكن البرنامج يعير اهتماماً كثيراً لكيفية استخدام الأسر للمعونة الغذائية أو لمسألة ما إذا كانت هذه المعونة تعزز التنمية أو ما إذا كانت المشروعات تصمم بطريقة قائمة على المشاركة. وكان يفترض، أيضاً، أن الأغذية - في المشروعات الإنمائية كما في عمليات الطوارئ - تؤول إلى النساء والأطفال ولم تكن تبذل أي جهود استثنائية لضمان تحقيق ذلك. وإضافة قضايا الجنسين هي جزء من هذا التركيز الجديدة على ضرورة أن تكون المساعدة قائمة على المشاركة وإنمائية ومحلية ومستدامة وخاضعة للمساءلة. وتتسق مجموعة المستجدات هذه مع الدعوة إلى اعتماد نظام إغاثة قائم على الحقوق هو قيد التطور في البرنامج اليوم.



الملحق

مؤشرات الأداء والتأثير لتقييم المشروعات وقياس التقدم المحرز نحو تحقيق الالتزامات تجاه النساء، ١٩٩٩-٢٠٠١

١- تبرز من الاستعراض المرحلي أسئلة عديدة يمكن أن تقضي إلى وضع مؤشرات مناسبة لقياس التقدم المنجز في تحقيق الالتزامات تجاه النساء. والقائمة التالية قائمة غير نهائية والغرض منها هو أن تكون توضيحية. وينبغي للمكاتب القطرية أن تستنبط من هذه الأسئلة المؤشرات التي يمكن أن تكون هي الأجدى لقياس التقدم حسب السياق الوطني الخاص الذي تعمل ضمنه هذه المكاتب.

الالتزام الأول: توفير إمكانيات الحصول المباشر على الأغذية المناسبة والكافية

(أ) ينبغي توجيه عمليات توزيع أغذية الإغاثة نحو الأسر مع ضمان قيام النساء بالتحكم بمستحقات الأسرة في ٨٠ في المائة من العمليات التي يديرها البرنامج أو يلزمها الآخرين.

(ب) ينبغي معالجة حالات نقص المغذيات الدقيقة لدى بعض المجموعات الضعيفة من النساء والأطفال والمراهقين؛ مع مراعاة عادات الأكل والطبخ المحلية في كل العمليات.

٢- ينطبق هذا الالتزام على جميع عمليات اللاجئين والنازحين داخليا والمتضررين من الحروب وعمليات الإغاثة التي يضطلع بها البرنامج. ويتصل تحقيق الهدف ألف أولاً بالنسبة المئوية للأغذية التي تأخذها النساء وثانياً بما هو مقصود بكلمة "التحكم". لذلك من الضروري قياس أو تحديد ما يلي:

- ما هو عدد الأسر التي ترأسها نساء والأسر التي يرأسها رجال التي تتلقى أغذية في مواقع التوزيع؟
- إلى أي مدى يعرف الناس استحقاقاتهم؟
- ما هو مدى فعالية نظام التوزيع في ضمان وصول كامل الاستحقاقات للأسر؟
- ما هي الطريقة التي يجري وفقها اختيار وتسجيل رؤساء الأسر/مستلمي الأغذية لاستلام الأغذية؟
- هل تؤخذ التغيرات الطارئة على الوضع العائلي (من زواج وولادة وطلاق ووفاة مثلاً) بعين الاعتبار عند تسجيل الناس وتوزيع الأغذية؟
- إلى أي مدى يتلقى من لا صوت لهم (المسنون والمطلقات والمعوقون) والفقراء أغذية؟
- هل يؤدي تلقي الأغذية إلى وضع النساء في مواقف/أوضاع ضعيفة (خطرة أو غير آمنة)؟
- من يتحكم بالأمن في مواقع التوزيع وهل يوفر حماية فعالة للنساء؟



- كيف تستخدم الأغذية (تطبخ، تباع، تبادل، تؤكل، تعطى للزوجة الثانية، وما إليه) ضمن الأسرة ومن يتخذ قرار كيفية استخدامها؟
- ما هو مدى تأثير الثقافة والسلطة الأبوية على تقاسم واستهلاك الأغذية ضمن الأسرة؟
- كيف يتم الحصول على أغذية (وكم) من غير مساعدات الإغاثة وكيف تستهلك ومن قبل أي مجموعات من الناس؟
- ما هو الوضع الغذائي والتغذوي بالمغذيات الدقيقة للنساء والأطفال والرجال؟
- هل السلع الغذائية مقبولة وهل يمكن مقايضتها؟
- هل توفر السلعة الغذائية سرعات كافية وهل هي مناسبة وكاملة تغذوياً؟
- هل من الممكن إعداد أغذية الإغاثة وطبخها بسهولة (باستخدام قليل من خشب الوقود الذي يحتاج جمعه إلى وقت أيضاً)؟

الالتزام الثاني: اتخاذ التدابير لضمان وصول المرأة المتساوي لهياكل السلطة واتخاذ القرار ومشاركتها فيها

- (أ) ضمان دور قيادي للمرأة في كل لجان اتخاذ القرار المحلية بشأن إدارة الأغذية وفي إدارة الأصول المستحدثة من خلال مشروعات الغذاء مقابل العمل
- (ب) المساهمة في بلوغ هدف الأمم المتحدة تحقيق المساواة بين الجنسين بحلول عام ٢٠٠١، خاصة في وظائف الإدارة العليا
- ٣- هذان هدفان مختلفان تماماً، دون أن يكونا متصلين بالضرورة وينبغي تناولهما كل على حدة. ولقياس مدى نجاح تمكين المستفيدات لا بد من تحديد أو قياس عدد مناسب مما يلي:
- هل المجموعات (مجموعات أصحاب الأراضي أو الزعماء المحليين أو القرى وغيرها مثلاً) التي تقوم باختيار لجان المشروعات أو قياداتها المعنية باتخاذ القرار متوازنة من حيث الجنسين؟
 - ما الذي يحول دون أن تكون هذه المجموعات متوازنة من حيث الجنسين (العضوية بتأثير امتلاك الأراضي، أو المستويات التعليمية أو القربى من الزعيم أو رشوة المسؤولين وغير ذلك على سبيل المثال)؟
 - هل للنساء دور أو صوت على أدنى المستويات (رابطات الفلاحين، لجان القرى، وغيرها على سبيل المثال)؟
 - هل يتم اختيار النساء للوظائف القيادية أو للجان اتخاذ القرار بسبب صلتهم برجل ما (زوجة أو ابنة زعيم ما مثلاً)؟
 - هل تجهر النساء بآرائهن في اللجان أم أنهن أعضاء رمزيات فحسب؟
 - هل تحترم آراء عضوات اللجان ويعمل بها؟
 - هل للنساء رأي في اختيار أنشطة برامج الغذاء مقابل العمل أو مواقعها أو قواعد عملها أو مشروعاتها مباشرة أو من خلال ممثلين؟



- هل تعمل النساء في أنشطة الغذاء مقابل العمل، وهل يتلقين تدريباً ويعين في وظائف (أعلى أجراً) بالتساوي مع الرجال؟
 - ما هي الأصول التي تستحدث في مشروعات الغذاء مقابل العمل ومن يستفيد منها وهل هناك توازن بين الجنسين في صفوف المستفيدين؟
 - هل تؤدي الأصول التي تستحدث من خلال برامج الغذاء مقابل العمل حقا إلى تمكين النساء (تلبية حاجاتهن الاستراتيجية) أم أنها إنما تنصدي لاحتياجاتهن العملية؟
 - فيما يتعلق بلجان إدارة الأغذية، هل تتحكم النساء كليا بكل الأغذية التي توزع، أم بعضها فقط (الأقل قيمة مثلا)؟
 - هل تقوم النساء العاملات في لجان إدارة الأغذية باختيار المستفيدين والتحكم بالمدخل (والأمن) ووزن الحصى ومعالجة الشكاوى وإدارة المخازن وتحديد مواعيد وأوقات التوزيع وغير ذلك - أي هل يتحكمن كليا بالعملية أم بأجزائها الأقل أهمية فحسب؟
 - هل تتعلم النساء المهارات الإدارية والقيادية وتعزز احترامها (لذاتها) ونفوذها ومكانتها؟
 - هل توظف المنظمات غير الحكومية أو البرنامج أو الشركاء الحكوميون النساء في مناصب الإدارة؟
- ٤- وفيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في التوظيف في البرنامج يمكن استقصاء المسائل التالية عند قياس التقدم

المحرز:

- ما هي النسب (المتغيرة) للرجال والنساء في سائر مستويات الفئة المهنية وفئة الخدمة العامة؟
- هل هناك عوامل ثقافية أو اجتماعية أو اقتصادية أو غيرها لها تأثير على توافر المرشحات أو جدارتهن؟
- إلى أي مدى يجري اللجوء إلى ترتيبات الإجراءات الإيجابية لتوظيف النساء (أو الرجال)؟
- ما هي التدابير التي يتخذها المديرون في سعيهم لتحقيق المساواة بين الجنسين في صفوف موظفيهم؟
- هل يقوم المشرفون باتخاذ تدابير انضباطية بحق المديرين الذين لا يسعون إلى تحقيق التساوي بين الجنسين؟
- هل هناك أي دليل على وجود "رد فعل" ضد توظيف النساء؟
- هل هناك أي تظلمات مشروعة من الإجراءات الإيجابية ينبغي أخذها في الاعتبار؟
- ما هي الجهود التي بذلت لمعالجة الانتقادات غير المبررة الموجهة لتوظيف النساء؟

الالتزام الثالث: اتخاذ إجراءات إيجابية لتسهيل فرص المرأة في الحصول على الموارد

والوظائف والأسواق والتجارة

- (أ) ستوجه نسبة ستين في المائة من موارد البرامج القطرية إلى النساء والبنات في تلك البلدان التي تبين فيها إحصاءات الجنسين وجود نسبة حرمان قدرها ٢٥ في المائة للنساء مقارنة بالرجال.
- (ب) توجيه نسبة خمسين في المائة من موارد التعليم في أي برنامج قطري إلى البنات.



(ج) ينبغي أن تكون نسبة ٢٥ في المائة على الأقل من المخرجات/الأصول المولدة من خلال برامج الغذاء مقابل العمل ذات فائدة مباشرة للنساء وأن تخضع لإدارة النساء؛ وأن تستثمر نسبة ٢٥ في المائة من الأموال المولدة في أنشطة تهدف إلى تقدم المرأة؛ وأن تستخدم المعونة الغذائية كوسيلة مرجحة للحصول على موارد وطنية ودولية تكميلية لتحسين ظروف المرأة.

٥- هذا الالتزام ذو التوجه البرنامجي أساسي للنساء لاستحالة تمكين المستفيدات دون تلبية هذه المتطلبات. ولقياس التقدم المحرز يمكن استقصاء المسائل التالية:

- هل أجري مسح أساسي يبرهن على وجود فجوة بين الجنسين (الإلمام بالقراءة والكتابة، ملكية الأراضي والأعمال، مستوى الأجور، التمثيل السياسي على سائر الأصعدة، معدلات الوفيات وغيرها على سبيل المثال) بنسبة ٢٥ في المائة في البلد أو منطقة المشروع؟
- كيف تستخدم موارد المشروع وهل توجه عن قصد إلى النساء (ينبغي تقديم تفاصيل)؟
- هل تقدم الوثائق النازمة للمشروعات (رسائل التفاهم ومذكرات التفاهم ومخططات الاستراتيجيات القطرية وغيرها على سبيل المثال) أي دليل على تخصيص ٦٠ في المائة من الموارد للإناث؟
- هل تعترف خطة عمل قضايا الجنسين للمكتب القطري بوجود الفجوة بين الجنسين وبالحاجة إلى توجيه الموارد إلى النساء والبنات؟
- هل من دليل يثبت أن ٦٠ في المائة من الموارد (التدريب، الأغذية، القروض وغيرها) تصل إلى الإناث؟
- هل تشعر المستفيدات أن مكانتهن وسلطتهن ووضعهن الاقتصادي قد تعززت؟
- ما هي النسبة أو النسبة المئوية (المتغيرة) للبنات إلى مجموع المتحقيين بالمدارس والمتسربين والمتفرعين والمتخرجين؟
- لماذا تترك البنات المدرسة باكراً أو لا يلتحقن بها (ينبغي استقصاء العوامل الثقافية والاقتصادية والاجتماعية) وكيف يمكن للمعونة الغذائية أن تعالج هذه المشكلات؟
- ما هي الجهود الخاصة التي يبذلها البرنامج للوصول إلى الإناث في المدارس (حصص جافة إضافية، مساعدات خاصة لمدارس البنات الداخلية، تقديم المساعدة لإسكان المعلمات، بناء مراحيض لتوفير الخصوصية للبنات وغير ذلك على سبيل المثال) وما هي النسبة المئوية الإجمالية للموارد التي تصل إلى البنات؟
- هل تجمع البيانات المفصلة حسب الجنس عن سائر هذه الإعانات وتنتشر بصورة دورية؟
- ما هي العوامل التي تمنع البرنامج من توفير ٦٠ في المائة من موارده للبنات؟
- كيف يتم اختيار مشروعات الغذاء مقابل العمل ومواقعها وأهدافها وأنشطتها وهل للنساء رأي في الأمر؟
- ما هي الأصول التي تستحدث ومن هم المستفيدون منها؟
- هل تسهم الأصول التي تولدها مشروعات الغذاء مقابل العمل (نقاط المياه مثلا) إلى تمكين النساء أم أنها تلبى احتياجاتهن العملية فحسب؟
- هل تستخدم المعونة الغذائية كوسيلة ضغط لتحقيق هدف من أهداف السياسات بما في ذلك تحسين البرامج من أجل المرأة؟



- هل تولد أية أموال من خلال الغذاء مقابل العمل ومن يقرر كيف تستعمل، وكيف تستثمر؟

الالتزام الرابع: توليد ونشر بيانات مفصلة حسب الجنس ومعلومات للتخطيط والتقييم

٦- على سائر عمليات الرصد والتقييم في البرنامج أن تحدد ما يلي:

- النسبة المئوية لحصة الرجال/النساء من الموارد المستقاة من توزيع الأغذية
- حصة الرجال/النساء من الإعانات حسب فئة الأنشطة
- نسبة الوظائف التي تشغلها نساء في مجال تخطيط توزيع الأغذية وإدارتها

٧- المعلومات التالية ضرورية لقياس التقدم المحرز:

- هل تجمع بيانات دقيقة ومفصلة حسب الجنس وتنتشر في الوقت المناسب (ينبغي فحصها عشوائياً للتأكد من دقتها) وإذا لم تكن فلماذا؟
- هل تشمل البيانات: (أ) جنس وعدد الأشخاص الذين يعملون في أنشطة الغذاء مقابل العمل أو في أنشطة مدرة للدخل وفي التدريب والحصول على قروض وغير ذلك من الإعانات ويفيدون من مشروعات التغذية المدرسية أو الإغاثة؛ و(ب) إلى أي مدى تتباين استفادة الرجال والنساء من هذه المشروعات (فقد يتلقى هؤلاء أو أولئك أجراً أعلى، ويتعلمون مهارات مختلفة أو أكثر، أو يقومون بأعمال مختلفة، ويتلقون إعانات أكثر، ويحصلون على أصول أكثر، وغير ذلك على سبيل المثال)؛ و(ج) الأغذية الموزعة على الرجال والنساء وعلى الأسر التي يرأسها ذكور والتي ترأسها إناث؛ و(د) دور الرجال والنساء في تخطيط وتنظيم توزيع الأغذية كالتحكم ببعض السلع ومعالجة الأمن والشكاوى واختيار المستفيدين وغير ذلك؛ و(هـ) كيف تستخدم الأغذية على صعيد الأسرة.

٨- ومن القضايا الأخرى التي يمكن دراستها:

- هل تستخدم الإدارة البيانات المفصلة حسب الجنس لإدخال تعديلات على المشروع لمصلحة النساء؟
- هل توزع البيانات على الشركاء والجهات المانحة والمستفيدين وغيرهم؟

الالتزام الخامس: تعزيز المساءلة بشأن الإجراءات التي تتخذ للوفاء بالالتزامات

- تحديد متطلبات تنفيذ ورصد الالتزامات في الاتفاقات التعاقدية مع الشركاء وبمعاييرها بأداء مديري البرنامج.

٩- ولتحديد مدى قيام الشركاء بتنفيذ الالتزامات، يمكن جمع معلومات تتعلق بما يلي:

- ما هي الشروط الخاصة بقضايا الجنسين التي تدرج في مختلف الوثائق الملزمة للشركاء (مذكرات التفاهم ورسائل التفاهم وغيرها)؟
- ما هو التدريب في مجال قضايا الجنسين الذي توجب على الشركاء الحصول عليه لتنفيذ الالتزامات تجاه النساء؟



- هل يتفق الشركاء مع أهداف الالتزامات تجاه النساء وهل يشعرون بأنها ينبغي أن تنفذ في إطار المشروعات المدعومة من البرنامج؟
 - ما هي العوامل الثقافية أو الدينية أو السياسية أو الاقتصادية/الاجتماعية أو العوامل المتصلة بالبنيات الأساسية التي تمنع الشركاء من تنفيذ الالتزامات تجاه النساء؟
 - ما هي الجهود التي بذلها الشركاء من أجل جعل مشروعاتهم حساسة لقضايا الجنسين ولتوظيف رجال ونساء في المناصب العليا في منظماتهم؟
- ١٠- وأخيراً، ينبغي مساءلة مديري البرنامج عن تنفيذ الالتزامات تجاه النساء. ويمكن تقدير ذلك عن طريق قياس حساسية مشروعاتهم لقضايا الجنسين باستعمال مجموعة كبيرة من المؤشرات المدرجة آنفاً عن طريق تحديد ما إذا كانوا قد بذلوا جهوداً من أجل تعيين إناث وذكور بنسب متساوية.
- هل تأخذ تقارير تقييم الأداء الإداري بالشروط الخاصة بالمديرين التي تنص عليها الالتزامات تجاه النساء؟

