

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

المجلس التنفيذي
الدورة العادية الثالثة

روما، 21-2002/10/25

قضايا السياسات

البند 4 من جدول الأعمال

سياسة البرنامج فيما يتعلق بالتمايز بين الجنسين)
(2007-2003

التزامات معززة تجاه النساء لضمان الأمن الغذائي



Distribution: GENERAL
WFP/EB.3/2002/4-A
26 September 2002
ORIGINAL: ENGLISH

طبعت هذه الوثيقة في عدد محدود من النسخ. يمكن الإطلاع على وثائق المجلس التنفيذي في صفحة
برنامج الأغذية العالمي في شبكة انترنت على العنوان التالي: (<http://www.wfp.org/eb>)

مذكرة للمجلس التنفيذي

الوثيقة المرفقة مقدمة لمجلس التنفيذ ليحييها

تدعو الأمانة أعضاء المجلس الذين يرغبون في إيداء بعض الملاحظات أو لديهم استفسارات تتعلق بمحتوى هذه الوثيقة الاتصال بموظفي برنامج الأغذية العالمي المذكورة أسماؤهم أدناه، ونرجو أن يتم الاتصال قبل ابتداء اجتماعات المجلس التنفيذي بفترة كافية.

مديرة قسم الاستراتيجية والسياسات (SP): Ms D. Spearman رقم الهاتف: 066513-2600

محللة السياسات، SPP: Ms C. Räder رقم الهاتف: 066513-2723

الرجاء الاتصال بمشرف وحدة التوزيع وخدمات الاجتماعات إن كانت لديكم استفسارات تتعلق بإرسال الوثائق المتعلقة بأعمال المجلس التنفيذي أو استلامها وذلك على الهاتف رقم: (066513-2328).



ملخص

يدعو إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية الصادر في عام 2000 إلى العمل على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارهما طريقين فعالين لمكافحة الجوع وتنشيط التنمية المستدامة.

منذ المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، المعقد في عام 1995، وضع برنامج الأغذية العالمي لنفسه خمسة التزامات تجاه النساء تتصل بالمجالات التي هي مثار قلق في منهاج عمل بيجين وتستند إلى الأدوار الهامة التي تؤديها المرأة كمديرة للأغذية وحارسة للأمن الغذائي في الأسرة.

في الفترة 2001-2002 أجري استعراض مكثف للخبرات المكتسبة في تنفيذ التزامات برنامج الأغذية العالمي تجاه النساء، ومشاورات مع الوكالات المشاركة، وتقييم مواضيعي للالتزامات، أسفرت عن استنتاج أن هذه الالتزامات ما زالت ذات أهمية للبرنامج وينبغي إبقاؤها وزيادتها.

هذه السياسة الجنسانية تقدم نتائج الاستعراض المذكور والخبرات المكتسبة وعملية المشاورات، وتبين الخطوط العريضة لتوليفة من التدابير الإيجابية للمرأة وإجراءات إدراج المنظور الجنساني في صميم العمل، وتقتصر ثمانية التزامات معززة تجاه النساء في الفترة 2003 إلى 2007. وستتخذ هذه الالتزامات، إذا وافق عليها المجلس التنفيذي، بمشاركة الحكومات المضيفة والمانحة، ووكالات الأمم المتحدة، ومؤسسات بريثون وودز، والمنظمات غير الحكومية والجهات المستفيدة.

تبنى الالتزامات المعززة تجاه النساء على الالتزامات السابقة وتركز على تعزيز منهج التنفيذ وتهديبه. وتتنظر في الاحتياجات التغذوية الخاصة للمرأة في أوقات حرجة من حياتها، وتشجع على مشاركة النساء والفتيات في الأنشطة المستفيدة من المساعدة الغذائية والاستفادة من الأنشطة التي تنشئ أصولاً بشرية ومادية، وتدعم مشاركة النساء والفتيات في اتخاذ القرارات مشاركة فعالة. فيما يلي الجوانب الجديدة للالتزامات المعززة تجاه النساء:

- تعزيز مراقبة المرأة للأغذية: ستسهم الأنشطة المعززة في مراقبة المرأة للأغذية في عمليات توزيع المعونة الغذائية العوثية، بإصدار بطاقات تموين عائلية باسم المرأة، وتسليم الغذاء إلى المرأة مباشرة أو بالطريقة التي تفضلها هي، وضمان الشفافية الكاملة في نظام التوزيع. ومن المقترح أن تكون هذه التدابير تجريبية لاختبارها في بلدان مختارة قبل تنفيذها على نطاق أوسع.
- زيادة التركيز على الفتيات المراهقات: فترة المراهقة فترة حرجة في حياة الإنسان - لا سيما الفتيات، من وجهة النظر التغذوية والاجتماعية - ولذلك يُقترح زيادة مجموع المساعدات التي يقدمها البرنامج، إذا أمكن توفير الموارد، لمساعدة أنشطة التعليم الثانوي أيضاً، وأنشطة الغذاء مقابل التدريب للفتيات المراهقات في الأماكن التي تكون فيها الفوارق بين الجنسين أوسع ما تكون.
- الغذاء مقابل التدريب: من المقترح أن يكون توفير المساعدة الغذائية لأنشطة تدريب النساء والفتيات المراهقات محل تركيز جديد للبرنامج. وسوف تقرر التغذية والتعليم الصحي مع التدريب على مهارات قابلة للتسويق، كمكافحة الأمية الوظيفية، وتعلم الحساب، ومعرفة المؤسسات القانونية والسياسية والاجتماعية.
- زيادة الدفاع عن دور المرأة في الأمن الغذائي: من المتوخى المشاركة في أنشطة الدفاع عن دور المرأة، التي تعزز الدور الهام الذي تؤديه المرأة والفتاة في ضمان الأمن الغذائي للأسرة. وهذا ينطوي على كيفية استفادة الأسرة والمجتمع بأسره وتقدمها عندما تكون المرأة أفضل تغذية، وأفضل تعليماً، وتشارك بطريقة أكثر مساواة في الأنشطة الاقتصادية ويكون لها صوت أقوى في اتخاذ القرارات.
- زيادة عدد الإناث في ملاك الموظفين: في مجال الموارد البشرية، يسعى البرنامج بوجه خاص، بينما يجاهد لتحقيق المساواة بين الجنسين في كل فئات الموظفين ودرجاتهم ووظائفهم، إلى تسهيل زيادة نسبة الموظفين في المستويات الإدارية في عمليات المساعدة الإنسانية حيثما تكون الفجوة بين الجنسين على أوسع نطاق، وفي الرصد على مستوى الأسرة.

مشروع القرار

يوافق المجلس على سياسة البرنامج فيما يتعلق بالتميز بين الجنسين المقدمة في الوثيقة (WFP/EB.3/2002/4-A) ويطلب، وفقاً للمقرر 2002/EB.A/4، من الأمانة أن تدخل التغييرات الملائمة في الفرع المعني بالتميز بين الجنسين من الإطار الموحد لسياسات برنامج الأغذية العالمي: أداة للتيسير والإدارة (WFP/EB.A/2002/5-A/1) بالاستعاضة عن الفقرتين 38 و39 بالنص التالي:

يظل برنامج الأغذية العالمي ملتزماً بالعمل على تحقيق هدف الأمم المتحدة المتمثل في المساواة بين الجنسين كما هو مبين في منهاج عمل بيجين (1995) والوثائق المتعلقة بنتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة (2000). وإن البرنامج، في جهوده الرامية إلى توفير الغذاء للجياح من الرجال والنساء والأطفال الذين هم في أوضاع يعانون فيها افتقاراً شديداً ومزمناً للأمن الغذائي وإلى المساهمة في توفير الأمن الغذائي للأسر، يعتبر مجاله الرئيسي العمل مع المرأة ومن أجل المرأة.

في الفترة 2003 حتى 2007، سيواصل البرنامج العمل جاهداً على إدراج المنظور الجنساني في صميم عمله وفقاً لقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة (1997)، وبيني على خبراته هو نفسه في الالتزامات السابقة تجاه النساء (1996-2001)، التي تؤكد التدابير الإيجابية من أجل المرأة. والالتزامات الثمانية المعززة تجاه النساء للفترة



2003-2007 هي:

- (1) تلبية الاحتياجات التغذوية المحددة للحوامل والمرضعات و - حيثما أمكن - للفتيات المراهقات، وتوعيتهن بأمور الصحة والتغذية.
- (2) توسيع نطاق الأنشطة التي تمكّن البنات من دخول المدرسة.
- (3) ضمان استفادة المرأة، على الأقل على قدم المساواة مع الرجل، من الأصول التي تنشئها أنشطة الغذاء مقابل التدريب والغذاء مقابل العمل.
- (4) المساهمة في مراقبة المرأة للغذاء في عمليات توزيع حصص الأغذية اليومية للأسر من عمليات الإغاثة الغذائية.
- (5) ضمان مشاركة المرأة على قدم المساواة في لجان توزيع الأغذية وغيرها من الهيئات المحلية المتصلة بالبرامج.
- (6) ضمان تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأنشطة البرنامجية.
- (7) المساهمة في إيجاد بيئة تعترف بأهمية الدور الذي تؤديه المرأة في ضمان الأمن الغذائي للأسرة وتشجع النساء والرجال، على السواء، على المشاركة في سد الفجوة القائمة بين الجنسين.
- (8) تحقيق تقدم نحو المساواة بين الجنسين في التوظيف، والفرص، والواجبات، وضمان اتباع سياسة للموارد البشرية تراعي البعد الجنساني، وتتيح للموظفين إمكانيات للجمع بين أولوياتهم الشخصية والمهنية.



مقدمة

- 1- رسالة برنامج الأغذية العالمي هي توفير إمكانيات إيصال الغذاء إلى الجياع من الرجال والنساء والأطفال الذين هم في أوضاع افتقارٍ حادٍّ ومزمنٍ للأمن الغذائي.
- 2- بالإضافة إلى بيان رسالة البرنامج (1994)، والتزاماته تجاه النساء (1996-2001)، والسياسات الأخرى⁽¹⁾، تعطينا العناصر التالية سياقاً لسياسة البرنامج الجنسانية: التزام الأمم المتحدة بالمساواة بين الجنسين (بما في ذلك التوازن بين الجنسين في الوظائف) كما جاء في إعلان ومنهاج عمل بيجين (1995)، ووثيقة نتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة (2000)⁽²⁾، وقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن إدراج المنظور الجنساني في صميم العمل (1997)، وإعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية (2000)⁽³⁾. ويسعى البرنامج جاهداً لتحقيق هدف المساواة بين الجنسين هو وشركاؤه والحكومات المضيفة والمانحة، والأمم المتحدة، ومؤسسات بريتون وودز، والمنظمات غير الحكومية، والجهات المستفيدة.
- 3- في هذا السياق الجنساني الشامل للأمم المتحدة، يعتبر برنامج الأغذية العالمي أن مكانه الصحيح للعمل هو مع المرأة ومن أجلها لتحقيق الأمن الغذائي للأسرة، وبذلك يسهم في أهداف الأمم المتحدة الإنمائية بشأن الألفية بتخفيض عدد الأشخاص الذين يعانون الجوع إلى النصف بحلول عام 2015، وإزالة الفوارق بين الجنسين في التعليم الابتدائي والثانوي بحلول عام 2005، وتقليل نسبة الوفيات بين الودادات بمقدار ثلاثة أرباع (بين عامي 1990 و2015)⁽⁴⁾. وإن برنامج الأغذية العالمي، إذ يسعى جاهداً لإدراج المنظور الجنساني في صميم عمله، يدرك أن تطبيق هذا المفهوم يحمل في طياته خطورة أن تختفي عن الأنظار الاهتمامات الجنسانية والحاجة إلى اتخاذ تدابير خاصة لسد الفجوة بين الجنسين عندما أدرج تحت مظلة "تمت مراعاة تعميمه". ولذلك يواصل البرنامج توكيد التدابير الإيجابية المتخذة لأجل المرأة.

أدوار المرأة في ضمان الأمن الغذائي للأسرة

- 4- لا يمكن تحقيق الأمن الغذائي للأسر الفقيرة في العالم النامي اقتصادياً إلا إذا ساهم أفراد الأسرة كلهم، ذكوراً وإناثاً، مساهمة تامة. والمرأة هي التي تتحمل في العادة معظم المسؤوليات عن العمل المنزلي والعناية بالأسرة، وبالإضافة إلى ذلك تسهم المرأة في أنشطة إدرار الدخل لضمان بقاء الأسرة وأمنها الغذائي، حتى في حالات الأزمات.
- 5- وفي كثير من البلدان، تُقيّد مساهمة المرأة في إنتاج الغذاء والوصول إلى الغذاء واستخدام الغذاء تقييداً شديداً مرده إلى قلة إمكانيات وصولها إلى الأصول المنتجة (التعليم والأرض والائتمان، إلخ.) والخدمات ذات الصلة، والتوظيف، والخدمات الصحية، ومعرفة الممارسات المناسبة في التغذية والعناية⁽⁵⁾. ويمكن للفوارق بين الجنسين التي تقيم تميزاً ضد المرأة تقييد مساهمتها الاقتصادية أن تفرض تكاليف اجتماعية واقتصادية عالية على الأفراد والأسر والمجتمعات وتوق تقدمها؛ وتؤثر هذه الفوارق أيضاً في فعالية الأنشطة التي تتم على سبيل المساعدة.

مصطلحات جنسانية

الأدوار الجنسانية: المرأة والرجل مختلفان بيولوجياً. وتفسر جميع الثقافات هذه الاختلافات البيولوجية تفسيراً فريداً يشكل توقعات اجتماعية بشأن أنواع السلوك والأنشطة المتوقعة من الذكور والإناث، والحقوق والموارد والقوة التي يجب أن يمتلكها كل من الذكر والأنثى. هذه التوقعات المجتمعية هي الأدوار المبنية اجتماعياً للمرأة والرجل، أو الأدوار الجنسانية. وتتوط معظم المجتمعات بالمرأة المسؤولية الأولى عن العناية بالأطفال وتستمد من ذلك أدواراً وقواعد أخرى للرجال والنساء. وفي كل الأماكن تقريباً، تعمل الأدوار الجنسانية بطريقة تميز ضد المرأة، وفي إمكانيات وصولها إلى الأصول، فتؤثر في مدى الخيارات المتاحة لها في الحياة وفي صوتها في اتخاذ القرارات المعنية بهذه الخيارات. وينعكس هذا التمييز لا في العلاقات الفردية فحسب، وإنما يتغلغل أيضاً في المؤسسات الاجتماعية⁽⁶⁾.

(1) برنامج الأغذية العالمي 1994، بيان رسالة البرنامج، روما؛ برنامج الأغذية العالمي 1995، الالتزامات السياسية تجاه النساء 1996-2001؛ تحفيز التنمية: WFP/EB.A/99/4-A؛ من الأزمات إلى الإنعاش WFP/EB.A/98/4-A؛ الإطار الموحد لسياسات برنامج الأغذية العالمي: أداة للتفسير والإدارة، WFP/EB.A/2002/5-A/1.

(2) عنوانها: "المرأة 2000: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام للقرن الحادي والعشرين".

(3) ينص إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية تحديداً على عزم [الجمعية العامة] على "تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارها وسيلتين فعاليتين لمكافحة الفقر والجوع والمرض، ولحفز التنمية المستدامة فعلاً." ويشير إلى المساواة باعتبارها قيمة أساسية ويقول إنه "يجب ضمان المساواة في الحقوق وتكافؤ الفرص للرجل والمرأة" (A/RES/55/2).

(4) الدليل التصليفي لتنفيذ إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية، تقرير الأمين العام (A/56/326).

(5) البنك الدولي للإنشاء والتعمير، 2001، الصفحات 52 و 57.

(6) البنك الدولي للإنشاء والتعمير، 2001، جُمسنة التنمية من خلال المساواة بين الجنسين في الحقوق والموارد والأصوات. تقرير بحوث في سياسات البنك الدولي، واشنطن، الصفحة 34.



نهج جنساني يَتميزُ عن التركيز على المرأة بصورة حصرية. وينظر إلى بُعدٍ محدّدٍ للعلاقات الاجتماعية وهياكل السلطة، والعلاقات بين الذكر والأنثى، ويؤكد تفهم هذه الأمور على أساس كل حالة بعينها. ويبرز أيضاً الفجوات الجنسانية بين الرجل والمرأة في التوظيف والأجور وإمكانيات الوصول إلى الأصول الإنسانية والطبيعية والسيطرة عليها والاستفادة منها، ويسعى إلى توضيح كيفية تأثير هذه الفجوات في علاقات السلطة بين المرأة والرجل – ومن ثم في قدرتهما النسبية على التأثير في اتخاذ القرارات في الأسرة وفي المجتمع⁽⁷⁾.

المساواة بين الجنسين تعكس المساواة بين الرجل والمرأة أمام القانون، وتقاسم السلطة بالتساوي، وتساوي الفرص، بما في ذلك الوصول إلى الأصول البشرية (الصحة والتعليم، إلخ) والأصول المنتجة الأخرى (الأرض والمعلومات والموارد المالية، إلخ)، والمكافآت المدفوعة مقابل الأعمال المتساوية في القيمة، والمساواة في الصوت، بما في ذلك التمثيل السياسي⁽⁸⁾.

تعميم مراعاة المنظور الجنساني هو عملية تقدير آثار أي عمل مخطط – بما في ذلك التشريع أو السياسات أو البرامج – في جميع المجالات وعلى جميع المستويات على المرأة والرجل. إنه استراتيجية لجعل اهتمامات المرأة والرجل وخبراتهم بُعداً أساسياً من أبعاد تصميم السياسات والبرامج في جميع المجالات السياسية والاجتماعية، وتنفيذها ورصدها وتقييمها، لكيلا يدوم هذا التفاوت. ومع أن الهدف النهائي لوضع المنظور الجنساني في صميم العمل هو تحقيق المساواة بين الجنسين، فهو لا يستبعد اتخاذ تدابير إيجابية لتضييق الفجوة بين الجنسين وسدّها في النهاية⁽⁹⁾.

التمكين هو عملية اكتساب السلطة والسيطرة على القرارات والموارد التي تقرر نوعية حياة المرء. وهو يقوم على تطوير المعرفة بأسباب التفاوت وبشكل التدابير التي يمكن أن تساعد على التغلب على العقبات التي تقف في طريق المساواة. والتمكين لا يُعطى؛ وإنما يتولّد ذاتياً. وكل ما يمكن فعله من الخارج هو إعطاء كلٍّ من المرأة والرجل وسائل الوصول إلى الموارد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، التي تمكنه من أخذ زمام السيطرة على حياته في الأمور الاقتصادية والاجتماعية وتمكنه من التغلب على الفقر⁽¹⁰⁾.

التدابير الإيجابية تشكل تدابير مؤقتة لتحسين أحوال المتضررين وإتاحة فرص تعويضية لهم. وتسهّل هذه التدابير التمكين بمقابلة آثار الضرر، مثال ذلك – سد الفجوات بين الجنسين؛ وينبغي وقف العمل بالتدابير الإيجابية للمرأة بعد تحقيق المساواة بين الجنسين⁽¹¹⁾.

6- دلت الدراسات على أنه عندما يوضع الدخل في يد المرأة تكون الفوائد الاقتصادية والتغذوية للأسرة بكاملها أعلى منها حين تكون السيطرة على هذه الموارد نفسها بيد الرجل¹². فالنساء أكثر قابلية من الرجال لإتفاق دخلهن على الغذاء والعناية بالأطفال، ويعود ذلك بنتائج تغذوية أفضل؛ وهن أكثر قابلية لاكتساب السيطرة على استخدام الغذاء منهن على استخدام النقد⁽¹³⁾؛ وهن أقل احتمالاً لبيع هذا الغذاء أو تبديله بأشياء غير غذائية⁽¹⁴⁾. وعندما تكون النساء حاضرات أثناء توزيع الأغذية، أو إذا استلمن الغذاء مباشرة، فمن الأرجح أن يؤخذ هذا الغذاء إلى البيت وأن يُطبخ لما فيه فائدة جميع أفراد الأسرة.

7- وتميل الأزمات الإنسانية والفقر الحادان أو المزمنان إلى زيادة اتساع الفجوات بين الجنسين لأن الإمكانات محدودة، ويقع التمييز ضد النساء، ويُتوقعُ منهن تقديم تضحيات بالاقتصاد في وجباتهن، إيان الأرملة. وفي حالات النزاع أو النزوح غالباً ما تتعرض النساء إلى مخاطر جديدة كالعنف البدني أو الاعتداء الجنسي. وينتهي الأمر بكثير من الأسر أيضاً إلى أن تصبح الأسرة برئاسة امرأة أثناء هذه الأزمات، حيث تتحمل المرأة أعباء مهام إضافية نتيجة لتجنيد زوجها أو ابنها في صفوف القوات المسلحة، أو اختفائه، أو إصابته بعاها، أو وفاته⁽¹⁵⁾. وفي الأزمات الإنسانية يُحشى ألا يصل الغذاء كله إلى الأسر المستفيدة إذا وُرّع على قادة المجتمع المحلي، الذين يمكن أن يوزعوه بناءً على اعتبارات سياسية أو اجتماعية. وهذه هي الحالة أيضاً عندما يوزع الغذاء على الأزواج في الأسر متعددة الزوجات، رغم وجود وحدات أسرية تتكون من المرأة

(7) البنك الدولي للإتشاء والتعمير 2000، الصفحة 34.

(8) الأمم المتحدة، 1995، إعلان ومنهاج عمل بيجين، المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بيجين؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 1995، تقرير التنمية البشرية، نيويورك، الصفحة 1؛ البنك الدولي، 2000، الصفحة 35.

(9) الأمم المتحدة/المجلس الاقتصادي والاجتماعي، E/1997/66، الدورة الموضوعية، جنيف؛ إدراج المنظور الجنساني في صميم عمل برنامج الأغذية العالمي: تقييم متكامل، WFP/EB.2/98/9.

(10) www.worldbank.org/poverty/empowerment and Kabeer, N. 1994, Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought, London.

(11) الأمم المتحدة/المجلس الاقتصادي والاجتماعي، E/CN.4/Sub/2001/11، لجنة حقوق الإنسان.

(12) المعهد الدولي لأبحاث سياسات التغذية (IFPRI)، 1995، Women: The Key to Food Security, Quisumbing, A. R. Brown, L.R., Feldstein, H. S., Haddad, L. and C. Peña, Washington, p. 9ff.

(13) تعني كلمة "سيطرة" هنا السيطرة على توزيع المنافع.

(14) Walsh, M., 1998, Women in food Aid Interventions: Impacts and Issues, Time for Change: Food Aid and Development, WFP, Rome 23-24, October, p.3.

(15) برنامج الأغذية العالمي، الوصول إلى الناس في حالات النزوح: إطار عمل، WFP/EB.A/2001/4-C.



ومن تعولهم، صغاراً كانوا أم مسنين. ومع ذلك، أتاحت حالات الأزمات أيضاً فرصاً للتغيير أثبتت فائدتها في تنفيذ وسائل جديدة لتحسين إمكانيات وصول المرأة إلى الغذاء والسيطرة عليه، كإصدار بطاقات التموين باسم المرأة.

- 8- وتمر أوقات في دورة حياة المرأة تكون فيها المرأة في حاجة إلى تغذية خاصة: الفترات السابقة للحمل والرضاعة أو أثناءهما. وما لم تأخذ المرأة القدر الكافي من السعرات الحرارية وعناصر التغذية أثناء هذه الفترات فإن صحتها وصحة المولود تتعرض للخطر. ويرجَّحُ أن يموت الأطفال الذين يتعرضون لسوء التغذية في هذه المرحلة المبكرة أو يتوقف نموهم فلا يصلوا إلى الحد اللازم من النمو البدني والعقلي، مما يديم دورة سوء التغذية والفقر من جيل إلى جيل⁽¹⁶⁾.
- 9- ومعرفة المرأة بالتغذية والممارسات المتصلة بالصحة والعناية بالأطفال ضرورية جداً للتغلب على سوء تغذية الأطفال. ودلت البحوث أيضاً على أن تعليم الإناث من أكثر الطرق فعالية في تخفيف حدة الفقر. فكلما ازدادت المرأة تعليماً ومعرفة وإدراكاً كان لذلك انعكاسات إيجابية على الإنتاجية الاقتصادية وتغذية الأطفال⁽¹⁷⁾. يضاف إلى ذلك أن زيادة إمكانيات وصول المرأة إلى الأصول البشرية والمادية تزيد بدورها الحصاة التي تنفقها الأسرة على التعليم والصحة.
- 10- وثمة مزيد من الأدلة أيضاً على أن استهداف تعليم الفتيات وتدريبهن على مهارات الحياة خارج المدرسة (مكافحة الأمية الوظيفية وتعليم الحساب والمعرفة القانونية والاجتماعية)، بالاقتران مع تدخلات المعونة الغذائية التي تعوض نقصان العناصر الغذائية الدقيقة، يمكن أن يسفر عن فوائد كبيرة قصيرة الأجل وطويلة الأجل للأمن الغذائي.
- 11- والمرأة أكثر عرضة من الرجل- بدرجة غير متناسبة - للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. فهي أكثر تعرضاً من الناحية الفسيولوجية للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية ويمكن أن تنقل الفيروس إلى طفلها وهو في الرحم وأثناء الولادة وأثناء الرضاعة. والمرأة الفقيرة أكثر عرضة لا من الناحية الفسيولوجية فحسب، وإنما من الناحية الاجتماعية أيضاً؛ ولذلك تتعرض للبطالة والاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي. وقد أثر هذا الوباء في تقليص مساهمة المرأة في تحقيق الأمن الغذائي للأسرة وأثر في حالة سوء تغذية الأطفال. فالمرأة التي تعنتي بالمريض من أفراد أسرتها أو تكون هي نفسها مريضة يتاح لها وقت أقل لممارسة الأنشطة الإنتاجية والعناية المكثفة بالأطفال.
- 12- الأسرة المعيشية القائمة على الزواج - على اختلاف أشكالها واختلاف الأدوار التي تحددها عوامل اجتماعية وثقافية بحسب الجنس ودورة الحياة - تحظى بقيمة اجتماعية عليا في جميع المجتمعات. وهذا أمر يجب أن يعترف به ويحترمه كل دعم خارجي يعالج الفوائد التي تعود على المرأة تحديداً. وكذلك، تحتاج الجهود الرامية إلى دعم المرأة إلى أن تكون مصحوبة برسالة تفيد بأن هذه الجهود ليست على حساب الرجل، ولكن لها أثراً إيجابية على الأسرة المعيشية والمجتمع بأسره.

(16) الوصول إلى الأمهات والأطفال في الأوقات الحرجة من حياتهم، WFP/EB.3/97/3-B.

IFPRI, June 2000, Women: The Key to food Security: Looking into the Household, <http://www.ifpri.org/themes/mp17.htm>, Research Topic: (17) Gender and Intrahousehold Aspects of food Security.



الفتيات المراهقات – مجموعة في حاجة إلى مزيد من الانتباه⁽¹⁸⁾

الفتيات المراهقات – كالنساء – عليهن مسؤوليات عن ضمان الأمن الغذائي. فهن ينتجن الغذاء؛ ويكسبن دخلاً؛ ويشترين الغذاء ويطبخنه ويوزعنه في أسرهن؛ ويعتنين بإخوانهن وأخواتهن الصغار؛ وربما يرأسن الأسرة أحياناً، في حالات الطوارئ، مثلاً، وفي الأزمات، بما في ذلك أزمة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

فترة المراهقة فترة حرجة من فترات الحياة. فالنمو البدني في فترة المراهقة أسرع منه في أي وقت آخر من حياة الإنسان بعد السنة الأولى من العمر. وهذه التغيرات في النمو البدني تولد احتياجات تغذية خاصة، لا سيما لدى البنات. وعندما يبدأ الحيض عند الفتاة المراهقة تصبح الفتاة أكثر عرضة للإصابة بفقر الدم وغيره من نواقص العناصر الغذائية الدقيقة، مما يعوق نموها ويؤثر تأثيراً سلبياً فيما بعد على أطفالها. وحمل الفتاة في سن المراهقة يعرضها لخطورة أكبر بكثير: خطورة موت الأم أو الطفل، والولادة قبل الأوان، ونقص وزن الطفل عند الولادة. وتميل الفتيات المراهقات من بنات الأسر الفقيرة إلى ترك المدرسة مبكراً والتعرض للاعتداء الجنسي، وبذلك إلى الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

وتفيد البحوث أنه كلما طال الوقت الذي تقضيه الفتاة في المدرسة، ازدادت إمكانيات تطورها الاجتماعي والاقتصادي، وقلت خطورة تعرضها للاعتداء الجنسي أو للعلاقات الجنسية بلا وقاية، وتأخر وقت زواجها، وازدادت الفترة الفاصلة بين كل ولادة وأخرى، وقل عدد أطفالها بوجه عام. والفتيات الأفضل تعليماً والأحسن تدريباً يعتنين بعناية أفضل بأطفالهن وتكون احتمالات إصابته بسوء التغذية أقل.

ويلزم بذل جهود لتعزيز معرفة المجتمعات المحلية بهذه الصلات وإيجاد بيئة داعية لتعليم الفتيات المراهقات وتدريبهن على مهارات الحياة وتنبيههن عن الحمل المبكر. ومن شأن تمكين الفتيات المراهقات من البقاء في المدرسة بعد مرحلة التعليم الابتدائي والاستفادة من برامج التدريب، أنه يساهم في كسر دورة سوء التغذية والفقر، التي تمتد من جيل إلى جيل، بصورة فعالة.

ويمكن توفير الأغذية المعززة للفتيات المراهقات كحافز لهن على الالتحاق بالمدرسة والبقاء فيها والتدريب وتلبية احتياجاتهن من العناصر الغذائية الخاصة. وتوجيه هذا الغذاء يكون أكثر فعالية عندما يُستهلك أثناء التدريب، بتقديمه للأشخاص الذين هم في أشد الحاجة إليه. والبسكويت المعزز بفيتامين ألف والحديد، والأغذية المخلوطة السهلة التحضير، التي تحتوي على الملح باليود، هي السلع المثالية لهذه الوجبات التي توزع في مكان التدريب⁽¹⁹⁾.

التزامات برنامج الأغذية العالمي تجاه النساء

13- تحتل قضايا النهوض بالمرأة والقضايا الجنسانية مرتبة عالية على جدول أعمال البرنامج منذ انعقاد المؤتمر العالمي المعني بالمرأة في نيروبي عام 1985. وفي عام 1987، وضع البرنامج مبادئ للسياسات الجنسانية، أيدتها لجنة سياسات وبرنامج المعونة الغذائية التي كانت قائمة آنذاك⁽²⁰⁾. وتأخذ هذه السياسة في الاعتبار الأدوار المختلفة للرجل والمرأة في تقسيم العمل واختلاف إمكانيات وصول كل منهما إلى الموارد والسيطرة عليها. وتقترح سياسة مشاركة المرأة بشكل فعال في الأنشطة التي تشتمل على مساعدة غذائية. وتبع هذه السياسة وضع مبادئ توجيهية قطاعية للأنشطة التي يساعدها البرنامج⁽²¹⁾.

14- وطوّرت المبادرة الجنسانية الكبيرة الثانية لبرنامج الأغذية العالمي، الالتزامات تجاه النساء 1996-2001، في وقت المؤتمر الإعلامي المعني بالمرأة، الذي عقد في بيجين في عام 1995. واستندت الالتزامات إلى فرضية أن استهداف النساء كمشاركات في البرنامج ومتلقيات للأغذية مباشرة هو مفتاح ضمان وصول مزيد من الغذاء إليهن وإلى أطفالهن.

15- وفيما يلي الالتزامات الخمسة التي تهدف إلى تقليل أوجه التفاوت القائمة على أساس الجنس والمتصلة بالأمن الغذائي لأفقر الناس⁽²²⁾:

- (1) توفير إمكانيات الحصول المباشر على الأغذية المناسبة والكافية.
- (2) اتخاذ التدابير لضمان وصول المرأة المتساوي لهياكل السلطة واتخاذ القرار ومشاركتها فيها ومشاركة تامة (كمستفيدة وفي تنظيمها ذاته).
- (3) اتخاذ إجراءات إيجابية لتسهيل فرص حصول المرأة على قدم المساواة على الموارد والوظائف والأسواق والتجارة (بما في ذلك استخدام المعونة الغذائية حافزاً للحصول على موارد إضافية للنساء).

(18) لجنة التنسيق الإدارية للأمم المتحدة، اللجنة الفرعية المعنية بالتغذية (ACC/SCN) بالتعاون مع المعهد الدولي لبحوث سياسيات الأغذية، يناير/كانون الثاني 2000، التقرير الرابع عن حالة التغذية في العالم، والتغذية طيلة دورة الحياة، King, E. M., 1994, Educating Girls and Women: Investing in Development. World Bank, Washington; Kurtz,

K. M., 1994, International Center for Research on Women, Adolescent Growth, SCN News, No. 11.

(19) مراكز التدريب والتغذية التي ينشئها برنامج الأغذية العالمي في إطار برنامج الأمن الغذائي المتكامل في بنغلاديش أمثلة لهذا التدخل الذي يركز على الفتيات المراهقات.

(20) استراتيجيات المعونة الغذائية للمرأة في التنمية، لجنة برنامج الأغذية العالمي المعنية بالمعونة الغذائية، 1987/7/23.

(21) المبادئ التوجيهية القطاعية المعنية بالمرأة والتنمية: المتغيرات الجنسانية في المشاريع التي تشتمل على مساعدة غذائية، WFP CFA 27/P/INF/4/1989.

(22) برنامج الأغذية العالمي 1995، الالتزامات السياسية تجاه النساء: 1996-2001؛ إدراج المنظور الجنساني في صميم أعمال برنامج الأغذية العالمي: تقرير متكامل، WFP/EB.2/98/9.



- (4) توليد ونشر بيانات ومعلومات مفصلة حسب الجنس للتخطيط والتقييم.
- (5) تعزيز المساواة بشأن الإجراءات التي تتخذ للوفاء بالالتزامات.
- 16- وُحِدَتْ أهداف عامة كمية ونوعية لكل التزام. وكان هذا العمل موضع تقدير كبير ممن لهم مصلحة في المسألة، إذ رأوا أنه يوفر الحافز المطلوب لتنفيذ أنشطة، تركز على وضع المرأة في المقدمة في منظمة موجهة إلى حد كبير للعمليات. وبذلك أصبحت التزامات برنامج الأغذية العالمي نموذجاً تحتذيها الوكالات الشريكة⁽²³⁾.
- 17- وأجرى برنامج الأغذية العالمي عدداً من الاستعراضات لتقييم خبراته في وضع هذه الالتزامات موضع التنفيذ⁽²⁴⁾. وركز معظم الاستعراضات على آليات التنفيذ المؤسسي والتقديرية النوعية، ولم يول سوى اهتمام محدود للتقدم الكمي المحرز نحو تحقيق الأهداف. وأشارت هذه الاستعراضات إلى أنه مع كون المنظمة قد تناولت القضايا الجنسانية والتدابير الإيجابية للمرأة على جميع مستوياتها وفي كل مجالاتها، ما زالت الحاجة تدعو إلى مزيد من الإيضاح والتهديب للالتزامات. وإن عملية المشاورات التي أجريت في الفترة 2002/2001 والتقييم المواضيعي للالتزامات تجاه النساء⁽²⁵⁾ أكدت وجهة النظر هذه، واستخدمت الدروس المستفادة منها والتوصيات التي قدمتها مرشداً لإعداد هذه السياسة الجنسانية.
- إعداد السياسة الجنسانية لبرنامج الأغذية العالمي**
- 18- انطوى إعداد السياسة الجنسانية على استعراض منهجي مكثف وعملية مشاورات مع موظفي البرنامج في المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية والمقر؛ والشركاء في الأمم المتحدة؛ والحكومات المضيفة؛ والمنظمات غير الحكومية.
- 19- وأجرت كل المكاتب القطرية تقييماً ذاتياً لمنجزاتها الكمية والنوعية فيما يتعلق بتنفيذ الالتزامات، وعن العقبات التي واجهتها⁽²⁶⁾. وعُزِّزَ التقييم ببحث شامل عن الممارسات والدروس الحسنة والسبئية، في تقارير دراسات الحالات الإفرادية، وعمليات التقييم التي اضطلع بها في أكثر من 40 بلداً على مدى السنوات الأربع الماضية، وعلاوة على ذلك، أجريت مؤخراً خمس دراسات حالات في قطاع متنوع من البلدان مع الاستفادة من تدخلات تتراوح من تدخلات يسودها جانب التنمية إلى تدخلات تسودها عمليات المساعدة الإنسانية⁽²⁷⁾. وأكملت ثلاث مشاورات مع بلدان مضيفة الجزء المتصل بالميدان من إعداد السياسة الجنسانية⁽²⁸⁾.
- 20- نوقشت الدروس المستفادة من الالتزامات تجاه النساء والسياسة الجنسانية الجديدة المقترحة مناقشة مستفيضة في برنامج الأغذية العالمي. وشارك أكثر من 120 مديراً ومستشاراً، من المستويين العالي والمتوسط، من المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية والمقر، وعدد من الموظفين الوطنيين المسؤولين عن تنسيق الأعمال المتعلقة بالجنسانية، في حلقتي عمل للمشاروات بشأن السياسة الجنسانية. وصاغ المشاركون إطاراً مبدئياً للالتزامات المعززة تجاه النساء في الفترة 2003-2007. وأجري أيضاً استعراض لبيانات الموارد البشرية من منظور جنساني.
- 21- واستشيرت وكالات الأمم المتحدة المشاركة في جنيف ونيويورك وباريس وروما بشأن استراتيجياتها الجنسانية وتُهجها وفي آرائها في السياسة الجنسانية المقترحة لبرنامج الأغذية العالمي⁽²⁹⁾. وأجريت كذلك مشاورات مع لجنة الصليب الأحمر الدولية، والمنظمات الدولية غير الحكومية المشاركة مع البرنامج.
- 22- وأخيراً، قَدِّمَ التقييم المواضيعي للالتزامات البرنامج تجاه النساء (WFP/EB.3/2002/6/8) نتائج وتوصيات هامة لهذه السياسة⁽³⁰⁾.

(23) أصدرت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، مثلاً، في عام 2001 التزامات [تجاه النساء] يُصَدِّقُ تحقيقها في عام 2002. مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين 2001، احترموها حقوقاً: مشاركة من أجل المساواة، تقرير عن الحوار مع النساء اللاجئات، جنيف.

(24) تقرير مرحلي عن تنفيذ التزامات برنامج الأغذية العالمي تجاه النساء، WFP/EB.2/97/3-D؛ إدراج المنظور الجنساني في صميم عمل البرنامج: تقرير متكامل، WFP/EB.2/98/9؛ التزامات برنامج الأغذية العالمي تجاه النساء: استعراض التنفيذ في منتصف المدة، WFP/EB.A/99/4-B؛ برنامج الأغذية العالمي، مكتب التقييم، آذار/مارس 1999، التزامات برنامج الأغذية العالمي تجاه النساء: استعراض التنفيذ في منتصف المدة، تقرير البعثة الكامل، أعده د. كاماك، روما.

(25) الوثيقة WFP/EB.3/2002/6/6.

(26) تتعكس نتائج هذه الدراسة الاستقصائية في الخطة الاستراتيجية والمالية للفترة (2002-2005)، WFP/EB.A/2001/5-B/1، الصفحة 38 وما تلاها.

(27) أجرت دراسات الحالات هذه لشعبة الاستراتيجية والسياسات التابعة لبرنامج الأغذية العالمي فرقاً من المستشارين الدوليين، رجالاً ونساءً، في شهر نوفمبر/تشرين الثاني 2001، في الصين وجمهورية الكونغو الديمقراطية، وكينيا، ونيكاراغوا، وسيراليون.

(28) أجريت مشاورات مع ذوي المصالح في البلدان المضيفة التالية: مالي وباكستان والسودان.

(29) تضمنت ذلك مشاورات مع منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة العمل الدولية، ومكتب منسق العمليات الإنسانية، وبرنامج الأمم المتحدة لمكافحة الإيدز، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونيسكو، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونسيف، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ومنظمة الصحة العالمية، والأمانة العامة للأمم المتحدة (إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، شعبة النهوض بالمرأة).

(30) أجرت دراسات الحالات لمكتب التقييم التابع للبرنامج فرقاً من الخبراء الاستشاريين الدوليين والوطنيين ومستشاري البرامج الإقليمية لبرنامج الأغذية العالمي في أوائل عام 2002. والبلدان التي أجريت فيها دراسات الحالات الإقليمية هي كولومبيا، ومالي، وباكستان، وسري لانكا، والسودان.



الدروس المستفادة من جهود الوكالات المشاركة في إدراج المنظور الجنساني في صميم عملها

-23

الجنسانية قضية هامة تتغلغل في كل قطاعات عمل وكالات الأمم المتحدة، والحكومات المضيفة والمانحة، والمنظمات غير الحكومية. فإذا دخلت بصورة تامة في صميم العمل فهي تؤثر في عمل كل الوحدات من الموظفين إلى الاستراتيجية والسياسة العامة، إلى العمليات، إلى عمليات التقييم. ولكن عملية إدراج المنظور الجنساني في صميم العمل لا تتم تلقائياً أو بسهولة – حتى وإن كان الموظفون يراعون للأمور الجنسانية وملتزمين بالقضايا الجنسانية. وتؤكد الدروس المستفادة من الوكالات المشاركة للبرنامج وخبرات البرنامج نفسها أن النجاح في إدراج المنظور الجنساني في صميم العمل يقتضي نهجاً منظماً وشاملاً للوكالة بأسرها، تتكون عناصره مما يلي:

- ◀ التزام البلدان المضيفة والمانحة بدعم إدراج المنظور الجنساني في صميم العمل بطريقة منهجية في عمليات معتمدة؛
- ◀ التزام شخصي من جانب رئيس الوكالة وكبار مديريها، مما يخلق بيئة تنظيمية مؤيدة؛
- ◀ سياسة عامة للوكالة تبين الخطوط العريضة لكيفية مساهمتها في الهدف العام لإعلان الأمم المتحدة بمناسبة الألفية، المتمثل في تشجيع تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال التزامات تتصل بمهمة المنظمة وتكون مفهومة لدى الجميع؛
- ◀ التعاون في نُهج منظومة الأمم المتحدة – مثل التقييم القطري الموحد/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وعملية النداءات الموحدة – والسياق الأوسع، أي سياق الحكومات المضيفة والمانحة، كما في ورقات استراتيجية تخفيف حدة الفقر، لضمان الحساسية للقضايا الجنسانية في التحليلات والأطر الاستراتيجية القطرية، ومواءمة التدخلات وتنسيقها؛
- ◀ اتفاقات تعاقدية مع الوكالات الشريكة تحدد الالتزامات التي تعقدها الوكالة ونتائج عدم التقيد بها؛
- ◀ توفّر روح الجماعة في الوكالة المتمثلة في الشراكة المهنية بين الذكور والإناث لسد الفجوة بين الجنسين في البرامج وداخل المنظمة نفسها؛
- ◀ وضع أهداف كمية شاملة بالاقتران مع معايير نوعية واضحة وسهلة التفسير؛
- ◀ مبادئ توجيهية تحدد كيفية تفسير الالتزامات وتنفيذها على الوجه الفعال؛
- ◀ دراسات على مستوى خط الأساس لوضع أهداف معقولة ووضع علامة تقاس عليها النتائج؛
- ◀ آليات منهجية لرصد وتقييم جميع الالتزامات؛
- ◀ خطة تنفيذ على مستوى المنظمة تنعكس في خطط العمل السنوية لجميع وحدات العمل؛
- ◀ إدراج النفقات الجنسانية في الميزانية العادية، وكذلك في مخصصات الصندوق الخاص الخارج عن الميزانية؛
- ◀ بناء قدرات الموظفين بصورة شاملة ومستمرة؛
- ◀ تدابير تضمن تحميل المديرين المسؤولية عن تنفيذ السياسة العامة.

الدروس المستفادة من التزامات برنامج الأغذية العالمي تجاه النساء 1996-2001

-24

الدروس الرئيسية التي يجب أن يستقيدها برنامج الأغذية العالمي من عملية المشاورات والتقييم التي قام بها طيلة سنة واحدة هي إدراك أنه وإن كان التركيز على التزاماته تجاه النساء 1996-2001 مناسباً، توجد بعض الصعوبات في تفسير هذه الالتزامات، كما أن تنفيذها لم يكن متنسقاً. فكان بعض الالتزامات أسهل تنفيذاً من بعضها الآخر؛ وحققت بعض البلدان منجزات تجاوزت الأهداف التي وضعت في الالتزامات، بينما نجد بلداناً أخرى – لأسباب مختلفة – إما أنها لم تتخرط أبداً في عملية الالتزامات، أو انخرطت لكنها لم تحقق النتائج المرجوة. وتدعو هذه الخبرة إلى تعزيز نهج التنفيذ.

-25

وبرزت الدروس التالية من تنفيذ برنامج الأغذية العالمي للالتزامات تجاه النساء.

البرمجة

-26

نُفذت الالتزامات بنجاح في كثير من الأوضاع في البلدان النامية؛ وكانت الخبرات أقل تجانساً في المساعدة الإنسانية. وفي حالات الأزمات الحادة، حين كان الأشخاص المتضررون والنازحون واللاجئون يعتمدون اعتماداً كلياً على المون



المقدمة إليهم، كان هدف "إنقاذ الأرواح" هو الواجب الغالب على كل شيء، وهذا أسفر أحياناً عن إعطاء أولوية أدنى للاهتمامات الجنسانية. وكما قال أحد الشركاء الذين استشيروا، لا ينبغي أن يؤدي "استبدال الأمر الملح" إلى عدم إدراج الاعتبارات الجنسانية في المساعدة الإنسانية. وبالنظر إلى أن القسم الأكبر من موارد برنامج الأغذية العالمي مخصص للمساعدة الإنسانية، ينبغي تعريف المتطلبات الدنيا والواقعية لتنفيذ الالتزامات في كل مرحلة من مراحل الأزمات والعملية لضمان إيلاء الاعتبار المناسب لظروف المرأة واحتياجاتها.

- 27- مع ذلك، قام البرنامج بدور كبير في التعاون بين الوكالات على إدراج المنظور الجنساني في صميم عمل المساعدة الإنسانية، لا سيما في الفريق المرجعي التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات والمعني بالجنسانية في المساعدة الإنسانية. وقد شارك البرنامج في وضع برنامج التدريب على تحليل أوجه القدرة والضعف الحساسة للقضايا الجنسانية، الذي يهدف إلى ضمان كون جميع مراحل عملية النداء الموحد ومراحل التخطيط اللاحقة تقوم على علم جيد بالقضايا الجنسانية. وقد وضع برنامج الأغذية العالمي ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة معاً، بالنسبة إلى برامج الطوارئ، مبادئ توجيهية للتحليل الاقتصادي-الاجتماعي والجنساني. وإن دعم تنفيذ هذه المبادئ التوجيهية هو جواز سفر البرنامج/منظمة الأغذية والزراعة إلى إدراج منظور جنساني في صميم برامج حالات الطوارئ يتضمن أسئلة رئيسية لاستخدامها في تدخلات المساعدة الإنسانية الحساسة جنسانياً. وقد أثبتت هذه المادة في الميدان واستخدمت في تقييم عمليات الطوارئ.
- 28- ولإيجاد قاعدة معرفة جيدة على الصعيد القطري، ينبغي إدراج التحليل الجنساني بصورة منهجية في تحليلات البرنامج للأمن الغذائي للأسر التي تُجرى من خلال تحليلات هاشاشة الأوضاع ووضع خرائطها، وتقديرات الاحتياجات.
- 29- والتدابير الشفافة، التي تمكّن المستفيدين، ذكوراً وإناثاً، من معرفة أحجام المون الغذائية ونقاط التوزيع ومواعيده، والفرص البرنامجية أمور أساسية لتقليل خطورة الاعتداء على المستفيدين واستغلالهم - خاصة منهم النساء والفتيات.
- 30- وأسفر وضع هدف عالمي لتوزيع مون غوثية بالمجان على النساء عن زيادة تسليم الأغذية إلى النساء مباشرة. غير أن هذا كان أحياناً يضع أعباءً إضافية على كواهل النساء اللاتي هن مشغولات أصلاً بمهام متعددة. وفي حالات انهيار الأمن تتعرض النساء اللاتي يستلمن المون أحياناً إلى العنف والتحرش. وأصبح من الواضح أنه لا داعي لأن تذهب النساء لاستلام المون، لكن ينبغي على الأقل أن يكون لهن رأي في تقرير كيفية تنظيم عمليات التوزيع. ومن بين التدابير التي زادت تحكّم المرأة بالمون إصدار بطاقة المون باسمها، وتغيير طرق التوزيع لتسهيل استلامها للمون (أي نقل نقاط التوزيع ووضعها في أقرب مكان ممكن لمسكن النساء)، وتقديم كل المعلومات عن طرق التوزيع مسبقاً.
- 31- وفي حالات كثيرة، تمت تلبية احتياجات النساء من العناصر الغذائية الخاصة في فترتي الحمل والرضاعة بتقديم الأغذية المخلوطة المعززة. وكانت المشاكل الرئيسية تتصل بضيق الموارد وطرق التوصيل، وقلة معرفة المرأة بتغذية الأطفال وقضايا العناية الصحية بالأطفال.
- 32- وكان توفير الوجبات الغذائية بوجه عام فعالاً جداً في زيادة التحاق البنات بالمدارس وبقائهن فيها.
- 33- وفي بعض المناطق لم يسد توفير الغذاء في المدرسة وحده الفجوة القائمة بين الجنسين في عدد الملتحقين بالمدرسة. ولذلك وضعت برامج لتمكين التلاميذ من أخذ الوجبات معهم إلى البيت. ونجحت هذه العملية في زيادة نسبة البنات الملتحقات بالمدارس بما يتراوح بين 50 في المائة و300 في المائة في المناطق المستهدفة. وعلاوة على ذلك، اتضح أن ثمة شروطاً ينبغي تلبيتها لاجتذاب البنات إلى المدرسة وبقائهن فيها، ومن هذه الشروط تعيين معلمات، وتوفير مراحيض منفصلة للبنات وتأمين طريق الذهاب إلى المدرسة والعودة منها.
- 34- وبدلاً من مجرد دفع المرأة إلى زيادة المشاركة (أي عملها) في أنشطة العمل مقابل الغذاء التي تنشئ أصولاً مادية، من الأفضل تشجيعهن على المشاركة في تعيين الأصول المراد إيجادها بهذه الأنشطة. وبذلك يكون من الأرجح أن تستفيد النساء منها.
- 35- ينبغي تصميم أنشطة العمل مقابل الغذاء بطريقة تسهل مشاركة المرأة (أي المرونة في تحديد ساعات العمل، ووضع حدود لمتطلبات القوة البدنية اللازمة، وتوفير إمكانيات العناية النهارية بالأطفال).
- 36- وتوفر أنشطة الغذاء مقابل التدريب (على زيادة الوعي، ومحو الأمية الوظيفية، وتعلم الحساب، والمهارات الإدارية، والمهارات المؤددة للدخل) وسيلة أسهل لاستهداف النساء، ومعالجة أوجه التفاوت بين الجنسين بصورة أكثر مباشرة وإنشاء أصول بشرية يسهل على النساء أنفسهن السيطرة عليها.
- 37- تحتاج أنشطة العمل مقابل الغذاء وكذلك العمل مقابل التدريب، على السواء، إلى أن تأخذ في الحسبان استراتيجيات النساء للتصدي وكسب أسباب المعيشة، والضائقات المحددة التي يواجهنها ويكون مردّها إلى الجنسانية (مثال ذلك حرية حركتهن في الأماكن العامة).



الغذاء مقابل التدريب – تلبية الاحتياجات الجنسانية العملية والاستراتيجية للمرأة والفتاة

تركز أنشطة الغذاء مقابل العمل أو الغذاء مقابل إنشاء الأصول على الأصول المادية، وتتطلب عملاً شاقاً. وفي بعض الأحيان يستفيد من هذه الأصول أشخاص غير العمال الذين يعملون فيها. وحيث أن من المرجح استبعاد المرأة من عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بإنشاء الأصول الإدارية، يرجح أن تكون حصتها من الفوائد التي يحصل عليها الرجل.

أنشطة الغذاء مقابل التدريب تختلف عن ذلك: فهي تبني أصولاً بشرية. وبهذه الأنشطة يكون الاستثمار قد استثمر في الإنسان ويستمر معه. وهذا يجعل الغذاء مقابل التدريب مناسباً لكل الأوضاع، على اختلاف أنواعها، من التنمية إلى المساعدة الإنسانية، وحتى أوضاع النزوح والهجرة. والغذاء مقابل التدريب مناسب جداً للنساء والفتيات المراهقات: فهو أقل إرهاقاً بدنياً، ويوفر مرونة في تحديد مواعيد العمل ومكانه، ويمكن أن يعالج احتياجات جنسانية عملية واستراتيجية. وتتصل مهارات توليد الدخل أو التدريب على التغذية والتثقيف الصحي بالأدوار التقليدية للمرأة في المجتمع وتركز على الاحتياجات الجنسانية العملية للنساء والفتيات. أما التدريب على المهارات الحياتية – التي تشمل محو الأمية الوظيفية وتعلم الحساب، والمهارات القيادية، وزيادة الوعي بشأن المؤسسات الاجتماعية والسياسية والقانونية – فيخدم غرضاً أكثر استراتيجية، لأنه يدعم تمكين المرأة. ويمكن للتدريب أن يسد الفجوات بين الجنسين – في المعرفة واتخاذ القرارات والفوائد – الناتجة عن هشاشة وضع المرأة في المجتمع.

وكلا النوعين من التدريب هما أفضل ما يكونان إذا اقترنا معاً: فزيادة الوعي لا يمكن أن تحسّن المركز الاجتماعي والاقتصادي للمرأة إلا إذا اقترنت بالمهارات والفرص التي تولد الدخل. فالنساء، مثلاً، في حاجة إلى دعم في اختيار المهن المناسبة وفي إدارة مؤسساتهن. ودلت التجربة على أن التدريب على المهارات المولدة للدخل يجب أن يستند ليس فقط إلى ما يستطيع المدربون أن يقدموه (غالباً ما يكون هذا هو المهارات الحرفية النسائية التقليدية)، وإنما أيضاً أولويات المرأة، مقترنة مع تحليل لإمكانيات بقاء الصناعات، وتقدير الاحتياجات من المدخلات التقليدية (كالائتمان، مثلاً).

- 38- تُهَجُّ المشاركة، التي يستفيد منها الرجال والنساء على السواء، في تصميم البرامج وتنفيذها، ضرورة لجعل الغذاء مقابل التدريب والغذاء مقابل العمل أكثر مناسبة للمرأة وللرصد وتقييم النتائج.
- 39- مع أن تمثيل المرأة في لجان توزيع المعونة الغذائية وإنشاء الأصول قد ازداد، فإن مشاركتها النشطة في هذه اللجان كانت في الغالب محدودة بقلة تعليمها وخبرتها وثقتها بنفسها. والتدابير التي تهدف إلى تعزيز مشاركة المرأة مشاركة نشطة لا تقل أهمية عن التدابير التي تركز على زيادة تمثيلها في اللجان؛ وتعديل ذلك في الأهمية وسائل إشراك المرأة في وضع الأهداف واختيار الأنشطة وتنفيذها (بما في ذلك الرصد).
- 40- بموجب النهج الموجّه نحو النتائج، من شأن الدراسات التي تجرى على مستوى القاعدة أن تكون أساسية لوضع أهداف للتخطيط الواقعي وقياس نتائج الالتزامات في مرحلة لاحقة؛ غير أن هذه الدراسات لم تُجرَ بطريقة منهجية. وكانت البيانات المتعلقة بتنفيذ الالتزامات، إلى حدّ كبير، تُجمَع أو تُقدَّر على مستوى المدخلات ومستوى المخرجات فقط.
- 41- وكانت البيانات المقسمة بحسب الجنس تُجمع أو تُقدَّر في الغالب لأغراض تقديم تقارير إلى المقر في روما، ولكن لم يتم تحليلها وإدراجها بالقدر الكافي لأغراض التخطيط وإدارة البرامج.
- 42- وما زال تنفيذ الالتزامات تجاه النساء من خلال الشركاء يشكل تحدياً، لا سيما في الأزمات الإنسانية الحادة. ومع أن الالتزامات انعكست بصورة متزايدة في الاتفاقات التعاقدية مع الشركاء، فإن آليات المساءلة الموجودة غير كافية لضمان تنفيذها. ويلزم بذل جهود أكبر فيما يتعلق باختيار شركاء يعلّقون أهمية على مشاركة المرأة مشاركة نشطة.

الدعوة

- 43- أشادت الوكالات المشاركة بفضل برنامج الأغذية العالمي في إبقاء دور المرأة في الأمن الغذائي على جدول الأعمال على الصعيد العالمي والقطري والمحلي. ولكن يلزم عمل ما هو أكثر من ذلك للكلام بصوت أعلى لصالح النساء والبنات الفقيرات.
- 44- وإن كانت ثمة إمكانيات لم تتحقق بعد للدعوة إلى المنظور الجنساني، يحتاج الموظفون القطريون إلى مزيد من التوجيه وبناء القدرات في هذا المجال.
- 45- ولكي تكون الدعوة فعالة ينبغي استهداف الرجال أيضاً وتوعيتهم وتشجيعهم على الأخذ بزمام المبادرة لسد الفجوات بين الجنسين. هذا بُعدٌ من أبعاد إعلان بيجين الصادر في عام 1995⁽³¹⁾ كان مصيره الإهمال في الغالب.

(31) الأمم المتحدة، إدارة الإعلام، 2001، إعلان ومنهاج عمل بيجين مع الإعلان السياسي لبيجين+5 ووثيقة المتابعة، نيويورك، المادة 25: "[إننا مصممون على: تشجيع الرجال على المشاركة مشاركة تامة في جميع التدابير الرامية إلى تحقيق المساواة"]



الموارد البشرية

- 46- كان من نتائج التدابير الإيجابية التي اتخذها برنامج الأغذية العالمي لتعيين نساء في وظائف مهنية ارتفاع نسبة النساء بين الموظفين المهنيين المعيّنين دولياً من 18 في المائة في عام 1992 إلى 24 في المائة في عام 1996. وفي عام 2001 ارتفع الرقم إلى 37 في المائة، وتحقق هدف التتبع الذي يقتضي أن يكون 40 في المائة من الموظفين المعيّنين دولياً في الفئة المهنية من مواطني البلدان النامية اقتصادياً. ومنذ عام 1999 حتى 2001 كان نصف (49 في المائة من) موظفي البرنامج المعيّنين دولياً نساءً. وكانت ترقية الذكور والإناث من موظفي البرنامج الدوليين الذين هم في الفئة المهنية تتم على قدم المساواة.
- 47- على الرغم من هذا النجاح ما زال هناك الكثير مما ينبغي عمله لمعالجة الفجوة البيّنة بين الجنسين في الرتبة م-3 التي تنتسح حتى الرتبة مد-1 (في عام 2001 كان 15 في المائة من الموظفين في الرتبة مد-1 نساءً).
- 48- توجد فوارق بين الجنسين أيضاً فيما يتعلق بمراكز العمل: في المقر القائم في روما وفي مكاتب الاتصال حقق البرنامج التوازن تقريباً (48 في المائة نساء)، بينما في مراكز العمل القليلة المشقة أو المتوسطة المشقة تبلغ نسبة الإناث بين الموظفين 37 في المائة؛ وفي المراكز بالغة المشقة يصل الرقم إلى 27 في المائة. وتبلغ نسبة النساء في الرتبة م-5 فما فوقها في المراكز بالغة المشقة 14 في المائة (مقارنة بنسبة النساء في هذه الرتبة في جميع المراكز البالغة 28 في المائة)⁽³²⁾. وينبغي إيلاء مزيد من الانتباه إلى تحقيق توازن بين الجنسين على جميع المستويات وفي جميع الوظائف، لا سيما فيما يتعلق بنقل الموظفين الدوليين إلى وظائف المدير القطري ونائب المدير القطري، لا سيما في مراكز العمل بالغة المشقة⁽³³⁾.
- 49- وقد حث مجلس الأمن للأمم المتحدة، بقراره 1325 (2000) الأمين العام على "زيادة دور المرأة وإسهامها في عمليات الأمم المتحدة الميدانية وخاصة بين [...] موظفي المساعدة الإنسانية"⁽³⁴⁾. يضاف إلى ذلك أن فرقة العمل التابعة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات والمعنية بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي في الأزمات الإنسانية عرّفت الحاجة إلى تعيين مزيد من الموظفات، لا سيما في صفوف الموظفين المعيّنين بالحماية وتوزيع ورصد المواد الغذائية وغير الغذائية.
- 50- كانت نسبة تبدّل الموظفات في المتوسط أعلى من نسبة تبدّل الموظفين، وفي الوظائف المهنية الدنيا ما زالت نسبة الموظفات أقل من نسبة الموظفين في المنظمة.
- 51- وبلغت نسبة النساء بين جميع الموظفين المعيّنين محلياً في جميع فئات العقود 26 في المائة فقط في عام 2001. غير أن نسبة النساء بين الموظفين الوطنيين في الفئة المهنية كانت 40 في المائة⁽³⁵⁾.
- 52- ومع أن برنامج الأغذية العالمي كان رانداً في تعيين النساء في وظائف غير تقليدية، كمشرفات على السوقيات وخبيرات في الحواسيب والبرامج الحاسوبية، وحارسات أمن وسائقات، فإن الطريق لا يزال طويلاً قبل تحقيق المساواة في هذه الوظائف.
- 53- ورحب الموظفون بسياسات الموارد البشرية الحساسة للمنظور الجنساني، كالسياسات المتعلقة بتعيين الأزواج، والتحرش، والرضاعة الثديية، وبرنامج الجوائز (بما في ذلك جائزة اليوم الدولي للمرأة)، وإنشاء نظام مستشار الموظفين، ويجدر توسيع نطاق هذه السياسات لتشمل مجالات أخرى، مثل إجازة الأبوة وإنشاء مراكز الرعاية النهارية للأطفال.
- 54- ونهت عملية المشاورة بشأن الأمور الجنسانية في سياسة الموارد البشرية لبرنامج الأغذية العالمي انتباه المنظمة إلى ضرورة إعادة النظر في هذه السياسات في ضوء حادثين اثنتين: (1) تطبيق اللامركزية، الذي أدى إلى تقليل عدد الوظائف المتاحة في المقر، (2) زيادة عدد عمليات المساعدة الإنسانية والمكاتب الموجودة في مراكز عمل بالغة المشقة. وبغية ضمان احتفاظ المنظمة بموظفين مؤهلين ينبغي سلوك نهج لتعيين الصعوبات التي يواجهها الموظفون، ذكراً وإناً، في التوفيق بين وظائفهم لدى البرنامج في مراكز العمل هذه وحياتهم الشخصية، والاعتراف بهذه الصعوبات.

آليات تنفيذ المؤسسات

- 55- ينبغي وضع خطة تنفيذ ومبادئ توجيهية شاملة للمنظمة بأسرها وكذلك بذل مجهودات تدريب لضمان نشر الالتزامات وتنفيذها بطريقة منهجية.

(32) تشير هذه البيانات إلى تاريخ 31 مايو/أيار 2002.

(33) مع أن نسبة النساء في وظائف المدير القطري ارتفعت باطراد عبر السنين، في عام 2001 كانت النساء يشغلن 28 في المائة فقط من وظائف المديرين القطريين و17 في المائة من وظائف نواب المديرين القطريين.

(34) S/RES/1325/2000

(35) تشير هذه البيانات إلى تاريخ 31 مايو/أيار 2002.



- 56- لم يُستخدَم نظام إدارة وتقييم الأداء بالقدر الكافي، كما قُصِدَ به، لمساءلة المديرين عن تنفيذ الالتزامات تجاه النساء فيما يتعلق بالالتزامات البرنامجية وكذلك بتعيين الموظفين. وكانت هذه هي حالة الالتزامات السابقة إلى حد ما لأن خط الأساس لم يكن معروفاً بالنسبة إلى معظم الالتزامات، ولأنه لم يكن ثمة نظام يعترف بالجهود التي بُذلت وكذلك النتائج التي تحققت. وفيما يتعلق بتحقيق الأهداف المتعلقة بالتعيين يبدو أن تعميمات المدير التنفيذي وتوجيهاته كانت أكثر فعالية.
- 57- يبدو أنه يُعْهَدُ بالقضايا الجنسانية في المكاتب القطرية، بصورة تكاد تكون حصرية، إلى موظفات في رتب صغيرة، دون مشاركة كبار الموظفين مشاركة كافية. وبوجه عام يحتاج الموظفون الذكور إلى تشجيع أكثر لكي يشاركوا ويتكلموا بصوت أعلى في المسائل الجنسانية – وإن كان إدراك المسائل الجنسانية قد ازداد بوجه عام.
- 58- في بعض البلدان، حيث الظروف الجنسانية معقدة جداً، أو حيث لا يكون المديرين على معرفة كافية بالموضوع، ثبت أن وضع خطط عمل جنسانية سنوية يشكل أداة فعالة. غير أن هذه الأدوات ما زالت في الغالب "مشاريع" الموظفين المنسقين للمسألة الجنسانية ولم تصبح بعد "ملكاً عاماً"، أي أنها لم تُدرج بعد في خطة العمل الشاملة للمكتب القطري.
- 59- مع أن نفقات المسائل الجنسانية على الصعيد القطري أصبحت بصورة متزايدة تُدفع من ميزانيات البرامج، ما زالت برامج ومبادرات خاصة كثيرة، علاوة على عدد من الوظائف المتخصصة بالمسائل الجنسانية، تعتمد على تبرعات جهات مانحة خارجة عن الميزانية، ومخصصات خاصة بدعم البرامج والإدارة. وتوجد مرافق خاصة بالتدابير الجنسانية قدمتها حكومات فنلندا، وهولندا (بموجب المنحة الهولندية لتحسين النوعية)، والنرويج، والمملكة المتحدة (من خلال برنامج تعزيز المؤسسات)، والولايات المتحدة الأمريكية. ومنذ أواسط التسعينات ومخصصات المبادرات الجنسانية من ميزانية دعم البرامج والإدارة أعلى من صناديق الجهات المانحة الخاصة بمقدار الثلث. وقد غطت هذه الصناديق كلها جزءاً من تكاليف الموظفين العاملين بوصفهم مستشارين للشؤون الجنسانية على الصعيدين الإقليمي والقطري، وكانت مفيدة في بناء قدرات الموظفين من خلال إعداد مبادئ توجيهية إعداداً مشتركاً بين الوكالات، وتدريب الموظفين والشركاء، وكذلك نفقات دراسات جنسانية وأنشطة دعوة.
- 60- ولا ينبغي الإقلال من أهمية الحاجة المستمرة إلى بناء القدرات والتدريب على مستوى المنظمة (بما في ذلك التدريب على سبيل المتابعة)، لا سيما في عمليات المساعدة الإنسانية حيث يحدث تبدل الموظفين بسرعة ويتم التعاقد مع شركاء جدد كثيرين.

الالتزامات المعززة تجاه النساء 2003-2007

- 61- ما زالت التزامات برنامج الأغذية العالمي تجاه النساء 1996-2001 هامة. غير أنه ينبغي إعادة تشكيل هيكل هذه الالتزامات، لكي تؤخذ الدروس المستفادة من خبرة السنوات الست الماضية والتوصيات الرئيسية الصادرة عن عمليات التقييم المواضيعي.
- 62- يقترح البرنامج الالتزامات المعززة الثمانية الآتية تجاه النساء 2003-2007، مع أهداف عالمية أو قطرية (حسبما هو مشار إليه) تعتبرها المنظمة قابلة للقياس وتتوقع تحقيقها في موعد لا يتجاوز عام 2007. وتغطي الالتزامات المعززة تجاه النساء مجالات البرمجة، والدعوة، والموارد البشرية، وهي مجالات مترابطة وتركز على ضمان الأمن الغذائي للأسرة (انظر الملحق الأول). وتطبق الالتزامات المعززة تجاه النساء على عمليات التنمية وعمليات المساعدة الإنسانية.

البرمجة

- 63- سيبني البرنامج في برمجته على الدور الهام الذي تؤديه المرأة في إدارة الغذاء في الأسرة وفي إنقاذ الأرواح وضمان أمن الأسرة الغذائي. ومن المتوخى وضع استراتيجيات ذات شقين: (1) تدابير إيجابية للمرأة تسهل تقدمها وتمكينها؛ (2) تدابير لوضع المنظور الجنساني في صميم العمل.
- 64- لما كان الأداء في تنفيذ التزامات برنامج الأغذية العالمي تجاه النساء أقوى في برامج التنمية، سينصب التركيز الآن، في الالتزامات المعززة، على عمليات المساعدة الإنسانية. ففي المراحل الأولى الحادة من حالة الطوارئ أو في حالات انعدام الأمن، ينبغي اتخاذ قرارات بشأن مدى إمكانية تنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء. غير أن المنظمة ملتزمة ببذل كل جهد ممكن لتنفيذ كل التزام معزز تجاه النساء في أسرع وقت تسمح به الظروف. وسيتم في كل مرحلة من مراحل المساعدة الإنسانية تعيين حد أدنى من متطلبات التنفيذ.

الالتزام المعزز الأول: تلبية الاحتياجات التغذوية الخاصة بالحوامل والمرضعات – وعند الافتضاء – للفتيات المراهقات، وتوعيتهن بالأمور الصحية وأمور التغذية.



65- تزداد احتياجات المرأة من الطاقة والبروتين والعناصر الغذائية الدقيقة عندما تكون حاملاً أو مرضعة. والمرأة التي تحمل وهي تعاني سوء تغذية أو لا يزداد وزنها زيادة كافية أثناء الحمل يرجح أن يأتي وليدها بوزن أقل من المستوى العادي. والأطفال الذين يولدون وهم يعانون سوء تغذية يتعرضون لخطورة الوفاة في الأسبوع الأول من حياتهم. ومن عواقب سوء التغذية في مرحلة مبكرة زيادة خطورة الإصابة بالمرض والإضرار بالقوى البدنية والعقلية، وهذا يمكن أن يستمر مع الطفل حتى كهولته. وأثار سوء التغذية في مرحلتها الطفولة والمرحلة تلتحق ضرراً بالغاً بالبنات. فالبنات اللاتي يعانين سوء تغذية في مرحلة الطفولة يرجح أن يعانين في مرحلة المراهقة، وأن يحملن وهن يعانين سوء تغذية، وأن يلدن أطفالاً وزنهم أقل من المستوى العادي، ومن ثم ينقلن دائرة سوء التغذية إلى الجيل التالي. ويزداد هذا الأثر سوءاً إذا حدث أول حمل في سن المراهقة. ويؤدي سوء التغذية أيضاً إلى تعجيل تقدم الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية إلى متلازمة نقص المناعة المكتسب، وهذا بدوره يزيد آثار سوء التغذية تفاقماً لأنه يسبب تدهور جهاز المناعة.

66- إن مساعدة الحوامل والمرضعات على تلبية احتياجاتهن التغذوية الإضافية طريقة فعالة لمعالجة دورة الجوع وسوء التغذية التي تنتقل من جيل إلى جيل، وبوجه خاص مع الاقتران بتدخلات تكميلية مثل التنقيف الغذائي ومكافحة الطفيليات (قتل الديدان).

67- يدرك برنامج الأغذية العالمي الصعوبات التي تعترض سبيل الوصول إلى الفتيات المراهقات وتقديم الدعم الفعال لهن. ولكنه مع ذلك يرى أن من الأهمية بمكان استطلاع إمكانات الوصول إلى هذه الفئة من السكان واجتذاب موارد إضافية لتمكين هؤلاء الفتيات من المشاركة في التعليم خارج جدران المدرسة، كالتنقيف في مواضيع التغذية، ومنع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، والتدريب على المهارات الحياتية. وبناء على تقدير الحالة التغذوية للفتيات المراهقات، ستكون الأغذية المعززة حافزاً لهن على التعلم والتدريب، ويمكن في الوقت ذاته أن توفر لهن تغذية تكميلية وتساعد على تلبية احتياجاتهن التغذوية.

أولاً-1: ستقدم الأغذية المعززة بعناصر التغذية الدقيقة إلى جميع الحوامل والمرضعات اللاتي يتلقين المساعدة بموجب التدخلات التغذوية - وحيثما كان مناسباً - إلى الفتيات المراهقات في أنشطة تعليم خارج جدران المدرسة وتدريب على المهارات الحياتية.

أولاً-2: بالتعاون مع الشركاء، ستقدم أنشطة مكافحة الطفيليات (إزالة الديدان) لجميع الحوامل⁽³⁶⁾ والمرضعات اللاتي يتلقين المساعدة بموجب التدخلات التغذوية.

أولاً-3: بالتعاون مع الشركاء، ستقدم دورات في زيادة التوعية بالتغذية والصحة وممارسات العناية (قبل الولادة وبعدها) ومنع الإصابة بمتلازمة نقص المناعة المكتسب لما لا يقل عن نصف الحوامل والمرضعات الفتيات المراهقات اللاتي يتلقين المساعدة بموجب التغذية المحددة المذكورة أعلاه خارج جدران المدرسة وتدخلات التدريب على المهارات الحياتية (على الصعيد القطري).

الالتزام المعزز الثاني: توسيع نطاق الأنشطة التي تمكن البنات من الالتحاق بالمدرسة.

68- التعليم، وخاصة تعليم البنات، من أكثر الطرق فعالية لتحسين الأمن الغذائي في الأجل الطويل وتعزيز القدرة على التصدي في أوقات الأزمات. وللتعليم آثار إيجابية على الفرص الاقتصادية المتاحة للفتيات وعلى مشاركتهن في اتخاذ القرارات المجتمعية، ويؤدي إلى تقليل إصابة أطفال الجيل القادم بسوء التغذية. وتبين من الدراسات أن نسبة الإصابة بمتلازمة نقص المناعة المكتسب تنخفض كثيراً بين الفتيات اللاتي أتممن مرحلة الدراسة الثانوية. ويرجح أن ترسل النساء اللاتي تعلمن أطفالهن إلى المدرسة. ويمكن للمعونة الغذائية المقدمة على شكل وجبات فطور أو غداء أو على شكل مؤونة يحملها التلميذ إلى البيت أن تؤدي دوراً هاماً في اجتذاب التلاميذ إلى المدرسة، فتحسن دواهم فيها وتعزز قدرتهم على التعلم⁽³⁷⁾.

69- في كثير من البلدان التي يتفشى فيها فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، يرجح أن يكون التحاق البياتى بالمدرسة أقل احتمالاً من التحاق الأطفال الذين ما زال أبواهما كلاهما على قيد الحياة. وينطبق هذا بوجه خاص على البنات اللاتي تصبح بحكم الواقع ربّة الأسرة. وربما يمكن تقديم الغذاء في المدرسة للأطفال الذين استضعفوا بسبب فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب، لا سيما البنات، من الذهاب إلى المدرسة.

70- وإن برنامج الأغذية العالمي، إذ يعترف بأهمية المراهقة للبنات وحقيقة أن الفجوة بين الجنسين تكون على أوسعها بعد مرحلة الدراسة الابتدائية، يعترف أن يلتمس موارد إضافية لمساعدة البنات على تحصيل التعليم الثانوي في الأماكن التي تكون فيها الفجوة بين الجنسين في الالتحاق بالمدرسة الثانوية والدوام فيها على أوسعها.

(36) ينطبق هذا على الفصلين الثاني والثالث من فترة الحمل في المناطق التي تكثر فيها الإصابة بالديدان (أي عندما تتجاوز نسبة تفشيها 20-30 في المائة) وحيث ينتشر فقر الدم. انظر: تقرير المشاورة غير الرسمية التي أجرتها منظمة الصحة العالمية في عام 1994 بشأن إصابة الفتيات والنساء بدودة الأكلوستوما وفقر الدم، جنيف.

(37) ينطبق الشيء ذاته على الأولاد الذكور إذا كانوا هم المستضعفين (وينطبق أيضاً على الأهداف الواردة أدناه).



71- يلزم اتخاذ تدابير أخرى لاجتذاب الطالبات وإبقائهن في المدرسة، لا سيما على المستوى الثانوي، كتعيين معلمات، وإنشاء دورات مياه منفصلة للبنات، وتأمين طريق الذهاب إلى المدرسة والعودة منها. وسيدعو برنامج الأغذية العالمي إلى إجراء هذه التحسينات، وسيعمل مع شركائه الذين يقدمون هذه المرافق.

ثانياً-1: سيكون نصف تلاميذ المدارس الابتدائية الذين يقدم لهم برنامج الأغذية العالمي مساعدة غذائية بنات (الهدف العالمي المراد تحقيقه في عام 2007).

ثانياً-2: ستقدم حوافز إضافية للبنات في المدارس الابتدائية التي تتلقى الدعم على شكل وجبات غذائية تأخذها التلميذة إلى البيت إذا كانت الفجوة بين الجنسين في الالتحاق بالمدرسة والبقاء فيها تزيد عن 15 في المائة (على الصعيد القطري).

ثانياً-3: في المناطق المدعومة التي يكون التعليم الابتدائي فيها مدعوماً، وتوجد فيها فجوة بين الجنسين في الالتحاق بالمدرسة الثانوية والبقاء فيها تزيد عن 25 في المائة، تعطى طالبات المرحلة الثانوية وجبة غذائية يأخذنها إلى البيت. والقصد من وراء ذلك هو تضييق الفجوة بين الجنسين في الالتحاق بالمدرسة الثانوية والبقاء فيها (على الصعيد القطري).

الالتزام المعزز الثالث: ضمان استفادة المرأة على الأقل على قدم المساواة مع الرجل، من الأصول التي تنشئها أنشطة الغذاء مقابل التدريب والغذاء مقابل العمل.

72- ما تكتسبه النساء والبنات الفقيرات من مهارات ومعرفة من خلال التدريب هو أصول بشرية بينينها وبممتلكنها شخصياً. وتعود هذه الأصول بعض الأوضاع السيئة التي تمر بها النساء في المجتمع، وتمكّنهن من تطوير أنفسهن وتقديم مساهمة للأسرة كلها وللمجتمع بأسره. وهي تحسّن أيضاً فرص المرأة في الانتعاش والخروج من الأزمات. ويمكن للنساء والفتيات المراهقات أن يستخدمن هذه الأصول أينما ذهبن - وهذا مهم في أوضاع النزوح أو الهجرة. ومن شأن تدابير التوعية التكميلية التي تركز على الرجال أن تجعلهم يدركون أنه بسبب هذه الأوضاع السيئة يجب أن تُعامل المرأة معاملة تفضيلية في أنشطة التدريب.

73- من الأساسي أن تتوافق الأصول المادية التي تُنشأ من خلال الغذاء مقابل العمل مع أولويات النساء. وربما استدعى ذلك تحولاً في البرامج من أنشطة قائمة منذ زمن بعيد لكنها لا تقوم على احتياجات النساء وأولوياتهن.

74- يجب أن تأخذ أنشطة الغذاء مقابل العمل في الحسبان القدرات البدنية للنساء وأن تُصمّم بطريقة تسهّل عليهن المشاركة في العمل. فمشاركة المرأة في أعمال البناء، مثلاً، ربما لا تكون مستصوبة في الحالات التي تكون فيها المرأة ضعيفة بدنياً أو مثقلة من قبل بأعمال أخرى. وينبغي أيضاً ضمان كون أحوال العمل لائقة وتحترم الحد الأدنى من المعايير العمالية في المجتمع/المحلة التي يكون العمل فيها، وذلك بأن تأخذ في الاعتبار القواعد الاجتماعية والثقافية المحلية. وعلاوة على ذلك، يجب أن تحترم المعايير العمالية لمنظمة العمل الدولية.

75- تقتضي أنشطة الغذاء مقابل التدريب، وكذلك أنشطة الغذاء مقابل العمل، تعيين الأولويات والاحتياجات التي تتفرد بها المرأة، وتحليل الفوائد على ثلاثة مستويات: فوائد المعونة الغذائية، وفوائد التدريب والمشاركة في العمل، وفوائد الأصول التي أنشئت. ويستدعي اكتساب المهارات المولدة للدخل تحليل قابلية السوق. وغالباً ما يقتضي الأمر مرونة في تحديد مواعيد العمل لتمكين المرأة التي تؤدي عدداً من المهام في الأسرة من المشاركة فيه؛ وهذه مسألة أكثر مناسبة حتى للآرامل والأمهات المنفردات. وينبغي لهذه البرامج أن توفر العناية بالأطفال أيضاً في مواقع ملائمة للنساء العاملات والأطفال الصغار.

ثالثاً-1: سيكون 70 في المائة على الأقل من المشتركين في أنشطة التدريب المقترن بالمساعدة الغذائية من النساء والفتيات المراهقات، أي أنشطة التعليم خارج جدران المدرسة، والتدريب على المهارات الحياتية، والمهارات المدرة للدخل، والتدريب على إقامة المؤسسات التجارية الصغيرة، والقيادة المجتمعية (على الصعيد القطري).

ثالثاً-2: لكي يتسنى إنشاء أصول مادية بموجب أنشطة برنامج الأغذية العالمي، ينبغي لتحليل الوضع أن يبيّن أن الأصول المعنية تستند إلى احتياجات النساء والفتيات المراهقات المنتميات إلى أسر تقفقر إلى الأمن الغذائي، وأن تشارك النساء والفتيات في إدارة الأصول واستخدامها، وأن تأخذ على الأقل 50 في المائة من الفوائد المتأتية منها (على الصعيد القطري).

ثالثاً-3: سوف تُصمّم أنشطة الغذاء مقابل العمل بطريقة تسهّل مشاركة النساء والفتيات المراهقات (فوق سن الخامسة عشرة) كعاملات وتضمن عدم إرهاقهن بنقل أعباء العمل (على الصعيد القطري).

ثالثاً-4: سيتلقى الشخص المشارك في أنشطة الغذاء مقابل التدريب أو الغذاء مقابل العمل، رجلاً كان أو امرأة، بطاقة تموين غذائي فردية أو عائلية باسمه/باسمها.



الالتزام المعزز الرابع: المساهمة في تحقيق سيطرة المرأة على الغذاء في عمليات توزيع الحصص الأسرية من الأغذية المعونة.

- 76- يشير هذا الالتزام إلى العمليات التي توزع فيها المؤن الغذائية على سبيل إغاثة السكان الذين يعتمدون على المساعدة الإنسانية (وهم عادة اللاجئين والنازحون داخل البلد). وإذ يبنى برنامج الأغذية العالمي على بحوث تجريبية تُبين أن المرأة هي مديرة الأغذية في الأسرة، وعلى حقيقة أن حالات الأزمات تهيئ إمكانيات لتغيير الأدوار التقليدية للجنسين، فإنه سيجري تجارب على إصدار بطاقات التموين باسم المرأة ويستخدم تدابير شفافة تحسّن إمكانيات وصول المرأة إلى الأغذية والتحكم بها. وستؤخذ في الحسبان عوامل مثل تحديد أماكن نقاط التوزيع وطريقة تعبئة المواد الغذائية في هذه الأنشطة التجريبية. وسوف تمكّن هذه الأنشطة التجريبية البرنامج، في جملة أمور، من تقدير تكاليف تعبئة المواد الغذائية المناسبة للمرأة.
- رابعاً-1: سيقوم برنامج الأغذية العالمي بإجراء تقييم لتعيين أفضل المواقع لوضع نقاط توزيع الأغذية لتمكين النساء أنفسهن من استلام المؤن وتجنّب السفر المضني وغير الأمن إلى نقاط التوزيع.
- رابعاً-2: سيقوم البرنامج أيضاً إن كان يلزم تعبئة خاصة للمواد الغذائية لتيسر على النساء استلام الأغذية وحملها إلى البيت.
- رابعاً-3: فيما عدا الحالات التي لا توجد فيها امرأة بالغ في الأسرة، تُصرف بطاقة تموين الأسرة لتوزيع الأغذية المجانية باسم المرأة (على الصعيد القطري).
- رابعاً-4: في الأسرة التي فيها تعدد زوجات تُصرف بطاقة واحدة لكل زوجة والأفراد الذين تعولهم؛ ويعتبر الزوج فرداً في مجموعة من المجموعات التي تتكون منها الأسرة.
- رابعاً-5: في الحالات التي ينعدم فيها الأمن أو ينهار النظام الاجتماعي تصمم ترتيبات التوزيع بالتشاور مع النساء لتجنب تعريضهن للخطر.
- رابعاً-6: ستقدم المعلومات عن التوزيع إلى المستفيدين، ذكوراً وإناثاً: أي حجم وتكوين المؤنة الغذائية المقدمة إلى الأسرة؛ ومعايير اختيار المستفيدين؛ ومكان التوزيع وموعده؛ حقيقة أنه لا ينبغي للمستفيد أن يقدم أي خدمة أو معروف مقابل استلام هذه المؤنة؛ والقنوات الصحيحة المتاحة للمستفيدين للإبلاغ عن أي محاولة للاعتداء تكون مرتبطة بتوزيع الأغذية.
- رابعاً-7: سوف تُشجّع المرأة على استلام الأغذية هي نفسها، ولكن سيعطى لها الحق في تعيين شخص آخر لاستلام المؤنة نيابة عنها.

الالتزام المعزز الخامس: ضمان مشاركة المرأة، على حد المساواة مع الرجل، في لجان توزيع الأغذية والهيئات المحلية الأخرى المتصلة بالبرامج.

- 77- اشترك المرأة بنشاط في لجان توزيع الأغذية وإنشاء الأصول أمر ضروري لإدارة الأغذية إدارة فعالة ويساعد على ضمان أخذ أولوياتها في الاعتبار لدى تقرير الأصول التي ستنشأ. ومن الأهمية التمييز بين التمثيل والمشاركة النشطة التي تشكّل القرارات. ويعمل البرنامج على تحقيق المشاركة النشطة ولكنه يفترض أن وجود "كتلة حرجة" من النساء في عضوية هذه اللجان - بالاقتران مع استخدام نهج المشاركة وتعيين الأنشطة وصياغتها وتوفير التدريب على القيادة المجتمعية للنساء - من شأنه أن يسهل وجود مشاركة أكثر فعالية. وإن تعزيز قدرات المرأة على المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات أمر على جانب كبير من الأهمية.
- خامساً-1: سوف تُستخدم نهج المشاركة بين النساء والرجال إلى أبعد حد ممكن لتعيين المستفيدين، وتعيين الأنشطة وصياغتها، وتطوير نظام للرصد والتقييم، ورصد التقدم والنتائج المحرزة ومراجعتها.
- خامساً-2: ينبغي أن يكون نصف الممثلين ونصف الأعضاء المسؤولين "على المستوى التنفيذي" (الرؤساء والأمراء وأمناء الصندوق) في لجان توزيع الأغذية وإنشاء الأصول نساءً. وإذا لم تكن اللجان ذات العضوية المختلطة مقبولة اجتماعياً فينبغي تشكيل لجان نسائية وإقامة آليات نسائية لكي يتسنى أخذ آراء النساء في الاعتبار (على الصعيد القطري).
- خامساً-3: في جميع العمليات، سوف يسعى البرنامج إلى تعيين شركاء يوفرون المشاركة المجتمعية ويقدمون تدريباً على القيادة للنساء اللاتي يشاركن في لجان توزيع الأغذية وإنشاء الأصول. وستعكس العقود الموقعة مع الشركاء المنفذين مطلب التدريب هذا.

الالتزام المعزز السادس: ضمان تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأنشطة البرنامجية.



- 78- يجري الآن إدراج المنظور الجنساني في صميم برامج برنامج الأغذية العالمي. وسوف تركز تدابير أخرى على ما يلي:
- سادساً-1: ستجرى تحليلات لأوضاع المشاركة والأوضاع الحساسة جنسانياً؛ وستجرى تحليلات لأوضاع الهشاشة وتدابير للاحتياجات الغذائية بطريقة تقتصر على الاعتبارات الجنسانية وتأخذ في الاعتبار الحساسية الجنسانية؛ وستدرج القضايا الجنسانية في عمليات التخطيط الاحتياطي (أهداف على الصعيد القطري ليتم إنجازها في موعد لا يتجاوز عام 2007).
- سادساً-2: سيتم جمع معلومات على مستوى خط الأساس بشأن مجموعة دنيا من المؤشرات الحساسة جنسانياً في بلدان مختارة في عام 2003، وستجرى عليها دراسات متابعة في الفترة 2006-2007 لقياس النتائج. وستكتمل المعلومات الكمية البيانات النوعية.
- سادساً-3: ستجمع بيانات مقسمة بحسب الجنس وتُحلل وتستخدم في أغراض التخطيط والتنفيذ والتقييم.
- سادساً-4: ستظل أدوات البرامج والمبادئ التوجيهية قيد الاستعراض للكشف عن الحساسية الجنسانية.
- سادساً-5: ستدرج التكاليف المرتبطة بتنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء في صميم ميزانيات مخصصات دعم البرامج والإدارة وميزانيات البرامج.
- سادساً-6: سيكون الأداء المرضي في تنفيذ السياسات الجنسانية ونسبة الإناث في ملاك الموظفين معيارين هامين لاختيار الشركاء.
- سادساً-7: سيتم استعراض جميع الاتفاقات التعاقدية مع الشركاء على الصعيد العالمي والوطني وتحديثها لتعكس الالتزام المعزز تجاه النساء ذي العلاقة.

الدعوة

الالتزام المعزز السابع: المساهمة في إنشاء بيئة تعترف بأهمية الدور الذي تؤديه المرأة في ضمان الأمن الغذائي للأسرة وتشجع الرجال والنساء على المشاركة في سد الفجوة بين الجنسين.

- 79- وَصَحَ إعلانُ الألفية عام 2000 المسائل الجنسانية في صلب جدول أعمال الأمم المتحدة. وتحتوي كل أهداف التنمية الألفية على بُعد جنساني؛ ومعظم الأهداف لها صلة واضحة بالأمن الغذائي، وكلها تحمل عنوان: برنامج يساعده برنامج الأغذية العالمي.
- 80- ستركز جهود الدعوة على الصلات بين الأمن الغذائي وتقدم المرأة وتمكينها، بغية إنشاء بيئة اجتماعية-ثقافية، واقتصادية وسياسية وقانونية مواتية لإتاحة تكافؤ الفرص للمرأة. وشركاء الحوار حول السياسة العامة لبرنامج الأغذية العالمي هم أولاً جميع الحكومات المضيفة، ومعظمها أعلنت التزاماتها هي نفسها بتمكين المرأة وتقدمها، وبهدف إعلان بيجين لعام 1995 المتمثل في تحقيق المساواة بين الجنسين. ومن ثم فإن جهود الدعوة التي يبذلها البرنامج تدعم إلى حد كبير الاستراتيجيات الوطنية المتمثلة بتحقيق المساواة بين الجنسين.
- سابعاً-1: في سياق مجهودات الدعوة الإجمالية التي يقوم بها برنامج الأغذية العالمي، سيتم تطوير رسائل من المنظمة للدعوة وزيادة الوعي ويتم إبرازها في اتصالات البرنامج مع وسائل الإعلام. وسوف تعزز هذه الرسائل فهم أن الأسر والمجتمعات ككل تكسب وتتقدم إذا كانت المرأة أفضل تغذية وأفضل تعليماً ومهارات، وتشارك بقدر أكبر من المساواة في الأنشطة الاقتصادية، وكان لها صوت أقوى في اتخاذ القرارات.
- سابعاً-2: ستعمل المكاتب القطرية على إبقاء القضايا الجنسانية على جداول أعمال النقييم القطري الموحد/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وورقة استراتيجية تخفيض حدة الفقر، وعملية النداءات الموحدة.
- سابعاً-3: ستتحاور المكاتب القطرية مع الحكومات المضيفة والنظراء الآخرين للبحث على جعل البيانات الاجتماعية-الثقافية، والاقتصادية، والسياسية، والقانونية مواتية لتقدم المرأة وللمساواة بين الجنسين.
- سابعاً-4: ستدعو المكاتب القطرية إلى تحقيق توازن بين الجنسين في ملاك الموظفين في الوكالات المشاركة، لا سيما على الصعيد الميداني.

الموارد البشرية

الالتزام المعزز الثامن: تحقيق تقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في التوظيف والفرص والواجبات، وضمان مراعاة سياسات الموارد البشرية للبعد الجنساني وتوفير فرص للموظفين للجمع بين الأولويات الشخصية والمهنية.



- 81- يؤيد برنامج الأغذية العالمي تأييداً تاماً هدف الأمم المتحدة المتمثل في تحقيق المساواة بين الجنسين في ملاك الموظفين لكي يفي بمهمته وفاءً تاماً. وما زال هدف البرنامج في مجال الموارد البشرية هو المساواة في التمثيل بين الرجال والنساء، في صفوف الموظفين الدوليين⁽³⁸⁾ والموظفين المعيّنين محلياً في جميع الدرجات والوظائف في المنظمة.
- 82- يواجه برنامج الأغذية العالمي تحديات كبيرة في تنفيذ الالتزام الثامن في بيئة توظيف تتزايد فيه نسبة مراكز العمل التي تتطوي على مشقة، مما يضع ضغطاً على الحياة الشخصية لكل الموظفين - رجالاً ونساءً. وسوف تستدعي محدودية تمثيل الموظفين في تسيير عمليات المساعدة الإنسانية اتخاذ تدابير خاصة للتعرف على عدد كافٍ من النساء القديرات ودعمهن بالتدريب لتعيينهن في مناصب إدارية. وتوجد أيضاً حاجة إلى تعيين مزيد من الموظفين المحليات في وظائف توجد حاجة ماسة إلى وجودهن فيها، مثل مراقبات المعونة الغذائية، اللاتي يتابعن المواضيع مع النساء المستفيدات.
- 83- وستحتاج سياسة الموارد البشرية في برنامج الأغذية العالمي، وهو يسعى إلى تحقيق الهدف الإجمالي - هدف المساواة بين الجنسين - إلى أن تأخذ في الحسبان احتياجات المنظمة من الموظفين والاحتياجات الفردية للموظفين والموظفات إلى إقامة توازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية. والحياة الشخصية أوسع من الاهتمامات الجنسانية وسوف تُعالج في سياق مراجعة البرنامج لسياسات الموارد البشرية في الفترة 2003/2002.
- ثامناً-1: سيكون ما لا يقل عن 50 في المائة من الموظفين المعيّنين حديثاً في كل فئة من فئات الموظفين التالية نساءً مؤهلات: الموظفين المهنيين الدوليين، والموظفين المهنيين الوطنيين (كلتاهما على الصعيد العالمي)، وموظفي الخدمات العامة (على الصعيد القطري).
- ثامناً-2: سيكون ما لا يقل عن 75 في المائة من مراقبي الأغذية المعيّنين محلياً نساءً مؤهلات (على الصعيد الوطني).
- ثامناً-3: في الوظائف التي تكون فيها النساء أقل تمثيلاً (أي حيث تكون الفجوة بين الجنسين أكثر من 25 في المائة)، سنبذل جهوداً خاصة لتعيين نساء مؤهلات لتضييق الفجوة بمقدار النصف (على الصعيد العالمي في حالة الموظفين الدوليين وعلى الصعيد القطري في حالة الموظفين المعيّنين محلياً).
- ثامناً-4: ستكون نسبة النساء الواردة أسماؤهن على قائمة المرشحين المؤهلين للتعيين في وظائف مهنية دولية 50 في المائة على الأقل (على الصعيد العالمي).
- ثامناً-5: سننخذ تدابير لزيادة نسبة النساء العاملات في وظائف إدارية⁽³⁹⁾ لتطوير قدرات الموظفين المؤهلات لوظائف إدارية مع موازنة الفجوات بين الجنسين بتعيينات من الخارج.
- ثامناً-6: ستتخذ تدابير لتسهيل زيادة نسبة الموظفين الدوليات في عمليات المساعدة الإنسانية، وذلك بما يلي:
- ◀ تطوير برامج تعريفية للنساء لهذه العمليات؛
 - ◀ ضمان التوازن بين الجنسين في قوائم الموظفين المؤهلين للاستجابة لحالات الطوارئ؛
 - ضمان التوازن بين الجنسين في صفوف المشاركين في التدريب على الاستجابة لحالات الطوارئ وقادة الفرق.
- ثامناً-7: ستواصل كل سياسات الموارد البشرية دراسة منظور المساواة بين الجنسين.
- ثامناً-8: سيدرج عنصر توعية بالجنسانية في كل الدورات التدريبية، حيثما كان ذلك مناسباً.
- ثامناً-9: سيتلقى كل الموظفين المهنيين، الوطنيين منهم والدوليين، تدريباً على المبادئ التوجيهية لتنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء، التي لها صلة بوظائفهم.
- ثامناً-10: سيتم شمول موظفي الوكالات المشاركة في التدريب على تنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء بنسبة إجمالية مقدارها 15 في المائة من المشاركين (على الصعيد القطري).

الخطوات التالية

- 84- إذا وافق المجلس التنفيذي على هذه السياسة الجنسانية 2003-2007، فإن البرنامج سوف يضع اللامسات الأخيرة لخطة تنفيذ للمنظمة بأسرها مع إطار للنتائج. وسيكون التحدي في التنفيذ إيجاد توازن فعال بين إبقاء الجنسانية وتقديم المرأة في مرتبة عالية على جدول الأعمال بينما يدرج هذان الهدفان بصورة متزايدة في صميم كل المجالات ذات العلاقة وإنهاء آليات التنفيذ الخاصة تدريجياً.
- 85- وينبغي النظر في جميع مجالات التنفيذ التالية:

(38) في صفوف الموظفين الدوليين يُسعى إلى تحقيق هذا الهدف بالتزامن مع تحقيق هدف التمثيل الكافي للبلدان النامية اقتصادياً (ونسبته الآن 40 في المائة).

(39) وظائف مدير قطري ونائب مدير قطري وكل الوظائف التي هي بدرجة مد-1 فما فوق.



- (أ) ستقدم فرقة عمل إدارية رفيعة المستوى معنية بتنفيذ السياسات توجيهاً مستمراً ورصداً للتنفيذ.
- (ب) ستظل الجنسانية تُدرج في صميم وثائق السياسة العامة والبرامج الموضوعية حديثاً، والدعوة، واستراتيجيات الموارد البشرية والمبادئ التوجيهية. وسيعاد النظر في المبادئ التوجيهية القائمة الآن في ضوء الالتزامات المعززة تجاه النساء، وستقدّم تحديثات حيثما كان ذلك ضرورياً.
- (ج) ستدرج الأهداف العالمية للالتزامات المعززة تجاه النساء في خطط عمل سنوية للشعب والمكاتب الإقليمية، مع رصد المنجزات بصورة منتظمة.
- (د) سيتم تعيين الأهداف القطرية وفقاً لنتائج الدراسات التي أجريت على مستوى خط الأساس وتدمج في الخطط الاحتياطية، والخطوط العريضة للاستراتيجية القطرية، ووثائق البرنامج القطري، بينما تُدرج احتياجات الميزانية على الصعيد القطري في صميم الميزانية العامة، وتُطور نُظُم لرصد التقدم والنتائج. ولن تُعدّ خطط لتدابير جنسانية إلا حينما تكون هناك احتياجات لها تبريرات خاصة.
- (هـ) سيكون مديرو الشعب والمكاتب الإقليمية والقطرية مسؤولين عن تنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء؛ وسيقدّم الدعم التقني من فرق تنسيق المسائل الجنسانية المؤلفة من موظفين وموظفات في الشعب والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية والمكاتب الفرعية، تتصل بمجموعات معنية بالمواضيع الجنسانية على الصعيدين الإقليمي والقطري.
- (و) وستعكس الأهداف الإقليمية والقطرية في خطط عمل مديري المكاتب الإقليمية والقطرية، الذين سيكونون مسؤولين عن انعكاسها في خطط عمل مكاتبهم وموظفيها.
- (ز) سيكون المديرون القطريون مسؤولين عن انعكاس الاعتبارات الجنسانية في مشاركتهم في ورقة استراتيجية تخفيض حدة الفقر، والتقدير الموحد للقطر/إطار الأمم المتحدة للمساعدات الإنمائية، وعمليات النداءات المشتركة.
- (ح) ستتم مساعدة المديرين من خلال نظام إدارة الأداء وتقييمه عن التقدم المحرز في تنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء.
- (ط) سيكون مستشار الشؤون الجنسانية في المقر هو الرائد في التوجيه المعياري وبناء القدرات، بما في ذلك إقامة نظام لتبادل مواد الموارد والخبرات.
- (ي) وسيعزز مستشارو البرامج الإقليمية قدراتهم في مجال الشؤون الجنسانية، ويتصلون بمستشار الشؤون الجنسانية في المقر، ويُسندون المشورة إلى المكاتب القطرية بشأن تدابير وضع المنظور الجنساني في صميم عمل لجان مراجعة البرامج، وتدريب الموظفين والشركاء.

- 86 أدرج برنامج الأغذية العالمي بالفعل النفقات العادية المتصلة بالجنسانية في صميم ميزانيات كل البرامج. وفي أوائل عام 2003 سيشترك البرنامج في دراسة الحالة الفردية التي ستجربها منظومة الأمم المتحدة لزيادة تعزيز وضع الجنسانية في صميم الميزانيات.
- 87 سيتطلب التنفيذ المنهجي للالتزامات المعززة تجاه النساء أموالاً طائلة لا سيما لإجراء دراسات على مستوى خط الأساس في عام 2003، ودراسات متابعة في الفترة 2006-2007، وتوعية الموظفين والشركاء وتدريبهم.
- 88 ستدرج تكاليف التنفيذ من عام 2004 فما فوق في ميزانيات مخصصات دعم البرامج والإدارة لفترات السنتين 2004-2005، و2006-2007. وسيحتاج البرنامج مؤقتاً - حتى نهاية عام 2003 مخصصات خاصة داخلية وخارجية لتنفيذ هذه السياسة.
- 89 يلزم لعام 2003 أموال لإجراء دراسات قاعدية في نحو 40 بلداً تستأثر في الوقت الراهن بأكثر من 90 في المائة من إجمالي النفقات التشغيلية لبرنامج الأغذية العالمي، ولوضع مبادئ توجيهية لتنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء، ولإجراء تقدير للاحتياجات من التدريب، ولوضع وحدات توعية وتدريب، ولتنفيذ دورات لتدريب مدرّبين لتدريب الموظفين والشركاء على المبادئ التوجيهية لتنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء (2004). ويقدر مجموع تكاليف الأنشطة المراد الاضطلاع بها في عام 2003 بمبلغ 1,9 مليون دولار أمريكي، يتوقع صرف 1,4 مليون دولار منها على دراسات قاعدية. ومن المتوقع ألا تكفي إعادة التخصيص من داخل الميزانية الراهنة لدعم البرامج والإدارة لتغطية كامل تكاليف هذا النشاط. وقد أشارت بعض الجهات المانحة إلى استعدادها لتقديم مساعدة خاصة للسنة الأولى من سنوات تنفيذ هذه السياسة الجنسانية. ويلتمس البرنامج مزيداً من الدعم من الجهات المانحة. وفي حالة عدم تلقي الدعم الكافي سيضطر البرنامج إلى تخفيض عدد من الدراسات القاعدية بحسب الأموال المتوفرة.



90- التدابير الإيجابية لأجل المرأة تدابير مؤقتة ينبغي إنهاؤها تدريجياً عندما تتحقق المساواة، بحسب قياسها على مؤشر محدد. ولن تُنهي تدابير إدراج المنظور الجنساني في صميم العمل؛ وسيتم تطوير مؤشرات محددة لإدراج المنظور الجنساني في صميم العمل وستتم متابعته بانتظام. وسوف يستشار الشركاء والمستفيدون وغيرهم ممن لهم مصلحة في الموضوع أثناء تعيين مؤشرات إدراج المنظور الجنساني في صميم العمل. وسيعطينا استعراض السياسة الجنسانية في منتصف المدة، الذي سيُجرى في الفترة 2004-2005 توصيات بشأن الآليات التي ينبغي استبقاؤها والآليات التي ينبغي مراجعتها و/أو إنهاؤها، وبأى سرعة.

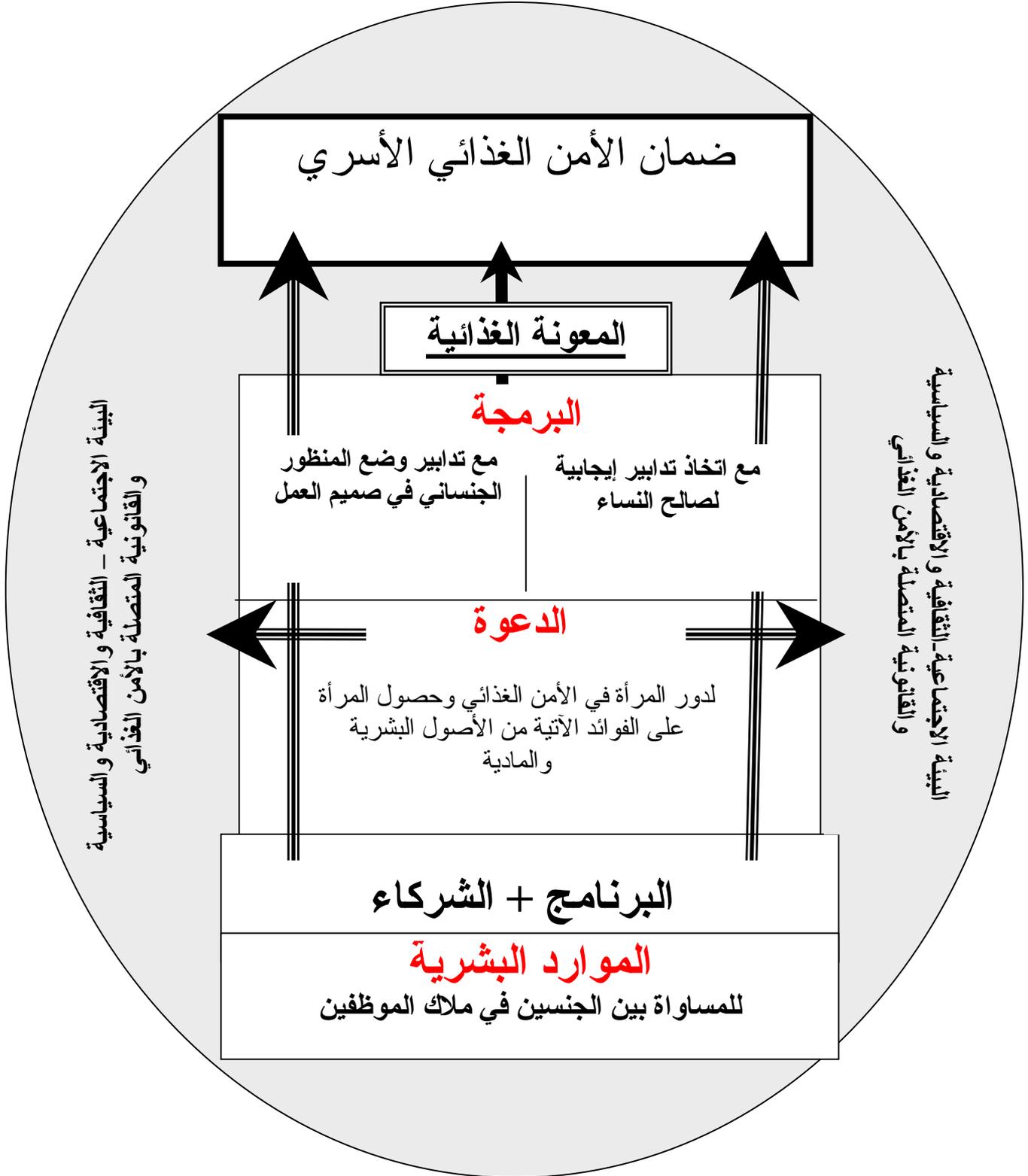
91- ستقدم تقارير عن التقدم المحرز والمنجزات في تنفيذ السياسة الجنسانية والالتزامات المعززة تجاه النساء 2003-2007 إلى المجلس التنفيذي في منتصف مدة التنفيذ (2005) وبعد التقييم الذي سيجري في نهاية المدة (2007).

92- يرد جدول مواعيد تنفيذ هذه السياسة الجنسانية في الملحق الثاني.



الملحق الأول

المساهمة في الأمن الغذائي الأسري من خلال تعزيز الالتزامات تجاه النساء للبرمجة والدعوة والاهتمامات الإنسانية – إطار مفاهيمي للسياسة الجنسانية لبرنامج الأغذية العالمي



الملحق الثاني

جدول مواعيد تنفيذ السياسة الجنسانية 2003-2007

المخرجات	التواريخ
1- إبلاغ الشركاء بالسياسة الجنسانية للبرنامج للفترة 2003-2007.	نوفمبر/تشرين الثاني - ديسمبر/كانون الأول 2002
2- إعداد خطة تنفيذ الساسية الجنسانية (بما في ذلك إطار النتائج والميزانية) ووضعها في صيغتها النهائية	نوفمبر/تشرين الثاني - فبراير/شباط 2003
3- تصميم وإجراء دراسات قاعدية*	يناير/كانون الثاني - يونيو/حزيران 2003
4- النظر في أهداف البرنامج للالتزامات المعززة تجاه النساء وإدراجها في خطط العمل السنوية للأقسام والمكاتب الإقليمية والقطرية	ابتداءً من ديسمبر/كانون الأول 2002
5- انعكاس خطة التنفيذ في الخطة الاستراتيجية 2004-2007	الدورة السنوية لعام 2003
6- انعكاس الأهداف القطرية للالتزامات المعززة تجاه النساء في التقييم القطري الموحد/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وعملية النداءات الموحدة، وإدراجها في الخطط الاحتياطية، والخطوط العريضة للاستراتيجية القطرية، ووثائق البرامج القطرية.	ابتداءً من يناير/كانون الثاني 2003
7- إعداد مبادئ توجيهية لتنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء واختبارها ووضعها في صيغتها النهائية	مارس/أذار حتى يوليو/تموز 2003
8- تعيين احتياجات الأقسام المختلفة من التدريب*	مارس/أذار حتى مايو/أيار 2003
9- إدراج ميزانية التنفيذ في ميزانية دعم البرامج والإدارة للفترة 2004-2005 للتوعية الجنسانية والتدريب (2004) وإعداد تقرير استعراض منتصف المدة (2005)	الدورة العادية الثالثة لعام 2003
10- إعداد وحدة توعية جنسانية لموظفي البرنامج والشركاء واختبارها ووضعها في صيغتها النهائية (لإدراجها في دورات تدريبية أخرى أو لتقديمها مستقلة)*	مايو/أيار حتى يوليو/تموز 2003
11- إعداد وحدات تدريب على تنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء واختبارها ووضعها في صيغتها النهائية*	يونيو/حزيران حتى أكتوبر/تشرين الأول 2003
12- إعداد وتنظيم دورة تدريب للمدربين*	نوفمبر/تشرين الثاني حتى ديسمبر/كانون الأول 2003
13- تنظيم تدريب على تنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء في جميع المناطق وفي المقر	يناير/كانون الثاني حتى يونيو/حزيران 2004
14- تنظيم دورة توعية عن المسائل الجنسانية للموظفين والشركاء	2003-2004
15- تقديم تقرير استعراض منتصف المدة إلى المجلس التنفيذي للعلم قبل عقد مؤتمر دولي جديد متوقع للمرأة	الدورة السنوية لعام 2005
16- إدراج ميزانية تنفيذ في ميزانية دعم البرامج والإدارة للفترة 2006-2007 لـ: ◇ احتياجات تدريب أخرى (2006-2007) ◇ دراسة متابعة للدراسات القاعدية (2006-2007) □ تقييم نهاية المدة (2007)	الدورة العادية الثالثة لعام 2005
17- إجراء متابعة للدراسات القاعدية	نوفمبر/تشرين الثاني حتى يناير/كانون الثاني 2007
18- إجراء تقييم نهاية المدة	يناير/كانون الثاني حتى يونيو/حزيران 2007
19- تقديم موجز لتقييم نهاية المدة للمجلس التنفيذي	الدورة العادية الثالثة لعام 2007

* ينبغي تعيين موارد خاصة وتخصيصها قبل التنفيذ.