

برنامج  
الأغذية  
العالمي



Programme  
Alimentaire  
Mondial

World  
Food  
Programme

Programa  
Mundial  
de Alimentos

المجلس التنفيذي  
الدورة السنوية

روما، 6-10/6/2005

## قضايا السياسات

البند 5 من جدول الأعمال

### مذكرة معلومات عن التقدم المحرز في تنفيذ سياسة البرنامج في مجال التمايز بين الجنسين (2003-2007)

\* وفقاً لقرارات المجلس التنفيذي بشأن التسيير والإدارة التي اعتمدت في الدورة السنوية والدورة العادية الثالثة لعام 2000، فإن الموضوعات المقدمة للمجلس للعلم والإحاطة ينبغي عدم مناقشتها إلا إذا طلب أحد أعضاء المجلس ذلك تحديداً قبل بداية الدورة ووافق رئيس المجلس على الطلب على أساس أن المناقشة تتفق مع الاستخدام السليم لوقت المجلس.

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>)



Distribution: GENERAL  
**WFP/EB.A/2005/5-C**  
29 April 2005  
ORIGINAL: ENGLISH

## مذكرة للمجلس التنفيذي

### الوثيقة المرفقة مقدمة للمجلس التنفيذي للعلم والإحاطة

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

مدير شعبة الاستراتيجية والسياسات ودعم البرامج (PDP):  
Mr S. Samkange      رقم الهاتف: 066513-2767

رئيس وحدة التمايز بين الجنسين (PDPG):  
Ms A. Faye      رقم الهاتف: 066513-3671

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).



## مشروع القرار\*

يحيط المجلس علماً بالوثيقة "مذكرة معلومات عن التقدم" في تنفيذ سياسة البرنامج في مجال التمايز بين الجنسين (2007-2003)، (WFP/EB.A/2005/5-C).

\* هذا مشروع قرار، وللإطلاع على القرار النهائي الذي اعتمده المجلس، يرجى الرجوع إلى وثيقة القرارات والتوصيات الصادرة في نهاية الدورة.



## الف - الاستعراض المرحلي لسياسة التمايز بين الجنسين (2003 - 2007)

### نظرة إجمالية

- 1- تضمن استعراض مرحلي أجراه فيما بين ديسمبر/ كانون الأول 2004 ومارس/ آذار 2005 خبيران استشاريان خارجيان لسياسة التمايز بين الجنسين (2003 - 2007)، استعراضا مكتبيا لتنفيذ سياسة التمايز بين الجنسين ومقابلات مطولة مع الموظفين في المقر وفي المكاتب الإقليمية والقطرية<sup>(1)</sup>.
- 2- تضمن التقرير (1) دراسة للتقدم المحرز في تنفيذ أركان دعم البرنامج الأربعة في سياسة التمايز بين الجنسين، وهي: المبادئ التوجيهية للالتزامات المعززة تجاه النساء؛ والاستقصاءات الأساسية والمتابعة؛ ومبادرة التدريب والتعليم؛ والبحوث الميدانية القائمة على ممارسات جيدة النوعية - دراسة حالات عن سيطرة النساء على الأغذية في مجال الإغاثة، (2) تقديرا للتغيرات الطارئة على شعبة الموارد البشرية وأنشطة الاتصالات والمناصرة نتيجة للالتزامات المعززة تجاه النساء؛ (3) عرضا للأراء بشأن جدوى السمات الجديدة لسياسة التمايز بين الجنسين، (4) دراسة لآليات التنفيذ المؤسسية لسياسة التمايز بين الجنسين الحالية بهدف إعداد توصيات للتنفيذ الكامل بحلول 2007.
- 3- أحرز تقدم يعتد به في تنفيذ أركان دعم البرنامج الأربعة وتعزيز آليات التنفيذ المؤسسية وما يتصل بذلك من جهود لتعميم مراعاة البعد الجنساني. وقد أدمجت أغلبية التوصيات في خطط عمل بحسب كل وحدة لأن الاستعراض أجري على نحو تشاركي؛ وستعد مصفوفة إدارية وفق هذه التدابير.

## النتائج والتوصيات الرئيسية

### المبادئ التوجيهية لتنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء

- 4- كانت المبادئ التوجيهية المعززة تجاه النساء شديدة التفصيل، ولكنها تتضمن معلومات قيمة وتحديدًا للروابط بين المبادئ التوجيهية المعززة تجاه النساء وأولويات البرنامج الاستراتيجية وأهداف الألفية الإنمائية. وأوصي في الاستعراض بما يلي: (1) وضع قائمة مرجعية لتسهيل تنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء، (2) تسريع تعميم المعلومات عن طريق الشبكة الداخلية، (3) حشد الموارد لترجمة المبادئ التوجيهية إلى اللغات الرسمية للأمم المتحدة.

### الالتزامات المعززة تجاه النساء

- 5- لقد تمت المواءمة بين مبادرة التدريب والتعليم التي نفذت في حلقات العمل التابعة للمكاتب الإقليمية والقطرية والتي تستند إلى أولويات البرنامج الاستراتيجية والإدارية وبين المسائل الإقليمية والعمليات الخاصة بالمكاتب الإقليمية. وقد تم تنفيذ ما يلي بحلول سنة 2004: دورة واحدة لتدريب المدربين لحلقات عمل المكاتب الإقليمية؛ وحلقتا عمل إقليميتان و16 حلقة عمل للمكاتب الإقليمية في مجال الالتزامات المعززة تجاه النساء. ولم يكن موظفو البرنامج متاحين دائما بعد تدريبهم للقيام بتسهيل التدريب في المكاتب الإقليمية، ومن ثم تمت الاستعانة بمدربين خارجيين. وكان نقص التدريب، وخاصة في المكاتب الفرعية، يشكل عقبة معرقة. وأوصي في الاستعراض بتنظيم حلقات عمل في جميع المكاتب الإقليمية بحلول سنة 2007 بحيث تستهدف مكاتب البرنامج الفرعية والشركاء المتعاونين معها، وبمراجعة خطة العمل الخاصة بتدريب المدربين لضمان رفع القيود عن الموظفين بحيث يتمكنوا من المشاركة في حلقات العمل التدريبية. وقد كشفت عمليات التقييم التي أجريت على حلقات العمل عن وجود تقدير للنهج التشاركي المتبع؛ وكانت دورات التدريب تعتبر استثمارا قيما لأن المسائل المطروحة خلال حلقات العمل كانت تدمج في خطط عمل المكاتب الإقليمية.

### الاستقصاءات الأساسية

- 6- كان جدول تنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء يقتضي إجراء استقصاءات أساسية عند بداية تنفيذ سياسة التمايز بين الجنسين. وقد أجريت الاستقصاءات الأساسية لسنة 2004، وهي مبدأ يتمشى مع نظام الإدارة على أساس النتائج، على مرحلتين. ففي بادئ الأمر أشرك 48 بلدا في عملية تقييم ذاتية عن حالة تنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء؛ ثم أجري 28 بلدا استقصاءات في الموقع تحددت فيها معلومات متعلقة بتنفيذ البرنامج. وأفاد الاستعراض بأن الاستقصاءات الأساسية

(1) يمكن الحصول على التقرير الكامل بناء على الطلب من أمانة المجلس التنفيذي.



حددت حقيقة الوضع في بداية تنفيذ سياسة التمايز بين الجنسين وبأنها بمثابة نقاط مرجعية لاستقصاءات المتابعة الرامية إلى قياس النتائج. وأوصي في الاستعراض بتوثيق عملية الاستقصاءات الأساسية للرجوع إليها في المستقبل وتحليل النتائج في الوقت المناسب (انظر القسم باء).

### دراسات الحالات الميدانية عن الممارسات الجيدة من حيث الكيف

7- أجريت هذه الدراسات في ست بلدان لتحديد طرق تنفيذ بعض الالتزامات تجاه النساء في بيئات اجتماعية ثقافية محلية متنوعة. وحددت الدراسات العوامل المقيدة لقدرة البرنامج على تنفيذ بعض الالتزامات المذكورة بما في ذلك عدم كفاية التمويل، ونقص الموظفين، وانعدام التدريب، والحوجز الاجتماعية الثقافية؛ كما وصفت عددا من الممارسات الجيدة. وكشفت الدراسات عن أهمية وصول موظفي البرنامج والشركاء إلى المعلومات المتعلقة بتنفيذ الالتزامات (انظر القسم جيم).

### الآليات المؤسسية

8- أقيمت آليات مؤسسية شتى مثل أفرقة التنسيق في مجال تمايز الجنسين، ووحدة موسعة لقضايا الجنسين، ولكن لم ينشأ فريق مهام على المستوى كما كان متوقعا. وأوصي في الاستعراض بأن تضطلع بهذا الدور لجنة ضمان نوعية البرامج التي أنشئت مؤخرا، نظرا لأن تعميم مراعاة البعد الجنساني جزء هام من نوعية البرامج. وفيما يتعلق بالميزانية تبين من الاستعراض وجود مبادئ توجيهية مرتبطة بالميزانية فيما يتعلق بأنشطة قضايا الجنسين، ولكن ليس هناك آليات لتقصي النفقات المتصلة بهذه القضايا في شبكة البرنامج ونظامه العالمي للمعلومات. وقد أصبحت المكاتب الإقليمية تعتبر على نحو متزايد مسؤولة عن تعميم البعد الجنساني في ميزانياتها. وأثنى الاستعراض على زيادة الدعم المالي المقدم من البرنامج لتنفيذ سياسة التمايز بين الجنسين، فهو يدل على التزام مؤسسي كبير. والمشكلة الآن هي الحفاظ على مستوى التمويل.

### تعميم البعد الجنساني

9- أوضح الاستعراض أن البرنامج أحرز تقدما رائعا في تعميم المنظور الجنساني رغم أن العملية لم تكتمل بعد. ويدل ذلك في حالات عديدة على التنسيق الذي تضطلع به الوحدة المعنية بالتمايز بين الجنسين. وقد عمم البعد الجنساني في تحليل أوضاع الهاشاشة ورسم خرائطها؛ ويجري في الوقت الحاضر إدراجه في المبادئ التوجيهية لتقدير احتياجات الأمن الغذائي في حالات الطوارئ؛ وهناك خطط لإدراجه في التخطيط لحالات الطوارئ. وشكلت قضايا الجنسين جزءا من عمليات مراجعة الحسابات والتفتيش. وقد حددت مسائل جديدة ذات أهمية بالنسبة لسياسة التمايز بين الجنسين بوصفها جهودا تعزيزية لمنع الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي للمستفيدين وإرشادا للمكاتب الإقليمية فيما يتعلق بمسائل فيروس نقص المناعة البشرية/ الأيدز ذات الصلة بالتمايز بين الجنسين. وأوصي في الاستعراض بأن تلتزم الوحدة المعنية بالتمايز بين الجنسين مشورة الخبراء عند وضع استراتيجية شاملة للمناصرة والاتصالات.

10- أظهرت إحصائيات شعبة الموارد البشرية بالنسبة للسنوات الأخيرة وجود اتجاه مختلط، فهو يدل على أن الترويج للمساواة في مجال الموارد البشرية ما زال يثير مشكلات رغم تسارع التحسينات منذ أوائل التسعينات. وأوصي في الاستعراض بإجراء دراسة معمقة لتحديد العوامل التي أسهمت في بطء التقدم في إنجاز التوازن بين الجنسين في فئات توظيف مختلفة خلال السنتين الماضيتين.

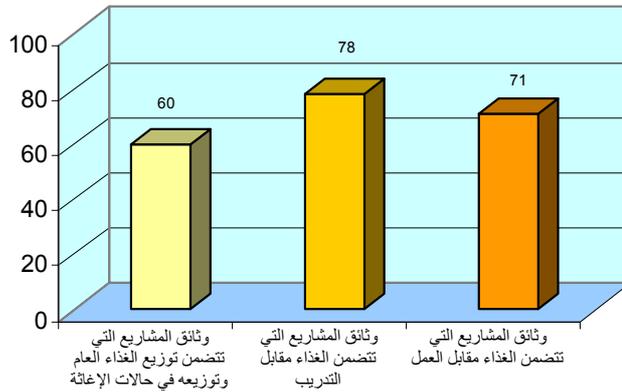
## باء - الاستقصاء الأساسي لسنة 2004 عن الالتزامات المعززة تجاه النساء - ملخص النتائج الرئيسية للتقييم الذاتي

11- كان الهدف الرئيسي لاستقصاء التقييم الذاتي في المكاتب الإقليمية لسنة 2004 هو اكتشاف الطريقة التي روعيت بها الالتزامات المعززة تجاه النساء في وثائق مشروعات البرنامج والاتفاقات المبرمة مع الشركاء، ومدى تنفيذ الالتزامات بالفعل في العمليات التي يقدم لها البرنامج مساعدات غذائية. وتدل النتائج المنبثقة عن 48 عملية للتقييم الذاتي في المكاتب الإقليمية على أن 70 في المائة من 128 اتفاقا قطريا نشطا مبرما مع الحكومات تضمنت عرضا للأولويات المرتبطة بالالتزامات المعززة تجاه النساء.



## النتائج الرئيسية

- ◀ **الالتزام المعزز الأول تجاه النساء: تلبية الاحتياجات التغذوية المحددة للحوامل والمرضعات و - حيثما أمكن - لفتيات المراهقات، وتوعيتهن بأمور الصحة والتغذية**  
وفرت 90 في المائة من التدخلات التغذوية أغذية معززة بالمغذيات الدقيقة للحوامل والمرضعات. وقدمت نفس النسبة المئوية دورات إعلامية عن ممارسات الغذاء والصحة والرعاية. وقدمت حوالي 70 في المائة من التدخلات التغذوية دورات عن الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الأيدز.
- **الالتزام المعزز الثاني تجاه النساء: توسيع نطاق الأنشطة التي تمكّن البنات من دخول المدرسة**  
كانت نسبة النصف على الأقل من الطلاب الذين يلتقون مساعدة من البرنامج من الفتيات في 40 في المائة من البلدان التي تنفذ فيها برامج للتغذية المدرسية.
- **الالتزام المعزز الثالث تجاه النساء: ضمان استفادة المرأة، على الأقل على قدم المساواة مع الرجل، من الأصول التي تنشئها أنشطة الغذاء مقابل التدريب والغذاء مقابل العمل**  
في 67 في المائة من أنشطة الغذاء مقابل العمل أجري تحليل لأوضاع مراعاة الفروق بين الجنسين خلال مرحلة تصميم البرنامج للتأكد من أن الأصول التي ينبغي إنشاؤها تستند إلى احتياجات النساء والفتيات المراهقات من الأسر التي تعاني من انعدام الأمن الغذائي، وأن النساء والفتيات يتلقين 50 في المائة على الأقل من تلك الأصول. كانت النساء يمثلن 65 في المائة من المشاركين في أنشطة الغذاء مقابل التدريب.
- ◀ **الالتزام المعزز الرابع تجاه النساء: المساهمة في مراقبة المرأة للغذاء في عمليات توزيع حصص الأغذية اليومية للأسر من عمليات الإغاثة الغذائية**  
شجعت النساء على جمع الحصص الغذائية في 90 في المائة من أنشطة الإغاثة، وجرى تعيينهن كحاملات للاستحقاقات الغذائية في 67 في المائة من عمليات توزيع الغذاء في حالة الإغاثة/ في حالة التوزيع العام.
- ◀ **الالتزام المعزز الخامس تجاه النساء: ضمان مشاركة المرأة على قدم المساواة في لجان توزيع الأغذية وغيرها من الهيئات المحلية المتصلة بالبرامج**  
ركزت وثائق المشاريع بصفة عامة بدرجة أكبر على النساء كأعضاء عاديين لا كأعضاء على المستوى التنفيذي. ولكن الهدف المتعلق بأن تمثل النساء نسبة النصف على الأقل من الأعضاء على المستوى التنفيذي في لجان توزيع الغذاء منصوص عليه في 60 في المائة من وثائق المشاريع التي تتضمن توزيعاً عاماً للغذاء، وفي 71 في المائة من وثائق المشاريع التي تتضمن الغذاء مقابل العمل، وفي 78 في المائة من وثائق المشاريع التي تتضمن الغذاء مقابل التدريب (انظر الرسم البياني).



- **الالتزام المعزز السادس تجاه النساء: ضمان تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأنشطة البرنامجية**  
أجريت عمليات الاستعراض والتقييم التي تحلل البيانات المفصلة حسب الجنس بأكملها أو بصفة جزئية في 95 في المائة من المكاتب القطرية؛ وحددت 84 في المائة من المكاتب القطرية قضايا الجنسين المتعلقة بالضعف على المستويين الوطني والمحلي.
- **الالتزام المعزز السابع تجاه النساء: 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**  
أعدت 80 في المائة تقريبا من المكاتب القطرية وأبرزت رسائل للتوعية من أجل الترويج للفكرة التي مؤداها أن الأسر والمجتمعات تقدم ككل عندما يحسن غذاء المرأة وتعليمها ومهاراتها، وأن مشاركة النساء تزداد في الأنشطة الاقتصادية ويكون لهن صوت أقوى في عملية اتخاذ القرارات.
- **الالتزام المعزز الثامن تجاه النساء: 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**



نوهت نسبة تفوق النصف من المكاتب القطرية بمبادرات لموازنة الفجوة بين الجنسين بالنسبة للمناصب والمهام التي تفوق الفجوة فيها 25 في المائة.

## جيم - سيطرة النساء على الأغذية في دراسة الحالات في أوضاع الإغاثة

12- أتمت بين يونيو/ حزيران وسبتمبر/ أيلول 2004 دراسات للحالات في كولومبيا واندونيسيا ورواندا وسيراليون وزامبيا لتقييم تنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء فيما يتعلق بسيطرة النساء على الأغذية في التوزيع في حالات الإغاثة ومشاركتهن في اتخاذ القرارات (الالتزام الرابع والالتزام الخامس). وفي كينيا وسيراليون أجريت الدراسة بالاشتراك مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين لتقدير إلى أي حد يكمل تنفيذ التزامات المفوضية تنفيذ التزامات البرنامج. وكانت أغراض الدراسة هي تحديد الممارسات الجيدة وأوجه القصور في تنفيذ الالتزامات على أساس ما يراه المستفيدون ومجتمعاتهم المحلية، ووضع توصيات لتسهيل تنفيذ الالتزامات.

## النتائج الرئيسية

- 13- النتيجة الرئيسية التي استخلصتها دراسة الحالة المنصبة على المشروع هي إثبات صحة التدابير المتخذة في إطار الالتزامات المعززة تجاه النساء من حيث أهميتها بالنسبة للمستفيدين وتأثيرها على حياة النساء.
- 14- أبلغ عن أربع نتائج كبرى:
- ◀ شعرت النساء بأن حملهن لاستحقاقات غذائية قد زادهن تمكينا. وقلن إن ذلك يزيد من شعورهن بالقيمة ويشعرهن بأن لهم دورا يؤديه في مجتمعهن المحلي وأنه يساعدهن على التحكم في الغذاء. واستطاعت النساء في أداء أدوارهن القيادية أن يحظين باحترام الرجال، ومواقف هؤلاء الأخيرين من النساء تتغير ببطء.
  - ◀ يؤدي نقل المسؤولية عن إطعام اللاجئين إلى البرنامج إلى تسهيل تعاونه مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في دعم سيطرة النساء على الأغذية ومشاركتهن في اتخاذ القرارات.
  - ◀ قد يضيف تعزيز سيطرة النساء على الأغذية المزيد إلى أعبائهن العديدة ويعرضهن للخطر إلى حد ما. وقد وجد بعض النساء أن تسلم الحصص الغذائية يشبه أعبائهن اليومية مثل حمل الماء أو الملابس المغسولة المبللة لمسافات طويلة. ووجد البعض الآخر أن من الصعب تسلم الحصص الغذائية عندما تكون المسافة المقطوعة إلى نقاط التوزيع ضخمة. وتعرض النساء أحيانا للخطر للعدوان عند تسلم الغذاء وحمله إلى مساكنهن.
- 15- لدور البرنامج في مناصرة وتنسيق تنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء على المستويين القطري والإقليمي أهمية بالغة.

## التوصيات

- ◀ ضمان مراعاة الجوانب الثقافية عند تصميم بطاقات الحصص الغذائية/ والتشاور مع المجتمعات المحلية. وخاصة الرجال، أهمية كبيرة في الحصول على التأييد للمبادرات الرامية إلى تمكين النساء.
- ◀ إقامة حوار مع النساء عن مختلف الجوانب اللوجستية في توزيع الغذاء، واتخاذ تدابير لتلافي إقبال كاهل النساء وتعريضهن للخطر.
- ◀ تحديد استراتيجيات أفضل لحشد التمويل لتنفيذ سياسة التمايز بين الجنسين.
- ◀ تحسين التعاون مع الحكومات والشركاء المتعاونين بشأن المناصرة وبناء القدرات لتعزيز قدرتها على تنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء.
- إنشاء "مناطق آمنة من الناحية الاجتماعية" من أجل النساء لتمكينهن والسماح لهن بالمشاركة في تخطيط البرامج وتنفيذها، وزيادة فرصهن في التعبير العلني عن آرائهن.

