

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

المجلس التنفيذي
الدورة العادية الثالثة

روما، 21-25/10/2002

تقارير التقييم

البند 6 من جدول الأعمال

تقرير موجز عن التقييم المواضيعي
لالتزامات برنامج الأغذية العالمي تجاه النساء ()
(1996-2001)



Distribution: GENERAL

WFP/EB.3/2002/6/6

11 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 للمجلس التنفيذي لينظر فيها

تدعو الأمانة أعضاء المجلس الذين يرغبون في إبداء 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.

066513-2252: رقم الهاتف: Mr K. Tuinenburg مدير مكتب التقييم والرصد (OEDE):

066513-2223: رقم الهاتف: Mr R. Sirois مسؤول التقييم (OEDE):

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

كان للالتزامات تجاه النساء بصورة عامة أثر إيجابي على سياسات التوعية بقضايا الجنسين التي صاغها البرنامج في الفترة من 1996 إلى 2001. فقد وضعت آليات مختلفة وتم تطوير وتنقيح الأدوات لدعم عملية تعميم مراعاة قضايا التمايز بين الجنسين. وحدث تحول إيجابي في تركيز عمليات البرنامج يصاحبه تغيير واضح في ثقافة العمل في البرنامج، مما يشير إلى أن موضوع التمايز بين الجنسين لم يعد موضوعا يتم التعامل معه نظريا في مقر البرنامج وإنما يجري التصدي له بصورة متزايدة على المستوى الميداني. وكان الاستثمار في التدريب في مجال التمايز بين الجنسين كبيرا بصفة عامة. بيد أن الموقف السائد هو أن التمايز بين الجنسين قضية تعني الموظفين وتقع مسؤوليتها عليهن في المقام الأول.

وقد أدى ضعف نظام الرصد وعدم إجراء دراسات قاعدية بصورة روتينية إلى عرقلة تقييم أثر الالتزامات على تنفيذ عمليات الطوارئ وعمليات الإغاثة الممتدة والإنعاش والعمليات الإنمائية. وما زال تعميم مراعاة قضايا التمايز بين الجنسين في عمليات الطوارئ قاصرا عن اللحاق بما تحقق في الأنواع الأخرى من العمليات، وإن كان من الواضح أنه قد تم إحراز مزيد من التقدم في الحالات التي وسّعت فيها عمليات الطوارئ أو تحولت إلى عمليات للإغاثة الممتدة والإنعاش. على أن عملية تعميم مراعاة قضايا التمايز بين الجنسين قد قطعت شأوا كبيرا في أنشطة التنمية.

وتظهر بيانات الموارد البشرية تقدما واضحا في تحقيق الأهداف العامة للتوازن بين الجنسين عند تعيين الموظفين المهنيين الدوليين في البرنامج. ومع ذلك، يتضح من البيانات المصنفة أن التوازن بين الجنسين لم يتحقق إلى الآن في مناصب الإدارة العليا، لأن كانت الأهداف قد تحققت على المستويات المهنية الدنيا فما زالت المرأة لا تحظى بالتمثيل الكافي في الوظائف الاستراتيجية، مثل المدير القطري ونائب المدير القطري.

وفيما يلي بعض التحديات التي تجابه البرنامج في تنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء (2003-2007):

- توفير توجيه لا يحتمل اللبس للموظفين حول كيفية تناول الالتزامات المعززة تجاه النساء وتطبيقها بفعالية. وينطبق ذلك بصفة خاصة على المفاهيم التي تحتمل تفسيرات متباينة في مختلف المناطق والظروف الثقافية التي يعمل فيها البرنامج.
- دعم تعيين أفرقة لتنسيق قضايا الجنسين في المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية باعتبار ذلك وسيلة مؤقتة لتعميم مراعاة قضايا التمايز بين الجنسين، وتوفير خطوط توجيهية واضحة لإنهائها تدريجيا بمرور الوقت.
- استعراض الأساس المنطقي والإطار لخطط العمل لقضايا الجنسين وتوفير خطوط توجيهية واضحة لدمجها في خطط العمل السنوية وعمليات البرنامج.
- الأخذ باستراتيجية التطوير الوظيفي تدعم بفعالية المساواة بين الجنسين في تعيين الموظفين في البرنامج.
- استعراض التوجيهات الحالية المتصلة بالحالة الشخصية لموظفي البرنامج للتأكد من أنها تراعي تمايز الجنسين.

مشروع القرار

يحيط المجلس علما بالتوصيات الواردة في تقرير ييم (WFP/EB.3/2002/6/6)، وبالإجراءات التي اتخذتها الإدارة حتى الآن، والمبينة في وثيقة المعلومات المصاحبة (WFP/EB.3/2002/INF/16)، ويشجع المجلس على اتخاذ مزيد من الإجراءات بشأن هذه التوصيات، مع مراعاة الاعتبارات التي أثرت خلال المناقشة.



أهداف وطريقة التقييم

- 1- تم تقييم التزامات البرنامج تجاه النساء (1996-2001) فيما بين يناير/كانون الثاني وأبريل/نيسان 2002⁽¹⁾. وتمثلت أهداف هذا التقييم فيما يلي:
 - ◀ تقييم مدى تحقق الالتزامات.
 - ◀ تقييم أهمية الالتزامات وإنجازاتها وآثارها واستدامتها على الأجل الأطول.
 - ◀ وضع توصيات لإعداد وتنفيذ التزامات البرنامج المعززة تجاه النساء (2003-2007).
- 2- وشمل نطاق التقييم تنفيذ السياسات والأنشطة والآليات والبرامج/المشاريع التي اضطلع بها البرنامج في الفترة من 1996 إلى 2001. وفي هذا السياق تناول التقييم بالبحث الدقيق خمس دراسات حالات قطرية لتقرير كيفية تأثير تنفيذ الالتزامات على عمليات البرنامج وموظفيه والمستفيدين في تلك البلدان. كما راعى التقييم نتائج خمس دراسات حالات أخرى كان قسم الاستراتيجية والسياسات قد قام بإجرائها في عام 2001⁽²⁾.
- 3- وإضافة إلى ذلك، قدم استعراض مكتبي للبرمجة عرضاً مجملاً لتدابير السياسات العامة التي اتخذها البرنامج فيما بين عامي 1996 و2001 لتنفيذ الالتزامات. وشملت العناصر الرئيسية في هذا الاستعراض المكتبي استقصاء قضايا التمايز بين الجنسين واستعراض تجارب تنفيذ الالتزامات (أجرهما قسم الاستراتيجية والسياسات في عام 2001). كما قدم استعراض مكتبي ثانٍ للموارد البشرية عرضاً مجملاً لما تم اتخاذه من تدابير لتحقيق التوازن بين الجنسين في تعيين موظفي البرنامج ولتعزيز إخضاع الإدارة للمساءلة. وأخيراً، أجريت مقابلات مع الموظفين الرئيسيين في أبريل/نيسان 2002 للحصول على آراء إضافية حول تجربة البرنامج خلال السنوات الخمس السابقة.

عرض عام موجز للالتزامات تجاه النساء⁽³⁾

- 4- ترجع محاولات البرنامج للتصدي لقضية المساواة بين الجنسين في سياساته واستراتيجيات برامجه إلى الثمانينات. واستناداً إلى نهج "دور المرأة في التنمية"، كان مصطلح "التمايز بين الجنسين"⁽⁴⁾ يمثل متغيراً أساسياً لزيادة كفاءة تخطيط البرامج وتنفيذ المشاريع. وفي منتصف التسعينات أحرز تقدماً ملحوظاً في دمج قضايا التمايز بين الجنسين في برامج البرنامج، بيد أن ثغرات كبيرة مازالت قائمة على مستوى التنفيذ.
- 5- وكان المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة الذي عقد في بكين عام 1995 الحافز الذي دفع مختلف وكالات الأمم المتحدة، بما فيها برنامج الأغذية العالمي، إلى التصدي للشواغل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على نحو يغلب عليه الطابع الاستراتيجي. ويعتقد عدد من موظفي البرنامج أن البرنامج كان سيبدأ في إيلاء مزيد من الاهتمام للمرأة والطفل حتى بدون انعقاد مؤتمر بكين بسبب تزايد إثارة هذه القضايا آنذاك. ويعرض استعراض منتصف المدة للالتزامات تجاه النساء الذي أجري في عام 1998 العملية التي يجريها البرنامج لصياغة مجموعة من الأهداف لعام 2001. وقد تم ربط هذه الأهداف بالمجالات الاثنيتي عشرة الأساسية المثيرة للقلق في منهاج عمل بكين، وركز البرنامج بالتحديد على الفقر والتعليم والصحة والمرأة في حالات النزاع المسلح باعتبار هذه القضايا جزءاً من ولايته.
- 6- ويبين مزيد من البحث في عملية صياغة الالتزامات أنه في أواسط التسعينات تزايد الاقتناع داخل البرنامج بالحاجة إلى وضع خطوط توجيهية أكثر تحديداً في مجال السياسات لتنفيذ الأهداف باعتبار ذلك وسيلة للتصدي لولاية البرنامج في توفير الغذاء للفقراء الجوعى. وكان ذلك دافعاً لترجمة هذه الأهداف إلى نسب مئوية مستهدفة. ولم تحدد أي سمات قاعدية على المستوى القطري أو لأي دراسة عن الجنسين قبل ذلك أو قبل صياغة الالتزامات. غير أن موظفي البرنامج يعتقدون بأنه لولا هذه النسب المئوية المستهدفة لما تحقق إلا أقل بكثير مما تحقق بغض النظر عما إن كانت تبدو غير واقعية أو طموحة عند النظر إليها بأثر رجعي.

(1) تألف فريق التقييم الذي قام بإجراء خمس دراسات حالات واستعراضين مكتبيين من ستة استشاريين دوليين (منهم رئيس الفريق) وخمسة استشاريين محليين ومستشار برامج إقليمية تابع للبرنامج وموظف تقييم تابع للبرنامج.

(2) كلف قسم الاستراتيجية والسياسات في الفترة من نوفمبر/تشرين الثاني إلى ديسمبر/كانون الأول 2001 بإجراء دراسات حالات في الصين وجمهورية الكونغو الشعبية وكينيا ونيكاراغوا وسيراليون. وفي الفترة من فبراير/شباط إلى مارس/آذار 2002 أجرى مكتب التقييم دراسات حالات في كولومبيا ومالي وباكستان وسري لانكا والسودان. ولمزيد من التفاصيل انظر وثيقة المعلومات الأساسية عن المنهجية المتبعة.

(3) أنظر الملحق للإطلاع على محتوى الالتزامات.

(4) يُعرّف "التمايز بين الجنسين" بأنه الفروق المبنية على عوامل اجتماعية وثقافية والمتغيرة بمرور الوقت بين الرجل والمرأة في نفس الأسرة المعيشية وداخل الثقافات وفيما بينها.



- 7- وأدى فريق العمل لقضايا الجنسين الذي تكون في نوفمبر/تشرين الثاني عام 1995 دورا مهما في دعم عملية تنفيذ الالتزامات حيث قام بصورة منتظمة بإسداء المشورة بشأن استراتيجية البرنامج ورصد التقدم الإجمالي وتقديم التقارير عنه. وليس أدل على أهمية فريق العمل لقضايا الجنسين من أن رئيسه كان نائب المدير التنفيذي وأن أعضاءه قد عُينوا من بين موظفي الإدارة العليا.
- 8- وفي حين عبرت استعدادات البرنامج لمؤتمر بكين +5 الذي عقد في عام 2000 عن مواصلة الجهود للوفاء بالالتزامات، فإنها قد كشفت أيضا عن أن البرنامج لم يكن لديه عرض تفصيلي لما تم إحرازه من تقدم حتى تاريخه. وقد سعى استقصاء قضايا التمايز بين الجنسين لعام 2001 إلى معالجة هذه الثغرة. ويوفر الاستقصاء عرضا مجملا لكيفية تفسير وتنفيذ الالتزامات من جانب المكاتب القطرية ومدى تحقيق الأهداف الكمية والأسباب الكافية وراء القصور في التنفيذ. (على أنه ينبغي ملاحظة أن محاولات التحقق من نتائج الاستقصاء أثناء إجراء دراسات الحالات العشر تشير إلى أن البيانات قد لا تكون موثوقة بدرجة كافية).

تقييم الآليات المؤسسية الرامية إلى دعم الالتزامات

- 9- أثناء الفترة قيد الاستعراض تم صياغة ونشر مختلف السياسات العامة والخطوط التوجيهية والتوجيهات ذات الصلة بولاية البرنامج وبناء القدرات وتنفيذ البرامج. وبصفة عامة فإن الجهود المبذولة للتوعية بقضايا الجنسين في مختلف أنواع عمليات البرنامج لا تخفى على أحد بالرغم من عدم اتساق هذا الاتجاه في بعض الحالات. وما زال تعميم مراعاة قضايا التمايز بين الجنسين في الخطوط التوجيهية لحالات الطوارئ قاصرا عن بلوغ التقدم الذي أحرز في إطار أنشطة التنمية، ولا غرو في ذلك نظراً إلى أن عمليات الطوارئ بصفة خاصة تخضع لضغوط زمنية شديدة ولزيادة دوران الموظفين.
- 10- ويؤكد استعراض أجري مؤخراً لوثائق التخطيط المقدمة إلى لجنة استعراض البرامج التابعة للبرنامج أنه بالرغم من التقدم الإجمالي في تعميم مراعاة قضايا التمايز بين الجنسين فإن هذا التقدم لم يكن منتظماً في جميع وثائق تخطيط المشاريع. وتشمل بعض أوجه الضعف التي لوحظت قلة تحليل مفهوم تمايز الجنسين، واستعمال لغة محايدة للجنسين يستتر تحتها تحيزاً على أساس الجنس، والقيود التي تحد من جمع واستعمال البيانات المصنفة بحسب الجنس.
- 11- وقد وضعت مختلف الآليات المتصلة بالبرامج أو استمر تطويرها لتنفيذ الالتزامات. ويشمل ذلك على مستوى المقر إنشاء وظيفتين، هما كبير مستشاري قضايا الجنسين لمراقبة الجوانب التقنية المتصلة بقضايا الجنسين على المستوى التشغيلي، ومحلل سياسات التمايز بين الجنسين للاضطلاع بمسؤولية التنسيق فيما بين الوكالات ووضع سياسة البرنامج الجديدة إزاء التمايز بين الجنسين. وبالرغم من أهمية الدور الذي يضطلع به المستشارون الإقليميون لقضايا الجنسين في الوساطة بين المقر والمكاتب القطرية، فما زالت هذه الوظائف تعتمد على التمويل الخارجي. وقد أنشئ نظام منسق قضايا التمايز بين الجنسين باعتباره وسيلة لدعم تعميم مراعاة قضايا الجنسين في الميدان احتذاءً للاتجاه السائد في وكالات الأمم المتحدة الأخرى، والذي يتمثل بالتحديد في أن يقوم بشغل هذه الوظائف عموماً موظفات مبتدئات لا يتمتعن إلا بسلطة محدودة نسبياً، ويتعين عليهن الاضطلاع بهذه المسؤولية إضافة إلى أداء مهامهن الاعتيادية. كما ينعدم الاتساق في نوع ونطاق التدريب على قضايا التمايز بين الجنسين الذي يتلقاه منسقو قضايا التمايز بين الجنسين.

التوصيات

- تعيين أفرقة لتنسيق قضايا التمايز بين الجنسين في المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية باعتبار ذلك وسيلة مؤقتة لتعزيز عملية تعميم مراعاة قضايا التمايز بين الجنسين، وهو ما سيزيد من مشاركة الموظفين الذكور ويقوي الذاكرة المؤسسية. وينبغي توفير توجيه واضح بشأن الإنهاء التدريجي في نهاية المطاف لنظام تنسيق قضايا التمايز بين الجنسين.

- 12- وكانت إحدى المهام الأولى التي اضطلع بها فريق تنسيق قضايا التمايز بين الجنسين في عام 1996 هي دعم المكاتب القطرية في عملية صياغة خطط العمل لقضايا الجنسين. ومن الواضح تحقيق تقدم ملحوظ (وإن كان متفاوتاً أيضاً) في وضع واستعمال خطط العمل لقضايا الجنسين باعتبارها أداة إدارية أثناء الفترة قيد الاستعراض. على أن دراسات الحالات القطرية العشر التي تم بحثها تكشف عن عدم وجود اتساق في طريقة صياغة خطط العمل لقضايا الجنسين كما تكشف عن عدم وجود توجيه واضح حول كيفية دمج هذه الخطط في خطط عمل المكتب الإقليمي والمكتب القطري ودمجها في البرامج القطرية وفي غير ذلك من عمليات البرنامج.



التوصيات

- استعراض الأساس المنطقي وإطار خطط العمل لقضايا الجنسين وتوفير توجيه أوضح حول كيفية دمجها في خطط العمل السنوية وفي عمليات البرنامج.

13- واتسم التدريب في مجال قضايا الجنسين من بداية الأمر بأهمية بالغة في دعم تنفيذ الالتزامات. وقد بُذلت جهود هائلة في توعية موظفي البرنامج بقضايا الجنسين وفي نقل مهارات تحليل قضايا التمايز بين الجنسين إلى موظفي البرامج من خلال الحلقات التدريبية الإقليمية والقطرية. على أن التقييم يشير إلى الحاجة إلى بذل جهود إضافية، وعلى وجه التحديد في مواصلة تطوير مهارات تحليل قضايا التمايز بين الجنسين وتعزيز المهارات القائمة من خلال التدريب على المتابعة. وسيلزم أن تراعي أي استراتيجيات من استراتيجيات التدريب دوران الموظفين وتنقلهم، وأن تكفل دمج قضايا الجنسين بالكامل في جميع أنشطة التدريب في البرنامج.

التوصيات

- وضع استراتيجية فعالة للتدريب على قضايا التمايز بين الجنسين يتم تعميمها في كافة أنشطة التدريب العامة والمتصلة بالعمليات، وتوفير التوجيه حول كيفية دمج هذه الاستراتيجية في خطط العمل السنوية.

14- وقد تم تطوير أو تنقيح أدوات شتى لتقوية عملية تعميم الاهتمام بقضايا التمايز بين الجنسين باعتبارها وسيلة لتنفيذ الالتزامات. وشمل ذلك مراعاة التمايز بين الجنسين في تحليل هشاشة الأوضاع ووضع خرائطها بالرغم من أن اعتماد هذه الأداة على مصادر المعلومات الثانوية قد فرض بعض القيود. كما تزايد الاهتمام بمراعاة التمايز بين الجنسين في النهج القائمة على المشاركة، وتشير الخطوط التوجيهية ذات الصلة بوضوح إلى الالتزامات.

التوصيات

- مواصلة تطوير تحليل هشاشة الأوضاع ووضع خرائطها باعتبار ذلك آلية من آليات تحديد الأهداف التي تشمل المجتمع المحلي والأسرة، وتوفير خطوط توجيهية لمراعاة التمايز بين الجنسين فيها بصورة فعالة.

15- وكان الرصد أحد المجالات الأخرى التي تزايدت فيه التوعية بالتمايز بين الجنسين بالرغم من تفاوت التقدم المحرز فيه. وإضافة إلى ذلك فهناك تحد لا يواجهه البرنامج فحسب، بل يجابهه الوكالات الأخرى كذلك، وهو كيفية استعمال بيانات الرصد بمزيد من الفعالية في تخطيط البرامج، وكيفية وضع مؤشرات نوعية فعالة من حيث التكلفة لمعرفة الأسباب الهيكلية وراء الثغرات في قضايا الجنسين وليس مجرد الوقوف على أعراضها. وينبغي هنا ملاحظة أن نتائج ونوعية الرصد (بما في ذلك الرصد في مرحلة ما بعد التوزيع) قد تأثرت في كثير من الأحيان بالقيود المفروضة على التنفيذ، مثل نقص التمويل وقدرة الشريك المنفذ والشواغل الأمنية المتصلة بالنزاعات.

16- ولا تشير الالتزامات إشارة صريحة إلى المناصرة⁽⁵⁾ وبالرغم من أن الأجزاء ذات الصلة في التقارير السنوية للبرنامج تشير إلى هذه المناصرة، فإنها تشدد على الفقراء الجوعى وليس على سمات التمايز بين الجنسين في المعونة الغذائية. ومع ذلك، كما يتضح من الإجابات عن استقصاء قضايا التمايز بين الجنسين، يستعمل كثير من المكاتب القطرية المناصرة باعتبارها وسيلة لتوعية النظراء والشركاء الحكوميين بالشواغل المتصلة بقضايا الجنسين بالرغم من عدم وجود استراتيجية مناصرة واضحة فيما يبدو إلا لدى القليل منها.

17- وأثناء الفترة موضوع الاستعراض، أتاحت الموارد المالية لتنفيذ الالتزامات من خلال مرفق العمل لقضايا الجنسين. وتشير البيانات المتاحة إلى أن زهاء 51 في المائة من المبلغ المخصص لهذا الغرض والذي تبلغ قيمته 3.5 مليون دولار أمريكي تقدمه الجهات المانحة في شكل موارد من خارج الميزانية. ولم تخصص أي اعتمادات لميزانية دعم البرامج والإدارة منذ عام 1998. وترددت في البرنامج انتقادات مفادها أن الأنشطة المتصلة بقضايا التمايز بين الجنسين تتطلب في كثير جدا من الأحيان تمويلا من خارج الميزانية، مثل أنشطة التدريب في مجال قضايا التمايز بين الجنسين ووظائف المستشارين الإقليميين لقضايا الجنسين.

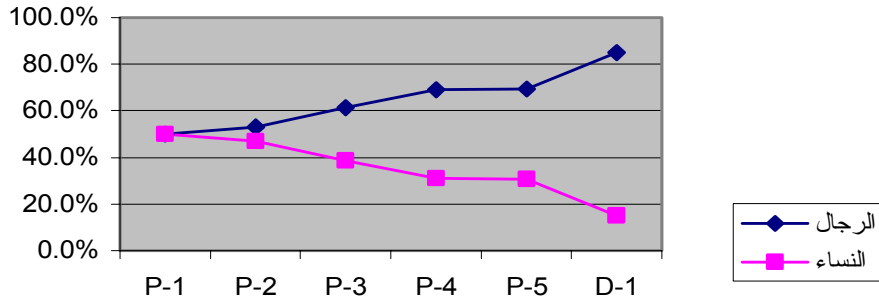


18- وهناك توافق في الآراء بين موظفي البرنامج على أن مختلف توجيهات الموارد البشرية قد سعت إلى التصدي للشواغل المتعلقة بقضايا الجنسين ويعترفون بأن الوظائف اللاتي يعلن أطفالا يضطلعن بالمسؤولية الرئيسية عن تربيتهم، حيث تكشف على سبيل المثال دراسات حالات قطرية عن تطبيق "أنظمة" تدعم الأمهات اللاتي يرضعن أطفالهن أو تحول دون تكليف الوظائف اللاتي يعلن أطفالا بمهام ميدانية أثناء عطلات نهاية الأسبوع (أو تتقاضي ذلك على الأقل). على أن هناك بالمثل توافق في الآراء بين موظفي البرنامج على الحاجة إلى بذل مزيد من الجهد لوضع سياسة للموارد البشرية من أجل معالجة أي خلل في التوازن بين الجنسين عند الإبقاء على الموظفين وعند إعادة تكليفهم بالعمل. وهناك اعتقاد بأن مختلف التوجيهات تتغاضى عن احتياجات الأباء الذين يعيشون بمفردهم والموظفين والوظائف الذين لا يعولون أطفالا. ويعتقد بعض الموظفين بأن احتياجاتهم الخاصة باعتبارهم أزواجا أو آباء لا تحظى بالأولوية على قدم المساواة مع الموظفين وذلك بسبب ما يسود من آراء حول دور المرأة في الإنجاب الاجتماعي.

19- وتشير بيانات الموارد البشرية المجمعة إلى بذل جهود هائلة لتحقيق التوازن بين الجنسين في تعيين الموظفين المهنيين الدوليين، وهو ما أسفر عن زيادة ملحوظة في عدد الوظائف المهنية الدولية. على أنه من الجلي، كما يشير استعراض منتصف المدة لعام 1998، أن تطبيق قاعدة تمثيل 50 في المائة من الإناث في التعيين لا يحقق التوازن بين الجنسين في عام 2001.

20- وبالرغم من الإنجازات الإجمالية الهائلة، فإن تصنيف البيانات عن مستويات تعيين الموظفين يكشف عن وجود بعض الخلل في التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين. ومثال ذلك أن البيانات عن مختلف المستويات المهنية الدولية تشير إلى أنه كلما ارتفعت الرتبة، انخفضت النسبة المئوية لحصة الوظائف.

النسبة المئوية لتمثيل الموظفين في كل مستوى من مستويات الرتب (2001)

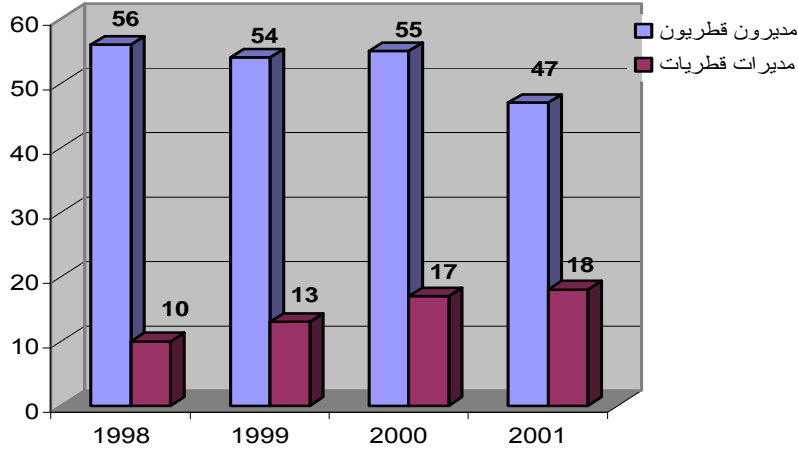


21- وتشير البيانات عن المديرين القطريين- وهو منصب إداري استراتيجي في البرنامج بعد تحقيق اللامركزية- إلى الانخفاض النسبي في عدد المديرات القطريات في كل المناطق حيث يمثلن 28 في المائة من مجموع المديرين القطريين بالرغم من وجود اتجاه نحو زيادة أعدادهن منذ عام 1996. وإضافة إلى ذلك فإن انخفاض حصة المرأة في وظائف نواب المديرين القطريين (17 في المائة من المجموع) تكشف عن عدم الاستفادة من هذا المنصب في إعداد مجموعة من المرشحات المحتملات لمنصب المدير القطري في المستقبل.

توزيع المديرين القطريين بحسب نوع الجنس (1998-2001)⁽⁶⁾

(6) تعبر هذه الأرقام عن الموظفين الذين يشغلون وظائفهم في 31 ديسمبر/كانون الأول من كل عام.





22- ولم يتم التصدي صراحة لمسألة التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين المحليين إلا في عام 2001 وذلك بناء على توجيه صادر من المدير التنفيذي. ففي عام 2001 لم يكن من بين كل الموظفين المحليين سوى 27 في المائة فقط من النساء. وأما الأعداد في صفوف الموظفين المهنيين الوطنيين فكانت أفضل من ذلك حيث بلغت 38 في المائة.

23- وهناك حاجة إلى استراتيجية نشطة فيما يتعلق بتعيين النساء المؤهلات ودعم ترقيتهن إلى المواقع الاستراتيجية في المنظمة. ومع ذلك فلا بد من تحقيق المعادلة بين أهمية تحقيق التوازن والإنصاف بين الجنسين في العمل وإعادة التكاليف بالعمل من جهة، وواقع البرنامج الذي يتعامل في المقام الأول مع المعونة الإنسانية في المناطق التي تعاني من ظروف معيشية صعبة، من جهة أخرى.

التوصيات

- استعراض سياسة البرنامج بشأن تعيين الموظفين مع مراعاة حقيقة أنه إذا استمر معدل التقدم الحالي نحو تحقيق التوازن بين الجنسين في الموارد البشرية، فمن غير المرجح تحقيق الهدف الاستراتيجي المتمثل في تعيين مزيد من النساء في الوظائف القيادية أثناء فترة تنفيذ الالتزامات المعززة تجاه المرأة (2003-2007).
- تحديد تدابير فعالة للإسراع بعملية تحقيق التوازن بين الجنسين على مستوى الدرجة م-4 وما فوقها وكذلك بين الموظفين الوطنيين.
- وضع استراتيجية للتطوير الوظيفي تكفل وجود مجموعة من الموظفين الأكفاء اللاتي تلقين تدريباً في مجال الإدارة والقيادة، وتمكينهن من ارتقاء المناصب الإدارية الرئيسية. وإعداداً لهذه الاستراتيجية، التكاليف بإجراء دراسة استرشادية للكيفية (والدرجة) التي قد يكون بها التمايز بين الجنسين متغيراً يؤثر في الإبقاء على الموظفين وإعادة تكليفهم بالعمل، بما في ذلك بالنسبة إلى الموظفين المهنيين والموظفين المبتدئين الوطنيين.
- استعراض التوجيهات الحالية المتصلة بالحالة الشخصية لموظفي البرنامج مع كفاءة انطباقها على الرجال والنساء على قدم المساواة.

أهمية الالتزامات وإنجازاتها (7)

24- تتسم الالتزامات عموماً بأهميتها على المستوى العالمي، وتتماشى مع وثائق مثل إعلان الألفية للأمم المتحدة الذي يشير إلى الحقوق وتساوي الفرص للمرأة والرجل والحق في التحرر من الجوع والفقر والحق في الاستفادة، على قدم المساواة، من فرص التنمية. كما تتفق رؤية وأهداف الالتزامات مع منهاج عمل بكين لعام 1995، واتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ولا تتعارض الالتزامات عموماً مع الاستراتيجيات الوطنية في البلدان المستعرضة أو مع خطط العمل الوطنية الرامية إلى تحسين مركز المرأة الاجتماعي-الاقتصادي على وجه الخصوص.

(7) أنظر الملحق للاطلاع على تفاصيل الالتزامات.



على أنه من المعترف به أن بعض البلدان التي يعمل فيها البرنامج لم تصدق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وأن ثمة ثغرة في كثير من الأحيان بين أهداف الخطط الوطنية وتنفيذها الفعلي على أرض الواقع.

25- وهناك طائفة عريضة من التجارب في تنفيذ الالتزامات، ويتطلب بعضها فترات زمنية متفاوتة. ولا عجب في أن ذلك يؤثر على تقييم الإنجازات.

الالتزام الأول: توفير إمكانيات الحصول المباشر على الأغذية الملائمة والكافية

26- ترتبط أهمية هذا الالتزام بدور المرأة في توفير الأمن الغذائي الأسري وفي الإنجاب الاجتماعي⁽⁸⁾. ومع ذلك يبدو أن ثمة خلطاً في تفسير النسب المئوية المرجعية.

27- وتشير البيانات إلى اقتراب المكاتب القطرية من تحقيق الهدف المتمثل في تقديم المعونة الغذائية مباشرة إلى 80 في المائة من النساء، بل وتجاوزت هذه النسبة في بعض الأحيان، وهو ما يفسر في العادة الفقرة ألف من الالتزام الأول. وقد روعي التمايز بين الجنسين في نظام بطاقات الحصص الغذائية حتى يأخذ في الحسبان الأسر التي ترأسها النساء والأسر متعددة الزوجات، كما تزايد إدراج اسم الزوجة في بطاقات الأسر التي يرأسها الرجال. وأسهم تعيين الإناث للعمل كراصدات للمعونة الغذائية في زيادة فعالية تحديد المستفيدين وفي كفاءة إدراك المرأة لمستحقاتها. ومع ذلك لم تنفذ في جميع المكاتب القطرية التدابير الأخرى للتوعية بقضايا التمايز بين الجنسين، مثل إعادة تغليف الحصص الغذائية وتقصير المسافة التي يتم قطعها للوصول إلى نقاط التوزيع لمراعاة الأعباء المادية التي تتحملها لنساء وضيق الوقت. وبالإضافة إلى ذلك فإن دراسات حالات قطرية مختلفة تشير إلى أن ثمة حاجة إلى بذل مزيد من الجهد للتصدي لمسألة الضعف المادي للنساء والفتيات وأمنهن في حالات النزاع المسلح.

28- وتُبدل جهود ملحوظة لمعالجة حالات نقص المغذيات الدقيقة بالرغم من عدم التزام الحصص الغذائية في جميع الحالات بالعادات المحلية المتبعة في الطهي وتناول الطعام. ويمكن أن يؤدي ذلك إلى أعباء خاصة تتحملها المرأة التي تقع عليها مسؤولية توفير احتياجات الأسرة من الوقود والمياه. وتشمل طرق التصدي لهذه المشكلة تعليم المرأة مختلف أساليب طهي السلع الغذائية التي لا تألفها وربط ذلك بالتدريب في مجال التغذية والممارسات الصحية للأسرة.

التوصيات

- توضيح صلة الالتزامات المعززة تجاه النساء بعمليات الطوارئ وعمليات الإغاثة الممتدة والإنعاش، ونشر هذه المعلومات على نطاق واسع. وينبغي توفير التوجيه بشأن الأهداف الخاصة بقضايا التمايز بين الجنسين التي لا بد أن تحظى على الأقل بالحد الأدنى من المعالجة في هذه العمليات.
- تحميل الشركاء المنفذين المسؤولية عن التصدي للأمن المادي للنساء والفتيات في حالات النزاع المسلح وعن كفاءة الشفافية في نظام توزيع الأغذية.

الالتزام الثاني: اتخاذ التدابير لضمان وصول المرأة المتساوي إلى هياكل السلطة وصنع القرار ومشاركتها فيها بشكل كامل

29- يعد هذا الالتزام ذا صلة باستراتيجيات التنمية الوطنية ولاسيما بدور المرأة الحاسم في توفير الأمن الغذائي الأسري. على أن هناك مصطلحات، مثل "الدور الرائد"، غير واضحة الدلالة وقد يساء تفسيرها، وبخاصة في السياقات الثقافية التي تتسم بالتفرقة بين الجنسين.

30- وقد تزايد إجمالاً عدد النساء اللاتي يعملن في لجان إدارة وتوزيع الأغذية، بيد أن ذلك لم يُترجم إلى مشاركة المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، في صنع القرار في هذه اللجان. وينزع التمويل والموارد البشرية إلى تشكيل قيود خطيرة بالرغم من الجهود المبذولة لمعالجة تلك المشكلة من خلال الاستثمار في تدريب المرأة على القيادة. بل ومن الصعب تحقيق دور رائد للمرأة في اللجان التي تدير الأصول المجتمعية التي أنشأتها أنشطة الغذاء مقابل العمل حيث تنزع الصفوة المحلية من الذكور إلى الهيمنة على عملية صنع القرار وتستبعد في كثير من الأحيان الرجال الفقراء والنساء.

(8) يشير ذلك إلى ما يقع على النساء، باعتبارهن زوجات وأمهات، من مسؤوليات العناية بكبار السن والقيام بأنشطة اقتصادية غير مدفوعة الأجر لدعم الأسرة.



التوصيات

□ توفير التأييد والدعم لتدريب المرأة على القيادة من أجل تعزيز مشاركتها على قدم المساواة في لجان المعونة الغذائية. والتماس الدعم من الرجال في المجتمع المحلي لكفالة استدامة هذه الجهود.

31- ولعلنا نضيف بضع نقاط إلى ما سبق من مناقشة حول الموارد البشرية في البرنامج فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين في مناصب الإدارة العليا. فجميع دراسات الحالات القطرية تكشف عن جهود واضحة في تعيين النساء المؤهلات، بما في ذلك تعيينهن في الوظائف الوطنية. وقد يكون تعيين النساء في بعض الحالات أسهل عندما تنص متطلبات العمل على التمتع بخبرة متخصصة في الأمور المتعلقة بالتميز بين الجنسين وذلك لأن الوظائف المهنية هن ببساطة اللاتي يتوفر لديهن عموماً هذه الخلفية وهذه الخبرة. وقد بُذلت جهود في أماكن أخرى لتعيين النساء المحليات في الوظائف غير التقليدية، مثل قيادة السيارات وحراسة الأمن وإدارة المستودعات.

التوصيات

□ كفالة أن التوجيهات المتصلة بالموارد البشرية تتيح للمكاتب القطرية المرونة الكافية لمراعاة عوامل العرض والطلب في سوق العمالة الإقليمية والقطرية. ويتصل ذلك على وجه الخصوص بالنسب المئوية المستهدفة للتعاقد مع الموظفين المحليين.

الالتزام الثالث: اتخاذ إجراءات إيجابية لتسهيل وصول المرأة، بالمساواة مع الرجل، إلى الموارد والعمل والأسواق والتجارة

32- تتوافق الآراء على أن أهمية هذا الالتزام تمثل تحدياً خاصاً ليس فقط بسبب التغييرات الهيكلية التي يتطلبها اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً، بل بسبب قدرة البرنامج المحدودة على تسهيل هذا الوصول.

33- وبفحص دراسات الحالات القطرية يتبين عموماً وجود عدد من الممارسات السليمة، بما فيها اختيار أنشطة الغذاء مقابل العمل التي تناسب التصدي للاحتياجات الجنسانية العملية للمرأة⁽⁹⁾ (المرونة في ساعات العمل وتوافر رعاية الأطفال بالقرب من مواقع أنشطة الغذاء مقابل العمل، الخ). وقد أنشئت في بعض الأحيان مشاريع محددة للتصدي للحالات التي أعاققت فيها التفرة بين الجنسين مشاركة المرأة على نطاق أوسع في القوى العاملة، مثل افتتاح المخازن في أفغانستان. وأسهمت زيادة التركيز على أنشطة الغذاء مقابل التدريب في التصدي للاحتياجات الجنسانية الاستراتيجية للمرأة⁽¹⁰⁾ بيد أنها ساعدت أيضاً في عملية إنشاء أصول فردية يمكن للمرأة السيطرة عليها بسهولة أكبر، مثل المشاريع المدرة للدخل التي أمكن تسهيلها من خلال التدريب على المهارات والحصول على القروض الصغيرة⁽¹¹⁾.

34- وهناك ممارسات سليمة أخرى سهلت تحقيق هذا الالتزام، وهي تشمل حملات المناصرة لتوعية الأسر والمجتمعات المحلية بأهمية تعليم البنات وتوفير حصص غذائية منزلية قيمة للفتيات اللاتي يلتحقن بالمدارس وتحسين البنية الأساسية للمدارس ودعم مرافق المدارس الداخلية. وقد لوحظ عموماً هبوط معدلات الانقطاع عن الدراسة. على أن جودة التعليم لم تحظ في بعض الحالات إلا بدرجة أقل من الاهتمام، مثلما حدث عندما لم تصاحب الزيادة في عدد المقبولين في المدارس زيادةً متناسبة في عدد الفصول والمعلمين المؤهلين.

35- وقد بذلت جهود ملحوظة لاستعمال المعونة الغذائية كوسيلة للضغط بالرغم من وجود أدلة تشير إلى حدوث خلط بين الضغط والمناصرة. والواقع أن دراسات الحالات القطرية تشير إلى أنه بالرغم من استعمال أوضاع شرطية في عدد قليل من المكاتب القطرية لتحقيق أهداف الضغط أو المناصرة فإن الكثير منها قد حاول تعزيز مركز المرأة الاجتماعي والاقتصادي والارتباط بالأمن الغذائي الأسري.

(11) تتضح الأهمية التي يوليها البرنامج لإنشاء الأصول للمرأة في التعميم الصادر عن المدير التنفيذي في نوفمبر/تشرين الثاني 2001.



التوصيات

- كفاءة التصدي بفعالية لاحتياجات وأفضليات المرأة (بما في ذلك معايير العمل والوقت/الأيدي العاملة) عند اختيار أنشطة الغذاء مقابل العمل.
- الاعتراف بأن أنشطة الغذاء مقابل التدريب قد تكون في بعض السياقات أكثر ملائمة واستدامة بالنسبة إلى النساء الفقيرات اللاتي يعانين من سوء التغذية ويقع عليهن العبء المادي لدعم أسرهن.

الالتزام الرابع: توليد ونشر بيانات ومعلومات مصنفة حسب الجنس لاستخدامها في التخطيط والتقييم

- 36- يعتبر هذا الالتزام مهما لأنه يمثل أداة بالغة الأهمية في التخطيط وتنفيذ عمليات البرنامج. على أن التصور الغالب له هو من ناحية تحديد المؤشرات الكمية وليس من ناحية المؤشرات النوعية.
- 37- وقد بُذلت جهود كبيرة في جمع البيانات المصنفة بحسب الجنس وأحرز تقدم لا جدال فيه في بعض المكاتب القطرية. ومع ذلك، كما أشرنا من قبل، لا تسهم المعلومات في معظم الحالات إلا بقدر متواضع في تحديد ما يتمخض عنه المشروع من نتائج وما يترتب عليه من آثار، وتلك مهمة تزداد صعوبة من جراء التفاوت بين المشاريع. فبعض المشاريع تخضع لتحليل جنساني ولدراسات قاعدية، ولكن كثيرا منها لا يخضع لذلك. بل وحتى عند بذل جهود هائلة لتحسين البيانات المصنفة بحسب الجنس لاستخدامها في الرصد وتقديم التقارير فإن المؤشرات قد لا تكون ذكية (محددة وقابلة للقياس ويمكن تحقيقها وواقعية ومحددة الفترة). كما أن جمع البيانات يعتمد إلى حد ما على الشركاء المنفذين الذين قد لا تفي قدرات مواردهم البشرية أو مهاراتهم بالمستوى المطلوب في كل الحالات.

التوصيات

- كفاءة فعالية استعمال نتائج الرصد في التقييم وتخطيط البرامج.

الالتزام الخامس: تعزيز المساءلة بشأن الإجراءات التي تتخذ للوفاء بالالتزامات

- 38- يعتبر هذا الالتزام مهما بل يكاد يكون أساسيا، إذ لا يمكن بدونه تنفيذ الالتزامات الأخرى بسهولة. وتتسم الاتفاقات التعاقدية بأهمية خاصة بالنظر إلى اعتماد البرنامج على النظراء الحكوميين والشركاء المنفذين في تنفيذ أهدافه.
- 39- وعند مقارنة الاتفاقات التعاقدية السابقة مع الاتفاقات التعاقدية التي أبرمت مؤخرا بين البرنامج وشركائه، يمكننا أن نرى تحولا إيجابيا من حيث الإشارة صراحة إلى متطلبات الجنسين. على أن دراسات الحالات القطرية تؤكد أنه لم ترد في الاتفاقات التعاقدية أي إشارات متسقة إلى متطلبات التنفيذ والرصد التي تراعي التمايز بين الجنسين. وفي بعض الحالات تنص الاتفاقات التعاقدية بوضوح على متطلبات التمايز بين الجنسين، وتُعد اجتماعات لنشر الالتزامات. وفي حالات أخرى لا تشمل الاتفاقات سوى إشارات محدودة إلى هذه القضية، وقد لا يُطلب من الشركاء المنفذين تقديم تقارير عنها. ولم تحرز عمليات الإغاثة إلا أقل تقدم في هذا المجال.
- 40- ومن حيث مساءلة موظفي البرنامج، يعتبر نظام تقييم أداء الموظفين أداة لتطبيق مساءلة المديرين في التعاقد ومساءلة موظفي البرامج ذوي الصلة عن تنفيذ الالتزامات. ومن بين 202 حالة تقييم لأداء الموظفين التي تألفت منها العينة العشوائية والمطلوبة للتقييم، أتيح في المائة منها. ومن هذه النسبة لم ترد أي إشارة إلى المساءلة عن البرمجة إلا في 37 في المائة من الحالات ذات الصلة. ولم ترد الإشارة إلى الأرقام المستهدفة للتعاقد إلا في 16 في المائة من الحالات. ونخلص من ذلك إلى أن موظفي البرنامج، ومنهم كبار المديرين، لا يخضعون للمساءلة عن تنفيذ الالتزامات تجاه النساء من خلال نظام تقييم أداء الموظفين.

التوصيات

- استعراض الشكل الموحد للاتفاقات التعاقدية من أجل كفاءة مراعاتها للتمايز بين الجنسين بالقدر الكافي وأنها تشمل بنودا وثيقة الصلة بتنفيذ الالتزامات. كما ينبغي أن تشمل الاتفاقات مشروطيات واقعية لعدم الامتثال.
- استعراض فعالية نظام تقييم أداء الموظفين كأداة إدارية لتطبيق المساءلة عن تنفيذ الالتزامات.



تقييم الآثار المترتبة على الالتزامات

- 41- كان للالتزامات تجاه النساء عموماً أثر على الحد من الفوارق المتصلة بالتمايز بين الجنسين والتصدي لاحتياجات المرأة العملية والاستراتيجية. وبغض النظر عن مدى تفاوت المساعلة بين موظفي البرنامج فيما يتعلق بتنفيذ الالتزامات ودعم عملية تعميم الاهتمام بقضايا الجنسين فإن دراسات الحالات القطرية تكشف عن وعي المكاتب القطرية للحاجة إلى معالجة الثغرات في التمايز بين الجنسين وكفالة إبراز ذلك في البرمجة. ولم يعد التمايز بين الجنسين متغيراً يجري التعامل معه على المستوى النظري في المقر، بل ازداد دوره في تغيير بيئة العمل على المستوى الميداني.
- 42- وينبغي ألا يغيب عنا في التحليل التالي أن عدم إجراء دراسات قاعدية بصورة روتينية قد عرقل تقييم الآثار.
- 43- وكان للالتزامات أثر مهم على نوع ونطاق السياسات التي صاغها البرنامج أثناء الفترة موضوع الاستعراض. وتشير الاستعراضات المكتوبة والمقابلات التي أجريت مع الموظفين إلى أنه بدون الإطار الذي توفره الالتزامات لكان إحداث التغييرات المطلوبة لزيادة فعالية التصدي لولاية البرنامج في إطعام الفقراء الجوعي ودعم الأمن الغذائي عملية أبطأ وأقل اتساقاً.
- 44- كما كان للالتزامات أثر من حيث تحسين تحديد المستفيدين من بين النساء والأطفال الضعفاء وزيادة الوعي بين المنفذين بأن التوزيع العام للمعونة الغذائية لا يكفل توزيعها توزيعاً ملائماً داخل الأسرة. وهذه هي الحال في عمليات الطوارئ بالرغم من أن تعميم الاهتمام بالتمايز بين الجنسين في هذه العمليات قد يكون متأخراً عما تكون عليه الحال في أنواع العمليات الأخرى. وكان لكفالة إصدار بطاقات الحصص الغذائية باسم النساء أثر على تحسين مركز المرأة في المجتمع المحلي. فقد شجع ذلك على التحول من النظر إلى المرأة باعتبارها ضحية ومتلقية للمعونة الغذائية بصورة سلبية إلى السير قدماً نحو تعزيز صورتها باعتبارها مشاركا فعالاً في الأنشطة الرامية إلى تحسين سبل العيش في الأسرة. بيد أن ذلك يعتمد كثيراً على موقف موظفي البرنامج والمنفذين التنفيذيين وانتباههم لقضايا التمايز بين الجنسين، كما يعتمد على مدى استعدادهم للابتكار والمتابعة الدعوية للمشاكل المتصلة بكفالة الشفافية في نظام توزيع الأغذية وكفالة حصول المستفيدين على معلومات دقيقة عن استحقاقاتهم.
- 45- وترتب على الالتزامات أيضاً آثار سلبية، مثل تعرض النساء للمخاطر المادية في حالات النزاع المسلح حيث تبعد مراكز توزيع الأغذية عن الأسرة وحيث تعد المعونة الغذائية سلعة قيمة يتكالب الناس عليها، أو إرهاقهن مادياً بأحمال ثقيلة حيث لا يعاد تغليف الحصص الغذائية وحيث لا تتاح/ترتفع تكلفة مرافق النقل. وإضافة إلى ذلك هناك أدلة تشير إلى أن تلقي المرأة مباشرة للمعونة الغذائية قد يسهل سيطرتها على مستحقاتها من الحصص الغذائية والاستفادة منها وإن كان لا يضمن لها ذلك.
- 46- وبالنظر إلى طول أمد عمليات الإغاثة الممتدة والإنعاش (مقارنة بعمليات الطوارئ) وانخفاض معدل تنقلات الموظفين، يمكننا ملاحظة بعض الآثار الإيجابية في هذه العمليات، ومن أبرزها مراعاة التمايز بين الجنسين في اختيار المستفيدين ومشاركة المرأة في لجان المعونة الغذائية. ونلاحظ أيضاً أثراً إيجابياً في الحالات التي تشارك فيها نساء من مختلف المجموعات الإثنية في لجان المعونة الغذائية. وفي بعض الحالات ساهم ذلك في التغلب على الانقسامات الإثنية التي تأتي ضمن العوامل المفضية إلى نشوب النزاع (والمفضية في بعض الحالات إلى التشرد الداخلي للسكان).
- 47- وتشير الدلائل إلى أن دعم إعادة توطين اللاجئين لم يسفر بالضرورة عن تحقيق الأثر المطلوب. فالنساء اللاجئات بدون عائل من الرجال لا تستهويهن كثيراً حوافز إعادة التوطين لأن هذه الحوافز في كثير من الأحيان لا تراعي ما قد يواجهن من قيود يفرضها عليهن التمايز بين الجنسين. وإضافة إلى ذلك فإن ما تحصل عليه هؤلاء النساء من تدريب على المهارات لا يتلاءم أحياناً مع الفرص الاقتصادية وعوامل الطلب على سوق العمالة في أماكنهن الأصلية أو التي يعاد توطينهن فيها.
- 48- وقد كان للالتزامات أثر على أنشطة البرنامج في مجال دعم التنمية بالمساعدات الغذائية اقتداءً بأهداف سياسة تحفيز التنمية. وتحول التركيز تدريجياً من الأنشطة المتصلة بالقطاع الاقتصادي التي يشترك فيها الرجال بالدرجة الأولى إلى الأنشطة المتصلة بالقطاع الاجتماعي التي تسهل مشاركة المرأة والتصدي لاحتياجاتها الجنسانية الخاصة. وساعدت النهج التشاركية التي تراعي التمايز بين الجنسين على اشتراك النساء في تحديد احتياجاتهن وألوياتهن الخاصة بهن وأسهمت في تسهيل فرص وصولهن إلى الأصول المنشأة (وإن لم تسهل بالضرورة سيطرتهم عليها). ومع ذلك فقد كان هناك أيضاً آثار سلبية في بعض الحالات، مثل مشاركة النساء الفقيرات واللاتي يعانين من سوء التغذية في الأعمال الشاقة بدنياً التي تقتضيها بعض أنشطة الغذاء مقابل العمل.
- 49- كما أدت متطلبات الالتزامات إلى زيادة التركيز على أنشطة الغذاء مقابل التدريب التي تتصدى للاحتياجات الجنسانية الاستراتيجية للمرأة وأسهمت بذلك في تمكينهن. على أن تحديد المهارات التي ينبغي تدريبهن عليها لا يرتبط في كل الحالات بجدوى السوق. وبالإضافة إلى ذلك فإن المعلومات المتاحة تشير إلى عدم قيام البرنامج بتقييم الآثار الناجمة عن التدريب على المهارات.



50- وينبغي ملاحظة أن التركيز على المرأة (وهو ما يسوغه دورها البالغ الأهمية في تحقيق الأمن الغذائي الأسري) قد أدى عن غير قصد إلى تكريس صورة الزوجة/الأم "المؤثرة على نفسها" في مقابل الزوج/الأب "الذي لا يُرَكَن إليه". ودراسات الحالات القطرية إنما تبين في الواقع أن الأسر لا تتمسك لزاماً بهذه الأنماط السلوكية الثابتة للرجل والمرأة، وتشير إلى الحاجة إلى التماس دعم الرجل للأنشطة التي تخدم المرأة.

التوصيات

- كفالة إجراء دراسات قاعدية تراعي التمايز بين الجنسين باعتبارها تشكل جزءاً روتينياً من عمليات البرنامج وينبغي دعمها من خلال توفير التمويل الملائم وقدرة وطاقات الموارد البشرية.
- كفالة تركيز أنشطة الغذاء مقابل التدريب على نقل المهارات الملائمة للسوق استناداً إلى المعلومات الموثوقة عن جدوى السوق، وإدراج ذلك كمشرطية في الاتفاقات التعاقدية مع الشركاء المنفذين.
- تحديد طرق تقصير المسافة المقطوعة إلى نقاط توزيع الأغذية، وتوفير وسائل للنقل بأسعار في المتناول، وتعميم ممارسة تغليف الحصص الغذائية تغليفاً ملائماً وتحديد أوقات للتوزيع بحيث تراعي المسؤوليات الواقعة على المرأة بحكم جنسها.

تقييم استدامة الإجراءات التي يتخذها البرنامج على الأجل الأطول

51- هناك ثلاثة مؤشرات مترابطة محددة تعتبر ذات صلة بتقييم استدامة الإجراءات التي يتخذها البرنامج على الأجل الأطول من أجل تنفيذ الالتزامات:

ثقافة العمل في البرنامج

52- يمر البرنامج بمرحلة تحول مؤسسي واضح. ويدرك موظفو البرامج الصلة بين الالتزامات وولاية البرنامج في توفير الغذاء للفقراء الجوعى، كما أنهم على وعي لأهمية تعميم مراعاة التمايز بين الجنسين. وقد حصل بعض موظفي الدعم على تدريب في مجال قضايا التمايز بين الجنسين. ومع ذلك فما زال هناك اعتقاد بأن قضايا الجنسين هي بالدرجة الأولى أمراً يعني الموظفين. ويقوي من هذا الاعتقاد أن الموظفين هن عموماً اللاتي يشغلن الوظائف المتصلة بعملية تعميم مراعاة قضايا التمايز بين الجنسين.

القدرة والطاقة المؤسسية

53- ويشمل ذلك وضع آليات واتخاذ تدابير لتعميم مراعاة قضايا التمايز بين الجنسين. وفي حين أن حدوث زيادة في الموارد البشرية قد أثر تأثيراً إيجابياً على الاستدامة فإن تحقيق التوازن بين الجنسين فيها يقتضي بذل مزيد من الجهد. وهناك حاجة إلى مزيد من الاستثمار في التدريب على تحليل قضايا التمايز بين الجنسين فيما يتعلق بقدرة موظفي البرنامج على تنفيذ الالتزامات.

دوافع الأطراف المعنية (12)

54- بذل البرنامج، في تعاملاته مع النظراء الحكوميين والشركاء المنفذين (سواء الوكالات المتعددة الأطراف أو الثنائية أو المنظمات غير الحكومية)، جهوداً كبيرة لتعزيز المواقف المفضية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في الالتزامات والإبقاء عليها. على أن ذلك لم يُراعى على الدوام في الاتفاقات التعاقدية ولم يصاحبه أي امتثال.

55- وتطبق دوافع الأطراف المعنية أيضاً على موظفي البرنامج، بما لها من آثار على تغيير ثقافة البرنامج وتطبيق المساءلة عن تنفيذ الالتزامات. ويبدو أن هذه الدوافع قد تتأثر بآراء ذاتية انتشرت بين بعض الموظفين مفادها أن تنفيذ التوازن بين الجنسين في التعيين والترقي وإعادة التوظيف بالعمل يتضمن حتماً "فوز المرأة" في مقابل "خسارة الرجل". والواقع أن بيانات الموارد البشرية المتاحة لا تؤيد هذا الرأي.



التوصيات

- تعزيز ثقافة عمل في البرنامج يرى فيها جميع الموظفين، بغض النظر عن نوع الجنس أو المنصب، أنهم أنفسهم أصحاب المصلحة في عملية التنفيذ الفعال للالتزامات المعززة تجاه النساء (2003-2007).

المضي قدما: الدروس المستفادة والتوصيات المطروحة للالتزامات المعززة تجاه النساء (2003-2007)

- 56- نخلص الآن إلى استنتاج مهم، وهو أن البرنامج في حاجة إلى الربط بفعالية بين مقتضيات الالتزامات المعززة وسياسته إزاء التمايز بين الجنسين من ناحية، وواقع ولايته، وتركيز عملياته وهيكله التنظيمي وقدرته المؤسسية وطاقت موارده البشرية، من ناحية أخرى. كما يرتبط ذلك باستراتيجية تعبئة موارد البرنامج الرامية إلى ضمان توفير موارد المعونة الغذائية وغير الغذائية بكميات كافية وفي الوقت المحدد.
- 57- وتنطوي ثقافة العمل في البرنامج على آثار فيما يتعلق بحفز الموظفين على دعم الالتزامات. وبالرغم من الإنجازات الكثيرة التي تحققت في هذا الصدد فإن البرنامج مازال يواجه تحدياً بشأن طريقة تجسيد هذه الثقافة في شكل مؤسسي بمزيد من الفعالية. ويمثل استعراض أدوات المساءلة أحد هذه الطرق وذلك استناداً إلى الفرضية المنطقية التي تقول بأنه لا بد من وجود توازن بين حفز الموظفين وتزويدهم بالمهارات اللازمة وتنفيذ التوجيهات.
- 58- ونستخلص درسا مهماً آخر، وهو الحاجة إلى استراتيجية تدريب فعالة لا تتعامل مع مسألة التمايز بين الجنسين على أفراد، وتتصدى للروابط المعقدة بين الأبعاد الذاتية والموضوعية التي ينطوي عليها هذا المصطلح⁽¹³⁾. وسوف يعمل ذلك بدوره على دعم فهم الهدف الذي يرمي إليه تحقيق التوازن بين الجنسين ليس على المستوى الإجمالي فحسب، ولكن في المواقع الاستراتيجية ومواقع الإدارة على وجه الخصوص.
- 59- وهناك أيضاً مسألة اختيار الشركاء المنفذين، وهي عملية قد لا يتمتع فيها البرنامج بالمرونة المطلوبة في كل الحالات. ويكمن التحدي في كيفية كفاءة وضوح الاتفاقات التعاقدية فيما يتعلق بأهداف الالتزامات (وإدراج بنود اشتراطية) وفي كيفية وضع استراتيجيات للضغط والمناصرة لتحقيق ذلك.
- 60- وتشير تجربة تنفيذ الالتزامات إلى أنه ينبغي توخي الحذر عند استعمال مصطلحات مثل "السيطرة" و"الدور الرائد" و"التمكين" على أن نراعي ليس فقط السياق الاجتماعي الذي يعمل فيه البرنامج⁽¹⁴⁾، بل ونأخذ في الحسبان كذلك أن المعونة الغذائية التي يقدمها البرنامج لا يمكن لها بمفردها أن تحقق التغييرات الهيكلية اللازمة التي هي جزء متأصل من مدلول هذه المصطلحات، وإنما يمكنها على أفضل تقدير الإسهام في تحقيق هذه الأهداف وتقوية تأثير أنشطة البرنامج من خلال التعاون والتنسيق بفعالية مع الوكالات والشركاء الآخرين.

التوصيات

- توفير توجيه واضح لا لبس فيه للموظفين من خلال المكاتب الإقليمية حول كيفية تناول الالتزامات المعززة تجاه النساء وتنفيذها بفعالية. ويشمل ذلك توفير التوجيه حول دلالة وتطبيق المصطلحات التي قد تحتل تأويلات متباينة في مختلف المناطق والظروف الثقافية التي يعمل فيها البرنامج.
- استعراض النسب المئوية المستهدفة الإجمالية لكفالة مراعاتها للسياقات الإقليمية والوطنية بصورة ملائمة. وينبغي توفير التوجيه بشأن الدواعي وراء وضع هذه العلامات المرجعية وهذه المعايير لتبرير عدم الامتثال.

(13) يشير ذلك إلى الأبعاد المعقدة لمصطلح "التمايز بين الجنسين". وبقدر ما يكون التمايز بين الجنسين متغيراً يؤثر في الدور الاجتماعي للفرد وفي علاقاته مع أسرته والأشخاص من غير أقاربه (سواء أكانوا في المجتمع المحلي أو السوق أو مكان العمل، الخ)، فإن هذا المصطلح ينطوي على أبعاد ذاتية قد تؤثر على مواقف الشخص وسلوكه عن قصد أو عن غير قصد. أمام الجوانب الموضوعية للتمايز بين الجنسين فهي تشير إلى استعماله مثلاً كأداة تحليلية في مجال التنمية وفي المجالات الأخرى.

(14) تتسم الحدود الثقافية المزعومة بمرونة أكثر مما هو مفترض عموماً. وقد يتخذ في كثير من الأحيان ما يفترض من عدم المرونة ذريعة لعدم استطلاع نهج ابتكارية للتصدي للثغرات في قضايا التمايز بين الجنسين.



الملحق

التزامات برنامج الأغذية العالمي تجاه النساء (1996-2001)

يلتزم البرنامج باستعمال موارده في الأنشطة التي تسعى إلى الحد من الفوارق المتصلة بالتمايز بين الجنسين من خلال ما يلي:

الالتزام الأول: توفير إمكانيات الحصول المباشر على الأغذية الملائمة والكافية

- ألف- توجيه عمليات توزيع أغذية الإغاثة نحو الأسر مع كفالة سيطرة النساء على مستحقات الأسرة في 80 في المائة من العمليات التي يديرها البرنامج والعمليات التي يتعاقد عليها خارجياً.
- باء- معالجة حالات النقص في المغذيات الدقيقة لدى بعض المجموعات الضعيفة من النساء والأطفال والمراهقين، وضرورة مراعاة العادات المحلية في تناول الطعام والطهي في كل العمليات.

الالتزام الثاني: اتخاذ تدابير لضمان وصول المرأة المتساوي إلى هياكل السلطة وصنع القرار ومشاركتها فيها بشكل كامل

- ألف- كفالة دور رائد للمرأة في جميع لجان صنع القرار المحلية المعنية بإدارة الأغذية وفي إدارة الأصول التي تنشئها مشاريع الغذاء مقابل العمل.
- باء- الإسهام في تحقيق هدف الأمم المتحدة المتمثل في تحقيق الإنصاف بين الجنسين بحلول عام 2001، ولاسيما في مناصب الإدارة العليا.

الالتزام الثالث: اتخاذ إجراءات إيجابية لتسهيل وصول المرأة، بالمساواة مع الرجل، إلى الموارد والعمل والأسواق والتجارة

- ألف- توجيه 60 في المائة من موارد البرامج القطرية لصالح النساء والفتيات في البلدان التي تُظهر فيها إحصائيات التمايز بين الجنسين تميز الرجل على المرأة (ثغرة بين الجنسين) بفارق 25 نقطة مئوية.
- باء- توجيه 50 في المائة من موارد التعليم في أي برنامج قطري للفتيات.
- جيم- تخصيص 25 في المائة على الأقل من المخرجات/الأصول التي يتم إنشاؤها في إطار أنشطة الغذاء مقابل العمل لتستفيد منها المرأة استفادة مباشرة وتكون تحت سيطرتها. كما ينبغي تخصيص 25 في المائة على الأقل من الأموال المتولدة لاستثمارها في الأنشطة الرامية إلى النهوض بالمرأة.
- دال- استعمال المعونة الغذائية كوسيلة ضغط للحصول على موارد وطنية ودولية تكميلية لتحسين ظروف المرأة.

الالتزام الرابع: توليد ونشر بيانات ومعلومات مصنفة حسب الجنس لاستخدامها في التخطيط والتقييم

- ينبغي لجميع عمليات الرصد وتقديم التقارير في البرنامج أن تحدد ما يلي:
- ألف- نسبة مئوية من الموارد التي يحصل عليها الرجال/النساء من توزيع الأغذية.
- باء- نسبة مئوية من الفوائد بحسب فئة النشاط الذي يقوم به الرجال/النساء.
- جيم- نسبة مئوية للوظائف التي تشغلها النساء في إدارة توزيع الأغذية.

الالتزام الخامس: تعزيز المساءلة بشأن الإجراءات التي تتخذ للوفاء بالالتزامات

تحديد مقتضيات تنفيذ ورصد الالتزامات في أداء مديري البرنامج والاتفاقات التعاقدية مع الشركاء.

