

Distr.: General
2 March 2004
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



منتدى الأمم المتحدة المعني بالغابات الدورة الرابعة

جنيف، ٣-١٤ أيار/مايو ٢٠٠٤

البند ٥ (أ) من جدول الأعمال المؤقت*

البنود المشتركة بين الدورات: الحوار بين
أصحاب المصلحة المتعددين

الحوار بين أصحاب المصلحة المتعددين

مذكرة من الأمانة العامة

إضافة

ورقة مناقشة أسهمت بها المجموعات الرئيسية: النساء**

موجز

نظراً لأن اشتراك المرأة في صنع القرار داخل منظمات الحراجة على الصعيدين الوطني والدولي لا يزال شديد التدين، تعرض هذه الورقة إجراءات تستهدف معالجة هذا القيد، استناداً إلى أمثلة مستقاة من البلدان النامية. وتركز الورقة على المسائل الاجتماعية والثقافية لكي تلقي نظرات على الأسباب الجذرية لمشكلات الفقر والحراجة، مع إبراز السبل التي بفضلها يمكن أن تؤثر المشاركة النسوية الفعالة في البرامج والمنظمات الحراجية تأثيراً مشهوداً في التخفيف من حدة الفقر، وتسفر عن زيادة فعالية المنظمات الحراجية

* E/CN.18/2004/1.

** أعدها الشبكة العاملة لأجل دور المرأة في إدارة الموارد الطبيعية.



وزيادة اتسامها بطابع الإنصاف. وثمة حالة إفرادية من نيبال تقدم مثالا محددًا على نهج نجح في تحقيق التجدد الحراجي، وتمكين المرأة، وتخفيف حدة الفقر بفضل عملية تعميم منظور جنساني استهدفت إحداث تغيير تنظيمي داخل الأجهزة المسؤولة عن إدارة الموارد الطبيعية، والانتقال بالتالي من الانشغال بتمكين المرأة على الصعيد الميداني إلى الانشغال بتمكينها على الصعيد المركزي.

وتحدد ورقة المناقشة هذه ثلاث فجوات رئيسية لا تزال قائمة في العلاقة بين المرأة والأحراج، هي: السياسات العامة، وأدوار النساء المشتغلات بالمهنة، والحوافز التنظيمية التي تحول دون وصول المرأة إلى مراكز القيادة.

وتركز المقترحات الداعية إلى إجراءات تتخذها الحكومات والمجموعات الرئيسية على بناء القدرات وتقديم الدعم لشبكة من النساء الملتزمات المشتغلات بالمهنة، يمكنها أن تقوم بدور الراعي، وتبني القدرات وإمكانات القيادة، وتتقاسم النهوج والأساليب الناجحة، وتشكل هيئة ذات حجم وقوة كافيين لتطوير المنظمات على كل من الصعيد الدولي والصعيد الإقليمي والصعيد الوطني والصعيد المحلي تقوم بتعزيز المساواة بين الجنسين والاستدامة البيئية.

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٤	٤-١	أولا - مقدمة
٥	٢٢-٥	ثانيا - العقبات والإنجازات
٥	١٦-٦	ألف - العقبات الاجتماعية/الثقافية
٨	٢١-١٧	باء - الإنجازات
١٠	٢٢	جيم - إنشاء شبكة دولية
١٠	٣٣-٢٣	ثالثا - المسائل الناشئة
		ألف - السياسات المتعلقة بالجنسانية من حيث صلتها بالحراثة والتنمية
١١	٢٩-٢٥	المستدامة
		باء - دور النساء المهنيات في تنفيذ أهداف السياسة العامة لتمكين المرأة
١٢	٣٢-٣٠	وتحقيق المساواة لصالح التنمية المستدامة
		جيم - العقبات التنظيمية التي تعوق المرأة عن تحقيق إمكاناتها في أن تصبح
١٣	٣٣	عاملا على التغيير
١٣	٤١-٣٤	رابعا - معالجة الفجوات: اقتراحات عمل لكل من الحكومات والجماعات الرئيسية
١٣	٣٦-٣٤	ألف - على مستوى السياسة العامة
١٥	٣٧	باء - دعم الإجراءات
١٥	٤١-٣٨	جيم - التغيير على المستوى المؤسسي

أولا - مقدمة

١ - نظرا لشمولية الورقة المقدمة من النساء إلى الدورة الثالثة لمنتدى الأمم المتحدة المعني بالغابات بشأن إسهامات المرأة في مختلف جوانب الغابات (E/CN.18/2003/2/Add.5)، فإن هذه الورقة لن تكرر ما سبق. واستنادا إلى الحاجات التي أعربت عنها النساء المشاركات في قطاع الحراجة، تركز ورقة المناقشة هذه على الجوانب الاجتماعية والثقافية التي تنطوي عليها الحراجة وتكون معوقة لتنفيذ توصيات سياسة عامة من قبيل ما ورد في "التوصيات المقدمة لمنتدى الأمم المتحدة المعني بالغابات والشراكة التعاونية في مجال الغابات وغيرهما من الجهات الفاعلة في وضع السياسات الدولية للغابات"، والتي صاغتها الاتفاقيات المتعلقة بالتنمية المستدامة والقضاء على الفقر والمساواة بين الجنسين. وثمة توصية من هذا القبيل، وردت في ورقة مناقشة الدورة الثالثة للمنتدى المقدمة من المجموعات النسائية الرئيسية في سنة ٢٠٠٣، تدعو إلى "اتخاذ إجراءات لتعزيز مشاركة المرأة بشكل كامل في إدارة الغابات من مرحلة وضع السياسات النظرية حتى مرحلة التنفيذ والرصد والتقييم، مروراً بالتخطيط والتصميم المفصلين للآليات المؤسسية" (المرجع نفسه، الفقرة ١٥ (ج)).

٢ - كما أوصت تلك الوثيقة بأن تقدم الجهات المانحة والمنظمات الثنائية والمتعددة الأطراف الدعم في ستة مجالات رئيسية، هي:

- (أ) تدريب المرأة في مجالات الحراجة وإدارة الموارد الطبيعية؛
- (ب) مشاريع الحراجة التي تمكن المرأة من إدارة الموارد؛
- (ج) إجراء الأبحاث للحصول على بيانات مفصلة على أساسا جنساني؛
- (د) الاتصالات والتواصل الشبكي ونشر المعلومات المكتسبة من الخبرة الميدانية والأبحاث؛
- (هـ) أنشطة السياسة الدولية التي تبحث صراحة في اشتراك المرأة وفي أثر المشاريع على المرأة؛
- (و) تسهيل اشتراك المرأة في المؤتمرات والمناقشات الدولية بشأن الحراجة.

٣ - ونظرا لأن مستوى اشتراك المرأة في صنع القرار بمنظمات الحراجة على الصعيدين الوطني والدولي لا يزال شديد التدين، تعرض هذه الورقة لإجراءات لمعالجة هذا القيد، استنادا إلى نماذج مستمدة من البلدان النامية. وهي تركز على المسائل الاجتماعية والاقتصادية لكي تلقي نظرات على الأسباب الجذرية لمشكلات الفقر والحراجة، مع إبراز السبل التي بفضلها تؤثر المشاركة النسوية الفعالة في البرامج والمنظمات الحراجية تأثيرا مشهودا في التخفيف من

حدة الفقر وتسفر عن زيادة فعالية المنظمات الحراجية وزيادة اتسامها بالإنصاف. والخطوة الأولى لتحقيق هذا الهدف هي تغيير القواعد والثقافات التنظيمية في مهنة الحراجة نفسها.

٤ - وبالإضافة إلى هذا التغيير التنظيمي، تلزم مؤشرات تعكس احتياجات المرأة وإنجازاتها بالنسبة لتنفيذ الاتفاقات الدولية المتعلقة بالغابات والأهداف الإنمائية للألفية. وهذا ليس واردا هنا، ولكنه يحتاج إلى مزيد من العمل.

ثانياً - العقوبات والإنجازات

٥ - أسفرت المناقشات التي جرت مؤخراً مع النساء المشتغلات بالحراجة ومديرات/مستعملات الأحرار خلال مؤتمر الحراجة العالمي المعقود في كيبك في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، ومع النساء المهنيات العاملات بالمنظمات الدولية المتصلة بالحراجة عن توافق في الآراء بشأن الفجوات المستمرة في السياسات العامة والوعي والإجراءات المتصلة بالجنسانية والأحرار. وهناك مثال على ذلك يتجسد في تنظيم مؤتمر الحراجة العالمي نفسه: إذ منح المنظمون الاعتراف الرسمي والوقت الكافي لتقديم بيانات بالجلسة الافتتاحية للجماعات الرئيسية المؤلفة من الشبان، والشعوب الأصلية، والعمال، وأرباب العمل. ولكن النساء لم يجر الاعتراف بهن رسمياً كجماعة، ولم يتوافر سوى قليل من الورقات أو الأحداث الجانبية المعنية بالقضايا الجنسانية، وذلك على مدى خمسة أيام من الاجتماعات التي حضرها ما يربو على ٤٠٠٠ شخص قدموا من ١٤٠ بلداً. وهذا أمر غير نادر الحدوث يعبر عن الوضع الذي نالته قضايا المرأة على كل من الصعيدين الوطني والدولي.

ألف - العقوبات الاجتماعية/الثقافية

٦ - تحد العوامل الاجتماعية والثقافية من درجة تحفيز إدارات الحراجة في شتى أنحاء العالم، ومن قدرتها على الشروع في مخططات المساواة الجنسانية وعلى تنفيذها. والسبب في ببطء خطى التكامل الجنساني في قطاع الحراجة هو انعدام الوعي الجنساني، والتقاليد الثقافية، والتحيزات الجنسانية، والحواجز والقواعد المؤسسية المتصلة بذلك.

الوعي الجنساني

٧ - هناك بصورة عامة في أوساط النساء والرجال على السواء افتقار للوعي بكيفية تأثير القضايا الجنسانية على القضايا البيئية. وقد ذكرت المنظمة النسائية للبيئة والتنمية أن هذه عقبة رئيسية وقفت منذ مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية في وجه دعوة النساء البيئية. وبينما تربط توصيات سياسة عامة عديدة الاعتبار الجنساني بالبيئة تميل الوكالات الإنمائية والإدارات الحكومية إلى تجاهل أدوار المرأة في الحراجة وآثار ذلك على التخفيف من حدة الفقر وعلى الاستدامة البيئية.

التقاليد الثقافية

٨ - تحصر الأدوار الجنسانية التقليدية، في عديد من الثقافات والبلدان، المرأة في الساحة المنزلية أو الأعمال "الأنثوية"، مما يجعل اشتراكهن في العمليات الجماهيرية المتصلة بالحراجه في حكم الإشكالية. وقد أشير إلى تعدد أدوار النساء ومسؤولياتهن واقتقاد الدعم الأسري باعتبارهما سببين لعدم انضمام مزيد من النساء إلى صفوف العاملين بمهنة الحراجه. والحراجه، بوصفها مهنة يسيطر عليها الذكور، مشبعة برموز وممارسات ذكورية. وقد لا ترحب بالنساء.

التحيزات الجنسانية

٩ - رغم أن إسهام النساء في تلك المهنة مقبول نظريا في منتديات أصحاب المصلحة المتعددين، يؤدي التحيز الجنساني دورا هاما في عمليات صنع القرار. إذ ترسخت الحواجز المتولدة عن المواقف، مما أدى إلى استبعاد النساء وقضاياهن بصورة نظامية من مخططات السياسة العامة. وبدلا من الاعتراف بهن بوصفهن عاملات رئيسيات لضمان الأمن الغذائي وتحقيق الإدارة البيئية، تسفر المؤثرات الثقافية في كل بلدان العالم تقريبا عن نماذج مقبولة للنساء تصورهن في صورة التابعات والراعيات المكملات ومقدمات الخدمات، مما يخفي مدى إسهاماتهن في الحراجه.

القواعد والحواجز المؤسسية

١٠ - الحراجه مهنة تتجلى فيها حالة متطرفة "لعدم تمثيل الإناث بشكل كاف" (E/CN.18/2003/2/Add.5، الفقرة ١٥ (د))، وهذا له آثاره على المؤسسات المسؤولة عن تنمية الغابات. إذ يهيمن الرجال عادة على محافل صنع القرار ولكنهم لا يثيرون القضايا الجنسانية ولا ينفذون السياسات الجنسانية، مما يسفر عن مجرد اشتراك نسوي رمزي. وفي غالب الأحيان، توجد لدى كل من النساء والرجال وجهات نظر مختلفة وأولويات مختلفة وقيم مختلفة تتعلق بالصون والمساواة الاجتماعية، إلا أن عدم إسناد أدوار للمرأة في عملية صنع القرار يحرم أية منظمة وقواعدها من اكتساب مزيد من الفعالية يتولد من استغلال هذه القدرات. والمحصلة ليست مجردة اغتراب النساء العاملات بالحراجه، بل أيضا اغتراب نساء المجتمعات المحلية اللائي يجدن صعوبة في العمل مع مهنين حراجيين كلهم من الذكور.

١١ - ويلزم إحداث تغيير تنظيمي في الوكالات الحراجية عملا على تحقيق أهداف المساواة، إلا أن قلة قليلة من المشاريع والبرامج هي التي تستهدف التغيير في منظمات التنفيذ ذاتها لكي توفق إلى بلوغ المساواة الجنسانية وتحقيق مبادرات المساواة.

١٢ - وسيكون من المتعين ألا تكتفي استراتيجيات وآليات التغيير التنظيمي بمعالجة تغييرات السياسة العامة بل أن تُقيّم أيضا مدى تمشي السائد من القواعد والقيم والمواقف التي يتبناها أعضاؤها مع مبادئ المساواة بين الجنسين. والمقاومة للتغيير كامنّة في الافتراضات والقيم والقواعد الراسخة للثقافة والاتجاهات التنظيمية لفرادى الأعضاء؛ ومما يدعو للدهشة أن هذه كلها متماثلة في شتى أنحاء العالم. فإدارات الحراجة في شتى أنحاء العالم متأثرة بنماذج علمية تقدر الاحترافية والتسلسل الهرمي والذكورية. وحتى في حالة وجود وعي بالاعتبارات الجنسانية والتنمية تتخلل السلطة الرجولية والقيم الذكورية معظم نواحي المنظمة، بطرائق تبدو بديهية في غالب الأحيان. وهذه القيم تحدد الثقافات التنظيمية التي ينشئها موظفو إدارات الحراجة ويحافظون عليها ويستنسخونها.

١٣ - وهناك عديد من العقبات الثقافية التي تعرقل النساء العاملات بالحراجة عند وجودهن في أماكن العمل. وقد حددت النساء في الهند، ونيبال، وباكستان، وبوتان العوامل التي تقيد إسهامهن كمهنيات، على النحو التالي: أشكال التحيز ضد النساء في مكان العمل، وعدم تكافؤ فرص التدريب، وتدني مستويات الصلاحية والسلطة فيما يختص بصنع القرار، وانعدام الثقة، وتكوين أرباب العمل من قدامتقن. وهناك أيضا مثال على ذلك في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، حيث أفادت الموظفات بوزارة الزراعة بأنهن يعملن في وظائف دون مستوى مؤهلاتهن؛ فهن يعملن طابعات على الآلات الكاتبة أو يؤدين الخدمات المكتبية لزملائهن الرجال (Schenk-Sandbergen and Chosiulamany-Khamphoui, 1995).

١٤ - ووفقا لقواعد المهنة، فإن الحراجة مهنة تحتاج إلى خبرة فنية وبمارسها من يدخلها بعد الحصول على درجة علمية في الحراجة من مدرسة متخصصة، ولذلك فهي مهنة مقصورة على البعض. وفي كثير من أنحاء العالم يتشابه التدريب الحراجي مع التدريب العسكري، إذ يتعلم الحراجيون كيفية حماية الموارد من البشر. ولما كان الأمر كذلك، فإنها مشبعة بالذكورية؛ وعادة ما يكون الحراجي المثالي النموذجي ذكرا متين البنية. بمقدوره استعمال البندقية، فضلا عن المنشار الكهربائي، وبمقدوره التصدي للحيوانات البرية، والملايا، والناس على السواء. والنساء اللائي يدخلن هذا المجال قليلات نسبيا، ومعظم من يدخلنه يتعلمن سريعا كيفية التقليل من شأن أنوثتهن وكيفية إخفائها في محاولة لكسب احترام الزملاء الذكور.

نقل التكنولوجيا

١٥ - أدت النهج القرية العهد التي تدمج أساليب العلوم الاجتماعية في مشاريع الحراجة إلى تجميع هذه التوجهات الذكورية، إلا أن نموذج "نقل التكنولوجيا" المهيمن في ميدان

الحراجة يحدد الآراء المهنية للحراجين العديدين، الذين يميلون إلى الاعتقاد بأن التخفيف من حدة الفقر وتعزيز مستويات المعيشة سيتحققان عندما يطبق أفراد المجتمع المحلي التكنولوجيات المناسبة. وغالبا ما تتمثل الطريقة المثلى لمعالجة مشكلات إدارة الموارد الطبيعية في التدخلات الاجتماعية، التي من قبيل الحوض على اشتراك كافة مستعملي الغابات، ومن بينهم النساء، بدلا من الاعتماد على الوصفات التقنية المحضة.

١٦ - وبدون التشديد على الجوانب الاجتماعية لإدارة الأحراج سنلاحظ غالبا وجود فجوات جنسانية في البرامج المتصلة بالأحراج. وهذا يبدو، بوضوح شديد، في عدم وجود موظفات، وعدم وجود أنشطة تفيد المرأة، وانخفاض الميزانيات المخصصة للأنشطة المتصلة بالمرأة، وعدم توازن عملية صنع القرار داخل الإدارات الحراجية وداخل المنظمات غير الحكومية على السواء، وكذلك في المجتمعات المحلية التي تجري فيها الأنشطة.

باء - الإنجازات

١٧ - ولأن المعلومات المتعلقة بالخبرات القطرية المتصلة بالنساء والاعتبارات الجنسانية والحراجة ما زالت في مرحلة الجمع، لا توجد حتى الآن سوى أمثلة قليلة تستمد منها الاستنتاجات. وفي هذه الورقة نعرض دراسة إفرادية متعمقة جرت في نيبال؛ ومن الممكن أن تضاف إليها خبرات بلدان أخرى عندما تتاح لنا.

تعميم مراعاة المنظور الجنساني في نيبال

١٨ - تكشف الخبرات المستمدة من نيبال عن استراتيجية ناجحة لتغيير مواقف العاملين بمهنة الحراجة في نفس الوقت الذي تهيئ فيه الظروف التي تمكن النساء الريفيات الفقيرات من كسب الاحترام وتلبية الاحتياجات المتصلة بالغابات. وثمة برنامج حرجي هناك قدم نهجا لإحياء الغابات، وتمكين المرأة، وتخفيف وطأة الفقر من خلال عملية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني تستهدف إحداث تغيير تنظيمي داخل الأجهزة المسؤولة عن إدارة الموارد الطبيعية، ومن ثم تحول عملية تمكين المرأة من شاغل على الصعيد الميداني إلى شاغل على الصعيد المركزي. وتمثلت كلمة السر لهذا النهج في فريق من النساء والرجال الملتزمين المهرة الذين كانوا بمثابة عوامل لإحداث التغيير في مجتمعاتهم المحلية والأجهزة التي يعملون بها، وذلك على أساس تصور مؤداه أن المرأة تشكل عاملا حيويا في نجاح المشروع.

١٩ - وقد أسهم المشروع في تحقيق مكاسب هامة من حيث كم ونوع الماشية التي يملكها المزارعون الآن، وفي تخفيف الضغط على الغابات الوطنية بغية الحصول على العلف وحطب الوقود؛ مما زاد من درجة الأمن الغذائي للأسر المعيشية، ونوع مصادر الدخل وزادها، وخفض مديونية الفلاحين لمقرضي الأموال المحليين Ohler 2000. ويرجع الجانب الأساسي

لتحقيق النجاح في إطار مشروع الحياة الإيجابية للهضاب وتنمية الغابات في نيبال إلى القدرة القيادية التي أبدتها رجالان من قادة المشروع. وهذان المديران تمتعا بنوع من البصيرة جعلتهما يوظفان فريقا من ثلاث نساء ويمنحهن الاستقلال الذاتي الذي أتاح لهن وضع استراتيجية مبتكرة. وقد هدفن إلى معالجة الثقافة التنظيمية لأجهزة التنفيذ حتى يجعلن نظرائهن الرجال أكثر وعيا بالحقائق المتعلقة بالمرأة الريفية وأكثر استجابة لتلك الحقائق، وإلى إحداث تغيير في مواقفهم من النساء.

٢٠ - ومن خلال إصرار الفريق الجنساني المؤلف كله من النساء ودعمهن المستمر وإيمانهن الراسخ بقدرات المرأة الريفية، قُدم التدريب والقيادة الجنسيان المستمران إلى كادر من المحفزات الجماعيات مؤلف من نساء محليات وظفن من أنحاء البلد. واستلهمت المحفزات الجماعيات الروح التي ساعدتهن على خلق الإحساس بالتضامن، وتشجيع بعضهن البعض والاعتماد على بعضهن في الحصول على الدعم - وهذا سلوك صاغه الفريق الجنساني بنفسه. وقد أدى ذلك إلى ظهور درجة عالية للغاية من ثقة المحفزات الجماعيات بالفريق الجنساني، إذ اكتسبن إحساسا يمكن ترجمته إلى ما يلي: "إن لدينا مهمة، ونحن على استعداد لتحمل المخاطرة، حتى ولو فقدنا وظائفنا". وشعرت المحفزات الجماعيات بالفخر لارتباطهن بمثل هذه المجموعة من النساء، واكتسبن هن أنفسهن مكانة من خلال صلاتهن بكبار موظفي المشروع وبالمسؤولين الحكوميين (Gurung and Lama, 2003).

٢١ - وفيما يلي موجز للعناصر الرئيسية لهذا المشروع وأفضل ممارساته:

- القيادة النظرية والدعم المقدمين من مديري المشروع المشاركين وكبار المسؤولين إلى الفريق الجنساني؛
- أشكال التأذر بين أربعة أجهزة تتعاون مع بعضها؛
- وجود صندوق خاص للمسائل الجنسانية؛
- الفريق الجنساني: الروح التي تسوده، وخبرته والتزامه؛
- الاستقلال الذاتي للفريق الجنساني، الذي أتاح له الابتكار؛
- المنهج التدريبي الجيد البسيط المتصل بالموضوع؛
- الدعم المتواصل الطويل الأمد، وأنشطة المتابعة، المضطلع بهما لصالح المحفزات الجماعيات؛

- إيجاد أفراد يشكلون همزات وصل بين الجنسين يتصورون تحقيق فوائد إيجابية من مشاركتهم؛
- طابع التكافل السائد في العمل الذي يضطلع به موظفو الأجهزة التنفيذية والمحفظات الجماعيات؛
- الأداء الجيد المتواصل من جانب المحفزات الجماعيات؛
- إدراك أن المرأة أساس نجاح المشروع وأنها ليست مجرد عنصر مضاف إليه.

جيم - إنشاء شبكة دولية

٢٢ - دُشنت الشبكة الدولية، المسماة شبكة النساء العاملات في إدارة الموارد الطبيعية، في مؤتمر الحراجة العالمي كحدث جانبي حضره نحو ٥٠ امرأة ورجلا من المهتمين بالتصدي للعقبات التي تواجهها النساء العاملات بمهنة الحراجة وأعضاء المجتمعات المحلية. وهذه الشبكة تقدم للنساء المشتغلات بالحراجة تدريباً يتعلق بتعليم مراعاة المنظور الجنساني، والقيادة، والتطوير التنظيمي، والدعوة، والدعم، والمساعدة. وسيعمل الأعضاء على جميع السياسات والممارسات القائمة وتحليلها وتقاسمها، واختبار الممارسات الجيدة واستنساخها من خلال المبادرات الرائدة الممولة بمنح صغيرة مقدمة للأعضاء، والقيام بالأبحاث واستخدامها في الدعوة وربطها بمبادرات التأثير على السياسات بالأمم المتحدة وبلدان الشمال والبلدان النامية. وتتوقع الشبكة إيجاد صوت عالمي دافع إلى المساواة بين الجنسين في إطار السياسات والبرامج والمنظمات الحرجية، وذلك من خلال هذه الشبكة العالمية المؤلفة من نساء مشتغلات بالحراجة.

ثالثا - المسائل الناشئة

٢٣ - بناء على تجربة نيبال، يتضح أن هناك حاجة لبناء هياكل جنسانية في المؤسسات الحرجية، لإنشاء قيادة جنسانية في الإدارات الحرجية ذاتها. ونظراً للقيود الثقافية التي يضعها المحيط المحلي والتوجه الذكوري للمنظمات الحرجية في طريق المساواة بين الجنسين، يلزم الدعم لبناء قاعدة مستدامة.

٢٤ - وقد حددت دراسات الحالة، التي من قبيل دراسة حالة نيبال، والمناقشات التي دارت مع النساء من خلال شتى المشاورات والمراسلات، ثلاث فجوات رئيسية لا تزال قائمة في الصلة بين المرأة والغابات. وهي تتصل بما يلي:

(أ) السياسات المتعلقة بالجنسانية في قطاعي الحراجة وإدارة الموارد الطبيعية؛

(ب) الأدوار التي تضطلع بها النساء المهنيات في تنفيذ أهداف السياسة العامة الموضوعية لتمكين المرأة الريفية وتحقيق المساواة بين الجنسين داخل هذين القطاعين (مستويات الربط بين السياسة العامة والمجتمع المحلي)؛

(ج) العقبات التنظيمية التي تعوق المرأة عن الوصول إلى وظائف القيادة والتأثير وعن القيام بهذه الأدوار.

ألف - السياسات المتعلقة بالجنسانية من حيث صلتها بالحراجه والتنمية المستدامة

٢٥ - يلاحظ كاتب التعليق على مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة (Duddy, 2002) أنه "قبل عشر سنوات مضت كانت كل صفحة تقريبا من برنامج القرن ٢١ تتضمن بيانا عن دور المرأة في التنمية المستدامة. ومن المؤشرات الدالة على تحول السلطة أنه بعد مرور عشر سنوات لم توجد سوى إشارات محددة إلى المرأة والمساواة بين الجنسين في مشروع إعلان جوهانسبرغ البالغ عدد صفحاته ٧٦ صفحة .. ومعظم هذه الاشارات تشير إلى دور النساء كمساهمات وإلى كونهن موارد للتنمية المستدامة، وليس إلى أهمية تغيير العلاقات الجنسانية وعلاقات القوة التي تؤثر على التنمية".

٢٦ - وفي اجتماع تحضيرى لمؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة عقد في بالي، أصدرت المجموعة النسائية الرئيسية في دورة الحوار بين أصحاب المصلحة المتعددين بيانا قويا عن الإدارة وبناء القدرات ودعت إلى إتخاذ إجراء عاجل بشأن ثلاثة مجالات رئيسية تتعلق بالإدارة العالمية، والإدارة والجنسانية، والشفافية والمساءلة. وشددت، في مطالبتها، على أن قضايا القضاء على الفقر، وكفالة حقوق الإنسان للمرأة، وتحقيق العدالة بين الجنسين، لا تنفصل عن بعضها البعض، ولكنها لاحظت أن الالتزامات الجنسانية لا تنعكس تلقائيا على الإدارة المؤسسية. ودعت إلى اتخاذ ترتيبات تعترف بمساهمة المرأة كفاعل أساسي في إدارة الحماية البيئية والحفظ البيئي، وتكافئها على ذلك.

٢٧ - وتتيح الأهداف الإنمائية للألفية، بما حقته من توافق آراء دولي رفيع المستوى، إمكانيات لربط قضايا الغابات، والجنسانية، والفقر في ارتباط لا ينفصم. والمثال على ذلك هو تخفيف وطأة الفقر بتحسين إمكانية استفادة المرأة الريفية من الغابات. إلا أن استخدام تلك الأهداف بهذا الأسلوب يقتضي فهم أدوار المرأة واحتياجاتها حتى يمكن أن تصبح فعالة في الحرب على الفقر.

٢٨ - وجميع الحكومات ملزمة بالإبلاغ عن التقدم المحرز على المستوى الوطني نحو تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، غير أن الجنسانية جرى تهميشها في كثير من التقارير واقتصرت على الأهداف المتصلة بالمساواة بين الجنسين والصحة. وقد رصدت المنظمة النسائية للبيئة

والتنمية التقدم المحرز لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية وبينت في تقريرها (لعام ٢٠٠٣) أن "جميع تقارير البلدان التي قدمت في عام ٢٠٠٣ لم تذكر الجنسانية فيما يتعلق بالهدف رقم ٧ المتصل بالاستدامة البيئية. وقليلة هي الحكومات التي اتخذت إجراءات لتنفيذ الهدف رقم ٩ المتعلق بدمج مبادئ التنمية المستدامة وتلافي الخسارة في الموارد البيئية.

٢٩ - وقد أسفرت الاجتماعات المعقودة في جوهانسبرغ عن التسليم مجدداً بالحاجة إلى منظمات المجتمع المدني التي يمكن أن تدعو إلى التغيير وذات الصوت المسموع في منظومة الأمم المتحدة، وعن تقدير للدور الذي تقوم به تلك المنظمات. وقد حددت مبادرة الزراعة المستدامة والتنمية الريفية، المتولدة من عملية قائمة على المشاركة مع أصحاب المصلحة، المصالح المشتركة وأنشأت علاقة عمل بين منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو) والحكومات والجماعات التي يتشكل منها المجتمع المدني. وأصبحت النساء الآن مدرجات على جدول أعمال المنظمات الدولية والمناخين بوصفهن إحدى الجماعات الرئيسية التسع المحددة باعتبارها جماعات "محرومة" وبوصفهن أحد "عوامل التغيير" في التنمية الريفية.

باء - دور النساء المهنيات في تنفيذ أهداف السياسة العامة لتمكين المرأة وتحقيق المساواة لصالح التنمية المستدامة

٣٠ - أعربت النساء المشتغلات بالحراجه الممتديات إلى المنظمات الدولية، والحكومات، والجامعات، والمنظمات غير الحكومية عن حاجتهن إلى المهارات والدعم بما يمكنهن من مساعدة المرأة الريفية مساعدة أفعل بينما يؤثرن لإحداث التحول في منظماتهن لإقامة بيئات تنظيمية تتسق مع ذلك الهدف.

٣١ - وليس أمام أولئك النساء سوى أقل القليل من النماذج القدوة، إن وجدت، التي يمكنهن محاكاةها لإقامة روابط مع النساء الريفيات المزارعات من أجل تمكين النساء جميعاً. وهذه القيود، الشائعة لدى النساء المهنيات المرتبطات بالحراجه في كثير من البلدان لتحقيق برامج التنمية المستدامة، تحد من درجة مراعاة الفوارق بين الجنسين في المشاريع الجارية على مستوى المجتمع المحلي. وتظهر هذه الفجوات الجنسانية، كأجل ما تكون، في ندرة الوظائف المرتبطات بالبرامج، وانعدام الأنشطة التي تهم الريفيات، وقلة حجم الميزانيات، وعدم التوازن بين الجنسين في اتخاذ القرارات سواء داخل الإدارة أو داخل المجتمعات المحلية التي تجري فيها الأنشطة. وتؤدي هذه العوامل، إلى جانب عدم الظهور وانعدام الفرص المتاحة، والعزلة الناجمة عن حالة تهميش النساء المهنيات داخل إدارات الغابات، إلى إصابة النساء بالإحباط والعجز عن أداء الخدمات للمرأة الريفية.

٣٢ - ولم يتم حتى الآن توثيق الآثار الإيجابية للقيادة النسائية في المجتمعات المحلية وفي المنظمات القائمة على التنفيذ والمؤسسات التعليمية، أو نشرها على نطاق واسع، ومن ثم جرى إغفال الأمثلة النسوية الهامة التي تُحتذى في مجال التغيير. كذلك هناك حاجة لإجراء الأبحاث بغية فهم القيود التنظيمية التي تحول دون ظهور مثل هذه القيادة، حتى يمكن تفهم الكيفية التي تهيأ بها البيئات المواتية للنساء داخل هذه المؤسسات التي يسيطر عليها الذكور.

جيم - العقبات التنظيمية التي تعوق المرأة عن تحقيق إمكاناتها في أن تصبح عاملاً على التغيير

٣٣ - على الرغم من التأييد الشفوي الطنان الذي تلقاه المساواة بين الجنسين في سياسات منظمات التمويل وكثير من الحكومات والمنظمات غير الحكومية، لا يتسنى لكثير من السياسات التقدمية أن تتجسد كحقيقة. أما الوكالات الإنمائية الدولية التي تبني سياسات جنسانية تقدمية في المقر، فليس بمقدورها أن تطبق هذه السياسات في مكاتبها القطرية على الدوام، وهي تدع هذه السياسات لكي يتم التعامل معها بطريقة مخصصة (Mum taz, 1993). ويرجع ذلك، إلى حد كبير، إلى الافتقار إلى هياكل تنظيمية تراعي الاعتبارات الجنسانية، والافتقار إلى ثقافات يمكنها أن تدعم هذه الأهداف. وكثيراً ما يتم تجاهل المسائل الجنسانية ولا تحصل المرأة إلا على تمثيل رمزي حتى في البرامج الحرجية ذات التوجه المجتمعي والاجتماعي التي تتيح مساحة حقيقية أكبر للمسائل الجنسانية فيما يتصل بالحصول على الموارد الحرجية والتحكم فيها.

رابعاً - معالجة الفجوات: اقتراحات عمل لكل من الحكومات والجماعات الرئيسية

ألف - على مستوى السياسة العامة^(١)

٣٤ - ينبغي أن تُدرج المسائل المتصلة بالمساواة بين الجنسين واستفادة المرأة من الموارد الحرجية كعناصر في خطط تنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية على المستوى الوطني. ويمكن أن يشمل الإبلاغ الوطني أيضاً التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف المحددة في الاتفاقات والاتفاقيات الأخرى، بما فيها منهاج عمل بيجين وخطة تنفيذ جوهانسبرغ لعام ٢٠٠٢، والبناء على آليات حقوق الإنسان الملزمة التي من قبيل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

(١) يستند هذا الفرع إلى تقرير المنظمة النسائية للبيئة والتنمية لعام ٢٠٠٣.

٣٥ - لتنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية أنشأت الأمم المتحدة فرق عمل توفر الدراية الفنية وورقات المعلومات الأساسية لكل هدف من الأهداف. وينبغي أن تُدرج فرق العمل هذه تحليلات تشرح كيف يكون تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين عاملاً أساسياً في القضاء على الفقر وفي الاستدامة البيئية. وينبغي التوسع في الأهداف ومؤشرات التي يُقاس بها التقدم. ويجب أن تضع الحكومات، بالتشاور مع المنظمات النسائية، أهدافاً ومؤشرات تركز على الجنسية يجري تصميمها على نحو ملائم للظروف الوطنية.

٣٦ - وستقتضي الاستراتيجيات الوطنية لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية توفير البلدان المانحة استثمارات كبيرة من الموارد. ويعمل البنك الدولي وصندوق النقد الدولي مع ٧٠ بلداً من أفقر البلدان على إعداد ورقات استراتيجية الحد من الفقر، كوسيلة لتحديد أولويات المشاريع والبرامج، ولكن كثيراً منها يفتقر إلى التركيز على العنصر الجنساني. وينبغي رصد التقدم في تحقيق هذه الأهداف وتقديم تقارير بشأنه، كما ينبغي رصد درجة إدماج العنصر الجنساني وعنصر حصول المرأة على الموارد في الخطط.

ويمكن تحقيق ذلك عن طريق الخطوات الإجرائية الخمس التالية:

(أ) يمكن لجمع وتحليل البيانات المصنفة حسب الجنس أن يساعد الحكومات على تفهم كيفية استبعاد النساء والرجال من استخدام موارد معينة، وعلى توجيه الاستراتيجيات بصورة أفضل لتحسين فرص حصول المرأة على الموارد؛

(ب) إجراء التحليل الجنساني لفهم الاحتياجات والأدوار المختلفة للرجال والنساء أمر ضروري لصنع السياسات الفعالة وإيصال الخدمات. وذلك التحليل يُظهر الفوارق التي تؤدي إلى الإجحاف الاجتماعي والاقتصادي والسياسي كما يمكن أن يكشف عن الروابط الأساسية، التي من قبيل أهمية اشتراك المرأة في صنع السياسات من أجل القضاء على الفقر؛

(ج) استخدام الاستراتيجيات المتعلقة بمراعاة المنظور الجنساني لإدماج الاحتياجات المختلفة للنساء والرجال في صنع السياسات. وينبغي أن تمكن المرأة من التأثير على شؤون الإدارة وصنع السياسات؛

(د) كفالة التوازن بين الجنسين في اتخاذ القرارات لإدراج المنظورات والشواغل النسائية في صياغة القرارات والنتائج السياسية وتنفيذها وتقييمها.

باء - دعم الإجراءات

٣٧ - هذه الإجراءات يمكن أن تدعمها المنظمات النسائية والمستشارون الجنسانيون الذين يمكن أن يساعدوا الحكومات في القيام بما يلي:

(أ) عملية الاستعراض الجنساني: ينبغي أن تمر تقارير البلدان قبل الانتهاء من وضعها بعملية استعراض جنساني. ومن شأن ذلك أن يمكن المنظمات النسائية من الانخراط بنشاط في عملية الرصد، ومن تحديد مؤشرات تعترف بحاجات المرأة والمجتمعات المحلية الفقيرة؛

(ب) إعداد مجموعة أدوات وطنية بشأن المؤشرات الجنسانية: لدى التشاور مع المنظمات النسائية والمستشارين الجنسائيين، ينبغي للحكومات أن تجمع قائمة بالمؤشرات الوطنية المتصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، إلى جانب مؤشرات محددة لقياس مدى حصول المرأة على موارد الغابات ومدى تحكمها فيها. وهذا من شأنه أن يتيح التعرف على العوامل ذات الأهمية الحيوية الشديدة اللازمة لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية في كل بلد؛

(ج) مبادرات الميزانيات الجنسانية: يجب أن تحلل الحكومات الآثار المتفاوتة التي تخلفها سياسات محددة واعتمادات ميزانية محددة في صفوف الرجال و صفوف النساء، عملاً على تحسين المساواة وتحسين توجيه الخدمات العامة. وقد تبين أن ذلك مفيد، على الأخص، في إدماج المنظور الجنساني في قطاعات لا ترتبط عادة بالمرأة، مثل الحراجة وإدارة الموارد الطبيعية.

جيم - التغيير على المستوى المؤسسي

٣٨ - ينبغي أن تتغير المؤسسات الحرجية ذاتها لكي تراعي الاعتبارات الجنسانية بغية دعم المبادرات الرامية لتحقيق المساواة بين الجنسين وحصول المرأة على موارد الغابات. وقد يشمل ذلك إسناد دور للوكالة المانحة. فالجهات المانحة التي تدعم سياسات وبرامج لتمكين المرأة بحاجة لأن تقوم فوجاً توفراً، في الأجل القصير، أموال مشاريع خاصة للدعم الحفاز حتى يتسنى للأجهزة الحكومية التي أهملت حتى الآن المسائل الجنسانية أن تشرع في اتباع نهج تضيي الطابع المؤسسي على المخططات التي تعمم مراعاة المنظور الجنساني. إلا أن مسألة الاستدامة يتعين معالجتها، لأن كثيراً من حكومات البلدان النامية تنظر إلى المبادرات الجنسانية بوصفها مبادرات الجهات المانحة. وينبغي التماس سبل لكي تخلق هذه الأجهزة إحساساً بتملك هذه المبادرات، ربما من خلال مشاريع تظهر الأثر الإيجابي لاشتراك المرأة الفعال.

٣٩ - ويمكن أن تُجري الشبكات المشاركة في التغيير التنظيمي الهادف إلى المساواة بين الجنسين في قطاع الغابات تحليلات تنظيمية لإدارات الحراجة ومعاهد البحث والتدريب لفهم العوامل الهيكلية والثقافية التي تعوق المساواة بين الجنسين. وحالما تُحدد هذه العوامل، يمكن إعداد وتدعيم نهج للتغيير من خلال هذه الشبكات ومن خلال جماعة النساء المهنيات.

٤٠ - ويمكن أن تتم أفضل معالجة للهدف الرامي إلى تحسين الحالة الجنسية داخل هذه المنظمات وبرامجها عن طريق الأفراد المهتمين بالأمر الملتزمين بدفع السياسة في اتجاه العمل. ويمكن لجماعة النساء المهنيات، المدركات للعقبات التي تواجهها معظم النساء العاملات في قطاع الغابات، أن تساعد على الإشراف وبناء القدرات والإمكانيات القيادية، وتقاسم النهج والأساليب الناجحة، وتشكيل كيان ضخم وقوي بما يكفي لبناء منظمات على كل من الصعيد الدولي والصعيد الإقليمي والصعيد الوطني والصعيد المحلي تشجع المساواة بين الجنسين والاستدامة البيئية.

٤١ - وتتمثل كلمة السر لعملية إضفاء الطابع المؤسسي على المنظور الجنساني داخل المنظمات الحرجية في بناء قدرات أولئك النساء حتى يعملن ميسرات (سواء كانت لديهن السلطة الرسمية كجهات وصل جنسانية أم لا). ويمكن تقديم هذا الدعم عن طريق:

- الحفز والتشجيع من خلال الإشراف
- التدريب على القيادة
- مهارات تعميم مراعاة المنظور الجنساني
- بناء الثقة
- إتاحة الفرص للتعلم من تجارب الآخرين وأفضل ممارساتهم
- الحصول على الأدوات وغيرها من الموارد
- تقديم منح للأبحاث أو لأنشطة يُضطلع بها مع النساء الريفيات.

المراجع

- Duddy, J., 2002. “DAWN’s Supplement for the World Summit on Sustainable Development, Johannesburg”.
 - Gurung, J. and K. Lama, 2003. “Incorporating Gender into a Male Domain: A Strategy for Foresters?” World Forestry Congress Proceedings, People and Forests in Harmony.
 - Ohler, F. M. J. 2000. “The Impact of Leasehold Forestry on Livelihoods and Environment”. Kathmandu: FAO.
 - Schenk-Sandbergen, Loes and Outhaki Choulamany-Khamphoui, 1995. Women in Rice Fields and Offices: Irrigation in Laos. Heiloo, the Netherlands: Empowerment.
 - Women’s Environment and Development Organization (WEDO), 2003. Common Ground: Women’s Access to Natural Resources and the UN Millennium Development Goals. New York: WEDO.
-