

Distr.: General
16 January 2004
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة وضع المرأة

الدورة الثامنة والأربعون

١٢-١ آذار/مارس ٢٠٠٤

البند ٣ (ج) '١' من جدول الأعمال المؤقت*

متابعة المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة والدورة
الاستثنائية للجمعية العامة المعنونة "المرأة عام
٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في
القرن الحادي والعشرين": تنفيذ الأهداف
الاستراتيجية والإجراءات الواجب اتخاذها في
مجالات الاهتمام الحاسمة واتخاذ مزيد من
الإجراءات والمبادرات: دور الرجال والفتيان في
تحقيق المساواة بين الجنسين

بيان مقدم من منظمة أوكسفام الدولية، وهي منظمة غير حكومية ذات مركز
استشاري عام لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي

تلقى الأمين العام البيان التالي، الذي يعمم وفقاً للفقرتين ٣٦ و ٣٧ من قرار المجلس
الاقتصادي والاجتماعي ٣١/١٩٩٦ المؤرخ ٢٥ تموز/يوليه ١٩٩٦.

* * *



معلومات عامة عن منظمة أوكسفام في بريطانيا العظمى

تتمثل مهمة منظمة أوكسفام في العمل مع الآخرين للتغلب على الفقر والمعاناة. ونحن نعمل في أكثر من ٧٥ بلدا في جميع أنحاء العالم. وتشمل الأنشطة التي نضطلع بها الدعوة والتعليم وشن الحملات والبرامج الإنمائية والإنسانية. ونركز على خمسة أهداف رئيسية وهي: المعيشة المستدامة؛ وتوفير التعليم والرعاية الصحية ذات الجودة؛ والحماية من الكوارث والعنف؛ والحق في الإدلاء بالرأي؛ والحق في المساواة (نوع الجنس والتنوع)^(١).

التركيز الناشئ على دور الرجال في تعزيز المساواة بين الجنسين

يستمد التزام منظمة أوكسفام بالمساواة بين الجنسين جذوره من عشرين سنة من العمل التحليلي والعمل. بما يتفق وأهداف الحركة النسائية. ولا يزال فهمنا لتعميم مراعاة شؤون المرأة يتمثل في التركيز على البرامج التي تعتبر المرأة ومعالوها المستفيد الرئيسي منها، بالاستناد إلى الأدلة المستمرة التي تشير إلى أن المرأة تمثل الأغلبية في أشد الفئات فقرا من الناحية الاقتصادية في جميع المجتمعات تقريبا، ولا تقتصر خبرة المرأة في الفقر على الحاجة الاقتصادية وإنما تشمل الاستبعاد الاجتماعي والسياسي. ويجري التغاضي عن هذا الوضع ثقافيا في الأغلبية الساحقة من البلدان في جميع أنحاء العالم.

وتؤكد نشرتنا 'السياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين' (٢٠٠٣) أن التجاء الأغلبية الساحقة من النساء إلى الاعتراف والحماية في ظل القانون أقل من لجوء الرجل؛ وتتمتع بإمكانية أقل في الحصول على المعرفة والمعلومات العامة؛ وتمتلك قدرة أقل على اتخاذ القرارات داخل المنزل وخارجه؛ وقدرًا ضئيلاً من السيطرة على الخصوبة والحياة الجنسية والخيارات الزوجية. بيد أن تحليل هذه العقبات التي تعوق تعميم مراعاة شؤون المرأة قد حدا بمنظمة أوكسفام (وبمنظمات أخرى)، في فترة السنتين - الثلاث سنوات الأخيرة، للاعتراف بأن مخاطبة الرجال تعتبر عنصراً أساسياً في الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين؛ ولذلك، فإن سياستنا تبرز أن أي عمل مع الرجل وجماعات الرجال سيرمي إلى تحقيق هذا الهدف.

استكشاف العمل مع الرجل - مشروع أوكسفام للمساواة بين الجنسين والرجل

بدأ مشروع المساواة بين الجنسين والرجل في عام ٢٠٠٢ كمبادرة قام بها برنامج المنظمة لمكافحة الفقر في المملكة المتحدة ومنطقة الشرق الأوسط وشرق أوروبا ورابطة الدول المستقلة، بتمويل من أوكسفام وإدارة التنمية الدولية بالمملكة المتحدة. ولا يزال المشروع يساعد أوكسفام على استكشاف الطريقة التي يمكن فيها النهوض بالمساواة بين

الجنسين وتخفيف حدة الفقر بإدماج الرجال والصبيان بصورة أكمل فيما تقوم به المنظمة من عمل في شؤون المرأة. وقدم المشروع الدعم لأنشطة مثل:

- عقد حلقات عمل إقليمية بشأن الرجل وخصائص الذكورة في المملكة المتحدة وشرق آسيا وجنوب أفريقيا؛
- تنظيم دورة دراسية داخلية ("رحلة الجنسين") التي قدمت التدريب إلى عدد من دعاة المساواة بين الجنسين البارزين من الذكور في منظماتنا؛
- تجريب نهج جديدة للعمل مع الرجل في أذربيجان وجورجيا وألبانيا وصحراء النقب (إسرائيل)؛
- السياسة العامة وتغيير الممارسات في مختلف مستويات الحكومة (اليمن والمملكة المتحدة)^(٢).

وتستتبع المرحلة الراهنة من برنامج المساواة بين الجنسين والرجل نشر كتاب أو كسفام ('المساواة بين الجنسين والرجل: التعلم من الممارسة') في حزيران/يونيه ٢٠٠٤. وتعتمد هذه المجموعة المنقحة على المنشورات السابقة من أو كسفام في بريطانيا العظمى^(٣)، التي تضم مساهمات من أربعة عشر ممارسا وباحثا في مجال التنمية الذين يعملون في العديد من أنحاء العالم ويسعون إلى ترويج فكرة المساواة بين الجنسين فيما بين الرجال. ونعتمد في تعليقاتنا أدناه على النتائج الأولية للكتاب.

القيمة المضافة لإدراج الرجال في استراتيجيات المساواة بين الجنسين

تعترف أو كسفام بأن هناك خطرا يتمثل في احتمال أن تؤدي الجهود الرامية إلى إشراك الرجال في استراتيجيات المساواة بين الجنسين إلى تحويل الاهتمام والتمويل عن البرامج التي ترمي إلى دعم المرأة. وقد يعتبر العمل مع الرجال كمحاولة لاختيار العمل الحالي في شؤون المرأة لدعم ما هو موجود من عدم المساواة بدلا من مواجهته. وقد يكون من العسير التغلب على المقاومة فيما بين الرجال أنفسهم. بيد أنه قد تكون هناك مخاطر إذا لم يجر إشراك الرجال. فالعمل مع المرأة وحدها قد يؤدي إلى ترك علاقات السلطة وشأنها، وإلى زيادة أعباء المرأة، وتعزيز التعاريف الثابتة للرجل (ككاسب للعيش مثلا) وللمرأة (كمقدمة للرعاية مثلا). وهناك مكاسب محتملة من التركيز على الرجال والصبيان. وقد أشار كوفمان^(٤)، إلى أن مثل هذه الجهود قد تؤدي في جملة أمور إلى ما يلي:

- تكوين توافق اجتماعي واسع فيما بين الرجل والمرأة بشأن المسائل التي سبق تهميشها باعتبارها هم المرأة وحدها؛

- تعبئة الموارد والمؤسسات التي يسيطر عليها الرجل، مما يؤدي إلى كسب صاف في الموارد المتاحة لتلبية احتياجات النساء والفتيات؛
- عزل الرجال الذين يعملون على الاحتفاظ بسلطات وامتيازات الرجل وإنكار حقوق المرأة والطفل؛
- الإسهام في تنشئة الجيل القادم من الصبيان والبنات في إطار من المساواة بين الجنسين؛
- تغيير مواقف وسلوك الرجال والصبيان، وتحسين حياة النساء والفتيات في المنزل ومكان العمل والمجتمع.

الممارسة الفعالة في إشراك الرجل في العمل على تحقيق المساواة بين الجنسين

بالاستناد إلى أمثلة من التدخلات في خمسة ميادين (الصحة الإنجابية والجنسية؛ والأبوة؛ والعنف بالاستناد إلى نوع الجنس؛ وسبل العيش؛ والعمل مع الشباب) من مجموعة من البلدان^(٥)، يشير منشورنا القادم إلى العناصر التالية التي تعتبر حاسمة بالنسبة للممارسة الفعالة:

١ - وضع إطار مفاهيمي للتفكير حول الرجل و الذكورة والعلاقات بين الجنسين - وبالأستفادة من عمل الباحثين النظريين مثل كونيل، تتمثل الجوانب الرئيسية فيما يلي: احتجاب المسائل المتعلقة بشؤون المرأة عن معظم الرجال ومفهوم 'الربح الأبوي' (أي الامتيازات التي يستفيد منها جميع الرجال لمجرد كونهم من الذكور)؛ وأوجه التشابه والاختلاف بين الرجال، فضلا عن أوجه التشابه والاختلاف بين الرجل والمرأة؛ وشيوع أشكال محددة من الذكورة ('المهيمنة')^(٦)؛ والطريقة التي تتكون فيها الذكورة بصورة فعالة؛ والتكاليف التي ترافق الذكورة بالنسبة لكل من المرأة والرجل؛ والطابع الدينامي للذكورة عبر الزمن.

٢ - رسائل إيجابية - من الجوهرية بوجه عام إشراك الرجال في العمل على تحقيق المساواة بين الجنسين عن طريق توجيه رسائل إيجابية تعزز الوعي والتفهم فيما بينهم. ولذلك فإن من المهم استخدام لغة تلائمهم، وتتفادى عزو اللوم وتشجع المشاركة الإيجابية. بيد أنه يتعين ألا يعتمد مثل هذا النهج إلى تقويض التحسينات في مركز النساء والفتيات، أو تجنب التصدي لسلوك بعض الرجال السلبي أو الضار.

٣ - رسل فعالون - هناك مزايا لقيام الصبيان أو الرجال بإشراك الصبيان أو الرجال الآخرين في المسائل المتعلقة بشؤون المرأة (أي حول عنف الرجل) وفي دعم مثل هذه

المجموعات ورعايتها. كما يمكن أن تكون الأصوات النسائية الداعمة - بما في ذلك بوجه خاص الأخوات والأمهات والجدات والزوجات والصديقات مفيدة في تشجيع الرجل على التغيير. ومن الحوافز الهامة للرجال أن يروا آثار التمييز بين الجنسين على من يعرفون من النساء والفتيات.

٤ - المشاركة في حياة الرجل العاطفية والشخصية - من الواضح أن للرجال الذين ينسجمون مع التعاريف المقيدة لخصائص الذكورة - صورة الرجل المسيطر الذي يحتاج إلى الظهور بمظهر القوة والصلابة والسيطرة والاستقلال، تأثيرا سلبيا على الرجل والمرأة والأطفال. ومن الجوهرى بذل محاولات لتشجيع الرجال على المشاركة بصورة أكثر نشاطا في حياتهم العاطفية والشخصية، وينبغي للمنظمات أن تتيح للرجل مجالا للاضطلاع بهذا الاستكشاف. وفي الحالات التي يشعر فيها الرجل أنه يعامل بإنصاف، فإنه يكون عندئذ قادرا وراغبا في الانفتاح فيما يتعلق بالمسائل الشخصية التي تهمه إلى حد كبير. بيد أن سرعة التغيير قد تكون بطيئة وتمس الحاجة إلى مواصلة بذل الجهود.

٥ - البيئة المناسبة والتنفيذ - هناك أمكنة وأزمنة يجتمع فيها الرجال - كالمناسبات الرياضية والاحتفالات الدينية، وفي أماكن العمل وفي الأماكن الاجتماعية كالحانات والمقاهي - ويمكن أن تكون هذه الأمكنة بمثابة مراكز لتنسيق التدخل. كما أن من المهم إنشاء حيز يمكن أن يجتمع فيه الرجال بعيدا عن "النظرات الفاحصة". ومن المرجح أن يكون الرجال في أي بيئة عامة، أقل استعدادا للحديث بصراحة وصدق، ومن غير المرجح أن يعتمدوا إلى إبداء ضعفهم. والعكس هو الصحيح في الأماكن "الخاصة"^(٧).

كما تعتبر منظورات وافتراضات الموظفين في الخدمات الصحية وخدمات الرفاه ذات صلة وثيقة بالموضوع. ويتطلب تتبع هذه المسائل بذل جهود لإبراز مسائل المرأة داخل خدمات الرفاه، بإتاحة الفرص للموظفين للتفكير في طابع العمل المتعلق بمسائل المرأة وفي ممارساتهم^(٨).

٦ - عملية التغيير - وقد يسفر التغيير الشخصي أحيانا عند الرجل نتيجة لحادث هام من أحداث الحياة: كأن يصبح أبا أو جدا؛ أو عند تفكك العلاقات؛ أو المرض؛ أو وفاة أحد الأحبة. ويمكن أن يحدث التغيير أحيانا من خلال الإدراك الشخصي لما يترتب على سلطة الذكور من آثار (انظر ٢ أعلاه). كما يمكن أن تؤدي حلقات العمل المعنية بمسائل المرأة إلى تشجيع التغيير إذا تم تنظيمها بصورة منطقية ومتسلسلة زمنيا.

ويمكن أن تكون الفرص المتاحة لتشجيع التغيير مرتبطة ارتباطا وثيقا بالسياق داخل مجتمعات معينة. ويمكن أن تؤدي "الأزمات" المجتمعية، (بما في ذلك على سبيل المثال، وباء

فيروس نقص المناعة البشرية، وشيوع البطالة والفقر، والفرع إزاء عنف الرجل) إلى حدوث تغييرات وأزمات في العلاقات بين الجنسين، تتيح فرصاً جديدة للتدخل.

٧ - بناء التحالفات - هناك أمثلة ولو أنها ليست شائعة، للرجال الذين يعملون معاً من أجل تحقيق العدالة للمرأة (أي نضال الشواذ جنسيا بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وحملة الشريط الأبيض). ويتعين أن تتعلم جماعات الرجال الكثير من الجماعات النسائية؛ ويمكن أن تؤدي هذه الارتباطات إلى تخفيف خطر تبني الرجال الخصائص الذكورية التقليدية، وتقديم توضيح عملي لكيفية تلاقي مصالح الرجل والمرأة (أي في معالجة العنف ضد المرأة).

٨ - مراقبة فعالية البرامج - نظراً للطابع البدائي لمعظم العمل مع الرجل، فإنه ليس هناك إلا عدد قليل من أمثلة البحوث في فعالية البرامج (البرنامج حاء في البرازيل مثلاً). ومن الضروري مواصلة المراقبة، لبيان ما إذا كان يترتب على هذا العمل أي أثر (وفي هذه الحال أي نوع من التأثير)، وتوضيح ما إذا كان تخصيص موارد له يعتبر ذا قيمة.

التحديات بالنسبة للمنظمات الإنمائية

لا تزال الثقافة الأبوية الشائعة في العديد من المنظمات الإنمائية، التي يسيطر فيها الرجل على الدرجات الأعلى، تميل إلى إعاقة التقدم^(٩). وتشير المساهمات في كتاب المساواة بين الجنسين والرجل إلى أنه ينبغي للمنظمات الإنمائية أن تقوم بما يلي:

- استعراض توجيهه ومحتوى البرامج الرامية إلى كفالة تنفيذ النقاط المذكورة أعلاه، والدعاية للمبادرات الإيجابية وتشاؤها؛
- الاحتفاظ بمستويات التمويل الراهنة للعمل المتعلق بالمساواة بين الجنسين مع المرأة، وتوفير تمويل إضافي للعمل مع الرجل؛
- كفالة العمل على تحقيق المساواة بين الجنسين مع المرأة والرجل وفي الفئات المختلطة بين الجنسين حسب الاقتضاء؛
- صياغة أشكال السلوك المنصفة للمرأة على الصعيد المؤسسي في مجال السياسة العامة والمشاريع، ومساعدة الموظفين - وخاصة من الذكور - على إدراك العلاقة بين الدائرتين الشخصية والمهنية؛
- تهيئة المكان المناسب لإجراء حوار مفتوح غير رسمي بشأن المسائل المتعلقة بالمرأة وتبادل وجهات النظر بشأن حياة الأسرة والعلاقات بين الجنسين داخل المكتب وخارجه؛
- تطوير التدشين والتدريب في مجال تحليل شؤون المرأة وتعميم مراعاة شؤون المرأة؛
- تدريب الميسرين الذكور على بناء القدرات؛

- تنفيذ ممارسات العمل كإجازة الأبوة والأمومة وساعات العمل المرنة، وتشجيع كبار المدراء على العمل كممثل أعلى.

الحواشي

- (١) للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر www.oxfamab.org.
- (٢) ركستون س. (٢٠٠٢) الرجل والخصائص الذكورية والفقر في المملكة المتحدة، أكسفورد: أو كسفام بريطانيا العظمى.
- (٣) سويت مان س (١٩٩٧) الرجل والذكورة، ورقة عن التركيز على شؤون المرأة. أكسفورد: أو كسفام بريطانيا العظمى، وتشانت س، غوثمان م (٢٠٠٠) تعميم إدماج الرجل في شؤون المرأة والتنمية، ورقة عمل، أكسفورد: أو كسفام بريطانيا العظمى؛ سويت مان س (٢٠٠١) إشراك الرجل في السياسة العامة والتطبيق فيما يتعلق بدور المرأة في التنمية، ورقة عمل، أكسفورد: أو كسفام بريطانيا العظمى.
- (٤) كوفمان م (٢٠٠٣) إطار الأهداف: مخاطبة الرجال والصبيان وإشراكهم في تعزيز المساواة بين الجنسين ووضع حد للتمييز والعنف القائم على أساس الجنس، يونيسيف. النص الكامل موجود في www.michaelkaufman.com/articles. انظر أيضا لانغ ج (٢٠٠٢) مسائل المرأة هم الجميع: البرمجة مع الرجل لتحقيق المساواة بين الجنسين، تقرير حلقة عمل ١٠-١٢ حزيران/يونيه، أكسفورد: أو كسفام بريطانيا العظمى (متاحة على الموقع www.oxfam.org.uk/what-we-do/issues/gender/gemworkshop.htm).
- (٥) بما في ذلك البرازيل، خطأ! الوثيقة الرئيسية فقط. باكستان، ومنطقة البحر الكاريبي، وتيمور - ليشتي، وجنوب أفريقيا، وجورجيا، وكندا، والمكسيك، والمملكة المتحدة، والهند، واليمن.
- (٦) 'الذكورة المسيطرة' هي مفهوم يعتمد على أفكار غراسكي. وهي تشير إلى العملية الثقافية الفعالة التي تضمن (أو يعتقد أنها تضمن) المركز المسيطر للرجل وإخضاع المرأة. انظر كونيل ر. (١٩٩٥) الذكورة، كمبريدج: مطبعة بوليتي.
- (٧) لويد ت. (١٩٩٧) دعنا نغير الرجال: تطوير العمل مع الصبيان والشباب، لندن: العمل مع الرجال.
- (٨) ركستون: إشراك الرجل في السياسة العامة والتطبيق فيما يتعلق بدور المرأة في التنمية، ورقة عمل لأوكسفام، أكسفورد: أو كسفام بريطانيا العظمى.
- (٩) تشانت س. غوثمان م. (٢٠٠٠) إدماج الرجل في دور المرأة في التنمية؛ ورقة عمل، أكسفورد، أو كسفام بريطانيا العظمى. انظر أيضا لونغوي س. (١٩٩٥) 'وكالة للتنمية كقدر للطبخ: تبخر سياسات النهوض بالمرأة'، في مكدونالد م.، حقوق المرأة والتنمية، ورقة عمل، أو كسفام: أكسفورد.