

النوع الاجتماعي والمساواة والشمول من أجل انتقال عادل في مجال العمل المناخي

دليل السياسات



◀ النوع الاجتماعي والمساواة
والشمول من أجل انتقال عادل
في مجال العمل المناخي
دليل السياسات

◀ شكر وتقدير

تم إعداد هذا الدليل بالتعاون بين فرع النوع الاجتماعي والمساواة والتنوع وبرنامج الوظائف الخضراء في منظمة العمل الدولية. تولت إيمانويلا بوزان وكاميليا رومان تنسيق الدليل وفقاً للترتيب الأبجدي، كما تولتا أيضاً دور التأليف الرئيسي. ويستند هذا العمل إلى بحث أساسي أجرته أليسون برودي وكلوديا مورا ديل فالي وجانيت روبنسون وماريا إيلينا فالنسيا بونس دي ليون. كما استفاد الدليل من مدخلات قيمة ومراجعات ودعم من إيرنا بوسولاكي ودرجي شاف. ونواجه الشكر كذلك لتشيدي كينج ومصطفى كمال غاي على دعمهما العام.

كما استفاد الدليل من مساهمات وتعديلات جوهرية من زملاء يمثلون مجموعة واسعة من الإدارات في المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية ومكاتبها الإقليمية والقطرية:

لورا أدداتي، سارا أندرسون، باز أرانسيريا رومان، كريستينا بيهرندت، أوزجي بيربر آغتاس، سيلين بيترون بيستا، جانا بيشلار، جاي-هي تشانغ، إكاترينا تشوباروفا، ينس ديرينغ كريستنسن، هاي كيونغ تشون، ماتيلدا دالكوست، سينابو ديوف، صان دوي، سيميل إيسيم، إيسندا استروش-بورتاس، فاليريا إسكيفل، هالسيكا غراتشيك، جيني جوستوك، ياسوهيكو كاماكورا، موييون دوديوتسانغ كفاتلي، تاكاكي كيزو، صوفي لامبرت، إيفا ماجورين، أونيتسي كيم ماكومالو، آيا ماتسورا، ليزا مورغان، لين أولسن، إيان أورتون، كارونا بال، كاميليا بيريرا ريجو ميريليس، فيكتور هوغو ريكو، باي سامبو، فالنتينا ستويفسكا، فالنتينا فيرزي، أماندا كلاربييل فيلاتورو، خوسيه لويس فيفيروس أنورف، أليس فوزا، كيران والش.

كما نود أن نعرب عن تقديرنا لجهود جون مالوي الذي حرر الوثيقة وكريستيان تاسو الذي وضع التخطيط والتصميم.

وأخيراً، لم يكن من الممكن إعداد هذا الدليل السياسي لولا الدعم المالي المقدم من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (Sida) والوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) نيابة عن حكومة جمهورية ألمانيا الاتحادية.

◀ مقدمة الدليل

بما أننا نقف عند تقاطع تغير المناخ والتحول البيئي والديناميات الاجتماعية والاقتصادية العالمية، فمن الضروري الاعتراف بالآثار العميقة والبعيدة المدى التي تحدثها هذه الظواهر المعقدة والتي لا حدود لها على عالم العمل، والتي قد تؤدي إلى تفاقم أوجه عدم المساواة القائمة والقصور في العمل اللائق، وتصبح محركاً إضافياً للظلم الاجتماعي والاقتصادي المتزايد.

لذلك يُعد اتخاذ إجراءات عاجلة وطموحة بشأن تغير المناخ أمراً ضرورياً من منظور اجتماعي واقتصادي، حيث يمكن أن يُشكل الانتقال إلى اقتصادات منخفضة الكربون وقادرة على الصمود في مواجهة تغير المناخ محركاً قوياً لتحقيق النمو الاقتصادي وتوفير فرص العمل اللائق. علاوة على ذلك فإن مكاسب الوظائف وخسائرها سوف يكون لهم تأثير على الرجال والنساء وغيرهم من الفئات بشكل مختلف، مما يهدد بإعادة إنتاج أنماط عدم المساواة وتعزيزها بدلاً من الحد منها. فبالفعل تواجه المرأة في سوق العمل فجوات مستمرة في فرص العمل والحماية الاجتماعية والأجور وظروف العمل ومجالات صنع القرار، بالإضافة إلى العبء المتزايد للعمل غير المدفوع الأجر في مجال الرعاية.

إن التحول نحو اقتصاد أكثر اخضراراً لا يؤدي تلقائياً إلى سد أوجه عدم المساواة الحالية بين الجنسين. لذلك يجب أن تكون الاقتصادات الخضراء اقتصادات مراعية للنوع الاجتماعي أيضاً، وعليه لا بد أن تكون سياسات المناخ والانتقال العادل مُصممة خصيصاً لتكون شاملة ومراعية للنوع الاجتماعي. ويتعين على الحكومات وأصحاب العمل والعمال اغتنام هذه الفرصة.

وعليه يهدف هذا الدليل السياسي إلى سد الفجوة المعرفية عن طريق تناول أبعاد النوع الاجتماعي والمساواة في سياسات الانتقال العادل وبرامجه، لتقليل المخاطر الاجتماعية والاقتصادية والبيئية مع دعم العمل اللائق وتعزيز الشمول والإنصاف. ويستند الدليل إلى معايير العمل الدولية، ويتبنى نهجاً يركز على الإنسان وحقوقه واحتياجاته لتحقيق انتقال عادل. ويوضح الدليل مجالات السياسة التسعة للانتقال العادل التي حددتها منظمة العمل الدولية، كما يقدم أمثلة ملموسة لنقاط الانطلاق في العمل. وبشكل عام، يدعو الدليل إلى اتباع نهج متكامل وسياسات متسقة، مع المشاركة الكاملة للمرأة في عمليات صنع القرار وفي التنفيذ.

تشيدي كينج

رئيس فرع النوع الاجتماعي والمساواة والتنوع والشمول، منظمة العمل الدولية

مصطفى كمال غاي

مدير برنامج العمل ذو الأولوية بشأن الانتقالات العادلة نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً، منظمة العمل الدولية

المحتويات

٤	شكر وتقدير
٥	مقدمة الدليل
٧	الاختصارات
٨	الملخص التنفيذي
١٥	المقدمة
٢٠	أولاً: العمل المناخي والعمل اللائق والمساواة بين الجنسين
٢٤	التزام عالمي بانتقال عادل مراعي للنوع الاجتماعي وشامل للجميع
٢٤	الاستفادة من المساهمات المحددة وطنياً لتحقيق الانتقال العادل الأكثر مراعاة لمنظور النوع الاجتماعي وشمولاً
٢٩	الاستفادة من الاستراتيجيات والأطر المتكاملة لتحقيق انتقال عادل مراعي لمنظور النوع الاجتماعي وشامل
٣١	تناول أوجه عدم المساواة الهيكلية لتحقيق انتقال عادل مراعي للنوع الاجتماعي وشامل
٣٣	العمل في مجال الرعاية عند تقاطع مسار المساواة مع الانتقال العادل
٣٥	إطار العمل اللائق في مجال الرعاية «5RS» لوضع عمل الرعاية في صميم قضية التغير المناخي والانتقال العادل
٣٨	ثانياً: تناول قضية المساواة بين الجنسين في سياسات الانتقال العادل
٤٠	المجال السياسي ١: سياسات الاقتصاد الكلي والنمو
٤١	المجال السياسي ٢: السياسات الصناعية والقطاعية
٤٣	المجال السياسي ٣: سياسات المشروعات
٥٠	المجال السياسي ٤: تنمية المهارات
٥٧	المجال السياسي ٥: السلامة والصحة المهنية
٦٠	المجال السياسي ٦: الحماية الاجتماعية
٦٨	المجال السياسي ٧: سياسات سوق العمل والنشطة
٧٢	المجال السياسي ٨: الحقوق
٧٥	المجال السياسي ٩: الحوار الاجتماعي والهيئات المكونة الثلاثة
٨٢	ثالثاً: آفاق قطاعية مختارة بشأن تحقيق انتقال عادل مراعي للنوع الاجتماعي وشامل
٨٣	قطاع الزراعة والغابات
٨٩	قطاعات الرعاية
٩٣	قطاع الطاقة
٩٨	قطاع الطاقة
١٠٣	قطاع إدارة النفايات والاقتصاد الدائري
١٠٨	رابعاً: الترتيبات المؤسسية: نهج متكامل وسياسات متسقة لتحقيق انتقال عادل مراعي للنوع الاجتماعي وشامل
١١٦	خامساً: التمويل الذي يراعي منظور النوع الاجتماعي ويحقق الانتقال العادل
١٢٢	سادساً: الاستنتاجات
١٢٥	المراجع

◀ الاختصارات

سياسات سوق العمل النشطة	ALMP
برامج الاستثمار كثيفة العمالة	EIIP
سيارة كهربائية	EV
صندوق المناخ الأخضر	GCF
الغازات الدفيئة	GHG
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	ICT
المنظمة الدولية لأصحاب العمل	IOE
الاتحاد الدولي لنقابات العمال	ITUC
المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة	MSMEs
المساهمة المحددة وطنيًا	NDC
السلامة والصحة المهنية	OSH
خدمات التشغيل العامة	PES
الاقتصاد الاجتماعي والتضامني	SSE
العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات	STEM
التعليم الفني والتدريب المهني	TVET
اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ	UNFCCC

◀ الملخص التنفيذي

يؤدي تغير المناخ إلى عواقب بعيدة المدى تؤثر على عالم العمل، بما في ذلك فقدان الوظائف والدخل، كما يؤدي إلى زيادة المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة، وانخفاض الإنتاجية. ويتأثر الرجال والنساء بطرق مختلفة، حيث يُرجح أن تكون الفئات التي تعيش في ظل أوضاع هشة، أو تلك التي تعاني الإقصاء والحرمان، هي الأكثر تضرراً. لذلك فإن اتخاذ إجراءات بشأن تغير المناخ يعد جزءاً أساسياً من التنمية المستدامة وعنصراً رئيسياً في الجهود الرامية إلى تعزيز العمل اللائق والحد من الفقر. وعليه يوفر التحول إلى اقتصادات مرنة ومنخفضة الكربون فرصاً لخلق وظائف جديدة وتعزيز الإدماج الاجتماعي، ولكنه يأتي أيضاً مصحوباً بتحديات يجب مواجهتها.

ويمكن تحقيق نتائج منصفة اجتماعياً على مستوى التشغيل، لكن هذا يتطلب تأمينها من خلال جهود سياسية واضحة. ويعني الانتقال العادل تعزيز اقتصادات مستدامة بيئياً بشكل شامل ومراعٍ للنوع الاجتماعي، من خلال خلق فرص عمل لائق والحد من أوجه انعدام المساواة وعدم ترك أي شخص خلف الركب. ويجب أن يستند الانتقال العادل إلى حوار اجتماعي فعال واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وفقاً لمعايير العمل الدولية وحقوق الإنسان.

ويؤكد قرار منظمة العمل الدولية واستنتاجاتها بشأن [الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع](#)، الذي تم اعتماده في عام ٢٠٢٣، على الحاجة إلى اتخاذ إجراءات عاجلة لتعزيز هذا الانتقال. كما يعيد تأكيد [المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع](#) (المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل) باعتبارها مرجعاً أساسياً لصنع السياسات. وتُعد المساواة بين الجنسين والشمول مبادئ توجيهية لتعزيز الانتقال العادل، وينبغي أن تكون مدمجة في كافة الإجراءات والتدابير المتبعة.

أولاً: العمل المناخي والعمل اللائق والمساواة بين الجنسين

تُشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن الانتقال المشترك إلى اقتصادات منخفضة الكربون ودائرية يمكن أن يخلق حوالي ١٠٠ مليون وظيفة جديدة بحلول عام ٢٠٣٠، مع توقع خلق ٢٥ مليون وظيفة في قطاع الطاقة المستدامة و٧٨ مليون وظيفة في قطاع الاقتصاد الدائري، وذلك من خلال التدابير الاجتماعية والاقتصادية الداعمة. ومع ذلك، وسوف تشهد بعض القطاعات مع هذا الانتقال تراجعاً في التشغيل، لا سيما تلك التي تنتج انبعاثات كثيفة، وعليه قد لا تتمكن المرأة، دون اتخاذ تدابير متعمدة شاملة ومراعية للنوع الاجتماعي، من الوصول إلى فرص العمل وزيادة الدخل المرتبطة بهذا الانتقال بالطريقة نفسها التي يستفيد بها الرجال، مما قد يزيد أوجه عدم المساواة بين الجنسين والاستبعاد.

وتعكس المساهمات المُحددة وطنيًا بموجب اتفاق باريس التزامات البلدان بمكافحة تأثيرات تغير المناخ، وهو مدخل حاسم يمكن من خلاله ربط أهداف الانتقال العادل المراعي للنوع الاجتماعي وتدبيره. ومع ذلك، لا تزال معظم المساهمات المُحددة وطنيًا تواجه صعوبة في الربط بين اعتبارات العمل اللائق وأهداف مراعاة منظور النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين، إذ يُشار إليهم غالبًا بشكل منفصل. ولتحقيق توافق بين المساهمات المحددة وطنيًا والانتقال العادل المراعي للنوع الاجتماعي، يتطلب الأمر ما يلي:

- ◀ فهمًا سليمًا للآثار المتباينة التي يمكن أن يحدثها تغير المناخ والعمل المناخي على أسواق العمل من منظور النوع الاجتماعي.
- ◀ الالتزام الصريح بالانتقال العادل والاعتراف بأبعاده المتعلقة بالنوع الاجتماعي وغير ذلك من أبعاد المساواة.
- ◀ الالتزام بإجراءات المتابعة من حيث التنفيذ والحوار الاجتماعي وعمليات إشراك الأطراف المعنية مع ضمان مشاركة المرأة الفاعلة.

وتُعد خطط العمل الوطنية المتعلقة بالنوع الاجتماعي وأطر الانتقال العادل واستراتيجياته وسائل مهمة لتنفيذ المساهمات المُحددة وطنيًا وتحقيق الالتزامات المرتبطة بالانتقال العادل. وفي هذا السياق، تُعتبر هذه الخطط وسيلة قيمة لضمان مراعاة اعتبارات النوع الاجتماعي، إذ يمكن أن توضح بشكل أكبر أبعاد النوع الاجتماعي في عملية الانتقال العادل عبر مجالات سياسية مختلفة وأن تضمن المساواة.

وفي تقاطع جهود العمل المناخي والعمل اللائق والمساواة بين الجنسين، تبرز أهمية دور العمل في مجال الرعاية - سواء أكان مدفوع الأجر أم غير مدفوع - والذي غالبًا ما يتم تجاهله. هذا التجاهل يشمل عدم مراعاة كيفية تأثير عمل الرعاية بتغير المناخ، وكذلك كيفية تحويل وظائف الرعاية لتكون محركًا لخلق فرص عمل للنساء والرجال على حد سواء، مما يُساهم في دعم الانتقال نحو اقتصادات ومجتمعات أكثر اخضرارًا وأكثر مساواة بين الجنسين.

ويمثل الانتقال العادل إلى اقتصاد منخفض الكربون فرصة للاعتراف بأهمية العمل في مجال الرعاية، مع ضرورة الاستثمار في بنيته التحتية العامة وخدماته. حيث يعزز هذا الاستثمار المساواة بين الجنسين في عالم العمل، باعتباره جزءًا أساسيًا من عملية الانتقال. كما يوفر إطار عمل منظمة العمل الدولية للعمل اللائق في مجال الرعاية "5R" توجيهات بشأن وضع سياسات وأطر واستراتيجيات شاملة ومراعية للنوع الاجتماعي لتحقيق انتقال عادل. حيث تهدف هذه التوجيهات إلى الاعتراف بالعمل غير مدفوع الأجر في مجال الرعاية، والحد منه وإعادة توزيعه، بالإضافة إلى مكافأة العاملين في هذا المجال بشكل عادل، مع ضمان تمثيلهم. وتُعتبر هذه العناصر أساسية لخلق وظائف كافية ولاتقة في مجال الرعاية لتلبية الاحتياجات المتزايدة.

ثانيًا: تناول قضية المساواة بين الجنسين في مجالات سياسات الانتقال العادل

يستعرض هذا الدليل المجالات السياسية التسعة المُحددة في المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل. كما يقدم طرقًا لمعالجة المساواة بين الجنسين وتحقيق الشمول من خلال مداخل عملية وخبرات للتعليم.

يمكن أن تُعزز سياسات النمو والاقتصاد الكلي النمو المستدام والتشغيل الكامل والمنتج. كما تدعم هذه السياسات تطوير الطاقة المتجددة والتكنولوجيا الخضراء، بالإضافة إلى تطوير البنية التحتية المقاومة للمناخ، وتعزيز الاستثمارات في رأس المال البشري وتنمية المهارات اللازمة للانتقال. وتعتبر سياسات الاقتصاد الكلي المراعية للنوع الاجتماعي سياسات مالية ونقدية تُعزز النتائج الإيجابية للمساواة بين الجنسين من خلال تدابير مُحددة لدعم النساء

والفتيات في مجالات السياسة الحاسمة مثل سبل العيش والحماية الاجتماعية والصحة والأمن الغذائي والبنية التحتية العامة والإسكان. وفي حين تُعزز هذه الأدوات التحول نحو اقتصادات أقل انبعاثًا، يمكن أيضًا استخدامها لتعزيز الوصول إلى فرص اقتصادية أفضل وأسواق عمل أكثر شمولًا.

كما يمكن الاستفادة من السياسات والاستراتيجيات الصناعية والقطاعية لتحفيز الطلب والاستثمار وتنمية الصناعات والقطاعات ذات الصلة بتخصير الاقتصادات، فضلًا عن تعزيز القدرة على التكيف. حيث تُسهم هذه السياسات في تعزيز الابتكار ودعم النمو وتنويع الاقتصاد وخلق فرص العمل في المناطق والمجتمعات التي قد تشهد فيها سبل عيش العمال أشد التأثيرات الناجمة عن تغير المناخ والانتقال. ومن الممكن أن تعمل السياسات الصناعية والقطاعية على تعزيز مسارات التغيير الهيكلي الأخضر ودعم خلق فرص العمل اللائق التي تعزز تحقيق المساواة بين الجنسين وتحسين الإنتاجية، مما يوفر عملاً لائقًا للنساء والرجال.

ومن خلال التركيز على التركيبة القطاعية للقوى العاملة، تستطيع هذه السياسات توسيع إتاحة فرص العمل للنساء في المجالات الحيوية للاقتصاد، من خلال تناول قضية الفصل المهني على أساس النوع الاجتماعي في سوق العمل الذي غالبًا ما يحصر النساء في أعمال ذات أجور منخفضة. كما أن هناك حاجة في القطاعات البيئية، التي تتسم بدرجة عالية من عدم التنظيم، مثل إدارة النفايات، إلى تدابير مُستهدفة لتناول القصور في العمل اللائق في الوظائف غير المنظمة ذات الجودة المنخفضة، والتي تهيم عليها النساء والفئات المهمشة. وتوفر المشاركة في حوار اجتماعي شامل على المستوى القطاعي فرصًا لجعل السياسات القطاعية مراعية للنوع الاجتماعي وعادلة.



وتُعتبر المشروعات محركات مهمة للنمو في القطاعات الخضراء، إذ تخلق فرصًا للعمل، وتعزز الابتكار وزيادة الإنتاجية، وتسهم في التخفيف من آثار تغير المناخ والتكيف معه من خلال تبني عمليات إنتاج ونماذج أعمال أكثر نظافة ومرونة. وتميل رائدات الأعمال إلى التركيز على المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، ويشاركن في القطاعات المعرضة بشدة للتغيرات المناخية، مثل الزراعة والثروة الحيوانية وصيد الأسماك. وتحتاج سياسات المشروعات إلى تناول احتياجات رائدات الأعمال من خلال إزالة الحواجز التي تواجههن في الوصول إلى الموارد مثل التمويل، والمعلومات، والتكنولوجيا، والمهارات. ومن الضروري أيضًا تعزيز بيئة داعمة تتناول احتياجات العمل في مجال الرعاية، وتمنع العنف والتحرش. غير أن الاقتصاد الاجتماعي والتضامني يمتلك القدرة على الحد من أوجه عدم المساواة وتعزيز الشمول الاجتماعي، كما يمكن أن يسهم في دعم تشغيل المرأة أثناء التحول نحو اقتصاد أكثر اخضرارًا، مع ضمان جودة العمل من خلال تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.

وتُشكل **تنمية المهارات** عاملاً حاسماً في تحقيق النمو الاقتصادي وتعزيز الإنتاجية. كما تُعد أداة لتمكين تدابير التخفيف والتكيف، وهي بمثابة وسيلة مركزية لتمكين المستجدين من الوصول إلى سوق العمل، وكذلك تمكين العمال المتأثرين سلبيًا بالتحول المناخي من الوصول إلى الوظائف الجديدة التي تخلقها عملية التحول إلى اقتصادات مرنة منخفضة الكربون، ويمكن أن تكون وسيلة لتحقيق الشمول الاجتماعي. وتُعد المهارات في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات STEM^١ ذات أهمية خاصة لعملية الانتقال، إذ تبين أن نقص هذه المهارات يُشكل عائقاً أمام النمو الأخضر. كما يُعد نقص تمثيل المرأة في هذه المجالات جانباً مهماً من جوانب تشكيل الفجوة بين الجنسين في المهارات. ففي حين أن المهارات قد تكون عاملاً مساهماً في تفاقم أوجه عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل، يمكنها أيضاً أن توفر في الوقت نفسه فرصة فريدة لعكس هذا الاتجاه، مما يتيح للمزيد من النساء الاستفادة بشكل عادل من الوظائف والفرص التي يوفرها التحول المناخي. ولتحقيق هذه الغاية، يُعتبر التعلم مدى الحياة، لا سيما في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، أداة فعالة لمنع الأفراد—لا سيما المرأة والفئات التي تعيش في ظل أوضاع هشّة—من التخلف عن الركب أثناء عملية الانتقال.

كما تؤدي تغيرات المناخ إلى تفاقم المخاطر الحالية وطرح مخاطر جديدة في أماكن العمل. حيث يُسهم ارتفاع درجات الحرارة العالمية في زيادة الإجهاد الحراري، لذا من المتوقع أن ترتبط الظروف المناخية المتغيرة بزيادة التعرض لمجموعة من المخاطر الصحية في مكان العمل. لذلك، من الضروري مراعاة الفوارق بين الجنسين عند وضع سياسات **السلامة والصحة المهنية** المراعية للمناخ واستراتيجيات الوقاية. ويعترف هذا النهج بوجود فروق بين العمال من الجنسين، ويسلط الضوء عليها بهدف تحديد مخاطر السلامة والصحة المهنية وتطبيق حلول فعالة. كما يسلط الضوء على أن التمييز والاختلافات الثقافية واللغوية، وغيرها من أشكال التفاوت، تتداخل مع المخاطر النفسية والاجتماعية، مما يزيد من خطر التعرض للعنف والتحرش في عالم العمل. وتدعو اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠ بشأن القضاء على العنف والتحرش في مكان العمل، والتوصية (رقم ٢٠٦)، ٢٠١٩، إلى تقييم المخاطر وإدارتها في مكان العمل للنظر في العوامل جميعها التي قد تزيد احتمالية العنف والتحرش في عالم العمل.

^١ يشير مصطلح STEM إلى مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

وتعمل **الحماية الاجتماعية** على حماية الأفراد من مخاطر دورة الحياة وصدماتها، لا سيما تلك المرتبطة بتغير المناخ والتغيرات البيئية الأوسع. وتوفر هذه الحماية وسيلة للتصدي للآثار السلبية الناتجة عن الانتقال إلى اقتصاد أكثر اخضرارًا. وغالبًا ما تواجه النساء، لا سيما في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط، معدلات تغطية ومستويات مزايا أقل في مجال الحماية الاجتماعية، إذ هن أكثر عرضة للعمل في ظروف عمل سيئة وغير منظمة. ولضمان عدم تخلف النساء عن الركب في التحول المناخي، يجب تسريع وتيرة الجهود نحو توفير أنظمة حماية اجتماعية شاملة وكافية ومستدامة، بما في ذلك مستويات الحماية الاجتماعية التي تضمن على الأقل الرعاية الصحية للأم والطفل وأساسيات الأمن الاقتصادي لجميع النساء خلال فترة الأمومة.

وتؤدي **سياسات سوق العمل النشطة**، التي تعمل سويًا مع الحماية الاجتماعية، دورًا حيويًا في دعم الأفراد خلال مراحل الانتقال في حياتهم، كما تُسهم في تسهيل التحولات على مستوى الاقتصاد مثل التحول المناخي. وعليه يمكن أن تحقق مجموعة متنوعة من أدوات سياسات سوق العمل النشطة، إذا صُممت بعناية، نتائج إيجابية للنساء في سوق العمل. وتشمل هذه الأدوات، على سبيل المثال، تدابير الحفاظ على الوظائف لمنع النساء من فقدان وظائفهن، وإعانات الأجور التي تتضمن متطلبات لتحقيق التوازن بين الجنسين لدعم إعادة إدماج النساء في سوق العمل، بالإضافة إلى السياسات التي تعزز قابلية تشغيل النساء واستعدادهن لدخول سوق العمل.

إن احترام **حقوق العمل وحقوق الإنسان الأخرى**، وتعزيزها وإعمالها، يُعد أمرًا أساسيًا لتحقيق انتقال عادل، إذ توفر هذه الحقوق أساسًا مهمًا لتناول تأثيرات تغير المناخ على مكان العمل، يجعل عملية الانتقال أكثر إنصافًا وشمولًا. كما يُعد اتباع نهج قائم على مراعاة الحقوق واعتبارات النوع الاجتماعي في العمل المناخي أساسًا لأجندة تحويلية تهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين والإدماج. ولتحقيق انتقال عادل، يجب القضاء على التمييز القائم على النوع الاجتماعي، بما في ذلك جميع أشكال التمييز المتقاطع، وتناول العوائق القانونية التي تحول دون المشاركة المتساوية للمرأة في سوق العمل.

ويتطلب الانتقال نحو اقتصادات مستدامة توافقًا اجتماعيًا قويًا. وعليه يجب أن يكون **الحوار الاجتماعي** الذي يشمل منظمات أصحاب العمل والعمال، بما في ذلك المفاوضات الجماعية، جزءًا أساسيًا من الأطر المؤسسية للتفاوض وصياغة السياسات وتنفيذها على جميع المستويات. ومن الضروري بناء فهم مشترك للمساواة بين الجنسين، واحتياجات النساء العملية والاستراتيجية، بالإضافة إلى احتياجات الفئات الأخرى. كما يمكن أن يوفر الحوار الاجتماعي الثلاثي بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين فرصة لمناقشة استراتيجيات مراعاة المساواة بين الجنسين في تدابير التصدي لتغير المناخ وأدوات السياسة ذات الصلة ويُعتبر ضعف تمثيل المرأة في منظمات أصحاب العمل والعمال، وكذلك في المؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي، تحدّيًا رئيسيًا يحول دون ممارسة الحوار الاجتماعي بفعالية. كما أن تمثيل النساء في مجالات النقاش والتفاوض حول قضايا المناخ وتصميم السياسات وتنفيذ المشاريع واتخاذ القرارات المتعلقة بتخصيص الميزانية لا يزال ضعيفًا. لذا، ثمة حاجة ماسة إلى تحقيق قيادة متوازنة بين الجنسين، مع وجود كتلة حرجة من النساء في مواقع صنع القرار، لضمان أن تعكس سياسات التصدي لتغير المناخ احتياجات المرأة ووجهات نظرها، وأن تكون هذه السياسات تحويلية، وتُمكن المرأة والفئات الأخرى غير الممثلة.

ثالثاً: آفاق قطاعية مختارة بشأن تحقيق انتقال عادل مراعي للنوع الاجتماعي وشامل

نظراً للتأثيرات المُحددة لتغير المناخ على القطاعات المختلفة والديناميات القطاعية المرتبطة بالنوع الاجتماعي والعمل اللائق أثناء عملية الانتقال، تُعتبر النهج القطاعية جزءاً أساسياً من سياسات الانتقال العادل. ويُناقش هذا القسم من الدليل التحديات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والشمول، ويستعرض سبل المضي قدماً نحو تحقيق انتقال عادل يراعي النوع الاجتماعي في مجموعة مختارة من القطاعات، بما في ذلك الزراعة والغابات والعمل في مجال الرعاية والطاقة والنقل وإدارة النفايات.

رابعاً: الترتيبات المؤسسية: نهج متكامل وسياسات متسقة لتحقيق انتقال عادل مراعي للنوع الاجتماعي وشامل

تتطلب عملية تناول العلاقة بين النوع الاجتماعي والبيئة والعمل نهجاً متكاملًا يشمل الحكومة بأسرها لصنع السياسات وتنفيذها. ويوضح هذا القسم من الدليل أهمية الآليات المؤسسية للتنسيق بين القطاعات المختلفة عبر الوزارات، مما يتحدى النهج «الانفرادية» في الحوكمة. كما يناقش أهمية تنمية القدرات لدى الحكومة والشركاء الاجتماعيين والأطراف المعنية الرئيسية لضمان ترجمة الالتزامات المتعلقة بالنوع الاجتماعي والانتقال العادل إلى تصميم سياسات فعّالة وتنفيذها.

وتبدأ معالجة قضايا النوع الاجتماعي في إطار سياسات الانتقال العادل بقاعدة أدلة تستند إلى معلومات إحصائية سليمة وفقاً للمعايير الإحصائية الدولية. لذلك، يناقش هذا القسم من الدليل كيفية معالجة فجوات البيانات المتعلقة بالنوع الاجتماعي وغيرها من الخصائص الشخصية، مثل الإعاقة والانتماء العرقي، ويؤكد على أهمية تحليل نتائج التشغيل الناجمة عن السياسات المناخية التي تراعي تأثيرات النوع الاجتماعي.

خامساً: النوع الاجتماعي وتمويل الانتقال العادل

يتطلب الانتقال العادل تمويلًا كافيًا. فإن حجم الاحتياجات المتنوعة من التمويل من أجل تحقيق الانتقال العادل، إلى جانب القيود المفروضة على الحيز المالي وزيادة نقاط الضعف المرتبطة بالديون في العديد من البلدان النامية، يستلزم الجمع بين مصادر التمويل العامة والخاصة والمحلية والدولية. وتُشكل مجموعة من الجهات الفاعلة في النظام المالي أهمية حاسمة لضمان توفير التمويل اللازم للانتقال العادل الذي يراعي النوع الاجتماعي، ويكون شاملاً للجميع. ويجب على الحكومات دمج مبادئ الانتقال العادل في استراتيجياتها التمويلية والاستثمارية وعمليات الميزانية الخاصة بها، مع الحرص على أن يتم ذلك بطريقة تراعي الاعتبارات المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

وفيما يتعلق بالقطاع الخاص، يعني ذلك دمج مبادئ الانتقال العادل تدريجيًا في استراتيجياته وعملياته ومنتجاته. ويمكن أن يُسهم تعزيز بنية التمويل المستدام من خلال التركيز على العناصر المتعلقة بالاستدامة الاجتماعية وعلاقتها بالبيئة، مثل المساواة بين الجنسين والشمول، في زيادة جهود التمويل المُخصصة. كما يمكن أن يؤدي التمويل العام الدولي وصناديق المناخ والبيئة دوراً محورياً في تمويل الانتقال العادل وتعزيز أبعاد المساواة بين الجنسين، من خلال دمج منظور النوع الاجتماعي في هياكل التمويل وتسهيل وصول المرأة إلى عمليات و/أو صناديق تمويل المناخ.

وفي الختام، لا يمكن تحقيق طموح وحجم العمل المناخي الذي يحتاجه العالم إلا إذا كان الانتقال عادلاً للجميع، سواء للنساء أو الرجال. ويتطلب ذلك تعظيم النتائج الإيجابية على مستوى التشغيل، وعلى المستوى الاجتماعي، مع تقليل وتناول الآثار السلبية المحتملة. كما يستدعي الأمر تحقيق انتقال عادل يوفر عملاً لائقاً ولا يترك أحداً خلف الركب، من خلال تعزيز المساواة بين الجنسين والشمول بشكل منهجي في جميع الجوانب. وعليه يُسلط هذا الدليل الضوء على العديد من المداخل الرئيسية لتعزيز انتقال عادل يراعي النوع الاجتماعي، ويعتمد على سياسات قوية قائمة على بيانات تقاطعية ومُصنفة حسب الجنس، بالإضافة إلى الحوار الاجتماعي وإشراك الأطراف المعنية، مع ضمان اتساق السياسات والتركيز على مراعاة النوع الاجتماعي والمساواة في صميمها.

وينبغي أن تأخذ سياسات المناخ في الاعتبار التأثيرات المترتبة على مستوى التشغيل والمستوى الاجتماعي من منظور المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، وأن تكون مصحوبة بتدابير تكميلية في مختلف مجالات السياسات لضمان تكافؤ الفرص والمعاملة في جميع عمليات الانتقال العادل. ويتضمن ذلك توفير الحماية الاجتماعية والعمالية الكافية، وتعزيز بيئة داعمة لتحقيق التمكين الاجتماعي والاقتصادي وضمان الحقوق. علاوة على ذلك يجب أن تستند هذه السياسات إلى بيئة داعمة لتعزيز المساواة بين الجنسين والشمول، بما في ذلك من خلال صياغة سياسات وخدمات الرعاية وتنفيذها وتمويلها.

ونأمل أن يوفر هذا الدليل المعرفة والممارسات اللازمة لتمكين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والأطراف المعنية الأخرى من اتخاذ إجراءات ملموسة لتحقيق انتقال عادل يضع العدالة الاجتماعية للجميع في صميمه. وتلتزم منظمة العمل الدولية بتكثيف جهودها لتعزيز تحقيق انتقال عادل يراعي النوع الاجتماعي ويكون شاملاً، ولا يترك أحداً يتخلف عن الركب.



المقدمة

إن تغير المناخ له عواقب بعيدة المدى على عالم العمل. على سبيل المثال، تُشكل درجات الحرارة العالمية المتزايدة تهديدات لسلامة العمال وصحتهم، مما يؤدي إلى خسائر في الإنتاجية (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩ هـ). وتشهد حدة هذه الآثار على الفئات والسكان الذين يعيشون بالفعل في أوضاع هشة ومناطق ضعيفة اجتماعيًا وجغرافيًا. كما تُشكل التأثيرات الملحوظة والمتوقعة لتغيرات المناخ والبيئة غير المخففة تهديدًا مباشرًا للإنجازات التي تحققت في مجال الحد من الفقر، وتوفير فرص العمل اللائق، وتحقيق المساواة بين الجنسين، وتعزيز الشمول والعدالة الاجتماعية (الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ، ٢٠٢٢). وإذا تُركت آثار تغير المناخ دون تخفيف، فقد تدفع ما يصل إلى ١٣٢ مليون شخص إلى برائن الفقر المدقع بحلول عام ٢٠٣٠ (جافينو وآخرون، ٢٠٢٠). ويتأثر الرجال والنساء بشكل مختلف بتغير المناخ (الأمم المتحدة، مجلس حقوق الإنسان، ٢٠١٩؛ مصرف التنمية للبلدان الأمريكية ومنظمة العمل الدولية، ٢٠٢٠؛ عمر وكابالدو، ٢٠٢٣). ويعود ذلك إلى ضعف الوضع الاجتماعي والاقتصادي للمرأة على مر التاريخ حيث غالبًا ما تكون لدى النساء وصول محدود إلى عمليات صنع القرار والموارد البيئية والاقتصادية، بالإضافة إلى حقوق فردية مقيدة (غانا، وزارة البيئة والعلوم والتكنولوجيا والابتكار، ووزارة شؤون النوع الاجتماعي والأطفال والحماية الاجتماعية، ٢٠٢١). ومع اعتماد ١,٢ مليار وظيفة على مستوى العالم على خدمات النظم الإيكولوجية والمناخ المستقر (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨ د)، يصبح العمل على التصدي لآثار تغير المناخ أمرًا ضروريًا لأجندة العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة والمساواة بين الجنسين.

ومع بدء البلدان في مختلف مناطق العالم في اتخاذ التدابير اللازمة للحد من انبعاثات غازات الدفيئة وتعزيز القدرة على التكيف مع تغير المناخ، ستحدث خسائر في الوظائف، لا سيما في قطاعات الوقود الأحفوري، ولن يتم بالضرورة خلق وظائف جديدة في نفس أماكن العمل وفي نفس الوقت. لذا سيتطلب انتقال العمال من الوظائف القديمة إلى الجديدة تغييرات كبيرة في مجموع المهارات. وقد تواجه المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة قيودًا في قدرتها على الاستفادة من الفرص المتاحة في التحول نحو اقتصادات أكثر خضرة. ومع ذلك، فإن التحول إلى اقتصادات منخفضة الكربون وقادرة على التكيف مع تغير المناخ يوفر أيضًا فرصًا هائلة. فمن المتوقع أن يتم خلق ٢٥ مليون وظيفة بحلول عام ٢٠٣٠ من خلال التدابير المتعلقة بالطاقة وحدها (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨). كما أن التدابير المتعلقة بكفاءة الطاقة والموارد يمكن أن تدعم مكاسب الإنتاجية وتوفير التكاليف (مؤسسة التمويل الدولية، ٢٠١٧).

بيد أن ثمة خطر يتمثل في عدم استفادة جميع الفئات بالتساوي من الانتقال، فبعض الفئات قد تتخلف عن الركب. لذا دون تدخلات مستهدفة ومنسقة على نحو جيد، قد لا تتمكن النساء من الوصول إلى الوظائف ومكاسب الدخل المرتبطة بالانتقال والاستفادة منها بنفس الطريقة التي يتمكن بها الرجال، مما قد يؤدي إلى تفاقم أوجه عدم المساواة بين الجنسين والاستبعاد (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣ ب). ودون مراعاة العمل المناخي لاعتبارات النوع الاجتماعي وضمان شموليته، يظهر خطر اتساع الفجوات وتراجع الإنتاجية وزيادة الظلم الاجتماعي.

ولن يتسنى للعديد من النساء والرجال جني فوائد الانتقال إلى اقتصادات منخفضة الكربون وقادرة على التكيف مع المناخ على نحو تلقائي ما لم نوضع استراتيجيات وإجراءات متمعمة وتنفيذها لتحقيق نتائج اجتماعية واقتصادية إيجابية.

إن الاعتراف بأن هذه الاستراتيجيات والإجراءات يجب أن تكون مراعية للنوع الاجتماعي وشاملة يُعد جوهر مفهوم الانتقال العادل. ويعني الانتقال العادل تعزيز الاقتصادات المستدامة بيئياً بطريقة شاملة، من خلال خلق فرص العمل اللائق، والحد من أوجه عدم المساواة، وعدم ترك أحد خلف الركب (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣هـ). كما يتضمن الانتقال العادل تعظيم الفرص الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بالعمل المناخي والبيئي، بما في ذلك خلق بيئة مواتية تدعم المؤسسات المستدامة، مع تقليل التحديات وإدارتها بعناية. وينبغي أن يستند الانتقال العادل إلى الحوار الاجتماعي الفعال واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، كما يجب أن يتوافق مع معايير العمل الدولية وحقوق الإنسان. ويُعتبر تحقيق الانتقال العادل وسيلة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة، إذ يجمع بين أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية بطريقة متكاملة. كما يُشكل الانتقال العادل عاملاً حاسماً في تمكين العمل المناخي الطموح، إذ إنه شرط لتأمين الدعم الواسع النطاق للتحويلات السريعة والبعيدة المدى اللازمة لتحقيق الاستقرار المناخي والتكيف مع آثاره.

ويُحدد اتفاق باريس لعام ٢٠١٥^٢ الأهداف والالتزامات الدولية الرئيسية بشأن تغير المناخ. حيث يُقر في ديباجته الاتفاق بضرورة «الانتقال العادل للقوى العاملة وخلق فرص عمل لائق ووظائف جيدة وفقاً لأولويات التنمية المُحددة وطنياً». كما يسلط الاتفاق الضوء على حقوق الإنسان وأبعاد النوع الاجتماعي والمساواة في العمل المناخي، مشيراً إلى الحاجة لأن «تنظر الأطراف في التزاماتها الخاصة بحقوق الإنسان، والحق في الصحة، وحقوق الشعوب الأصلية والمجتمعات المحلية والمهاجرين والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة والفئات التي تعيش في ظل أوضاع هشّة، والحق في التنمية، فضلاً عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والإنصاف بين الأجيال».

ويؤكد قرار منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢٣ واستنتاجاتها بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، الذي أقرته ١٨٧ دولة عضو في منظمة العمل الدولية، الحاجة إلى اتخاذ إجراءات عاجلة لتعزيز الانتقال العادل. ويؤيد القرار المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (المشار إليها فيما بعد باسم «المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل») باعتبارها مرجعاً رئيسياً لصنع السياسات. وتحدد هذه المبادئ التوجيهية وتقدم مداخل سياسية محتملة لتكون بمثابة أساس لتعزيز الانتقال العادل، مع تسليط الضوء على ضرورة معالجة قضايا النوع الاجتماعي والمساواة في السياسات والبرامج.

وفي حين وجود زخم متزايد حول فكرة الانتقال العادل، وأن المساواة بين الجنسين والشمول يشكلان جزءاً أساسياً من هذا الانتقال، فإن التعبير المنهجي عنهما في التدابير السياسية لا يزال غير متسق. وتمثل التغييرات بعيدة المدى التي يمكن أن يدفع بها العمل المناخي في هياكل الاقتصاد وأسواق العمل فرصة فريدة لتحويل عدم المساواة الاجتماعية الراسخة، بما في ذلك الفوارق بين الجنسين وأشكال التمييز المتقاطع الأخرى. ولكن لن يتحقق ذلك إلا إذا تم تناول قضايا المساواة بين الجنسين والشمول بشكل مدروس في جميع مراحل صنع القرار، وتصميم السياسات وتنفيذها.

^٢ النص الكامل لاتفاق باريس متوفر في الرابط أدناه:

ويهدف هذا الدليل السياسي إلى تعزيز فهم العلاقة بين تغير المناخ والنوع الاجتماعي والمساواة والشمول والعمل اللائق، والعمل على معالجتها.

وقد صُمم لدعم الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال ومجموعات النساء والأطراف المعنية الأخرى من خلال تقديم رؤى سياسية مستندة إلى الممارسات التي تسهم في تحقيق انتقال عادل يراعي النوع الاجتماعي ويكون شاملاً.

كما يسعى هذا الدليل إلى دعم صياغة السياسات وتنفيذها بهدف تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل من خلال خطة التحول، كما هو موضح في إعلان مئوية منظمة العمل الدولية (٢٠١٩)، وتدعمه كذلك في [الاستراتيجية الشاملة والمتكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها](#) (٢٠٢١).

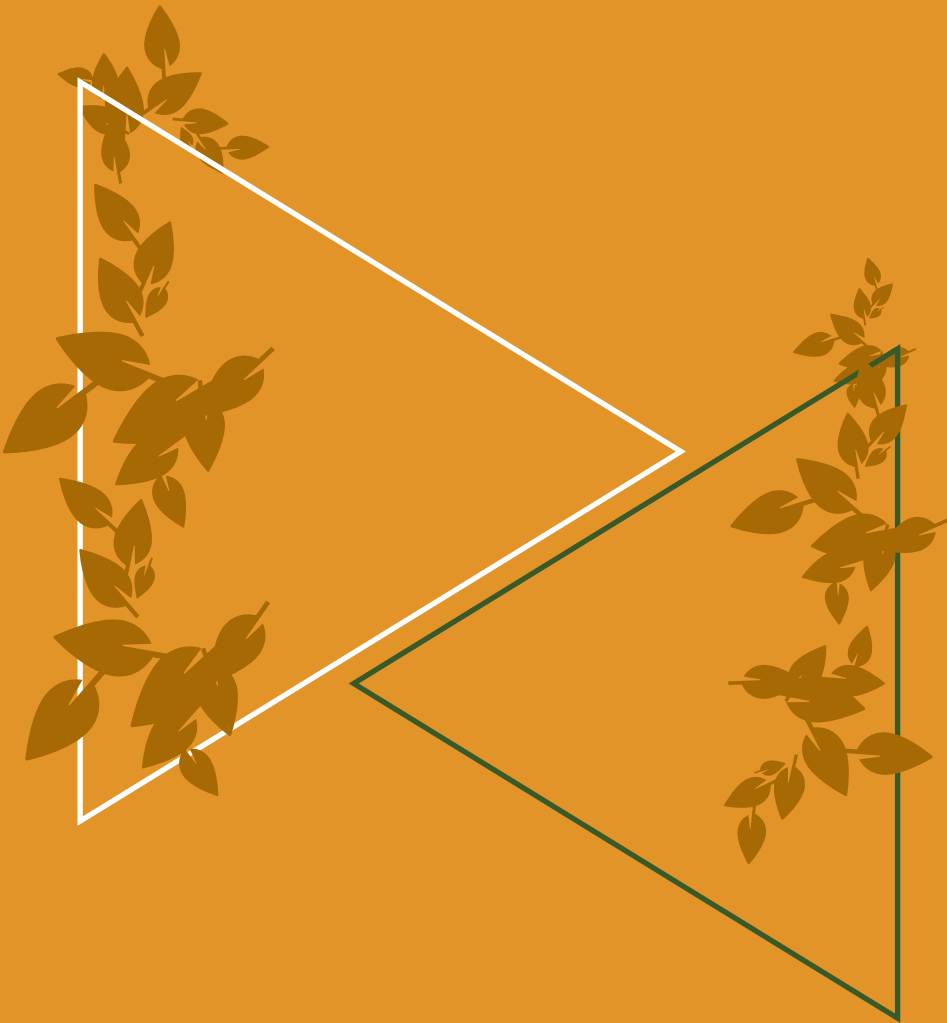
مخاطر تغير المناخ وفرص وإجراءات الانتقال العادل



ويستند هذا الدليل إلى المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٥)، التي تؤكد على أهمية مراعاة بُعد النوع الاجتماعي في مواجهة العديد من التحديات والفرص البيئية، فضلاً عن قرار منظمة العمل الدولية واستنتاجاتها بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (منظمة العمل الدولية، ط) والذي يدعو إلى انتقال عادل يراعي النوع الاجتماعي ويكون شاملاً. ويرتكز النهج المستخدم في التحليل والحلول المقترحة في هذا الدليل إلى الحاجة الأساسية لتناول الأسباب الجذرية لعدم المساواة بين الجنسين وأبعاد عدم المساواة الأخرى داخل المجتمعات، وذلك من خلال تحويل الأدوار والمعايير الضارة المتعلقة بالنوع الاجتماعي وأنماط الإقصاء وعلاقات القوة غير المتكافئة لتحقيق مختلف جوانب المساواة. ومن المهم ملاحظة أنه في حين أن الانتقال العادل يرتبط بالعمل المناخي وتدابير التصدي للتحديات البيئية الأخرى، مثل فقدان التنوع البيولوجي والتلوث، يركز هذا الدليل بشكل أساسي على الانتقال العادل في سياق التدابير المتعلقة بتغير المناخ. ورغم أن بعض الاعتبارات والتوصيات العامة الناشئة عن هذا الدليل قد تكون قابلة للتطبيق فيما يخص السياسات البيئية الأخرى، **فلكل تحدٍ بيئي ديناميكيات خاصة به متعلقة بالمساواة**، والتي يجب أخذها في الاعتبار عند التعامل مع أي تحدٍ بيئي.

وفي الفصل الأول، يُبرز الدليل بعض التأثيرات الرئيسية التي يُخلّفها تغير المناخ على المجتمعات والاقتصادات. ويتناول بشكل مفصل العلاقة بين العمل المناخي والعمل اللائق والمساواة بين الجنسين والشمول، مُبرزاً الحاجة إلى تدخلات متعمدة لتناول أوجه انعدام المساواة في عملية التحول نحو اقتصادات أكثر خضرة. كما يُسلط الضوء على دور المساهمات المحددة وطنياً، وأطر الانتقال العادل واستراتيجياته، ونُهج المساواة في ضمان تحقيق انتقال عادل للجميع. أما الفصل الثاني، فيُحدد مجموعة من مجالات السياسات الواردة في المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل، ويُقدّم مداخل وأمثلة لمراعاة الاعتبارات المتعلقة بالنوع الاجتماعي ضمن الأدوات السياسية في هذه المجالات.

ويقدم الفصل الثالث رؤى حول القطاعات الاقتصادية التي تُشكل أهمية بالغة في عملية الانتقال العادل. ويُشير إلى قطاع الرعاية باعتباره قطاعاً اقتصادياً مهماً، إذ يتمتع بإمكانية خلق فرص عمل بديلة خلال عملية الانتقال. ويركز الفصلان الرابع والخامس على الحاجة إلى اتباع نهج متسق ومتكامل لتحقيق انتقال عادل يراعي النوع الاجتماعي ويكون شاملاً، مع التأكيد على ضرورة إعطاء الأولوية للاستثمارات في هذا النوع من الانتقال. وأخيراً، يُقدّم الفصل السادس استنتاجات شاملة موجزة تُلخص النقاط الرئيسية.



أولاً: العمل المناخي والعمل اللائق والمساواة بين الجنسين



يُشير تغير المناخ إلى التحولات طويلة الأجل في درجات الحرارة وأنماط الطقس، مما يؤدي إلى حدوث عواقب على النظم البيئية للكوكب والاقتصادات وصحة الأفراد ورفاههم، كما له تأثيرات على مناطق واقتصادات مختلفة (الأمم المتحدة، دون تاريخ). ولتلبية هذا التحدي، يتم تنفيذ مجموعة من التدابير المهمة. ويُشير العمل المناخي إلى أي سياسة أو تدبير أو برنامج يُعتمد لمكافحة تغير المناخ وآثاره، ويتألف بشكل عام من تدابير للتخفيف أو التكيف أو مزيج من الاثنين معاً (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٢٣ ب).

ويشير التخفيف من آثار تغير المناخ إلى التدخلات التي تهدف إلى الحد من مصادر انبعاثات الغازات الدفيئة^٣ أو تعزيز مصارفها (الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ، ٢٠٠١). وبعبارة أخرى، يُقصد بالتخفيف تجنب انبعاث الغازات الدفيئة ووصولها إلى الغلاف الجوي والتقليل منها، وهي المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري والمسؤولة عن تغير المناخ. ويشمل التخفيف التدابير الرامية إلى:

- ◀ فك الارتباط بين الأنشطة الاقتصادية والانبعاثات، على سبيل المثال من خلال تحسين كفاءة الطاقة.
- ◀ التحول من خلال التوقف عن استخدام الوقود الأحفوري الانتقال إلى استخدام مصادر الطاقة المتجددة.
- ◀ تغيير الممارسات الزراعية للحد من بصمتها الكربونية.
- ◀ وقف إزالة الغابات وزيادة التشجير.

ويُشير مصطلح التكيف مع تغير المناخ إلى إجراء تعديلات في الأنظمة الطبيعية أو البشرية استجابة للمحفزات المناخية الفعلية أو المتوقعة أو آثارها، والتي تخفف الضرر أو تسمح باستغلال الفرص المفيدة (الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ، ٢٠٠١). ويشمل هذا، من بين أمور أخرى:

- ◀ بناء البنية التحتية مثل الجدران البحرية أو أنظمة الحماية من الفيضانات.
- ◀ تنويع الاقتصاد بما يتناسب مع الظروف المناخية المتغيرة.
- ◀ اتخاذ تدابير للحفاظ على المياه لمواجهة ندرة المياه.
- ◀ تغيير المدخلات الزراعية والممارسات الزراعية للاستجابة لأنماط الطقس المتغيرة.

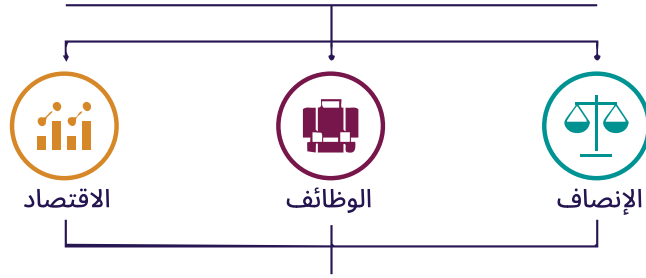
وتتطلب تدابير التخفيف والتكيف تغييرات واسعة النطاق في أنماط الإنتاج والاستهلاك على مستوى اقتصاداتنا ومجتمعاتنا. وتستلزم هذه التدابير تحولات في هيكل الاقتصادات، إذ ستتمو بعض القطاعات بينما ستتقلص أخرى. وستشمل هذه التدابير تغييرات في مواد الإنتاج وعملياته، بما في ذلك التكنولوجيات المستخدمة، وبالتالي ستؤدي إلى تحولات فيما يتعلق بتنمية المهارات. وقد تواجه الوظائف التي سيتم خلقها أو تغييرها أثناء عملية الانتقال إلى اقتصادات مرنة ومنخفضة الكربون قصورًا في العمل اللائق، بما في ذلك فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية والعمالية واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

ويتأثر كل من النساء والرجال - بكل تنوعاتهم - بشكل مختلف بإجراءات التخفيف والتكيف، وتتشكل قدرتهم على المساهمة في حلول المناخ والاستفادة منها من خلال وضعهم الاجتماعي - مثل مستواهم التعليمي ووضعهم المهني والتقسيم بين العمل المدفوع الأجر وغير المدفوع الأجر بناء على النوع الاجتماعي.

^٣ «غازات الدفيئة هي غازات موجودة في الغلاف الجوي للأرض تحبس الحرارة من الشمس وتحافظ على دفء كوكبنا. ومنذ بداية العصر الصناعي، أدت الأنشطة البشرية إلى إطلاق مستويات خطيرة من الغازات الدفيئة، مما تسبب في الاحترار العالمي وتغير المناخ» (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٢٣ ب). إن انبعاثات غازات الدفيئة «التي تنتج عن استخراج الوقود الأحفوري وحرقه تسهم أسهمًا كبيرًا في تغير المناخ وتلوث الهواء» (منظمة الصحة العالمية، دون تاريخ).

تأثيرات تغير المناخ وأطر واستراتيجيات الانتقال العادل والشامل والمستجيب للنوع الاجتماعي

تأثيرات التغير المناخي والبيئي على بنية



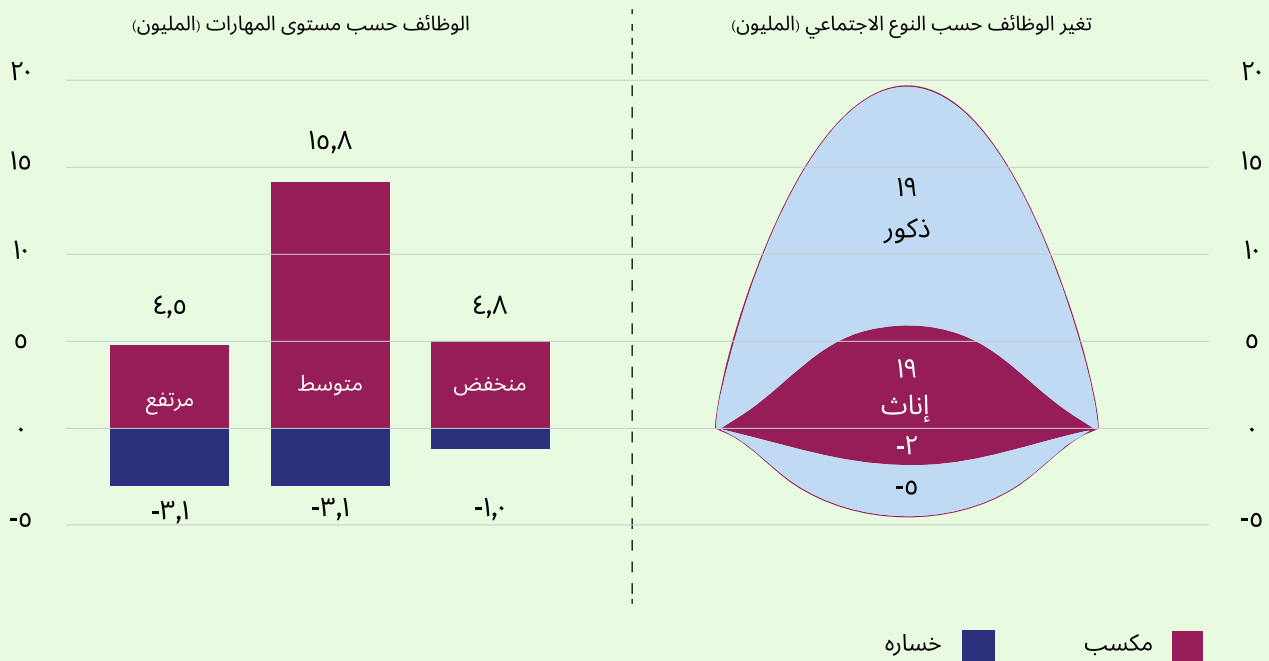
الاستجابات للتغير المناخي والبيئي



اقتصادات أكثر اخضرارًا وشمولاً مع العمل اللائق والمساواة بين الجنسين

فعلى سبيل المثال، تقدر منظمة العمل الدولية (٢٠١٩ ج) أنه مع التدابير الاجتماعية والاقتصادية الداعمة، قد يؤدي التحول المشترك إلى اقتصادات منخفضة الكربون ودائرية إلى خلق حوالي ١٠٠ مليون وظيفة بحلول عام ٢٠٣٠، بما في ذلك ما يقرب من ٢٥ مليون وظيفة في سيناريو الطاقة المستدامة وحوالي ٧٨ مليون وظيفة في سيناريو الاقتصاد الدائري. ومع ذلك، سيحدث انخفاض في مستوى التشغيل في قطاعات معينة. وستؤثر مكاسب الوظائف وخسائرها على النساء والرجال تأثيراً متبايناً، مما يخطر بإعادة إنتاج أنماط عدم المساواة ما لم يتم وضع تدابير مخصصة. ويشير الشكل ١ إلى أن معظم الوظائف التي ستتوفر أثناء عملية الانتقال إلى استخدام الطاقة المستدامة ستتركز في المهن متوسطة المهارة التي يهيمن عليها الذكور، مما قد يترك النساء والفئات الأخرى خلف الركب ما لم يتم أخذ تنمية المهارات الشاملة والمراعية للنوع الاجتماعي ومجموعات أخرى من سياسات التنمية في الاعتبار.

الشكل ١. مكاسب الوظائف وخسائرها في سيناريو استدامة الطاقة حتى عام ٢٠٣٠، حسب مستوى المهارة والنوع الاجتماعي (مليون فرد)



المصدر: منظمة العمل الدولية (٢٠١٩ ج)

ولكي يساهم هذا الانتقال في توفير عمل لائق وتحقيق عدالة اجتماعية، ويصبح وسيلة للحد من الفقر بالنسبة للرجال والنساء بكل تنوعهم، يجب أن تعكس سياسات التخفيف من تغير المناخ والتكيف معه الاهتمام بتأثيراتها على مستوى العمل اللائق والمساواة بين الجنسين والشمول- والتفاعل بينها - وأن تُستكمل بسياسات مناسبة في مجالات التشغيل والعمالة والنوع الاجتماعي والمساواة، على أن تعمل جميعها بتآزر.

وبعبارة أخرى، يجب أن تكون سياسات التخفيف والتكيف جزءًا من جهد متكامل لتحقيق انتقال عادل مراعي للنوع الاجتماعي وشامل للجميع. ولتحقيق ذلك، ثمة حاجة إلى التزامات قوية تركز على النوع الاجتماعي وجميع أبعاد المساواة في سياق العمل المناخي. ويجب أن تتوافق الاستراتيجيات والأطر الوطنية، لا سيما تلك المتعلقة بالانتقال العادل، مع مبادئ المساواة بين الجنسين والشمول، وأن تُمنح الحيز والأهمية اللازمين. وعلى الرغم من أن التقدم كان غير متكافئ، ثمة بعض التطورات الواعدة.

التزام عالمي بانتقال عادل مراعي للنوع الاجتماعي وشامل للجميع

يؤكد قرار منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢٣ واستنتاجاتها بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئيًا للجميع، على الحاجة إلى اتخاذ إجراءات عاجلة لتعزيز الانتقال إلى اقتصاد أكثر اخضرارًا. ويُقر القرار بأن عدم معالجة التغير البيئي والمناخي من شأنه أن يؤدي إلى تفاقم أوجه انعدام المساواة بين الجنسين وغير ذلك من أشكال عدم المساواة والاستبعاد. ويؤيد القرار المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل باعتباره مرجعًا رئيسيًا لصنع السياسات.

كما يؤكد القرار في مبادئه التوجيهية للانتقال العادل أنه «ينبغي تعزيز المساواة بين الجنسين والإدماج الاجتماعي والإنصاف، مع إيلاء اهتمام خاص للشعوب الأصلية والقبلية والفئات الضعيفة» (الفقرة ١٧). كما يُشدد القرار على أهمية ضمان مشاركة الأشخاص المنتمين إلى فئة أو أكثر من الفئات الضعيفة أو الذين يعيشون في ظل أوضاع هشة، بما في ذلك الشعوب الأصلية والقبلية والمجتمعات الريفية، في وضع تدابير الانتقال العادل المراعية لمنظور النوع الاجتماعي والشاملة، والاستفادة منها. وتتحمل الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال مسؤولية صياغة أطر انتقال عادل تراعي النوع الاجتماعي وتكون شاملة ومتكاملة ومتسقة، إلى جانب تنفيذها ورصدها وتقييمها، على أن تكون متوافقة مع السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية ذات الصلة (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣هـ).

الاستفادة من المساهمات المُحددة وطنيًا لتحقيق الانتقال العادل الأكثر مراعاة لمنظور النوع الاجتماعي وشمولاً

المساهمات المُحددة وطنيًا هي خطط العمل المناخي التي تعهدت بها البلدان المُوقعة على اتفاق باريس لعام ٢٠١٥، والتي تُلزمها بأهداف مُحددة وطنيًا في مجالات التخفيف والتكيف (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٢٣ب). وتُعد المساهمات المُحددة وطنيًا أدواتًا غير مُلزمة تهدف إلى الحد من الانبعاثات على المستوى المحلي والتكيف مع آثار تغير المناخ. وهي تشمل عادة أهدافًا وتدابير على الصعيد الوطني، فضلًا عن إجراءات محددة في قطاعات رئيسية من الاقتصاد. ومنذ الجولة الأولى من المساهمات المحددة وطنيًا، تولت أكثر من ١٠٠ دولة تحديث مساهماتها المُحددة وطنيًا، وتم وضع مساهمات مُحددة وطنيًا جديدة، واعتماد عدد متزايد من التعهدات لتحقيق صافي الانبعاثات الصفرية، والاستراتيجيات والقوانين طويلة الأجل.

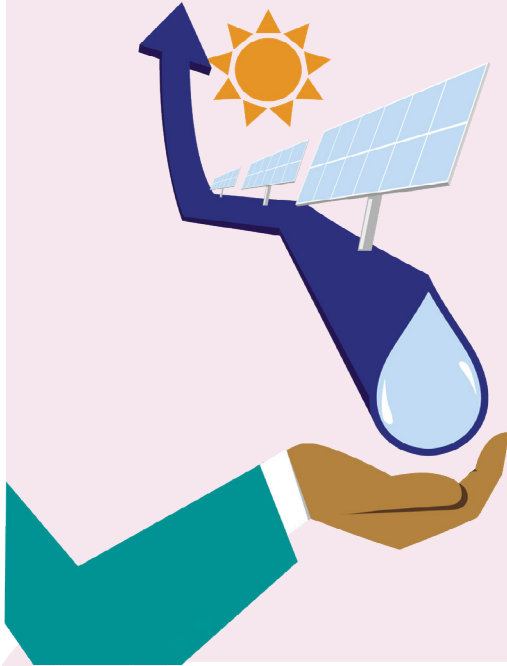
وقد واجهت أغلب البلدان، وفي الجيل الأول من المساهمات المُحددة وطنيًا التي قدمت في عام ٢٠١٥، تحديات في دمج قضايا المساواة بين الجنسين. وكان من بين الأسباب التي أدت إلى هذا الوضع نقص البيانات المصنفة حسب الجنس، والفهم المحدود لكيفية تأثير تغير المناخ بشكل مختلف على النساء والرجال، بالإضافة إلى ضعف مشاركة وزارات البيئة ووحدات التغير المناخي الوطنية مع المؤسسات المعنية بالنوع الاجتماعي.

ويُظهر الجيل الثاني من المساهمات المحددة وطنيًا اهتمامًا أكبر بالمساواة بين الجنسين، مع تطلعات أعلى للعمل، إضافة إلى الالتزامات بتطوير خطط عمل متعلقة بالنوع الاجتماعي. وأبدى عدد متزايد من الدول مستوى أعلى من الالتزام بدمج الشواغل المرتبطة بالنوع الاجتماعي في مجالات السياسات الرئيسية وقطاعاتها، بما في ذلك التكيف مع تغير المناخ والتخفيف من آثاره والاستدامة البيئية والتشغيل والطاقة والنقل والزراعة. على سبيل المثال، قامت ٤٠ دولة أفريقية من أصل ٤١ دولة بتقديم مساهمات محددة وطنيًا مُحدثة في عام ٢٠٢٣ تضمنت اعتبارات النوع الاجتماعي، حيث شملت ٣٤ منها اعتبارات النوع الاجتماعي في سياق التكيف، وأشارت ٢٧ أخرى إلى النوع الاجتماعي في سياق التخفيف (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٢٣).

الأردن: نقل التكنولوجيا لإيجاد حلول تراعي منظور النوع الاجتماعي

تعترف المساهمات الوطنية الأردنية بأن التغيير التحويلي يعتمد على ترجمة الالتزامات إلى إجراءات عملية تعالج الأسباب الجذرية لعدم المساواة والتمييز، بالإضافة إلى التوزيع غير المتوازن للموارد وعلاقات القوة غير المتكافئة والتهميش. وتُقر المساهمات الوطنية الأردنية بالتأثير المختلف لتغير المناخ على النساء والرجال والفتيات والفتيان، وتؤكد على الحاجة إلى تبني حلول تراعي منظور النوع الاجتماعي، بهدف تعزيز قدرة الفئات المختلفة على الصمود في مواجهة تغير المناخ. وتذكر هذه المساهمة المحددة وطنيًا أيضًا ضرورة خلق فرص عمل جديدة في مجالات المهارات الخضراء للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال التعلم والتوعية والتثقيف وكذلك المسارات والفرص المهنية في مجال الإدارة التي توفرها بيئات العمل الافتراضية. كما ينبغي اعتبار تدابير التكيف والتخفيف التي تراعي الإعاقة من الأولويات الاجتماعية، بالإضافة إلى طبيعتها الصديقة للمناخ. وتسعى الأردن إلى تعميم منظور النوع الاجتماعي في مجالات السياحة البيئية والطاقة الشمسية وإدارة المياه، وتقديم تدابير ملموسة تراعي منظور النوع الاجتماعي لتوفير خدمات قادرة على التكيف مع تغير المناخ.

المصدر: الأردن، وزارة البيئة، ٢٠٢١.



معالجة قضية المساواة بين الجنسين في المساهمات المحددة وطنيًا: الوضع العالمي الحالي

مقتبس من اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، المساهمات المحددة وطنيًا بموجب اتفاق باريس: تقرير تجميعي أعدته الأمانة العامة، ٢٠٢٣.

«من بين ٧٩ في المائة من الأطراف التي أشارت إلى وجود ترتيبات رسمية للتشاور مع الأطراف المعنية المحلية، أفادت ٩٣ في المائة من الأطراف بأنها أجرت مشاورات وعمليات إشراك بطريقة شاملة وتشاركية. كما أشارت ٨١ في المائة منها تحديدًا إلى إجراء مشاورات تراعي الفوارق بين الجنسين.

«تزداد اعترافات الأطراف بدمج منظور النوع الاجتماعي كوسيلة لتعزيز طموح وفعالية عملها المناخي. فقد قدمت ٧٩ في المائة من الأطراف معلومات تتعلق بالنوع الاجتماعي في مساهماتها المحددة وطنيًا، وأكدت ٣٣ في المائة منها أنها ستأخذ منظور النوع الاجتماعي في الاعتبار عند التنفيذ.

«كما أشار ما مجموعه ٧٩ في المائة من الأطراف إلى وجود ترتيبات رسمية للتشاور مع الأطراف المعنية، بما في ذلك الجمهور العام، والمجتمعات المحلية، والشعوب الأصلية، والهيئات الخاصة، وجمعيات الأعمال والتجارة، ومنظمات المجتمع المدني، وجمعيات الشباب، وجمعيات المرأة، وشركاء التنمية الإقليميين، والأوساط الأكاديمية والمجتمعات البحثية. وأفادت ٩٣ في المائة من هذه الأطراف بأنها أجرت عمليات التشاور والإشراك بطريقة شاملة وتشاركية، بينما أفادت ٥٩ في المائة منهم تحديدًا بإجراء مشاورات تراعي الفوارق بين الجنسين، وأشارت هذه الأطراف إلى وجود مبادئ توجيهية محددة لضمان مراعاة منظور النوع الاجتماعي، مثل المشاورات العامة، مع التأكيد على إدماج الآليات الوطنية المعنية بالنوع الاجتماعي، والمجموعات المعنية بالنوع الاجتماعي والمرأة، والمنظمات غير الحكومية في هذه العملية.

«بينما أشارت ٦٠ في المائة من الأطراف إلى السياسات والتشريعات ذات الصلة، وأكدت ٣٧ في المائة التزام عام بالمساواة بين الجنسين. كما قامت أطراف أخرى بتضمين معلومات حول كيفية دمج منظور النوع الاجتماعي أو التخطيط لتعميمه في تنفيذ المساهمات المحددة وطنيًا. فعلى سبيل المثال، أشارت ٤٠ في المائة من الأطراف إلى استخدام أدوات وأساليب محددة، مثل التحليلات أو التقييمات المتعلقة بالنوع الاجتماعي ومؤشرات النوع الاجتماعي والبيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي والميزانية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي، فيما أدرجت ٥ في المائة النوع الاجتماعي باعتباره معيارًا لتحديد أولويات الأنشطة.

«ومن بين الأطراف التي أشارت إلى النوع الاجتماعي في مساهماتها المحددة وطنيًا، تناولت ٥٤ في المائة هذا الموضوع باعتباره قضية شاملة يجب معالجتها عبر تدابير التكيف والتخفيف، بينما ركزت ١٢ في المائة على التكيف، وأخذ ١٠ في المائة من الأطراف منظور النوع الاجتماعي في الاعتبار بشكل حصري في سياق التكيف.

«وأشارت ٣٣ في المائة من الأطراف إلى خططها المراعية لمنظور النوع الاجتماعي، بينما تناولت ١٩ في المائة العمل المناخي المراعي للنوع الاجتماعي، أو تناولت بشكل عام جوانب النوع الاجتماعي في سياق قطاعات محددة، بما في ذلك الزراعة والطاقة والصحة والمياه والحد من مخاطر الكوارث واستخدام الأراضي وتغيير استخدام الأراضي والغابات والثروة الحيوانية والنفايات ومصائد الأسماك والتعليم.

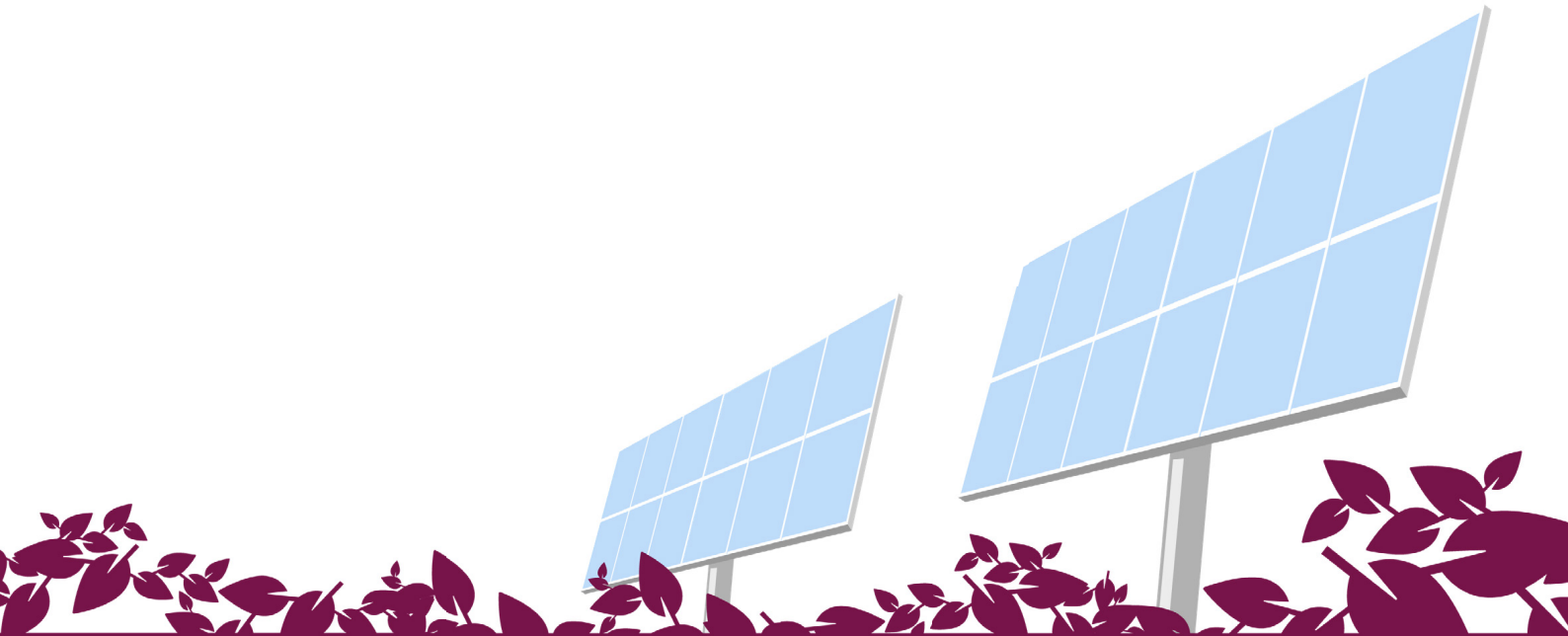
«وفي الوقت نفسه، سلطت ٣٤ في المائة من الأطراف الضوء على أهمية توفير بناء القدرات والتمويل والتكنولوجيا للعمل المراعي لمنظور النوع الاجتماعي وأهمية أن تكون هذه الوسائل التنفيذية مراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي.

«بالإضافة إلى ذلك، أخذت ١٠ في المائة من الأطراف النوع الاجتماعي في الاعتبار حيث إنه يتداخل ضمناً أو صراحةً مع عوامل اجتماعية أخرى، وأخذت ٣٧ في المائة من الأطراف صراحةً في اعتبارها الاحتياجات والمنظورات المختلفة للنوع الاجتماعي، وكذلك اختلاف التأثيرات على تغير المناخ المتميزة حسب النوع الاجتماعي والمساهمات المتعلقة به. كما اعتبرت ٢٦ في المائة من الأطراف النساء فئة ضعيفة، في حين رأت ١٩ في المائة أن النساء أطراف معنية أو عوامل للتغيير، وأخذت ٧ في المائة صراحةً هويات جنسية أخرى في الاعتبار.

المصدر: اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ٢٠٢٣ ج.

وبينما تجاهلت المساهمات المُحددة وطنياً الأولى إلى حد كبير الاعتبارات المتعلقة بالتشغيل والعمالة، فإن المساهمات المحددة وطنياً المحدثة أو الجديدة تتضمن بشكل متزايد إشارات إلى العمل اللائق والانتقال العادل، مما يوفر مساراً رئيسياً لمعالجة الآثار الاجتماعية للعمل المناخي ويسمح باتساق أكبر للسياسات. ومع ذلك، لا يزال التحدي المستمر قائماً في معظم المساهمات المُحددة وطنياً، وهو ربط اعتبارات العمل اللائق/الانتقال العادل وأهداف النوع الاجتماعي والمساواة، إذ يتم الإشارة إليها غالباً بمعزل عن بعضها بعضاً. إن تغير المناخ وسياسات المناخ لها تأثير متعلق بالنوع الاجتماعي على أسواق العمل، والتشغيل والعمالة لهما أهمية كبيرة فيما يتعلق بتدابير النوع الاجتماعي. لذلك، من الأهمية بمكان إرساء هذه الروابط بين المناخ والتشغيل/العمالة والنوع الاجتماعي في المساهمات المُحددة وطنياً نفسها وفي استراتيجيات وأدوات تنفيذها.

ويمكن أن يصبح العمل المناخي وعملية الانتقال العادل مراعيين لمنظور النوع الاجتماعي وشاملين عندما يؤخذ في الاعتبار بشكل منهجي الاختلافات بين ظروف المرأة والرجل، ووضعهما، واحتياجاتهما في كل خطوة من خطوات التنفيذ. تُعرف هذه العملية المنهجية باسم **تعميم مراعاة النوع الاجتماعي**، ويجب أن تشمل: إنشاء بيانات خط الأساس، وعمليات التصميم التشاركية، وتحديد الأهداف والأنشطة والمؤشرات، وأنظمة الرصد والتقييم (شراكة المساهمات المحددة وطنياً، ٢٠٢١). يمكن تحديد تعميم اعتبارات النوع الاجتماعي في جميع الأعمال المتعلقة بالمناخ من خلال مساهمات البلدان المُحددة وطنياً، وربط التزاماتها بحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين، ودمج استراتيجيات تغير المناخ في **خطط العمل التي تراعي النوع الاجتماعي الخاصة بها**. إن إنشاء أنظمة للرصد والمساءلة بشأن الالتزامات المتعلقة بالمساهمات المحددة وطنياً، بما في ذلك مؤشرات المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان، سيتطلب تعميم اعتبارات النوع الاجتماعي وتعزيزها. وفي هذه العملية، من الضروري تضمين **منظور تقاطعي** يعترف بأن لكل فرد تجارب فريدة من التمييز والقمع، وأن أي جانب يمكن أن يؤدي إلى تهميش فئات معينة من الأفراد بسبب خصائصهم الشخصية - مثل النوع الاجتماعي والعرق والانتماء الإثني والطبقة والميل الجنسي والهوية الجنسية وحالة الإعاقة - يجب أن يؤخذ في الاعتبار (منظمة Womankind Worldwide، ٢٠١٩). لذا، فإن النهج التقاطعي مهم لفهم كيف يمكن أن تتداخل الهويات والتجارب لتزيد من تهديدات التهميش للأشخاص والمجتمعات، بما في ذلك في سياق تغير المناخ والعمل المناخي.



العناصر الرئيسية لخطة عمل النوع الاجتماعي فيما يتعلق بالانتقال العادل

- ◀ تناول الفجوات في المعرفة لدى المؤسسات والمنظمات فيما يتعلق بالصلة بين العمل المناخي والمساواة بين الجنسين والشمول والعمل اللائق.
- ◀ ضمان التوازن بين الجنسين والمشاركة، وقيادة المرأة في جميع العمليات المتعلقة بالعمل المناخي بهدف تمثيل التنوع الكامل للنساء.
- ◀ دعم الموظفين داخل القطاعات المختلفة لتعميم مراعاة النوع الاجتماعي والشمول في تنفيذ البرامج والعمليات.
- ◀ زيادة الوعي بتغير المناخ واعتبارات النوع الاجتماعي على جميع المستويات.
- ◀ تعزيز المساواة في الحصول على الموارد لكل من المرأة والرجل.



كيف ترتبط التقاطعية بالانتقال العادل الشامل؟

إن تقاطع أشكال التمييز - أي الطريقة التي تعمل بها أشكال عدم المساواة المختلفة معًا، وتزيد تفاقم بعضها بعضًا - تزيد مخاطر تغير المناخ. غالبًا ما تكون النساء والفتيات من الشعوب الأصلية والقبلية عرضة بشكل خاص لآثار تغير المناخ بسبب الفقر المدقع واعتمادهن المباشر على النظم البيئية الهشة الأكثر عرضة لتقلبات المناخ والظواهر المتطرفة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٧ ب). كما أن الأشخاص الذين عانوا تاريخيًا من عدم المساواة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الناتجة عن التمييز أو التهميش أو الإقصاء بسبب النوع الاجتماعي، أو العمر أو الانتماء الإثني أو الطبقة أو اللغة أو حالة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية أو القدرة و/أو الميل الجنسي والهوية الجنسية معرضون بشكل غير متناسب للتأثر سلبيًا بتغير المناخ (الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ، ٢٠٢٢).

التوصيات المتعلقة بالاستفادة من المساهمات المُحددة وطنيًا كنقاط دخول رئيسية لتحقيق الانتقال العادل المراعي للنوع الاجتماعي والشامل

- ◀ تطوير/تحديث المساهمات المُحددة وطنيًا من خلال عمليات التشاور، بما في ذلك الحوار الاجتماعي مع منظمات أصحاب العمل والعمال، والمشاركة مع الجماعات النسائية، بالإضافة إلى التعاون مع ممثلي المجتمع المدني الآخرين، مثل منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، وممثلي الشعوب الأصلية والقبلية، وغيرهم. وسيؤدي ذلك إلى خلق مساحات للتعبير عن المخاوف واقتراح الحلول التي يمكن أن تنعكس في السياسات، مما يجعلها أكثر مراعاة لحقائق الأشخاص واحتياجاتهم. كما يمكن لمثل هذا التشاور والحوار أن يساهم في خلق دعم واسع النطاق للعمل المناخي الطموح.
- ◀ الاعتراف باحتياجات المرأة المُحددة في سياق كل من تأثيرات تغير المناخ وتأثيرات تدابير التصدي لتغير المناخ.
- ◀ الاعتراف بدور المرأة باعتبارها عنصر تغيير وكذلك بدورها في تطوير حلول المناخ وتنفيذها.
- ◀ تضمين التزامات واضحة ولغة مُحددة في المساهمات المُحددة وطنيًا تبرز أبعاد النوع الاجتماعي واعتبارات الضعف المتعلقة بالانتقال العادل والعمل اللائق بطريقة أكثر منهجية، مع توضيحات صريحة للإجراءات العملية التي ينبغي اتخاذها كجزء من التنفيذ.
- ◀ تنفيذ التزامات المساواة بين الجنسين والانتقال العادل من خلال وضع استراتيجيات مناسبة واستخدام أدوات السياسة الملائمة وتخصيص الميزانيات الوطنية لدعم تنفيذ المساهمات المُحددة وطنيًا.

الاستفادة من الاستراتيجيات والأطر المتكاملة لتحقيق انتقال عادل مراعي لمنظور النوع الاجتماعي وشامل

بالإضافة إلى المساهمات المُحددة وطنيًا وخطط العمل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، تُشكل **أطر الانتقال العادل واستراتيجياته** المراعية لمنظور النوع الاجتماعي والشاملة وسيلة مهمة لخلق بيئة تعزز المساواة بين الجنسين وتحقيق الشمول، لتكون في صميم عملية الانتقال العادل. وتعتبر هذه التدابير فعالة لدعم تكامل السياسات عبر مجالات وقطاعات سياسية مختلفة، وضمان التنفيذ المتسق على مستويات مختلفة، بما في ذلك المستويات الوطنية والقطاعية، وعلى مستوى مكان العمل. فإذا صُممت هذه الاستراتيجيات والأطر بطريقة تراعي منظور النوع الاجتماعي وكانت شاملة، فإنها قد تصبح وسيلة حاسمة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتوفير العمل اللائق للنساء والرجال، بما في ذلك من خلال توفير التوجيه لتطوير أدوات سياسية عبر مختلف مجالات السياسة، وتعزيز أو إنشاء آليات مؤسسية شاملة لتعزيز الحوار الاجتماعي والمشاركة. ويمكن لاستراتيجيات الانتقال العادل وأطره أن تحقق نتائج طموحة في قضية المساواة بين الجنسين عندما تعكس اتساق السياسات والتنسيق بين الوزارات المعنية في تصميمها وتنفيذها.

وإذا كانت هذه الاستراتيجيات والأطر مدعومة بسياسات مؤسسية واضحة تتضمن المساواة والعواقب المترتبة على عدم تحقيق نتائج في مجال المساواة بين الجنسين، فيمكن تحسين الأداء في مجال المساواة بين الجنسين والشمول. وفي الوقت الحالي، تركز جهود المساواة بشكل رئيسي على العمليات والنتائج، بدلاً من إعمال الحقوق وتنفيذ الالتزامات. فبدلاً من ذلك، ينبغي تطوير تعميم مراعاة النوع الاجتماعي على نحو مُمنهج باستخدام إطار حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين. وينبغي أن تمتد جهود تعميم مراعاة النوع الاجتماعي إلى جميع القطاعات والمستويات، ودمج منظور تقاطعي لأوجه عدم المساواة الاجتماعية، وتقييم المساواة عن الالتزامات الدولية التي لديها تفويضات واضحة لمعالجة اعتبارات النوع الاجتماعي في سياسة المناخ والانتقال العادل والعمل اللائق (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠٢١).

تجارب تعلم



المرأة باعتبارها عاملاً للتغيير في استراتيجية الانتقال العادل الوطنية في إسبانيا. تسعى استراتيجية الانتقال العادل في إسبانيا إلى تعظيم المكاسب الاجتماعية للتحول البيئي والتخفيف من آثاره السلبية. وتتضمن الاستراتيجية مبدأ مفاده أنه لتعزيز الوظائف الخضراء من الضروري ضمان قدرة المرأة على الاستفادة من الفرص التي يخلقها الانتقال، وتتضمن بين أهدافها تدابير للحد من عدم المساواة بين الجنسين في التحول البيئي، مثل:

- ◀ توفير نص يضمن إدماج المرأة في فرص العمل في الاقتصاد الأخضر من خلال تعميم مراعاة النوع الاجتماعي.
- ◀ استخدام البيانات المصنفة حسب الجنس في رصد وضع التحول البيئي للقطاعات الاقتصادية واتجاهاته وتطوره.
- ◀ تقديم دعم مُحدد لخلق وظائف خضراء في المناطق الريفية، مع إيلاء اهتمام خاص لتعزيز تشغيل الشباب والمرأة وريادتهما للأعمال.
- ◀ توفير رؤية عن المساهمات النشطة والمتساوية للنساء باعتبارهن عوامل للتغيير.

وتشمل الإجراءات الرئيسية ما يلي: (أ) إجراء تحليل عن النوع الاجتماعي مع الاهتمام باستهداف معدل نشاط المرأة ومشاركتها في المهن. (ب) فتح فرص التدريب القائمة لتعزيز تشغيل المرأة. (ج) دمج اقتراحات الجمعيات النسائية في تعريفات الاتفاقيات. بالإضافة إلى ذلك، يضع التمويل اللازم للانتقال العادل في إطار الاستراتيجية، مشاريع المساواة بين الجنسين كأولوية، ولا سيما تلك التي تشجع على تشغيل النساء، وتساهم في تنشيط الاقتصاد الذي تقوده النساء، فضلاً عن تطوير مشاريع البنية التحتية التي تحسن وصول المرأة إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وتشمل الجوانب الأخرى في الاستراتيجية: تعزيز تشغيل المرأة، حيث يتم تخصيص ما بين ٢٥ إلى ٣٠ في المائة من فرص العمل الجديدة للنساء العاطلات عن العمل، وتوفير التدريب لدعم ريادة المرأة للأعمال، مع التأكيد على أهمية العمل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في إطار الانتقال العادل.

وفي عام ٢٠٢١، وقع معهد المرأة التابع لوزارة المساواة الإسبانية ومعهد الانتقال العادل بروتوكولاً لتطوير إجراءات مشتركة تهدف إلى تعزيز ريادة المرأة للأعمال وتحسين قابليتها للتشغيل وظروف عملها في المناطق المتضررة من التحول في مجال الطاقة.

المصدر: إسبانيا، حكومة إسبانيا، ٢٠٢٠.

تناول أوجه عدم المساواة الهيكلية لتحقيق انتقال عادل مراعي للنوع الاجتماعي وشامل

إن الاستفادة من الأطر والالتزامات الوطنية بشأن المساواة بين الجنسين والمناخ والانتقال العادل تعني ضمناً الاعتراف بأن النساء والرجال، بكل تنوعهم، لا يزالون لا يتمتعون بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في المجتمع (في المنزل وفي المجتمع) أو لا يستفيدون منها، وفي عالم العمل (الاقتصاد المنظم وغير المنظم، عبر الإنترنت وغير المتصل بالإنترنت، مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر)، أو في هياكل الحوكمة. لذلك فتناول الحواجز الهيكلية التي تحد من قدرة النساء والفئات الأخرى على الاستعداد لدخول عالم العمل والاستمرار والتقدم فيه تتطلب نهجاً منظماً ومتكاملاً يستخدم مجموعة من السياسات والتشريعات والممارسات السليمة التي تهدف عمداً إلى تقليص الفجوات بين الجنسين وعدم المساواة. وفي نهاية المطاف، تستفيد مثل هذه التدخلات من بعضها بعضاً.

ويُلخص الجدول أدناه بعض الحواجز الهيكلية الرئيسية التي تحد من التمكين الاجتماعي والاقتصادي الكامل للمرأة، ومن ثم تؤثر سلباً على قدرتها على المشاركة الكاملة في عمليات الانتقال العادل والتمتع بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة. كما يقترح الجدول أيضاً أمثلة غير شاملة للتدخلات التي، إذا تم تكييفها مع السياق المحدد، يمكن أن تساعد في الاستفادة من تدخلات المساواة بين الجنسين والشمول، بما في ذلك في سياق الانتقال العادل.

التدخلات الرامية إلى تعزيز تمكين المرأة وحقوقها:	الحواجز الهيكلية على المستوى المجتمعي:
- إلغاء القوانين والممارسات التمييزية من خلال الإصلاحات القانونية، والتوعية والدعوة والحملات. - ضمان الوصول إلى التعليم والمعرفة والرعاية الصحية، بما في ذلك الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية والأصول والموارد، بما فيها الأراضي. - تفعيل السياسات والممارسات الرامية إلى تغيير الطريقة التي ينظر بها الناس إلى الأدوار المرتبطة بالنوع الاجتماعي في سياق أعمال الرعاية. كما يمكن أن تُسهم سياسات وخدمات الحماية الاجتماعية وإجازات الرعاية (مثل رعاية الأطفال والرعاية طويلة الأجل) في الاعتراف بعمل الرعاية غير المدفوع الأجر والحد منه وإعادة توزيعه بين النساء والرجال والأطراف الفاعلة الأخرى، مما يسمح للنساء بالمشاركة بشكل أكثر فاعلية في سوق العمل. - تعزيز الكرامة والاحترام في جميع مجالات الحياة. - إشراك الرجال والفتيان وتعبئة المجتمع المدني والشركاء الاجتماعيين ووسائل الإعلام لتعزيز ثقافة حقوق المرأة وتحقيق المزيد من الإنصاف والمساواة.	- الأعراف الاجتماعية والقوالب النمطية الجنسانية والاتجاهات والممارسات التمييزية. - عدم المساواة في الملكية والوصول إلى الأراضي وغيرها من الأصول والموارد، وعدم المساواة في الحصول على التعليم والرعاية الصحية والخدمات، بما في ذلك الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية. - علاقات القوة غير المتكافئة في المنزل، والوعي المحدود بحقوق المرأة. - التوزيع غير المتساوي لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر بين المرأة والرجل - وبين الأسرة والدولة. - القوانين والممارسات التمييزية (على سبيل المثال، قوانين الميراث والأراضي). - العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي. - ورغم أن هذه العوامل ليست شاملة، فإنها جميعاً تؤدي إلى تفاقم أوجه عدم المساواة بين الجنسين وغيرها من أشكال عدم المساواة، وتحد من خيارات النساء، مما يؤدي في نهاية الأمر إلى تقويض حقوقها الإنسانية.

التدخلات الرامية إلى تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في العمل للنساء:	الحواجز الهيكلية في عالم العمل:
◀ ضمان تصميم وتنفيذ سياسات اقتصاد كلي وسياسات قطاعية شاملة ومراعية للنوع الاجتماعي. ◀ الدعوة إلى الاستثمار في البنى التحتية وسياسات وخدمات الرعاية. ◀ توفير أنظمة حماية اجتماعية شاملة وكافية ومستدامة. ◀ ضمان ظروف عمل لائقة عن طريق المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة، وعدم التسامح مطلقاً مع العنف والتحرش، وتدابير التوازن بين العمل والحياة، فضلاً عن توفير فرص العمل والوصول إلى المناصب الإدارية والقيادية. ◀ دعم المرأة في الوصول إلى مهارات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات وفرص التعلم مدى الحياة، بما في ذلك في المجالات ذات الصلة بالاقتصاد الأخضر. ◀ الاستثمار في مبادرات الأعمال والتنمية المستدامة التي تهدف إلى تمكين المرأة اقتصادياً. ◀ تعزيز السياسات لدعم النساء والرجال من خلال عمليات الهجرة، فضلاً عن التحولات الرقمية والعادلة. ◀ دعم النساء للانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، بما في ذلك من خلال الاقتصاد الاجتماعي والتضامني. ◀ تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها، مع الاهتمام بشكل خاص بالاتفاقيات رقم ١٠٠، ورقم ١١١، ورقم ١٥٦، ورقم ١٨٣، ورقم ١٨٩، ورقم ١٩٠.^٤ ◀ تعزيز العمل الإيجابي لدعم تمثيل المرأة وصوتها في منظمات أصحاب العمل والعمال.	◀ سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات الصناعية والقطاعية التي تؤدي إلى تفاقم مشكلة عدم المساواة بين الجنسين وغيرها من أشكال عدم المساواة أو تفشل في معالجتها. ◀ محدودية وعدم تكافؤ فرص الوصول إلى البنية التحتية والحماية الاجتماعية وخدمات الرعاية العامة، بما في ذلك رعاية الأطفال والرعاية طويلة الأجل. ◀ الفصل المهني المستمر بين الجنسين داخل سوق العمل. ◀ ظروف العمل السيئة (الأجور المنخفضة، والعنف والتحرش، ومحدودية فرص العمل، والافتقار إلى سياسات إجازات الرعاية التحويلية، بما في ذلك إجازات الأمومة والأبوة والوالدين). ◀ الانتشار الواسع لعمل النساء في الاقتصاد غير المنظم في بعض المناطق. ◀ زيادة تدفقات الهجرة جراء الظروف الاقتصادية والمناخية والحروب. ◀ عدم المساواة في توفير التعليم الجيد وتنمية المهارات والتعلم مدى الحياة والحصول عليه. ◀ محدودية التدخلات المخصصة لدعم النساء خلال مراحل الانتقال في العمل، مثل معالجة الفجوة الرقمية، والانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، والتحول نحو اقتصاد أكثر خضرة مع زيادة الوصول إلى المعلومات والتكنولوجيا. ◀ استمرار القوانين والممارسات التمييزية القائمة على أسس متعددة للتمييز، بما في ذلك الجنس والنوع الاجتماعي والعرق واللون والعمر والإعاقة والانتماء الإثني والهجرة وحالة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية والميل الجنسي والهوية الجنسية. ◀ ضعف تمثيل النساء وصوتهن في عمليات التفاوض، وكذلك في مواقع اتخاذ القرار والمناصب القيادية. وهذه هي العوامل الرئيسية التي تعوق المرأة عن التواجد في سوق العمل على قدم المساواة مع الرجل. وتؤدي إلى استمرار فجوات الأجور بين الجنسين، وعقوبات الأمومة، والحواجز غير المرئية، والتعرض للعنف والتحرش، ومحدودية فرص العمل والتدريب، وعدم القدرة على تحقيق التوازن بين العمل ومسؤوليات الرعاية.

^٤ اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)
 اتفاقية التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)
 اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)
 اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)
 اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)
 اتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)

التدخلات الرامية إلى تعزيز المؤسسات المراعية لمنظور النوع الاجتماعي والحوار الاجتماعي:	الحواجز الهيكلية على مستوى الحوكمة:
◀ تعزيز صوت المرأة وتمثيلها في العمليات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، بما في ذلك العمليات المتعلقة بالعمل المناخي والانتقال العادل، من خلال تعزيز قدرات المنظمات الشريكة لتعزيز إدماج الجهات الفاعلة النسائية. ◀ تنظيم جمع البيانات المصنفة الدقيقة وتحليلها وإتاحتها. ◀ تعزيز المساواة المؤسسية من خلال الاستخدام المنهجي للميزانية الاجتماعية وميزانية النوع الاجتماعي ورصد نتائج النوع الاجتماعي. ◀ تعزيز أنظمة الحوكمة والعدالة التحويلية المرتبطة بالنوع الاجتماعي الفعالة والخاضعة للمساءلة، بما في ذلك في سياق العمل المناخي. ◀ ضمان عمليات صنع القرار الديموقراطية التي تسمح بالمشاركة المسؤولة والشفافة والشاملة بين المنظمات الشريكة. ◀ تعزيز الشراكات ورصد الالتزامات بشأن المساواة بين الجنسين على المستوى العالمي. ◀ زيادة القدرة المؤسسية للهيئات الشريكة بشأن المساواة بين الجنسين من خلال تطوير السياسات والخدمات.	◀ ضعف الإرادة السياسية وعدم كفاية القدرات المؤسسية لتلبية احتياجات المجتمع ومعالجة عدم المساواة بين الجنسين وغير ذلك من أوجه عدم المساواة. ◀ نقص البيانات المصنفة حسب الجنس وجمع البيانات التقاطعية وتحليلها. ◀ عدم المساواة في تمثيل المرأة في المناصب القيادية وفي عمليات صنع القرار الاجتماعي والاقتصادي على جميع المستويات. ◀ ضعف آليات الحوار الاجتماعي المراعية للنوع الاجتماعي والتي لا تستطيع تعزيز المجتمعات المرنة والمستدامة والمتساوية بشكل كافٍ. ◀ محدودية قدرات المنظمات الدولية على تعزيز الشراكات والتأثير في نظام حوكمة عالمي يحقق المساواة بين الجنسين. ◀ هذه بعض العوامل التي تحدد السياسات والبرامج التي تغيب عنها مراعاة منظور النوع الاجتماعي مما يحد من رؤية المرأة ومشاركتها في عمليات صنع القرار.

المصدر: مستند إلى تقرير منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢ك.

العمل في مجال الرعاية عند تقاطع مسار المساواة مع الانتقال العادل

على الرغم من أن العمل في مجال الرعاية^٥ يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالمسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتغير المناخ والعمل اللائق، غالبًا ما تُهمل تأثيراته المتبادلة، ولم تهتم استراتيجيات التخفيف من آثار المناخ والتكيف معه بالقدر الكافي بكيفية تأثير أعمال الرعاية - سواء المدفوعة أو غير المدفوعة - بتغير المناخ، كما لم تأخذ بعين الاعتبار ما إذا كانت التدخلات المناخية تعيد تشكيل دائرة «أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر - أعمال الرعاية مدفوعة الأجر - العمل مدفوع الأجر»، مما يؤدي إلى تفاقم عدم المساواة بين الجنسين والتقاطعية (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨ب). وكذلك، لم تُحدد مدى إمكانية أن تكون وظائف

^٥ يتألف عمل الرعاية من نشاطين متداخلين: الأنشطة المباشرة والشخصية والعلاقية، مثل إطعام طفل رضيع أو رعاية شريك مريض، والأنشطة غير المباشرة، مثل الطهي والتنظيف. ويُعد عمل الرعاية غير مدفوع الأجر هو العمل الذي يقدمه مقدمو الرعاية دون مقابل مالي، وهو يُعتبر عملاً أساسيًا، مما يجعله بُعدًا حاسمًا في عالم العمل. أما العاملون في مجال الرعاية المدفوعة، فهم يقدمون خدمات رعاية مقابل أجر أو ربح، وهم مجموعة واسعة من العاملين في تقديم الخدمات الشخصية، مثل الممرضات، والمعلمين، والأطباء، والعاملين في مجال الرعاية الشخصية. كما أن العمال المنزليين، الذين يقدمون الرعاية المباشرة وغير المباشرة للأسر، يُعتبرون أيضًا جزءًا من قوة العمل في مجال الرعاية (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨ب).

الرعاية محرّكًا لخلق «وظائف خضراء» لكل من النساء والرجال، وإمكانية دعمها للانتقال نحو اقتصادات ومجتمعات أكثر خضرة وأكثر مساواة بين الجنسين. ينبغي أن تهدف الإجراءات المراعية للنوع الاجتماعي والشاملة في إطار الانتقال العادل إلى معالجة أوجه عدم المساواة القائمة المتعلقة بتوزيع أعمال الرعاية.

التغييرات في تنظيم أعمال الرعاية ضرورية لنجاح تدابير مواجهة تغير المناخ. ويتضمن ذلك كسر القوالب النمطية الخاصة بالنوع الاجتماعي التي ربطت تقليديًا المرأة بعمل الرعاية. حيث تتحمل النساء والفتيات بشكل أساسي الأعباء الأثقل الناتجة عن أزمات المناخ، فيُطلب منهن غالبًا وضع استراتيجيات لتعويض نقص الخدمات العامة وتلبية احتياجات رعاية الأسرة المتزايدة، مما قد يؤثر على توفر الوقت لديهن للمشاركة في سوق العمل. كما يشكل الانتقال العادل إلى اقتصاد منخفض الكربون فرصة للاعتراف بقيمة عمل الرعاية غير مدفوع الأجر، والاستثمار في البنية التحتية والخدمات العامة للرعاية. حيث يُمكن أن تسهم هذه الاستثمارات من جهة في الحد من عمل الرعاية غير مدفوع الأجر وإعادة توزيعه، ومن جهة أخرى في خلق فرص عمل جديدة في قطاع الرعاية الذي يتميز بانبعاثات كربونية منخفضة.

خبرات للتعلّم



تناول المساهمات المُحددة وطنيًا في زيمبابوي أوجه عدم المساواة بين الجنسين، بما في ذلك تقليل عبء العمل في مجال الرعاية. تمثل النساء في زيمبابوي الغالبية العظمى من القوى العاملة الزراعية، وهن معرضات بشكل خاص لتأثيرات تغير المناخ، إذ يواجهن تحديات في الوصول إلى الأسواق والتعليم، مما يحد من قدرتهن على تنويع مصادر دخلهن في حال تأثر مصدر الدخل الرئيسي. وتؤدي التأثيرات المناخية، بما في ذلك الأحداث المناخية المتطرفة، إلى الهجرة الموسمية والقسرية بحثًا عن فرص كسب العيش. وعادةً ما يهاجر الرجال والأقوياء بدنيًا، مما يؤدي إلى تغيير الهيكل الاجتماعي للمجتمعات وترك النساء يتحملن مسؤولية الإنتاج الزراعي في المناطق الريفية. وتزيد هذه التأثيرات المناخية من عبء الرعاية على النساء، إذ يتعين عليهن قطع مسافات أطول وقضاء المزيد من الوقت في البحث عن المياه للأغراض المنزلية.

وبموجب المساهمات المُحددة وطنيًا المُعدلة في عام ٢٠٢١، ستعزز زيمبابوي، من بين أمور أخرى، استخدام ونشر تكنولوجيات وممارسات الزراعة الذكية مناخيًا التي تأخذ بعين الاعتبار الفوارق بين الجنسين، وذلك لتعزيز مرونة سلاسل القيمة الزراعية والأسواق، بالإضافة إلى اتخاذ إجراءات تعالج بشكل مباشر عدم المساواة بين الجنسين، مثل دعم النساء في الوصول إلى الضمانات والتمويل، والحد من عبء العمل، وغير ذلك. كما ستعمل زيمبابوي على تطوير إدارة الموارد المائية المرنة وتعزيزها. ومن شأن تحسين توافر المياه وإمداداتها أن يعود بفائدة مباشرة على النساء، من خلال تقليل العبء المرتبط بجلب المياه، مما يمنحهن المزيد من الوقت للانخراط في أنشطة أخرى مدرة للدخل.

المصدر: زيمبابوي، حكومة زيمبابوي، ٢٠٢١.

إطار العمل اللائق في مجال الرعاية «5Rs» لوضع عمل الرعاية في صميم قضية التغير المناخي والانتقال العادل

يمكن لإطار عمل منظمة العمل الدولية للعمل اللائق في مجال الرعاية «5Rs» أن يوفر إرشادات لتحقيق انتقال عادل مراعي للنوع الاجتماعي وشامل، مما يعزز الالتزام الدولي بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات، كما هو محدد في الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة. ويعترف الإطار بأن معالجة تعقيدات العمل في مجال الرعاية تتطلب مجموعة واسعة من السياسات التدريجية والمتكاملة، لا سيما سياسات الرعاية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي والشاملة (مثل إجازة الأمومة والأبوة والوالدين ورعاية الطفل والرعاية طويلة الأجل)، بالإضافة إلى سياسات الاقتصاد الكلي والحماية الاجتماعية، فضلاً عن سياسات حماية العمال والهجرة. وعندما تكون هذه السياسات مُصممة وممولة بشكل جيد، يصبح لديها القدرة على الاعتراف بالعمل غير مدفوع الأجر في مجال الرعاية والحد منه وإعادة توزيعه، بالإضافة إلى مكافأة العاملين في هذا المجال بشكل عادل وخلق وظائف كافية لتلبية متطلبات الرعاية المتزايدة. علاوة على ذلك ستمنح مثل هذه السياسات العاملين في مجال الرعاية حقوقاً وصوتاً وتمثيلاً في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، وستدعم تغيير العقلية تجاه تقدير الرعاية باعتبارها منفعة عامة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨ ب).

بالنسبة لمنظمة العمل الدولية، فإن إعادة تنظيم العمل في مجال الرعاية وفقاً لإطار «5Rs» يمثل أحد المبادئ الأساسية للعمل اللائق والعدالة الاجتماعية، إذ يساهم التنظيم الاجتماعي غير المتكافئ للرعاية في توسيع الفجوات بين الجنسين، وزيادة تأنيث الفقر، والإقصاء الاجتماعي، فضلاً عن تفاقم أوجه القصور في العمل اللائق للنساء. وما لم يتم تضمين أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والمدفوعة في المساهمات المحددة وطنياً وإطارات الانتقال العادل واستراتيجياته، ستظل إمكانية مبادرات الانتقال العادل لتحقيق المساواة بين الجنسين والشمول محدودة.

إطار العمل اللائق في مجال الرعاية «5Rs»



خبرات للتعليم



اقتصاد الرعاية في إطار الانتقال العادل: جنوب أفريقيا. يعترف إطار الانتقال العادل في جنوب أفريقيا، الذي اعتمد في عام ٢٠٢٢، بأهمية الرعاية في سياق الانتقال العادل من خلال الإشارة إلى الرعاية الصحية والتعليم في سياق التنويع الاقتصادي والحاجة إلى خلق وظائف جديدة لتعويض تلك التي قد تُفقد أثناء الانتقال. ويشير الإطار إلى «ضرورة وجود مجموعات اقتصادية جديدة لخلق وظائف جديدة واستبدال الوظائف التي قد تُفقد. ويمكن تصميم هذه المجموعات لتلبية الاحتياجات المحلية، على سبيل المثال، من خلال إنتاج الضروريات المحلية مثل الغذاء ومواد البناء والترفيه والتعليم والرعاية الصحية».

وفي سياق العمل الجماعي، يطرح الإطار التزامًا بإيجاد «سبل لدمج الأطفال والشباب والنساء بشكل أفضل في صنع السياسات لتحقيق الانتقال العادل على المستويات الوطنية والمحلية وعلى مستوى المقاطعات (على سبيل المثال، توفير رعاية الأطفال ودعم السفر واللغات المتعددة)».

المصدر: جنوب أفريقيا، لجنة المناخ الرئاسية ٢٠٢٢.



يقدم الشكل ٢ أدناه نظرية مبسطة للتغيير، مع أمثلة ملموسة يمكن أن تساعد في صياغة مبادرات انتقال عادل تتعلق بالمناخ، وتتسم بمراعاة منظور النوع الاجتماعي والشمول، باستخدام إطار «5Rs»

◀ شكل ٢. نظرية التغيير لوضع أعمال الرعاية في صميم قضية التغيير المناخي والانتقال العادل



ثانيًا: تناول قضية المساواة بين الجنسين في سياسات الانتقال العادل



تغطي المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل (منظمة العمل الدولية ٢٠١٥) تسعة مجالات سياسية، وتسلط الضوء على ضرورة تناول مسألة المساواة بين الجنسين والأبعاد الأخرى لها عبر هذه المجالات. حيث تعمل هذه الأبعاد بشكل متكامل لتحقيق عمل لائق للجميع. ويستعرض هذا الفصل هذه المجالات السياسية التسعة، مستكشفًا سبل دمج منظور النوع الاجتماعي فيها، ويُقدم مداخل للعمل وخبرات للتعليم لتناول الشواغل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والشمول.

مجالات السياسات المتعلقة بتحقيق انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئيًا للجميع



المجال السياسي ١: سياسات الاقتصاد الكلي والنمو

للتوافق مع اتفاق باريس وضمان انتقال عادل، ينبغي أن تعزز سياسات الاقتصاد الكلي والنمو أنماط الإنتاج والاستهلاك المستدامة، وأن تضع التشغيل الكامل والمنتج والعمل اللائق للجميع، ولا سيما الفئات الأكثر تهميشًا وضعفًا، في مركز الاهتمام. إن الاستفادة من المساهمات الحالية والمحتملة من المرأة والفئات الأخرى أمر ضروري لتحفيز النمو المستدام والغني بالوظائف والشامل (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣).^{١٢٠٢٣}

توفر سياسات الاقتصاد الكلي وسياسات النمو آلية توجيهية مهمة لتحقيق الأهداف المتعلقة بخفض الانبعاثات الكربونية وتحسين القدرة على الصمود وتعزيز الانتقال العادل. حيث يمكن لهذه السياسات أن تحفز الاستثمار في الطاقة المتجددة والتكنولوجيا الجديدة وممارسات الإنتاج الأخضر، بالإضافة إلى تعزيز الاستثمارات في رأس المال البشري والمهارات اللازمة لتحقيق هذا الانتقال. ويمكن لسياسات الاقتصاد الكلي المُصممة جيدًا والخضراء والشاملة والمراعية للنوع الاجتماعي أن تزيد قدرة الاقتصادات على الصمود في مواجهة تأثيرات الصدمات المناخية وحماية الأشخاص الذين يعيشون في أوضاع هشة من تأثيرات المناخ. كما يمكنها حمايتهم من المخاطر المحتملة الناجمة عن إعادة الهيكلة الاقتصادية المتعلقة بعملية الانتقال، مع تعزيز المساواة بين الجنسين في الوقت ذاته (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣).^{١٢٠٢٣}

اعتماد سياسات الاقتصاد الكلي والنمو المراعية لمنظور النوع الاجتماعي والشاملة من أجل انتقال عادل

إن سياسات الاقتصاد الكلي المراعية لمنظور النوع الاجتماعي هي سياسات مالية ونقدية تهدف بشكل صريح إلى تعزيز نتائج المساواة بين الجنسين. وتشمل السياسات المالية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي تدابير مُحددة لدعم النساء والفتيات في مجالات السياسة الهامة، مثل سبل العيش والحماية الاجتماعية والصحة والأمن الغذائي والبنية التحتية العامة والإسكان (هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية، ٢٠٢١).^{١٢٠٢١} ومن الناحية المثالية، يتم وضع هذه السياسات وتنفيذها بطريقة تشاركية لتعزيز أثرها. ففي سياق العمل المناخي، يمكن أن توفر الاستثمارات اللازمة في المرافق العامة (مثل الشبكات الذكية واستعادة النظم الإيكولوجية والبنية التحتية الأساسية للمناخ والمجتمع) فوائد خاصة للمرأة. على سبيل المثال، تترك ضرائب الكربون تأثيرات على النوع الاجتماعي يجب مراعاتها، كما يمكن استخدام الإيرادات التي تولدها في استثمارات تحقق نتائج تحويلية (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣).^{١٢٠٢٣} ومن بين هذه النتائج الإنفاق الاجتماعي، الذي يمكن أن يمول سياسات وخدمات الحماية الاجتماعية والرعاية، مما يسمح لمزيد من النساء بالمشاركة في سوق العمل، وبالتالي يؤدي دورًا مهمًا في تحقيق انتقال عادل مراعي للنوع الاجتماعي وأكثر شمولًا.

وبما أن الحكومات تُعد المستهلك الرئيسي للسلع والخدمات، فإن تعزيز سياسات المشتريات المستدامة والمراعية لمنظور النوع الاجتماعي يوفر وسيلة مهمة لتحفيز نمو القطاعات والنماذج التجارية والأنشطة منخفضة الكربون. كما أن مراعاة الآثار المتباينة للسلع والخدمات المتعاقد عليها على النساء والرجال، وتصميم العقود وتنفيذها بطرق تحد من عدم المساواة بين الجنسين، من الوسائل المهمة لتعزيز مراعاة النوع الاجتماعي وشمولية التحول المناخي. ويُشكل الاستثمار العام والمشتريات والضرائب والإعانات المستهدفة معًا جزءًا من مجموعة أدوات سياسات الاقتصاد الكلي والنمو، التي تهدف إلى تقييم الآثار الخارجية المناخية والبيئية. وبينما تعزز هذه الأدوات التحول نحو اقتصادات منخفضة الانبعاثات، يمكن أيضًا استخدامها لتعزيز الوصول بشكل أفضل إلى الفرص الاقتصادية وأسواق العمل الأكثر شمولًا (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣).^{١٢٠٢٣}



بعض مداخل العمل

على مستوى السياسات:



- ◀ تصميم سياسات الاقتصاد الكلي لتكون أكثر مراعاة لـ: (أ) الطبيعة الهيكلية لعدم المساواة بين الجنسين وغيرها من أشكال عدم المساواة التي تمنع النساء والفئات الأخرى من الاستفادة من فرص الوصول إلى عالم العمل. (ب) الروابط بين العمل الإنتاجي والإنجابي.
- ◀ زيادة الاستثمارات في البنية التحتية المتعلقة بالمناخ والرعاية والخدمات العامة بما يعود بالنفع على النساء اقتصاديًا واجتماعيًا، مع آثار إيجابية على المجتمع ككل.

التدابير الملموسة:

- ◀ بالنسبة لجميع تصميمات السياسات، يجب إجراء تحليلات قائمة على النوع الاجتماعي لفحص أوجه عدم المساواة الهيكلية القائمة وأي تمييز مباشر أو غير مباشر يؤثر على الوصول إلى الموارد الإنتاجية.
- ◀ تطبيق أدوات إعداد الميزانية المراعية للنوع الاجتماعي والمؤيدة للتشغيل للتحقيق في الآثار المتباينة لتخصيصات الميزانية الوطنية والمحلية على النساء والرجال والفئات الأخرى باعتبارها وسيلة رئيسية لتصميم سياسات وميزانيات مراعية للنوع الاجتماعي (روبالينو وداشون، ٢٠٢٣).
- ◀ جمع البيانات المُصنفة حسب الجنس والأكثر تفصيلاً وتحليلها، وإجراء مسوحات حول استخدام الوقت، تشمل الاعتبارات المناخية، واستخدام هذه المسوحات لتصميم تدخلات مراعية للنوع الاجتماعي وشاملة.
- ◀ زيادة الحوار وتمثيل المرأة والفئات الأخرى في صنع سياسات الاقتصاد الكلي.

المجال السياسي ٢: السياسات الصناعية والقطاعية

يزداد الاعتراف بأن السياسات الصناعية والقطاعية يجب أن تسهم ليس في تعزيز النمو الاقتصادي فحسب، بل أيضًا في تحقيق أهداف المناخ والاستدامة، مع خلق فرص العمل اللائق. حيث يمكن الاستفادة من السياسات والاستراتيجيات الصناعية والقطاعية لتحفيز الطلب والاستثمار، وتطوير الصناعات والقطاعات ذات الصلة بتحويل الاقتصاد إلى اقتصاد أخضر، بالإضافة إلى تعزيز القدرة على الصمود. ويمكن لهذه السياسات تعزيز الابتكار والمساهمة في النمو والتنويع الاقتصادي، وخلق فرص العمل في المناطق والمجتمعات حيث قد تشهد سبل عيش العمال أشد التأثيرات الناجمة عن تغير المناخ والانتقال. كما يمكن أن تُكمل السياسات الصناعية والقطاعية سياسات الاقتصاد الكلي من خلال المساعدة في تحسين الأداء البيئي والتشغيلي للشركات القائمة، بالإضافة إلى تحفيز النمو في المنتجات والخدمات الخضراء (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢ و).

اعتماد سياسات صناعية وقطاعية مراعية للنوع الاجتماعي وشاملة في عملية الانتقال العادل

يتمثل التحدي الرئيسي الذي يواجه الانتقال العادل فيما يتعلق بالسياسات والاستراتيجيات الصناعية والقطاعية، في تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي ومبادئ العمل اللائق والمساواة بين الجنسين. ويتطلب ذلك إعطاء الأولوية للقطاعات الاقتصادية ذات الإمكانيات الأكبر لخلق فرص العمل، دون التسبب في المزيد من تدهور الموارد الطبيعية والبيئة، مع ضمان أن تكون هذه الوظائف لائقة ومتاحة على قدم المساواة للنساء والرجال وغيرهم من الفئات الأخرى. **فإن السياسات الصناعية والقطاعية قادرة على تعزيز مسارات التغيير الهيكلي الأخضر المنصف بين الجنسين والمُعزز للإنتاجية، كما أنها قادرة على خلق فرص العمل اللائق، مما يوفر العمل اللائق للنساء والرجال.** ويمكن أن تسهم هذه السياسات في توسيع فرص عمل النساء في المجالات الرئيسية للاقتصاد، بما في ذلك قطاعات الزراعة والرعاية والطاقة والنقل وإدارة النفايات والاقتصاد الدائري. كما يمكنها معالجة الخصائص المصنفة حسب النوع الاجتماعي في سوق العمل التي تؤدي إلى حصر النساء في وظائف محددة ومنخفضة الأجر (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢و).

وعند تصميم هذه السياسات، ينبغي إيلاء الاهتمام إلى **التركيبة القطاعية للقوى العاملة، التي غالبًا ما تكون مقسمة إلى حد كبير على أساس النوع الاجتماعي.** وعليه من السبل الفعالة للمضي قدمًا دمج اعتبارات المساواة بين الجنسين عند تصميم السياسات التي تمكّن النساء والرجال من الاستفادة على قدم المساواة من فرص العمل، بما في ذلك في الصناعات الخضراء الجديدة وفي مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، ويمكن تحقيق ذلك، على سبيل المثال، من خلال وضع حوافز لتعيين النساء ودعم عمليات التشغيل غير المتحيزة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية، ٢٠٢١ب)، أو من خلال اتخاذ تدابير لجعل بيئات العمل وثقافات العمل شاملة ومراعية لاحتياجات فئات مختلفة من العمال. ومن الأمثلة الأخرى استحداث سياسات تعزز تنمية المهارات من أجل زيادة الإنتاج وتعزيز النمو الأخضر والمستدام، مما يسمح بتكافؤ فرص الوصول إلى الوظائف ويعزز التنقل عبر القطاعات لتلبية الاحتياجات المتنوعة للنساء والرجال بكل تنوعهم. وإذا أرست استراتيجيات تطوير القطاعات الخضراء **مبادئ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة** باعتبارها محورًا وهدفًا محددًا منذ البداية، فثمة إمكانيات كبيرة لمعالجة أوجه عدم المساواة بين الجنسين بطريقة شاملة وضمان الحد من الفصل المهني والقطاعي (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢و).

وفي القطاعات المرتبطة بالبيئة، والتي تتسم بدرجة عالية من عدم النظامية، مثل إدارة النفايات، ثمة حاجة إلى تدابير مستهدفة لتناول **أوجه القصور في العمل اللائق في الوظائف غير المنظمة دون المستوى،** والتي يكثر فيها النساء والفئات المهمشة. وتؤدي استراتيجيات الانتقال إلى القطاع المنظم، بما في ذلك تدابير الحماية الاجتماعية والأولويات المشروعة، دورًا رئيسيًا في هذا الصدد، وينبغي أن تولي اهتمامًا للاحتياجات والأولويات المحددة للفئات المختلفة (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢و). إضافة إلى ذلك، تؤدي النساء غالبية مسؤوليات الرعاية، مما يؤثر أيضًا على اختيارهن للعمل وأجورهن، وغالبًا ما يدفعهن إلى العمل غير المنظم. لذلك، يجب أن تكون استراتيجيات الانتقال إلى القطاع المنظم مراعية للنوع الاجتماعي، ويجب أن تشمل خدمات رعاية الأطفال الجيدة وبأسعار معقولة، بالإضافة إلى خدمات الرعاية الأخرى للأطفال وكبار السن وغيرهم من المرضى أو المعوقين المعالين، لتعزيز المساواة بين الجنسين في ريادة الأعمال وفرص العمل (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢١هـ).

توفر المشاركة في **الحوار الاجتماعي على المستوى القطاعي،** الذي يتسم في كثير من الأحيان بأدوات ومؤسسات حوكمة محددة، فرصًا لتحقيق الأهداف الاقتصادية والبيئية والاجتماعية بطريقة فعالة.

كما أن إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة والأقليات العرقية والشعوب الأصلية والقبلية وغيرها من الفئات غير الممثلة في الحوار السياسي الخاص بانتقال القطاعات، يُشكل عاملاً رئيسيًا لجعل السياسات القطاعية مراعية للنوع الاجتماعي ومنصفة. ويتناول الفصل الثالث أمثلة على مداخل للعمل والتدابير الملموسة بشأن السياسات المراعية للنوع الاجتماعي والشاملة في قطاعات مختارة.

سياسات التشغيل القطاعية المراعية للنوع الاجتماعي التي تعزز انتقالًا عادلاً نحو اقتصاد منصف بين الجنسين وغني بالوظائف ومستدام بيئيًا



تختلف السياسات التي ستؤدي إلى تحول هيكلي منصف بين الجنسين من بلد إلى آخر، ولكن ما سيكون مشتركًا بينها هو الاعتراف بالمرأة كشخص منتج وعامل ومقدم للرعاية، مع توجيه الاستثمار لدعمها في هذه الأدوار، بما في ذلك من خلال ضمان ظروف عمل لائقة والوصول إلى الحماية الاجتماعية. كما ينبغي للسياسات الصناعية أن تمكن النساء والرجال على حد سواء من الاستفادة من خلق فرص العمل، بما في ذلك في قطاعات الصناعات الخضراء الجديدة، وفي مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

المصدر: هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية ٢٠٢١ ب.

المجال السياسي ٣: سياسات المشروعات

تؤدي المشروعات دورًا رئيسيًا في عملية الانتقال العادل، إذ تُعد محركات حيوية لنمو القطاعات الخضراء، وتسهم في خلق فرص العمل، وتعزيز الإبداع وزيادة الإنتاجية. كما يمكنها المساعدة في التخفيف من آثار تغير المناخ والتكيف معه من خلال تبني عمليات إنتاج ونماذج أعمال أكثر نظافة ومرونة. كما أشارت الاستنتاجات المتعلقة بتعزيز المشروعات المستدامة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في يونيو/حزيران ٢٠٠٧، أن خلق بيئة مواتية يُعد أمرًا حاسمًا لتمكين هذه المشروعات من تحقيق كامل إمكاناتها. ولتعزيز دور المشروعات المستدامة في الانتقال العادل، من الضروري تناول العناصر التالية:

- ◀ توفير حوافز وتدابير تنظيمية ملائمة وواضحة.
- ◀ تقديم خدمات تنمية الأعمال ذات الصلة، بما في ذلك التكنولوجيا الخضراء.
- ◀ تعزيز الوصول إلى التمويل
- ◀ مراعاة الاحتياجات الخاصة بالمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.

اعتماد نهج مراعي لمنظور النوع الاجتماعي وشامل في تنمية المشروعات من أجل انتقال عادل

يُظهر التعريف الواسع لـ «رواد الأعمال» (بما في ذلك العاملين لحسابهم الخاص) أن النساء يُشكلن ٤٣ في المائة من جميع رواد الأعمال (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩). وعلى المستوى العالمي، تميل حصة رائدات الأعمال إلى أن تكون أقل من حصة رواد الأعمال الذكور في الشركات ذات المسؤولية المحدودة، سواء كمديرين لهذه الشركات أو كمالكيين فرديين (البنك الدولي، ٢٠٢٣). كما أن الشركات المملوكة للرجال والنساء غالبًا ما تعمل في قطاعات أو مواقع مختلفة، دون المساواة في الوصول إلى نفس الموارد ومنافذ التسويق والتحكم فيها واستخدامها. غير أن المشروعات يمكن أن تمثل محركًا قويًا لتحقيق انتقال عادل يراعي النوع الاجتماعي ويكون شاملاً، ولكن لتحقيق ذلك، من الضروري الاعتراف بالقيود المتعلقة بالنوع الاجتماعي ومعالجتها.

وتميل الأعمال التجارية النسائية إلى التركيز في المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، وتشارك في قطاعات معرضة بشدة لتأثيرات تغير المناخ، مثل الزراعة والثروة الحيوانية وصيد الأسماك والتجارة والتصنيع (البنك الدولي، ٢٠١٩). وغالبًا ما تُنشئ النساء في المشروعات متناهية الصغر عمليات قائمة على العرض بدلاً من عمليات قائمة على الطلب، وهو ما يرتبط غالبًا بالفصل المهني. كما أن معدل فشل هذه المشروعات يكون مرتفعًا بسبب تشبع السوق والتقسيم حسب النوع الاجتماعي، حيث تتركز النساء في بعض السياقات في مشروعات «موجهة للإناث»، إذ إن هذه المشروعات تعتبر لأسباب ثقافية أكثر قبولاً اجتماعيًا (منظمة العمل الدولية، ٢٠١١).

بشكل عام، تواجه رائدات الأعمال تحديات أكبر في الحصول على الموارد مقارنة بالرجال، مثل التمويل والمعلومات والتكنولوجيا والمهارات والدعم اللازم لبدء الأعمال التجارية والحفاظ عليها وتنميتها (المرصد العالمي لريادة الأعمال، ٢٠٢٢). وغالبًا ما تكون أوجه عدم المساواة بين الجنسين في مختلف المجالات مترابطة، مما يعزز أنماط الإقصاء. فعلى سبيل المثال، من المرجح أن تواجه رائدات الأعمال قيودًا قانونية تتعلق بحقوق الملكية والميراث، مما يقيد وصولهن إلى التمويل. وعندما تتمكن من الوصول إلى التمويل، قد يواجهن أسعارًا فائدة أعلى، ويُطلب منهن تقديم ضمانات أكبر، بالإضافة إلى الحصول على قروض قصيرة الأجل بسبب القيود المتعلقة بالأصول. وفي بعض الاقتصادات النامية، تميل رائدات الأعمال إلى العمل بشكل غير متناسب، حيث يعملن لحسابهن الخاص في مشروعات غير منظمة، مما يزيد من ضعفهن ويقلل من وصولهن إلى الحماية الاجتماعية والخدمات والحوار الاجتماعي (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٥ ج). ويمكن أن تُشكل تكاليف التسجيل المرتفعة والإجراءات المعقدة حواجز أمام النساء الراغبات في الانتقال إلى القطاع المنظم تعوق مشروعاتهن متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، بسبب الفجوات المتعلقة بالإلمام بالقراءة والكتابة، أو بإمكانية الوصول، أو بمحدودية الوقت نتيجة لمسؤوليات الرعاية الملقة على عاتقهن. وقد تدفع مثل هذه القيود النساء إلى الانضمام إلى الاقتصاد غير المنظم أو البقاء فيه بدلاً من السعي إلى نقل أعمالهن إلى القطاع المنظم، مما يفرض بدوره قيودًا على قدراتهن على التكيف وإمكانية توسيع مشروعاتهن في الاقتصاد الأخضر.

ولتحدي أنماط الإقصاء المتعددة وعدم المساواة، ينبغي تصميم سياسات وبرامج ومنتجات وخدمات مُخصصة لتلبية الاحتياجات الفريدة لرائدات الأعمال من مختلف الفئات، لا سيما النساء من الفئات الضعيفة التي تواجه عدم المساواة والتمييز المتقاطع، مثل النساء ذوات الإعاقة، والمصابات بفيروس نقص المناعة البشرية، وهؤلاء النساء التي تنتمي إلى الشعوب الأصلية والقبلية.

كما يجب مراعاة احتياجات القطاعات التي تعمل فيها مشروعات النساء ونضج هذه المشروعات. ولتحقيق هذه الغاية، يمكن وضع التدابير اللازمة لتحقيق ما يلي:

◀ خلق بيئة مواتية لأعمال النساء.

◀ معالجة العجز الهيكلي - بما في ذلك الفجوات المتعلقة بالإلمام بالقراءة والكتابة والمهارات واحتياجات الرعاية والإعاقة - التي غالبًا ما تحد من قدرات رائدات الأعمال على التكيف وقدرتهن على الوصول إلى فرص الأعمال والاستفادة منها على قدم المساواة في الاقتصاد الأخضر.

ولتعزيز قدرة النساء على مواجهة مخاطر تغير المناخ المتعلقة بمشروعاتهن واستغلال الفرص التي يوفرها الاقتصاد الأخضر، من الضروري الأخذ في الاعتبار أن قيود الوقت المتعلقة بأعمال الرعاية المدفوعة وغير المدفوعة الأجر قد تكون ذات أهمية كبيرة بالنسبة لرائدات الأعمال. إذ إنهن غالبًا ما يُستبعدن من الحماية المتعلقة بالأمومة وسياسات الإجازات ذات الصلة بالرعاية (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢ ب). ففي عام ٢٠٢٠، شكل العمل الحر ٣٠ في المائة من وظائف النساء على مستوى العالم. ومع ذلك، فإن ١٣,٨ في المائة فقط من النساء يعشن في دول توفر تغطية إلزامية لإجازة الأمومة، على شكل مزايا نقدية، للعاملين لحسابهم الخاص (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢ ب). كما أن تعزيز سياسات الرعاية وخدماتها، مع دعم الأعمال التجارية التي تقودها النساء في قطاع الرعاية، يمثلان مسارين يمكن أن يساهما في تقليل هذا التفاوت، مع تقديم فرص لخلق الوظائف وتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص في إطار انتقال الاقتصادات نحو الاستدامة الأكبر.

بالإضافة إلى التدابير المستهدفة، يجب دمج منظور النوع الاجتماعي بشكل شامل في سياسات المشروعات وأدواتها. ويمكن تحقيق ذلك، على سبيل المثال، من خلال تضمين معايير النوع الاجتماعي صراحة في أهداف الأداء ومعايير القياس. وقد ثبت أن التفويضات الخاصة بسياسات النوع الاجتماعي تؤثر بشكل إيجابي على زيادة التمويل الأخضر المراعي لمنظور النوع الاجتماعي. فعلى سبيل المثال، شهد مرفق البيئة العالمي، وهو صندوق بيئي متعدد الأطراف، زيادة ملحوظة في المشروعات المراعية للنوع الاجتماعي بعد إدراج تفويض خاص بالنوع الاجتماعي. وقد سجلت أمريكا اللاتينية أكبر تقدم في هذا الصدد، حيث بلغت نسبة المشروعات المراعية للنوع الاجتماعي ٧٥ في المائة بعد إدخال هذا التفويض (أغيلار، غرانات وأورين، ٢٠١٥).



خبرات التعلم



الاستثمار في ريادة الأعمال النسائية من خلال الوصول إلى الطاقة الشمسية. تعمل مؤسسة سولار سيستر (Solar Sister) على تدريب النساء ودعمهن لتوصيل الطاقة المتجددة مباشرة إلى المنازل في المجتمعات الريفية بجمهورية تنزانيا المتحدة ونيجيريا. ومن خلال شبكتها التي تضم ١٠,٠٠٠ رائدة أعمال، توفر المؤسسة الطاقة لأولئك الذين لم تصل إليهم نماذج الطاقة التقليدية، مثل النساء في المناطق الريفية اللواتي لا يتمتعن بإمكانية الوصول إلى الطاقة الكهربائية أو اللواتي يعانين من تدني الدخل. وتزود رائدات الأعمال بلوازم بدء التشغيل، إلى جانب توفير جلسات تدريب وتوجيه تمكّنهن من إنشاء شركات تباع منتجات إضاءة بالطاقة الشمسية، وأنظمة منزلية تعمل بالطاقة الشمسية، ومواقد طهي نظيفة في مجتمعاتهن. ومنذ عام ٢٠١٠، قدمت المؤسسة منتجات الطاقة المتجددة لأكثر من ٤,٣ مليون شخص، مما أدى إلى خفض أكثر من ١,١ مليون طن من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون المكافئ.

ومن خلال توفير الوصول إلى مواقد الطهي المتجددة ومنتجات الإضاءة الشمسية، تُسهم المؤسسة أيضًا في تقليل أعمال الرعاية التي تقع على عاتق النساء. فعلى سبيل المثال، باستخدام مواقد الطهي الأكثر كفاءة، تقضي النساء وقتًا أقل في المهام المتعلقة بالطهي، مثل جمع الحطب. كما تمكنت رائدات الأعمال من مضاعفة دخل أسرهن، حيث تستطيع النساء اللاتي يشتري المصابيح الشمسية بدلًا من استخدام الكيروسين للطهي تقليل نفقات الأسرة بنسبة ٣٠ في المائة. وهذه الحاجة ملحة على نطاق واسع، إذ يعتبر الوصول إلى الطهي النظيف أمرًا حيويًا لمعالجة مشكلة ٢,٣ مليار شخص لا يزالون يعتمدون في عام ٢٠٢٢ على الوقود والتقنيات الضارة والملوثة (الوكالة الدولية للطاقة، ٢٠٢٣).

المصدر: هيئة WECAN International، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ٢٠٢٣.

مداخل العمل

على مستوى السياسات:

- ◀ تعزيز القدرات المؤسسية لجعل سياسات المشروعات مراعية للنوع الاجتماعي وشاملة، مع الاهتمام بالاعتبارات المتعلقة باحتياجات الرعاية والممارسات التمييزية.
- ◀ جمع البيانات المُصنفة حسب الجنس في مسوحات المشروعات وإجراء عمليات تشخيص وتقييمات مراعية للنوع الاجتماعي بشأن الاقتصاد الأخضر للاستفادة منها في تطوير سياسات المشروعات وإصلاحها.
- ◀ معالجة المعايير الاجتماعية التمييزية والقوالب النمطية الجنسانية التي تحد من قدرة النساء على الوصول إلى برامج التدريب وتنمية المهارات والحصول على الائتمان وامتلاك الأراضي والوصول إلى المعلومات والتكنولوجيا والشبكات الاجتماعية وغيرها من الموارد الإنتاجية من خلال التشريعات وحملات التوعية.
- ◀ تعزيز الصوت الجماعي لرائدات الأعمال وتعزيز تمثيل المرأة داخل مؤسسات الحوار الاجتماعي للاستفادة منها في عمليات صنع السياسات.
- ◀ رسم خريطة وتحليل مدى استفادة رائدات الأعمال من الحوافز الخضراء وبرامج الدعم الأخرى لتحديد العوائق المحتملة والممارسات الجيدة، مع تقييم المداخل الاستراتيجية للنساء في تحليلات سلسلة القيمة.

التدابير الملموسة:

- ◀ وضع التدابير اللازمة لتوسيع نطاق وصول المرأة إلى الأسواق وسلاسل القيمة، بما في ذلك تلك المرتبطة بالمنتجات والخدمات الخضراء.
- ◀ تعزيز المهارات الإدارية والفنية لرائدات الأعمال الناشطات في القطاعات الخضراء أو المهتمات ببدء الأعمال التجارية، وتعزيز فهم مقدمي خدمات تطوير الأعمال وقدراتهم في مراعاة احتياجات رائدات الأعمال.
- ◀ تسهيل وصول المرأة إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدامها في أعمالها - على سبيل المثال، في المسائل المتعلقة بالمخاطر التجارية الناجمة عن تغير المناخ وفرص السوق المحتملة في الاقتصاد الأخضر أو الوصول إلى عملاء جدد ومراقبة تأثيرات تغير المناخ وطرق التصدي لها (على سبيل المثال في قطاع الزراعة).
- ◀ خفض تكاليف المعاملات وتبسيط إجراءات تسجيل الأعمال وجعلها أكثر سهولة للنساء ذوات المستوى التعليمي المنخفض وللنساء ذوات الإعاقة، لتحفيزهن بشكل أفضل على نقل أعمالهن غير المنظمة إلى القطاع المنظم.
- ◀ تسهيل وصول رائدات الأعمال إلى آليات التمويل الرسمية وأدوات التمويل الأخضر.
- ◀ تضمين مكون الرعاية في تصميم أي مبادرات لتنمية ريادة المرأة للأعمال في شكل مرافق وخدمات لرعاية الأطفال. ويمكن أخذ نماذج مختلفة في الاعتبار، بما في ذلك استخدام تعاونيات الرعاية.
- ◀ إنشاء منصات خدمات دعم متكاملة تجمع بين تنمية القدرات والوصول إلى التمويل والوصول إلى التكنولوجيات الخضراء (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠١٠)، مع ضمان أن تكون سياسات دعم المشروعات وبرامجها، بما في ذلك الخدمات المالية وخدمات تنمية الأعمال، مراعية لاحتياجات رائدات الأعمال وقادرة على تقديم منتجات وخدمات مخصصة وموجهة.

الاقتصاد الاجتماعي والتضامني من أجل انتقال عادلٍ لمنظور النوع الاجتماعي وشامل

يوفر نموذج الاقتصاد الاجتماعي والتضامني فرصًا اقتصادية مهمة، إذ يوازن بين الكفاءة الاقتصادية والمرونة الاجتماعية والبيئية. ويعمل هذا النموذج على تمكين الأفراد من خلال تعزيز سيطرتهم على عمليات صنع القرار والموارد، كما يعزز الديناميكية الاقتصادية والحماية الاجتماعية والبيئية والتمكين الاجتماعي والسياسي (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٤ ج). ويمكن للاقتصاد الاجتماعي والتضامني أن يساهم في الحد من أوجه عدم المساواة وتعزيز الإدماج الاجتماعي، حيث غالبًا ما تُنشأ كيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني من خلال العمال وبهدف خدمة العمال الذين يتعرضون للتمييز، مثل الشعوب الأصلية والقبلية، والأقليات العرقية، والمهاجرين. وتساهم المشاركة الفعالة للفئات الضعيفة والمهمشة في كيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في معالجة الفقر والحد من أوجه عدم المساواة المتجذرة (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢ س).

ويمكن أن يكون نموذج الاقتصاد الاجتماعي والتضامني فعالاً في تعزيز المساواة بين الجنسين ودعم تشغيل النساء أثناء عملية التحول نحو اقتصاد أكثر اخضراراً، مع ضمان جودة العمل. ووفقاً لمنظمة العمل الدولية، يتزايد الاهتمام بقضايا النوع الاجتماعي داخل كيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، مع اعتراف متزايد بقيمة دور المرأة في المناصب القيادية، وزيادة في عدد الوحدات المملوكة للنساء. وتتيح الحوكمة الديمقراطية والتشاركية لوحدات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني للنساء فرصة المشاركة في صنع القرار وتقاسم السلطة. ويجعل هذا النساء في هذه الوحدات في وضع أفضل لتلبية الاحتياجات الشخصية والمتبادلة، مثل التحرر من التمييز والعنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتمييز في الأجور القائم على النوع الاجتماعي (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢ س).

وتساعد وحدات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني التي أنشأتها النساء والتي تستهدف مساعدتهن، في التغلب على القيود الاجتماعية والثقافية التي قد تحد من مشاركة النساء في القوى العاملة. وفي بعض البلدان، تؤدي التعاونيات النسائية دوراً محورياً في مجالات مثل الزراعة وتصنيع المواد الغذائية والحرف اليدوية وخدمات الرعاية، مما يوفر فرص عمل لأعضائها ويخلق منفذاً اجتماعياً.

ورغم أن وحدات التضامن الاجتماعي والاقتصادي تتمتع بإمكانات كبيرة لتكون محركات مهمة لتحقيق المساواة والإنصاف، فإن فعاليتها قد تُقيد بالأحكام القانونية والأعراف الاجتماعية وأوجه عدم المساواة الموروثة تاريخياً. وغالباً ما تُحرم النساء من المزايا المتعلقة بالأصول والتعليم والتدريب، مما قد يعوق وصولهن إلى الموارد والأسواق اللازمة لتأسيس منظمة أو تطويرها أو دعمها. بالإضافة إلى ذلك، قد يتأثرن أيضاً بسبب محدودية الوقت، إذ يستمررن في تحمل مسؤوليات الرعاية بشكل كبير، في ظل غياب سياسات وخدمات رعاية كافية.

المشروعات الاجتماعية التعاونية لتحقيق المساواة بين الجنسين في الهند



تعتبر جمعية النساء العاملات لحسابهن الخاص (SEWA) نقابة وطنية تضم ١,٨ مليون امرأة عاملة في القطاع غير المنظم في ١٤ ولاية في الهند. وتعمل الجمعية كحاضنة للمشروعات الاجتماعية التعاونية الناشئة في مجالات متعددة، بما في ذلك الحرف اليدوية ومنتجات الألبان والزراعة والعمل المنزلي والبناء وإعادة التدوير والطاقة المتجددة. كما أنها مرتبطة بمشروعات تعاونية أخرى تقدم خدمات الرعاية الصحية ورعاية الأطفال والتأمين والخدمات المالية. وتشير التقديرات إلى أن ٨٠ في المائة من التعاونيات التي تدعمها الجمعية قد حققت جدوى اقتصادية (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢ أ).

خبرات للتعليم



توفير خدمات الرعاية من خلال التعاونيات وقطاع الاقتصاد الاجتماعي والتضامني الأوسع كوسيلة تمكينية للاقتصاد الأخضر. ثمة حاجة متزايدة على مستوى العالم لتوفير الرعاية بسبب النمو السكاني والتغيرات الديمغرافية وارتفاع معدلات انتقال الأمراض وتغير المناخ. وقد ظهرت التعاونيات وغيرها من الكيانات ضمن الاقتصاد الاجتماعي والتضامني باعتبارها أشكالاً مبتكرة لتقديم خدمات الرعاية، لا سيما في ظل غياب خيارات عامة أو خاصة فعالة، وهي أعمال موجهة نحو الأفراد، وتستند إلى مبادئ معينة ويمتلكها الأعضاء.

وتقدم التعاونيات مجموعة متنوعة من الخدمات (مثل الرعاية النهارية ورعاية الأطفال ورعاية التنبني والرعاية الصحية العقلية/التنموية) لفئات سكانية متعددة، بما في ذلك كبار السن والأطفال والشباب والمراهقين والأشخاص ذوي الإعاقات أو الأمراض (العقلية و/أو الجسدية). وتوفر هذه المشروعات ظروف عمل أفضل، مثل ساعات العمل المنتظمة والتشغيل المنظم والوصول إلى المزايا وزيادة قوة التفاوض، مقارنة بأشكال أخرى من المشروعات، خاصة للعاملات. ومن ثم، تتيح تعاونيات الرعاية فرص عمل لائقة للنساء بمختلف خلفياتهن، مما يمكنهن أيضاً من التواجد في سوق العمل والازدهار في الاقتصاد، بما في ذلك في الاقتصاد الأخضر.

وتقترح منظمة العمل الدولية نموذج تدخل يهدف إلى تشجيع العاملين في مجال الرعاية وغيرهم من العاملين في المجتمعات المحلية على تشكيل كيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني. حيث يهدف هذا النموذج إلى المساهمة في خلق فرص العمل والتنمية الاقتصادية، مع تعزيز توزيع أكثر إنصافاً لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وتعزيز التمكين الاجتماعي والاقتصادي للنساء والفئات المهمشة.

المصدر: منظمة العمل الدولية ٢٠٢٣ ح.

مداخل العمل

على مستوى السياسات:

- ◀ تناول الأحكام القانونية والأعراف الاجتماعية وأوجه عدم المساواة الموروثة تاريخياً التي تحد من مشاركة المرأة في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.
- ◀ إدراج التعاونيات ونماذج الاقتصاد الاجتماعي والتضامني الأوسع في الخطط والاستثمارات كوسيلة لتوفير فرص عمل لائق أثناء عملية الانتقال، مع تمكين المزيد من النساء بكل خلفياتهن من الاستفادة من الفرص في الاقتصاد الأخضر.

تدابير ملموسة:

- ◀ زيادة الوعي بقضايا المساواة بين الجنسين والشمول وتمكين المرأة في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.
- ◀ تشجيع مشاركة الرجال في كيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في قطاعات الرعاية والتعليم والرعاية الصحية، فضلاً عن مشاركة النساء في كيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في قطاعات متنوعة، مثل الطاقة المتجددة والتكنولوجيا.
- ◀ توفير التوجيه والتدريب والتمويل للنساء لبدء مبادراتهن الخاصة في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.
- ◀ تحسين قاعدة الأدلة من خلال جمع البيانات المصنفة حسب الجنس لتتبع مشاركة المرأة وظروف العمل في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.
- ◀ تحسين جودة الوظائف، والفجوات في الأجور بين الجنسين، والقيادة في كيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في المبادرات القطاعية أو الإقليمية أو الوطنية.

المجال السياسي ٤: تنمية المهارات

تؤدي تنمية المهارات دورًا رئيسيًا في تحقيق انتقال عادل عن طريق عدة طرق. فهي تعتبر عاملاً حاسماً للنمو الاقتصادي وتعزيز الإنتاجية، كما أنها أداة تمكينية لتدابير التخفيف والتكيف، وتطوير التكنولوجيا الخضراء وتبنيها. بالإضافة إلى ذلك، تُعد تنمية المهارات وسيلة مركزية للمستجدين في سوق العمل والعمال المتأثرين سلبيًا بالتحول المناخي، حيث تساعدهم في الوصول إلى الوظائف الجديدة التي تخلقها عملية التحول إلى اقتصادات مرنة ومنخفضة الكربون. كما يمكن أن تكون أداة للإدماج الاجتماعي.

تعتمد تدابير تنمية المهارات لتحقيق انتقال عادل على عدة عناصر:

- ◀ الاتساق بين سياسات تنمية المهارات وبرامجها وسياسات المناخ والسياسات الأخرى المتعلقة بتحقيق الانتقال العادل.
- ◀ وضع أنظمة فعالة لتوقع احتياجات المهارات والتدريب المرتبطة بالتحول المناخي ورصدها.
- ◀ مراعاة برامج التدريب لاحتياجات التدريب والتعليم على جميع المستويات، لا سيما برامج التعليم الفني والتدريب المهني والتلمذة الصناعية التي تراعي الحاجة إلى المهارات الفنية والأساسية.
- ◀ تحسين مطابقة المهارات، على سبيل المثال من خلال معارض التوظيف والإرشاد والتوجيه المهني.
- ◀ الحوار الاجتماعي، بما في ذلك من خلال الهيئات القطاعية الثلاثية، وهو أمر حيوي للاستفادة منه في تطوير تدابير تنمية المهارات وتنفيذها (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣)^٦.

تتضمن استراتيجيات تعلم المهارات المراعية لمنظور النوع الاجتماعي وسياساته ما يلي:

- ◀ خلق بيئات تدريبية مراعية للنوع الاجتماعي مع عدم التسامح مطلقاً مع التمييز والعنف والتحرش.
- ◀ تعزيز الفرص للنساء في تعلم المهارات والمهن التي تتطلب استخداماً مكثفاً للتكنولوجيا.
- ◀ إشراك الرجال في أعمال الرعاية من خلال خدمات التطوير المهني المراعية لمنظور النوع الاجتماعي.
- ◀ تشجيع المرأة وتمكينها من المشاركة في فرص التطوير المهني المستمر التي تسمح بموازنة مسؤوليات العمل والتدريب والرعاية.



^٦ لمزيد من المعلومات حول تنمية المهارات في سياق الانتقال العادل، راجع موجز السياسة الصادر عن منظمة العمل الدولية بعنوان «تنمية المهارات من أجل الانتقال العادل» والموارد ذات الصلة.

خبرات للتعليم



تمكين المرأة من المشاركة في الانتقال الأخضر في السنغال. تم وضع الاستراتيجية الوطنية للمساواة والتكافؤ بين الجنسين في السنغال في عام ٢٠١٦. ومن بين أهدافها ضمان حصول المرأة على المهارات الفنية والإدارية اللازمة للمشاركة في الحياة الاقتصادية. وتهدف الاستراتيجية إلى تمكين ما لا يقل عن ٥٠ في المائة من المستفيدات من الأنشطة التدريبية على اكتساب المهارات الفنية والإدارية اللازمة للمشاركة الفاعلة في الحياة الاقتصادية بحلول عام ٢٠٢٦. وتشمل الأنشطة المستهدفة لتحقيق هذا الغرض: تقييم احتياجات بناء القدرات للنساء الناشطات في القطاعات الاقتصادية في المناطق الريفية والحضرية، وتحديد الوسائل اللازمة لتعزيز قدراتهن، ودعم اكتساب المهارات الفنية والإدارية وتعزيزها. وفي عام ٢٠٢٢، وضعت استراتيجية النوع الاجتماعي للبيئة والتنمية المستدامة، التي تعمل كإطار توجيهي للسياسات البيئية التي تعزز المساواة والتكافؤ بين الجنسين، من أجل تعزيز القدرة على الصمود في مواجهة تغير المناخ. كما تهدف الاستراتيجية إلى تقديم نماذج للتنمية البيئية المستدامة مع إمكانات كبيرة للاستثمارات الخضراء.

المصدر: السنغال، وزارة المرأة والأسرة والطفل ٢٠١٦، السنغال، وزارة البيئة والتنمية المستدامة ٢٠٢٢.



تمكين المرأة في المناطق الريفية في بيرو. في بيرو، تُعد النساء الريفيات المستخدمات الرئيسيات للطاقة في المنزل، مما يجعلهن أكثر تأثرًا بأي نقص في الوصول إلى الطاقة النظيفة. وتستخدم العديد من النساء مواقع حرق الوقود والنيرون المفتوحة في المنزل للطهي، مما يؤثر سلبيًا على صحتهم ويزيد من عبء الوقت عليهن، إذ تقضي النساء ثلاثة أضعاف الوقت الذي يقضيه الرجال في جمع المياه والوقود لمنازلهن.

وُعد مدرسة الطاقة للنساء (e-Mujer) مشروعًا تجريبيًا مدته عامين نفذته وزارة الطاقة والمناجم في بيرو بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وقد تم تدريب ٢٩٠ امرأة ريفية من السكان الأصليين على استخدام أنظمة الطاقة النظيفة وتركيبها وصيانتها وتسويقها، مثل الألواح الشمسية ومواقد الطهي المحسنة. وفي المناطق الريفية في بيرو، تواجه ٤٢ في المائة من النساء في المناطق الريفية في بيرو صعوبات كبيرة في تحقيق دخل ثابت، مما يحد من قدرة هؤلاء النساء على الحصول على الممتلكات والقروض. وتتسم هذه المدرسة بالمرونة والقدرة على التنقل، حيث تصل إلى النساء في مجتمعاتهن، مما يمكنهن من اكتساب مهارات جديدة لبدء أعمالهن الخاصة في مجال الطاقة النظيفة وكسب الدخل وتسهيل حياتهن في المنزل. وقد منحت هذه التجربة النساء الثقة بقدرتهن وسلطتهن على القيام بأنشطة كانت مرتبطة تقليديًا بالرجال. كما أصبحن يشعرن بمزيد من الثقة للمشاركة في المساحات الاجتماعية في مجتمعاتهن، ويفقدن مهاراتهن العملية الجديدة، بالإضافة إلى قدرتهن المحسنة على التعبير عن أنفسهن علنًا.

المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٢١.



سفيرات الطاقة يتحدّين المعايير الجنسانية ويعززن التحول في مجال الطاقة في الأردن. ينفذ مشروع SEED في الأردن نهجًا شاملاً يراعي النوع الاجتماعي في التحول في مجال الطاقة. ويوفر المشروع التدريب الفني للنساء ويمكّن المجتمعات المحلية من التكيف مع تغير المناخ والدعوة إلى إيجاد الحلول. ويعمل المشروع على تدريب سفيرات الطاقة في تركيب سخانات المياه بالطاقة الشمسية وأنظمة الطاقة الكهروضوئية، مما يتحدّى القوالب النمطية الجنسانية في هذا القطاع الذي يهيمن عليه الذكور. ومن خلال التدريب الفردي ومنح الابتكار وتوفير فرص العمل، يُسهم المشروع أيضًا في تسهيل مشاركة المرأة في القوى العاملة. كما يقوم فريق المشروع بتنفيذ أنشطة توعية ومناصرة وطنية لتوسيع نطاق تأثيرات المشروع.

ومن خلال تعزيز المهارات الفنية المحلية في مجال كفاءة الطاقة والطاقة المتجددة، ساهم مشروع SEED في تحقيق الأهداف المناخية الوطنية للأردن وتعزيز العدالة الاجتماعية من خلال استخدام حلول الطاقة الشمسية في المناطق التي تعاني الفقر. كما حقق توفيرًا في الطاقة في الأسر الخاصة والمؤسسات العامة.

المصدر: الجماعة المعنية بالمرأة والشؤون الجنسانية، ٢٠٢١.

تبني تنمية المهارات الشاملة والمراعية للنوع الاجتماعي من أجل انتقال عادل

بشكل عام، تتركز عمليات خلق وإعادة توزيع الوظائف المرتبطة بالانتقال إلى اقتصادات مستدامة بيئيًا في المهن التي تتطلب مستوى متوسطًا من المهارات، ويهيمن عليها الذكور. وهذا يشكل خطرًا يتعلق باستبعاد النساء والفئات التي تعيش في ظل أوضاع هشّة من هذه الوظائف الجديدة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩ ج). **إن تحديد المهارات اللازمة للوظائف الخضراء وتصنيفها حسب النوع الاجتماعي أمر معقد،** ولكن يمكن التعامل معه بطرق مختلفة. غير أنه، ظهرت آراء حول الفجوة بين الجنسين في هذا السياق. حيث أظهرت دراسة حديثة أجرتها لينكدإن عام ٢٠٢٢ أنه من بين ٨٠٠ مليون مستخدم للمنصة في عام ٢٠٢١، يوجد ٦٢ امرأة فقط مقابل كل ١٠٠ رجل في مجال المهارات الخضراء.

إن المهارات الأساسية والفنية ضرورية لتلبية الاحتياجات الناشئة عن الانتقال الأخضر. حيث تعتبر المهارات في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات ذات أهمية خاصة للمهن الفنية في عملية الانتقال، وقد وجد أن نقص مهارات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات يعتبر حاجزًا أمام النمو الأخضر (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩ د). ونقص تمثيل المرأة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات يُعد جانبًا مهمًا في تشكيل الفجوة بين الجنسين في المهارات. ووفقًا لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، فإن ٣٥ في المائة فقط من طلاب العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في التعليم العالي من النساء - وتتسع الفجوة بين الجنسين كلما تقدم المرء في المستوى التعليمي. ويبلغ متوسط المعدل العالمي للباحثات في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات ٢٩,٣ في المائة فقط (اليونسكو، ٢٠١٩).

وقد تشكل المهارات سببًا في أوجه عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل، لكنها في الوقت نفسه يمكن أن تمثل أدوات قوية قادرة على أن تعكس هذا الوضع، مما يتيح للنساء فرصة أكبر وأكثر إنصافًا للاستفادة من الوظائف والفرص التي يوفرها التحول المناخي (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩ ج). ولتحقيق ذلك، يجب تبني تدابير وآليات متعمدة وتنفيذها. ويمكن تنسيق السياسات بالتعاون بين وزارات العمل والتعليم وشؤون المرأة لضمان تصميم سياسات تنمية المهارات وتخطيطها وتنفيذها وتقييمها بشكل فعال، مما يعزز المساواة بين الجنسين والوظائف الخضراء والعمل المناخي.

كما يمكن أن يؤدي الحوار الاجتماعي دورًا مهمًا في ضمان تلبية احتياجات كل من أصحاب العمل والعمال خلال عملية الانتقال. حيث يمكن لمنظمات أصحاب العمل المساهمة من خلال توفير معلومات حول التغير في الطلب على المهارات، مع الالتزام بتبني مشروعات أكثر تنوعًا وشمولًا للجنسين عبر وضع سياسات مراعية للنوع الاجتماعي، مثل المساواة في الأجور وعدم التسامح مع العنف والتحرش وتوفير ترتيبات عمل مرنة وتعزيز فرص العمل وتقديم سياسات وخدمات رعاية تهدف إلى تحقيق توازن أفضل بين العمل ومسؤوليات الأسرة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩ د). كما يمكن لمنظمات العمال أن تسهم في ضمان توفير المهارات المطلوبة للوظائف الخضراء من خلال تضمين بنود التدريب المراعية للجنسين في الاتفاقيات الجماعية كجزء من خطط الانتقال العادل.

وبشكل عام، يتطلب الانتقال إلى اقتصاد أكثر اخضرارًا نهجًا يتيح للعمال مواكبة الطلب على المهارات الجديدة. ويمكن أن يكون التعلم مدى الحياة أداة فعالة في منع الأفراد من التخلف عن الركب أثناء عملية الانتقال، لا سيما النساء والفئات التي تعيش في ظل أوضاع هشة. ويُعد التعلم مدى الحياة خيارًا سياسيًا ذكيًا، حيث يُمكن الأفراد من اكتساب المهارات وإعادة تأهيلهم وصقل مهاراتهم. وبالإضافة إلى المهارات المرتبطة بالعمل المدفوع الأجر، يشمل التعلم مدى الحياة التعليم الرسمي وغير الرسمي، من مرحلة الطفولة المبكرة والتعليم الأساسي إلى تعلم الكبار. كما يجمع بين المهارات الأساسية مثل القراءة والكتابة وحل المشكلات وتعلم كيفية التعلم واحترام الذات وإدارة الذات والمهارات الاجتماعية والإدراكية، إلى جانب المهارات المطلوبة لوظائف أو مهن أو قطاعات مُحددة.

ومع ذلك، فإن التعلم مدى الحياة وحده لا يكفي إذا لم يتم معالجة الحواجز الهيكلية المستمرة والقوالب النمطية الجنسانية في الوقت ذاته لضمان قدرة النساء والفئات المحددة على المشاركة على قدم المساواة في هذا التعلم والاستفادة منه. ويمكن أن يحدث الاستبعاد والحواجز في مراحل مختلفة من عملية التدريب، سواء في متطلبات الدخول والوصول أو الحضور أو منهجيات التدريس أو أساليب التقييم والشهادات أو الانتقال النهائي إلى سوق العمل. وقد لا تتمكن العديد من الفئات الضعيفة من المشاركة أو الانخراط بالوتيرة المتوقعة إذا كانت المشاركة تتطلب تكلفة، سواء من الناحية المالية أو من حيث الوقت الذي يقضونه بعيدًا عن العمل المدفوع الأجر والأسرة. وتشمل الحواجز الأخرى التي تحول دون المشاركة والتي يجب تحديدها والتغلب عليها متطلبات شراء أجهزة التدريب الرقمية. علاوة على ذلك، يمكن أن يُعزز تقديم التعلم في مكان العمل أنماط الفصل المهني بين الجنسين، ما لم يُصمم التدريب خصيصًا لتحدي هذه الأنماط، مثل تدريب النساء لأدوار الإدارة أو الإشراف خلال ساعات العمل العادية.

وحتى عندما يشارك الرجال والنساء في التعلم مدى الحياة بمعدلات متشابهة، تظهر اختلافات كبيرة في أنواع التعلم التي يسعون إليها والفوائد التي يحصلون عليها. وما لم تكن السياسات المتعلقة بالتعلم مدى الحياة جزءًا من نظام بيئي شامل يضع المساواة في صميم التنمية والتقدم — معتمدًا على تحليل النوع الاجتماعي القائم على بيانات مصنفة حسب الجنس — فإن تنفيذ هذه السياسات قد لا يكون مجديًا، وقد يؤدي إلى تهميش النساء بشكل أكبر. وهذا الأمر مهم بشكل خاص في سياق العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات والمهارات الرقمية، التي تشهد طلبًا متزايدًا في الانتقال إلى اقتصاد أكثر اخضرارًا.

وقد تتخذ الاستثمارات في تأهيل النساء لمواجهة التحديات المرتبطة بالانتقال العادل عدة أشكال، مثل التدريب الداخلي والاستشارات المهنية وبرامج المنح التنافسية وتحدي المعايير والقوالب النمطية الجنسانية وزيادة الوعي بشأن المهن في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. فعلى سبيل المثال، يمكن تحقيق ذلك من خلال تقديم نماذج أدوار في هذه المجالات تكسر القوالب النمطية، إلى جانب تنظيم معارض توظيف خاصة بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وكذلك توفير الدعم المالي والعيني لبرامج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. وتتزايد أهمية التدابير الاستباقية التي تشجع الشباب على الانخراط في دراسات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات والمسارات المهنية، بالإضافة إلى برامج التدريب التي تهدف إلى تسهيل عودة الرجال والنساء إلى العمل، سواء بعد الولادة أو عقب فترة إجازة الوالدين أو نتيجة للبطالة طويلة الأمد بسبب مسؤوليات رعاية الأسرة غير المدفوعة أو فقدان الوظيفة بسبب عمليات الانتقال. وتشمل هذه التدابير أطر عمل تسهل دخول النساء إلى مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات من خلال الحوافز المراعية للجنسين في مؤسسات التدريب على المهارات، مثل الحصص المحددة والأهداف والمنح الدراسية وترتيبات الدراسة المرنة الصديقة للأسرة (ساکاموتو وسونغ، ٢٠١٨).

يجب أن يكون سد الفجوة الرقمية بين الجنسين محورًا رئيسيًا في مبادرات التعلم مدى الحياة التي تراعي النوع الاجتماعي، بما في ذلك في سياق الانتقال العادل. وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد في هذا المجال، لا تزال الفجوة الرقمية بين الجنسين قائمة عبر البلدان والمناطق والقطاعات والفئات الاجتماعية والاقتصادية، وخصوصًا بالنسبة للنساء في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط. لذا، من الضروري إزالة الحواجز التي تُسهم في زيادة هذه الفجوة، مثل القيود الاجتماعية والثقافية على استخدام النساء والفتيات لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بالإضافة إلى الافتقار إلى المعرفة الأساسية والمهارات الرقمية، بما في ذلك المعرفة الرقمية والمالية. وهذا من شأنه أن يسهم في تحقيق تمثيل أكثر مساواة للنساء في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ومن بين الاتجاهات الإيجابية المهمة على مدار العقود القليلة الماضية هو اعتراف الحكومات وصناع السياسات بأن التعلم يحدث على مدار الحياة، ويشمل البيئات الرسمية وغير الرسمية، ويدعم تطوير المهارات المهنية والقدرات الشخصية. **ويُعد فهم دورة حياة العمل مفتاحًا لضمان المساواة في الوصول إلى مهارات التعلم مدى الحياة.** وهذا يعني ضمان حصول الفتيات على مستويات أساسية من معرفة القراءة والكتابة والحساب، وتشجيعهن على التفكير في مجموعة واسعة من المهن المحتملة وعرضها عليهن. كما ينبغي أن تكون التوقعات بشأن حياتهن وفرصهن غير مقيدة بالتوقعات الأسرية والثقافية والاجتماعية.

وعلى نحو مماثل، عندما يتم الفصل المهني على أساس النوع الاجتماعي — وغالبًا أيضًا على أساس العرق والأصل الاجتماعي — يجب أن يأخذ التعليم المهني والتعليم ما بعد الإلزامي ذلك في الاعتبار، ويضمن أن تهدف النتائج إلى تحقيق المساواة الجوهرية بدلًا من تفاقم الأنماط التمييزية. كما يتطلب فهم دورة حياة العمل مراعاة الآثار المترتبة على مدى الحياة للقوالب النمطية الجنسانية عندما يتعلق الأمر بالأدوار والمسؤوليات والواجبات المرتبطة بالأعمال المنزلية والرعاية غير مدفوعة الأجر.

وتتطلب عملية التحول المناخي مجموعة واسعة من المهارات، بما في ذلك معارف الشعوب الأصلية. على سبيل المثال، في منطقة الأمازون، فقدت أكثر من ضعف كمية الكربون المخزنة خارج الأراضي الأصلية والمحمية مقارنة بما فقد داخل هذه الأراضي. لذلك تمثل معرفة النساء من الشعوب الأصلية ومهاراتهن من الأمور الضرورية للعمل المناخي في مجالات الزراعة والغابات، ويجب الاستفادة منها لتوجيه تدابير التكيف والتخفيف من آثار المناخ في الزراعة المقاومة للمناخ. ويمكن أن تشمل هذه المعرفة معلومات حول المحاصيل والنباتات المحلية، بالإضافة إلى الزراعة التقليدية والمستدامة والممارسات الزراعية (منظمة الأغذية والزراعة، ٢٠١٧). إن الاعتراف بمعرفة النساء والرجال من الشعوب الأصلية والقبلية، وتعزيز واحترام حقوقهم، يُعدان من الجوانب الأساسية للانتقال العادل (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣).



مداخل العمل

على مستوى السياسات:

- ◀ ضمان جمع بيانات سوق العمل المصنفة حسب الجنس وتقييم المهارات ورصدها.
- ◀ اعتماد إجراءات إيجابية لمعالجة الفصل المهني بين الجنسين وزيادة قدرة النساء على الوصول إلى وظائف ذات أجور أفضل من خلال تنويع خيارات المهارات المتاحة للشابات. ويشمل ذلك التعليم الفني والتدريب المهني والتلمذة الصناعية في المهن غير التقليدية، بالإضافة إلى تشجيع الشابات على الانخراط في دراسات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، ومسارات مهنية في هذه المجالات.
- ◀ تعزيز الحوار الاجتماعي لتحسين متطلبات المهارات وضمان فرص تأهيل العمال ورفع مهاراتهم وإعادة تأهيلهم وحمايتهم أثناء فترة الانتقال.
- ◀ تحسين ظروف العمل من حيث الأجر والكرامة والاحترام والتوازن بين العمل والحياة لجذب المزيد من النساء إلى القطاعات التي يهيمن عليها الذكور.

التدابير الملموسة:

- ◀ ضمان توفير التعليم الابتدائي والثانوي المجاني والإلزامي والشامل وعالي الجودة.
- ◀ اعتماد استراتيجيات العمل الإيجابي في مؤسسات التدريب لسد الفجوات في الوصول إلى التدريب على المهارات، وذلك من خلال بذل جهود خاصة للوصول إلى المتدربات. ويتضمن ذلك تعيين المدربات، وضمان خضوع المدربين، سواء كانوا من الذكور أو الإناث، للتدريب في مجال شؤون النوع الاجتماعي.
- ◀ تحديد أهداف في مؤسسات التدريب المهني لجذب النساء إلى دورات تدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والعلوم والاقتصاد الأخضر.
- ◀ توفير التوجيه المهني وتطوير المناهج الدراسية التي تشجع النساء على دخول مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمهن الخضراء. كما يجب ضمان خلو هذه التوجيهات والمناهج من التحيز على أساس النوع الاجتماعي والحواز بين الجنسين، لتمكين النساء من المشاركة على قدم المساواة.
- ◀ وضع برامج تحفيزية تشجع الفتيات والنساء على تطوير مهارات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. ويشمل ذلك توفير التدريب الداخلي والمشورة المهنية وبرامج المنح التنافسية والتوعية بوظائف العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات للنساء، وتنظيم معارض التوظيف بالإضافة إلى تقديم الدعم المالي والعيني لبرامج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. كما يجب توفير خدمات الرعاية لتمكين العاملين الذين لديهم مسؤوليات عائلية من المشاركة على قدم المساواة.
- ◀ تعزيز مبادرات التوعية للحد من القوالب النمطية الجنسانية من خلال التعاون مع نماذج نسائية في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.
- ◀ ضمان الاعتراف بمعارف النساء والرجال من الشعوب الأصلية والقبلية وحقوقهم، بما في ذلك في سياق سياسات وبرامج التخفيف من آثار المناخ والتكيف معه.
- ◀ وضع مناهج دراسية مستهدفة تهدف إلى تمكين النساء والفتيات وتعزيز استعدادهن للمشاركة في مناقشات المناخ.
- ◀ الاستفادة من استخدام حلول التعلم الرقمي والتمويل الموسع وترتيبات التدريب المرنة لزيادة إمكانية الوصول إلى برامج تنمية المهارات.

المجال السياسي ٥: السلامة والصحة المهنية

يؤدي تغير المناخ إلى تفاقم المخاطر في أماكن العمل ويخلق مخاطر جديدة. فدرجات الحرارة العالمية المتزايدة تؤدي إلى زيادة الإجهاد الحراري، ومن المتوقع أن ترتبط الظروف المناخية المتغيرة بزيادة التعرض لمجموعة من الأمراض في مكان العمل. وعلى الرغم من أن تبني عمليات أو مدخلات عمل أكثر خضرة يمكن أن يجلب فوائد من حيث السلامة والصحة المهنية (مثل تجنب المواد الضارة من خلال الكيمياء الخضراء)، فإن عملية الانتقال نفسها قد تفرض مخاطر مرتبطة بتوسيع القطاعات والأنشطة، مثل تصنيع الألواح الشمسية أو مناولة وإعادة تدوير النفايات الإلكترونية. ويجب أن تكون جميع الوظائف آمنة وصحية لضمان تحقيق انتقال عادل. ومن ثم، تؤدي سياسات السلامة والصحة المهنية دورًا رئيسيًا في هذا الانتقال، ويجب أن تستند إلى تقييم قوي للمخاطر التي يفرضها تغير المناخ والمرتبطة بعملية الانتقال.

ويتعرض العمال في العديد من الصناعات للمواد الكيميائية الضارة المضافة في القطع البلاستيكية، والتي ارتبطت بإحداث خلل في الجهاز المناعي والغدد الصماء والجهاز التناسلي، بالإضافة إلى أنواع معينة من السرطانات والعيوب الخلقية. وتشكل المواد البلاستيكية الدقيقة تهديدات فريدة لصحة العمال، ولكن لا تتوفر سوى أدلة محدودة حاليًا لتقييم هذا الخطر الناشئ. كما يتعرض العمال لخطر متزايد بسبب مواجهتهم لتركيزات أعلى من هذه المواد لفترات أطول. وغالبًا ما يتم تشخيص الأمراض بعد سنوات من التعرض، مما يجعلها لا تنعكس في تدابير العبء العالمي للمرض. ومن المهم أن نلاحظ أن العمال في العديد من الصناعات يتعرضون للمواد البلاستيكية يوميًا، خلال جميع مراحل دورة حياة هذه المواد: من استخراج الوقود الأحفوري وإنتاج المنتجات إلى نقلها ثم التخلص منها (سواء من خلال إعادة التدوير أو الحرق). ويعمل العديد من هؤلاء العمال في الاقتصاد غير الرسمي، حيث تكون لوائح الصحة والسلامة المهنية والحماية الاجتماعية محدودة. وبالمثل، كانت جائحة كوفيد-١٩ تذكيرًا بأن تغير المناخ من المرجح أن يزيد من تعرض الناس للأوبئة والجوائح، مما يؤثر على صحة الأفراد وقدرتهم على المشاركة في سوق العمل. لذا ينبغي أخذ اعتبارات النوع الاجتماعي في الحسبان عند تصميم أنظمة الصحة والسلامة المهنية ووضع تدابير الوقاية والتأهب والتصدي.

إن إدراج «بيئة عمل آمنة وصحية» مؤخرًا كأحد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل التي وضعتها منظمة العمل الدولية يوفر إطارًا هامًا لمعالجة المخاطر الناشئة التي يتعرض لها العمال نتيجة التعرض للضرر للمواد البلاستيكية. وتعتبر الإدارة الفعالة للصحة والسلامة المهنية باستخدام نهج النظم أمرًا ضروريًا لحماية صحة العمال على مستوى العالم. وفي السنوات الأخيرة، نجحت منظمة العمل الدولية والأطراف الممثلة لهيكلها في التفاوض على إدراج مخاوف الصحة والسلامة المهنية ضمن أطر السياسة البيئية العالمية، بما في ذلك الإطار العالمي بشأن المواد الكيميائية وإعلان بون المصاحب له (أكتوبر ٢٠٢٣).

اعتماد منظور يراعي النوع الاجتماعي فيما يتصل بقضايا السلامة والصحة المهنية

إن الاعتراف بالاختلافات بين الجنسين في القوى العاملة أمر حيوي لضمان سلامة وصحة جميع العاملين، سواء كانوا رجالًا أو نساء. ورغم إحراز بعض التقدم في هذا المجال، فثمة حاجة لمزيد من الجهود. وعليه يجب مراعاة الفوارق بين الجنسين عند وضع سياسات السلامة والصحة المهنية واستراتيجيات الوقاية.

ويعترف هذا النهج بالاختلافات الموجودة بين الرجال والنساء العاملين ويجعلها واضحة، مما يسهل تحديد مخاطر السلامة والصحة المهنية وتنفيذ حلول فعالة.

يُقر النهج المراعي للنوع الاجتماعي والشامل أنه نظرًا للاختلافات في الوظائف التي يمارسها الأفراد، وأدوارهم المجتمعية المختلفة، والتوقعات والمسؤوليات المتنوعة التي يتحملونها، قد يتعرض كل من النساء والرجال لمجموعة فريدة من المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة والصحة في مكان العمل، مما يتطلب تدابير ضبط مختلفة. لذا يساهم اتباع مثل هذا النهج في تحسين الفهم بأن تقسيم العمل القائم على الجنس، والاختلافات البيولوجية، وأنماط التشغيل، والأدوار الاجتماعية والهياكل الاجتماعية جميعها تساهم في تحديد أنماط التعرض لمخاطر العمل المحددة حسب النوع الاجتماعي. ولكي تكون سياسات الصحة والسلامة المهنية واستراتيجيات الوقاية فعالة لكل من النساء والرجال، يجب أخذ هذا البعد الجنساني بعين الاعتبار. كما ينبغي أن تستند سياسات الصحة والسلامة المهنية إلى معلومات دقيقة حول العلاقة بين الصحة والسلامة والأدوار القائمة على النوع الاجتماعي (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٤).

وتمثل الزراعة نسبة كبيرة من القوى العاملة النسائية في العديد من البلدان. وكما هو مذكور في قسم الزراعة في الفصل الثالث أدناه، فإن هذا القطاع معرض بشكل خاص لتأثيرات تغير المناخ، بما في ذلك زيادة التعرض للإجهاد الحراري. بالمثل، تعمل النساء أيضًا في جمع النفايات وإعادة التدوير، وهو قطاع يحمل مجموعة من المخاطر المهنية، كما هو موضح في قسم النفايات والاقتصاد الدائري في الفصل الثالث. **ومع ذلك، فإن الصحة والسلامة المهنية تحمل بعدًا جنسائيًا في جميع القطاعات تقريبًا، إذ قد يواجه الرجال والنساء اختلافات في تعرضهم للمخاطر الجسدية والنفسية والاجتماعية.** لذلك، ينبغي أخذ الفوارق بين الجنسين في الاعتبار عند وضع سياسات الصحة والسلامة المهنية واستراتيجيات الوقاية، جنبًا إلى جنب مع سياسات الانتقال العادل ومبادراته (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٤).

وعلاوة على ذلك، تتفاعل أشكال التمييز والاختلافات الثقافية واللغوية وغيرها من نقاط الضعف مع المخاطر النفسية والاجتماعية، مما يؤثر بشكل مباشر على العنف والتحرش في عالم العمل. ويمكن أن يستند التمييز إلى عدة اختلافات حقيقية أو متصورة، مثل - على سبيل المثال لا الحصر - العرق أو اللون أو الجنس أو النوع الاجتماعي أو الدين أو الرأي السياسي أو الجنسية أو الأصل الاجتماعي أو الحمل أو المسؤوليات الأسرية أو العمر أو الإعاقة أو حالة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية (الحقيقية أو المتصورة) أو الهجرة أو وضع الشعوب الأصلية أو القبلية. ولهذه الأسباب، تدعو اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (رقم ١٩٠) والتوصية (رقم ٢٠٦) لعام ٢٠١٩ إلى تقييم المخاطر وإدارتها في مكان العمل، مع مراعاة جميع العوامل التي قد تزيد من احتمالية وقوع العنف والتحرش. وفي الواقع، تعترف الاتفاقية رقم ١٩٠ بأن العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش القائمان على النوع الاجتماعي، وما يرتبط بهما من مخاطر نفسية اجتماعية، ليسا مجرد قضية تمييز وعدم مساواة، بل يُشكلان أيضًا خطرًا على الصحة (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢١). وقد تعزز هذا في عام ٢٠٢٢ عندما رفعت الأطراف الثلاثية الممثلة لهيكل منظمة العمل الدولية الحق في بيئة عمل صحية وآمنة إلى مبدأ وحق أساسي في العمل، واعتبرت اتفاقية «الصحة والسلامة المهنية» لعام ١٩٨١ (رقم ١٥٥) و«الإطار الترويجي للصحة المهنية» لعام ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) اتفاقيتين أساسيتين.

وفي عدد من البلدان، تتناول تشريعات الصحة والسلامة المهنية بالفعل واجب أصحاب العمل في تقييم مختلف المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة في أماكن عملهم، بهدف تحديدها وتقليلها ومنعها كلما أمكن. وعلى الرغم من أن الإدارة تتحمل المسؤولية عن التحكم في هذه المخاطر، يؤدي العمال أيضًا دورًا حاسمًا في المساعدة في تحديد المخاطر وتقييمها في مكان العمل. وتساهم العديد من العوامل في تفاقم العنف والتحرش في العمل، بما في ذلك المخاطر النفسية الاجتماعية والإجهاد المهني (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢١).

خبرات للتعليم



تكنولوجيا تدخين الأسماك الصديقة للبيئة التي تعمل على تحسين الدخل وتعزيز معايير السلامة والصحة المهنية للعاملات في تجهيز الأسماك في كوت ديفوار. غالبية العاملات في تدخين الأسماك في كوت ديفوار من النساء، ويكسبن رزقهن من خلال تحضير الأسماك المدخنة والمجففة. في «أبوبو دوميه»، بدلاً من استخدام معدات التدخين التقليدية التي تتكون من أفران الطين والبراميل المقطعة، تستخدم العاملات في تجهيز الأسماك في كوت ديفوار تقنية تدخين طورتها منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو) بالتعاون مع المركز الوطني للتدريب لفنيي مصايد الأسماك وتربية الأحياء المائية في السنغال (CNFTPA) في عام ٢٠٠٨، والمعروفة باسم تقنية تدخين الأسماك في ثياروي (FTT-Thiaroye).

ومن خلال تقليل تعرض العاملات في مجال تجهيز الأسماك لدرجات الحرارة المرتفعة، وتقليل احتمالية الحروق والدخان، أسهمت تقنية تدخين الأسماك في ثياروي بشكل فعال في الحد من المخاطر الصحية والمهنية التي تواجههن، وخاصة تلك التي تهدد أعينهن وأجهزتهن التنفسية. إضافةً إلى ذلك، ساعدت هذه التقنية في تحسين دخل وسبل عيش النساء، مما عزز قدرتهن على توفير الأمن الغذائي لأسرهن.

وتساعد هذه التقنية صغار الصيادين والمعالجين على تحقيق فوائد إضافية من أعمالهم في ظل ظروف عمل أكثر أماناً، مع الحفاظ على البيئة والتكيف مع آثار تغير المناخ. وفي برامج تقنية تدخين الأسماك في ثياروي التي نظمتها منظمة الفاو، كان ما لا يقل عن ٨٠ في المائة من المتدربين على بناء واستخدام وصيانة هذه التقنية من النساء العاملات في تجهيز الأسماك.

بالإضافة إلى ذلك، تسهم هذه التقنية في تحسين الإنتاجية الاقتصادية والأمن الغذائي من خلال تقليل الخسائر بعد الحصاد، والحد من فقدان جودة الأسماك. كما أنها أكثر كفاءة في استخدام الطاقة مقارنة بالتقنيات الأخرى، حيث تستخدم الكتلة الحيوية (مثل النباتات والمنتجات الثانوية العضوية وروث الأبقار) بدلاً من الفحم أو الخشب. ومن خلال تقليل أوقات التجفيف والتدخين، واستخدام الكتلة الحيوية المتاحة بسهولة كوقود، وإنتاج منتج يُباع بسهولة وسرعة أكبر، تتيح هذه التكنولوجيا الجديدة للنساء مزيداً من الوقت لممارسة أنشطة أخرى.

المصدر: البنك الدولي، ومنظمة الأغذية والزراعة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية ٢٠١٥.



الدروس المستفادة من جائحة كوفيد-١٩ تؤكد ضرورة أخذ قضايا الصحة النفسية بعين الاعتبار والمشاركة في المجتمعات المحلية. ستؤدي تغيرات المناخ إلى زيادة التهديدات الصحية العامة المتعلقة بالأمراض المعدية والمنقولة بالنواقل، مثل الملاريا. وتدرك اللجنة الرئاسية المعنية بتغير المناخ في جنوب إفريقيا أن هذا يشمل الأوبئة مثل كوفيد-١٩، حيث إن تغير المناخ والتنوع البيولوجي وفقدان المواطن البيئية لها محركات مشتركة. لذلك، توصي اللجنة بأن يتولى نظام الصحة العامة دوراً مركزياً في دعم قدرة الأفراد على التكيف مع تغير المناخ.

وتستخلص اللجنة الرئاسية المعنية بتغير المناخ دروساً مهمة من استجابة جنوب إفريقيا لجائحة كوفيد-١٩، تتعلق بأهمية إشراك المجتمعات المحلية في قضايا التغيير وضمان الوصول إلى علاج لمشاكل الصحة النفسية. ويمكن دراسة جائحة كوفيد-١٩ كفترة مطولة من الضغوط المجتمعية الشديدة لفهم آثار مثل هذه الأزمات على الانتقال العادل بشكل أفضل. وقد أظهرت الدراسات أن القلق من الإصابة بكوفيد-١٩ أدى إلى زيادة الأعراض الاكتئاب ومشاعر الخوف والوحدة. وتعزز هذه التجربة ضرورة التركيز بشكل أكبر على فهم الواقع المعيشي للمجتمعات لدعم الصحة النفسية في إطار الانتقال العادل لمواجهة تغير المناخ.

المصدر: جنوب إفريقيا، اللجنة الرئاسية المعنية بتغير المناخ، ٢٠٢٢.

مداخل العمل

على مستوى السياسات:

- ◀ إدراج الاعتبارات المتعلقة بالنوع الاجتماعي والصحة والسلامة المهنية في سياسات الانتقال العادل الوطنية واستراتيجياته.
- ◀ تعزيز سياسات الصحة والسلامة المهنية القائمة على معلومات أكثر دقة حول العلاقة بين الصحة وأدوار النوع الاجتماعي.
- ◀ إدراج استراتيجية لتحسين سلامة وصحة العاملات في سياسات الصحة والسلامة المهنية الوطنية.
- ◀ تقديم التوجيه لتمكين أصحاب العمل والنقابات العمالية والسلطات الوطنية من: تحديد المشاكل وإقامة الروابط المناسبة مع أنشطة السلامة والصحة العامة لجميع العمال وتطوير برامج محددة لضمان مراعاة احتياجات العاملات في عمليات إعادة الهيكلة المهنية والصناعية على المستوى الوطني، لا سيما في مجالات التشريع والمعلومات والتدريب ومشاركة العمال والبحوث التطبيقية.

التدابير الملموسة:

- ◀ اعتماد التدابير المناسبة لمنع آثار المخاطر المرتبطة بالأخطار أو السيطرة عليها، من أجل تقليل آثارها والوقاية من حدوثها مستقبلاً.
- ◀ وضع بروتوكولات للتصدي لمشاكل العنف، وذلك لمنع العنف والتحرش في العمل ومعالجته.
- ◀ إجراء تقييمات المخاطر في مكان العمل مع مراعاة جميع مخاطر الصحة والسلامة المهنية المحتملة المرتبطة بتغير المناخ، بما في ذلك احتمال العنف والتحرش والمخاطر النفسية والاجتماعية.
- ◀ الانتباه إلى المخاطر التي تنشأ عن ظروف العمل وترتيباته وتنظيم العمل وإدارة الموارد البشرية والتميز وإساءة استخدام علاقات القوة والمعايير الجنسانية والثقافية والاجتماعية التي تدعم العنف والتحرش (وفقاً لتوصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٦).

المجال السياسي ٦: الحماية الاجتماعية

تحمي الحماية الاجتماعية الناس من مخاطر دورة الحياة وصدماتها، بما في ذلك تلك المرتبطة بتغير المناخ والتغيرات البيئية على نطاق أوسع، كما توفر حماية ضد التأثيرات السلبية التي قد ترتبط بالانتقال إلى اقتصاد أكثر اخضراراً (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣). الصدمات المناخية، سواء كانت مفاجئة أو تدريجية، قد تؤدي إلى:

- ◀ فقدان الدخل وسبل العيش، مما يؤدي إلى انعدام الأمن الغذائي.
- ◀ تدهور التغذية نتيجة لفقدان المحاصيل أو الماشية.
- ◀ خسارة المنازل أو الوظائف أو الممتلكات بسبب الكوارث المناخية.
- ◀ النزوح القسري أو الانتقال أو الهجرة نتيجة تغير المناخ.
- ◀ زيادة المخاطر الصحية.
- ◀ ترك المهاجرين من أفراد الأسرة للأطفال والنساء.
- ◀ تعطيل تعليم الأطفال.
- ◀ تعرض النساء والأطفال لزيادة في معدلات العنف.
- ◀ تحمل النساء والفتيات مسؤوليات رعاية إضافية.

وفي هذا السياق، تؤدي الحماية الاجتماعية دورًا حيويًا في تزويد الأفراد بالموارد والوقت اللازمين للتعامل مع آثار تغير المناخ (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣). كما تسهم الحماية الاجتماعية بشكل فعال في التخفيف من الآثار السلبية المحتملة للانتقال العادل، مثل فقدان الوظائف أو الدخل، والزيادات المؤقتة المحتملة في أسعار الطاقة أو الغذاء. وتشمل أدوات الحماية الاجتماعية المتعلقة بالانتقال العادل ما يلي:

- ◀ الحماية من البطالة
- ◀ الحماية الصحية الاجتماعية
- ◀ إعانات المرض
- ◀ حماية الأمومة
- ◀ معاشات التقاعد وبرامج المساعدة الاجتماعية
- ◀ برامج التشغيل العامة

وتوفر اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) لعام ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) والتوصية بشأن الأرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية لعام ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) إرشادات أساسية لتطوير سياسات الحماية الاجتماعية وأنظمتها وبرامجها وتنفيذها (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢١ ج).

وتوفر **إعانات البطالة**، سواء كانت ممولة من خلال التأمين الاجتماعي أو الضرائب، دعمًا فوريًا عند فقدان الدخل أو مواجهة نقص التشغيل أو البطالة، بما في ذلك بسبب الصدمات المرتبطة بالمناخ (مثل فقدان الوظائف في القطاعات المتراجعة، كقطاع الوقود الأحفوري وسلاسل قيمته) (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢١ ب). وتشكل إعانات البطالة جزءًا أساسيًا من دعم العمال لدخول سوق العمل، خاصة عندما ترتبط بتنمية المهارات وسياسات سوق العمل النشطة. وبالنسبة للنساء والفئات الضعيفة الأخرى، **قد توفر إعانات البطالة فرصة لإعادة تشكيل المهارات والوصول إلى وظائف جديدة في القطاعات الناشئة ضمن التحول البيئي.**

وتوفر **الحماية الصحية الاجتماعية** إمكانية الوصول إلى الرعاية الصحية دون صعوبات مالية، وتضمن ضمان الحصول على دخل في حالة المرض، مما يجعلها تؤدي دورًا مهمًا في حماية الأفراد من المخاطر الصحية المتغيرة المرتبطة بالكوارث المناخية والتغيرات المناخية. كما توفر **المعاشات التقاعدية** ضمان الحصول على دخل لكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقات الشديدة والناجين، الذين يُعدون أكثر عرضة للتأثيرات السلبية المرتبطة بالمناخ (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣ و). ويمكن استخدام خيارات مثل التقاعد المبكر أو مرحلة ما قبل التقاعد لدعم العمال الذين يفقدون وظائفهم خلال مرحلة الانتقال، في حال عدم توفر خيارات توفير فرص عمل لائق أو برامج إعادة التدريب، مما يضمن عدم تأثر حقوق التقاعد للنساء والرجال سلبًا.

ويمكن أن تضمن **المزايا النقدية أو العينية**، بما في ذلك المساعدات الاجتماعية وبرامج الدخل الأساسي، توفير الدخل والاحتياجات الأساسية للفئات المعرضة للخطر أو المتأثرة سلبًا بتغير المناخ أو سياساته. فعلى سبيل المثال، يمكن لهذه المزايا حماية الأسر الفقيرة من آثار زيادة أسعار الطاقة الناتجة عن إصلاح دعم الوقود الأحفوري. كما يمكن أن تعمل هذه المزايا كوسيلة لتحفيز الممارسات الأكثر استدامة، مثل تلك المتعلقة بالزراعة والغابات^٧، ومن خلال تعويض الآثار الجانبية المحتملة للسياسات الخضراء، تُسهم الحماية الاجتماعية في جعل هذه السياسات أكثر قبولًا، وتعزز التوافق الاجتماعي حولها (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢١ د).

^٧ لمزيد من المعلومات حول الحماية الاجتماعية في سياق الانتقال العادل، راجع موجز السياسة الصادر عن منظمة العمل الدولية بعنوان «**الحماية الاجتماعية من أجل الانتقال العادل**» والموارد ذات الصلة.

تبني منظور النوع الاجتماعي في سياسات الحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل

غالبًا ما تعاني النساء من انخفاض معدلات تغطية الحماية الاجتماعية ومستويات المزايا بشكل كبير، إذ إنهن أكثر عرضة للعمل في أشكال عمل غير منظمة وغير فعّالة، وهذا الأمر يبرز بشكل خاص في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط. ولا تزال **التغطية العالمية لحماية الأمومة منخفضة**، إذ تعيش سبع فقط من كل عشر أمهات محتملات في بلدان تتيح إجازة أمومة مدتها ١٤ أسبوعًا على الأقل، وفقًا لما تنص عليه اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة (رقم ١٨٣) والتوصية (رقم ١٩١) لعام ٢٠٠٠ (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢ب). **ولضمان عدم تخلف النساء عن الركب في عملية التحول المناخي، يجب تكثيف الجهود نحو أنظمة حماية اجتماعية شاملة وكافية ومستدامة**، بما في ذلك توفير حد أدنى للحماية الاجتماعية تضمن على الأقل رعاية صحية للأم والطفل ومستوى أساسي من ضمان الدخل لجميع النساء خلال فترة الأمومة (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢١ج).

إن توسيع نطاق تغطية مزايا الحماية الاجتماعية المنتظمة لتشمل النساء اللواتي لم يحصلن على تغطية كافية بعد، بما في ذلك العاملات لحسابهن الخاص والعاملات في الاقتصاد غير المنظم، يُعتبر أمرًا أساسيًا للحد من مخاطر التعرض لتغير المناخ (كوبنشاين وآخرون، ٢٠٢٠؛ منظمة العمل الدولية، ٢٠٢١ب). ويشمل ذلك توسيع تغطية التأمين الاجتماعي لتشمل الفئات العمالية التي لم تُغطَّ بعد، مما يضمن حماية العمال في جميع أنواع الوظائف - بما في ذلك العمل الحر - بشكل كافٍ. بالإضافة إلى ذلك، يجب دمج هذه المزايا ضمن برامج غير قائمة على الاشتراكات لضمان مستوى أساسي من ضمان الدخل والوصول إلى الرعاية الصحية من خلال حد أدنى محدد على المستوى الوطني للحماية الاجتماعية. وبهذه الطريقة، يمكن لأنظمة الحماية الاجتماعية أن تؤدي دورًا رئيسيًا في دعم الأفراد المعرضين للخطر أو المتأثرين سلبًا بسياسات المناخ أو بتغير المناخ.

ولضمان انتقال شامل وعادل، ينبغي لسياسات الحماية الاجتماعية المراعية للنوع الاجتماعي أن تأخذ في الاعتبار نظام الحماية الاجتماعية بأكمله، بما في ذلك التأمين الاجتماعي وكذلك المزايا الممولة من الضرائب، مثل المساعدة الاجتماعية. على سبيل المثال، يمكن جعل المعاشات التقاعدية أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي من خلال تعزيز التغطية والكفاية للنساء، بما في ذلك من خلال الاعتراف بالوقت المخصص لرعاية الأطفال أو غيرهم وضمان الحد الأدنى من المعاش التقاعدي (الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي (الإيسا)، ٢٠١٧؛ منظمة العمل الدولية، قيد الإصدار).

إن مزايا الحماية الاجتماعية—مثل إعانات الأطفال ومخصصات رعاية الأطفال وإعانات الإعاقة وإعانات الرعاية طويلة الأجل—يمكن أن تمكن مزيدًا من النساء من قضاء وقت أطول في العمل اللائق بأجر (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢١ب). وتسهم هذه المزايا في: الاعتراف بالمسؤوليات المرتبطة بالرعاية غير المدفوعة الأجر، والحد منها وإعادة توزيعها، وتحسين الوصول إلى التعليم والمهارات، وخاصة تعليم الفتيات، فضلًا عن تقليل العنف ضد الفتيات والنساء (نسبيت-أحمد، ٢٠٢٣). وعندما تطرأ أحداث مناخية متطرفة، يمكن أن تكون التحويلات النقدية الطارئة حاسمة لحماية الأرواح والدخل والوظائف. وإذا تم تصميمها بشكل مناسب، يمكن أن تأخذ هذه التحويلات في الاعتبار القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي من خلال معالجة المخاطر الخاصة بالنوع الاجتماعي.

الاستجابة للكوارث المناخية من خلال توفير «دخل أساسي في حالات الطوارئ» مع زيادات قائمة على أساس النوع الاجتماعي

في أعقاب الكوارث المناخية، تواجه الأسر غالبًا صعوبات كبيرة. حيث يمكن أن تشمل هذه المعاناة ندرة الاحتياجات الأساسية، وصعوبة الحصول على فرص العمل، بالإضافة إلى زيادة الوفيات بسبب الأمراض والصدمات النفسية. وتؤثر هذه الكوارث بشكل غير متناسب وسلب على النساء والفتيات، من خلال زيادة أعباء الرعاية غير المدفوعة، وارتفاع مستويات العنف والتحرش، بما في ذلك العنف الجنسي والعنف داخل الأسرة، بالإضافة إلى سحب الأطفال من المدرسة للانخراط في عمل الأطفال.

وعندما تسمح الاستجابات الإنسانية بذلك، يمكن التخفيف من حدة هذه السيناريوهات من خلال توفير ضمان الدخل الأساسي بتغطية شاملة. ويتمثل أحد الأساليب في تقديم دخل شهري اسمي غير مشروط، ليكون بمثابة دخل أساسي محدد المدة في حالات الطوارئ (أو «منحة استقرار») على شكل تحويلات نقدية تُقدَّم للأفراد لضمان الاستقرار أثناء الأزمات وخلال مرحلة التعافي. ويمكن تنفيذ هذه التحويلات النقدية على مستوى المنطقة المتضررة جغرافيًا أو حتى على المستوى الوطني، وذلك حسب حجم الكارثة. وفي سياقات التفاوت الكبير أو التمييز المنهجي، يمكن تخصيص مبالغ أعلى للنساء والفتيات لتعزيز قدرتهن على اتخاذ القرار وزيادة قيمتهن المتصورة.

وقد قدمت العديد من الدول زيادات أعلى على أساس النوع الاجتماعي في تحويلاتها النقدية في حالات الطوارئ خلال جائحة كوفيد-١٩. علاوة على ذلك، يتيح ضمان المدفوعات الفردية للنساء (بدلاً من المدفوعات العامة للأسر) قدر أكبر من التحكم في أموالهن. وإذا كانت هذه المدفوعات كافية، فقد تساعد في تقليل اعتماد النساء على الأمان المالي المقدم من الشريك، مما يمنحهن خيارًا آمنًا لمغادرة الأسر التي تعاني مشكلات دون خوف من الفقر. تسهم هذه التحويلات عند توفر الموارد المالية في تعزيز الحرية، حيث إنها الأقل تكلفة للإدارة، وتحمل مخاطر استبعاد منخفضة، وهي أسرع طريقة لمساعدة الناس في أوقات الأزمات.

المصدر: كوك، دي ويسبيلير وأورتون ٢٠٢٠؛ غافريلوفيتش وآخرون ٢٠٢٢؛ أورتون، ماركوف، وستيرن-بلازا ٢٠٢٤.

كما يمكن ربط آليات الحماية الاجتماعية ببرامج التشغيل العامة، أو التدريب وإعادة التدريب على الوظائف والمهارات، أو الخدمات مثل الرعاية الصحية، ومنع العنف والتحرش والتصدي لهما. ويُعد تيسير الوصول إلى خدمات تنمية المهارات والتدريب والتشغيل ضروريًا لتمكين النساء من الحصول على عمل لائق وزيادة مكاسبهن. كما يمكن أن يكون فعالًا بشكل خاص إذا تم دمجها مع تدابير لمعالجة فجوات الأجور بين الجنسين وتسهيل الوصول إلى التأمين الاجتماعي (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢١ب).

وفي المناطق الريفية، يتزايد الاهتمام بربط الحماية الاجتماعية بتأمين المحاصيل القائم على الطقس، بما في ذلك لصالح النساء. بالإضافة إلى ذلك، يمكن تنسيق الوصول إلى الحماية الاجتماعية الملائمة مع التدخلات الزراعية والمعيشية الريفية، مثل دعم المدخلات، مما يقلل من المخاطر والتعرض للتحديات عبر تحسين القدرة على الادخار أو تخفيف قيود التمويل، الأمر الذي قد يعزز إنتاجية المزارع (منظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة ٢٠٢١، تيريفايي ونولز وديفيس ٢٠١٦).

خبرات للتعليم

دعم تكيف المرأة وقدرتها على الصمود في مواجهة تغير المناخ من خلال سياسات الحماية الاجتماعية



مشروع مكافحة الفقر وإعادة التحريج والطاقة وتغير المناخ (PROEZA) في باراغواي. يدعم المشروع حوالي ٨٧,٠٠٠ أسرة ريفية فقيرة وشديدة الضعف لزيادة قدرتها على الصمود في مواجهة تغير المناخ من خلال المشاركة في نظم الإنتاج الزراعي الحراجي الذكي مناخياً. ويشكل النساء نحو نصف المستفيدين من المشروع، بما في ذلك ١٤,٨٠٠ امرأة من السكان الأصليين. كما تتضمن خطة العمل الخاصة بالنوع الاجتماعي في المشروع مؤشرات تتعلق بالحماية الاجتماعية للنساء، مثل ضمان حصول النساء من الأسر المستفيدة على الدعم المالي لضمان الأمن الغذائي.

المصدر: منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢ د





قانون المهاتما غاندي الوطني لضمان التشغيل في الريف في الهند. ساهم هذا القانون في إنشاء أحد أكبر برامج التشغيل العامة على مستوى العالم، حيث يشمل ١٢٨,٥ مليون أسرة في جميع أنحاء الهند. وبموجب هذا البرنامج، يحق لجميع البالغين الريفيين المسجلين قانوناً الحصول على ١٠٠ يوم من العمل المدفوع الأجر في الأعمال العامة سنوياً بأجر أدنى. وإذا لم يكن هذا العمل متاحاً، يحصلون على تأمين ضد البطالة يصل إلى ١٠٠ يوم. ويتميز البرنامج بعدد من الخصائص المراعية للنوع الاجتماعي، حيث يتم حجز ثلث فرص العمل على الأقل للنساء، ويتم تقديم أجور متساوية للنساء والرجال. كما توفر مرافق رعاية الأطفال في مواقع العمل، وتقدم مهام أقل إرهاقاً جسدياً للنساء الحوامل والمرضعات. ومع ذلك، يتطلب تنفيذ البرنامج بعض التوصيات لمواصلة تحسين تصميمه وتأثيره. وقد أثار المدافعون عن حقوق المرأة في الهند الحاجة إلى ضمان توفير رعاية الأطفال بشكل منهجي في جميع مواقع العمل. علاوة على ذلك، سيكون من المرغوب فيه إدراج العمال بشكل أكثر منهجية في برامج التأمين الاجتماعي التي ستحميهم أيضاً من المخاطر الأخرى على طول دورة الحياة. ويسهم البرنامج في التكيف مع تغير المناخ من خلال الحفاظ على المياه، والوقاية من الجفاف (مثل إعادة التحريج)، والسيطرة على الفيضانات. وقد ساهمت هذه الجهود في زيادة مستويات المياه الجوفية وتحسين خصوبة التربة، مما أدى إلى تحسين إنتاجية الأراضي.

المصدر: منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢ د.



برنامج بولسا فيردي في البرازيل. بولسا فيردي هو برنامج تحويلات مشروطة تم تطبيقه في البرازيل بين عامي ٢٠٠٧ و ٢٠١٦، حيث تم توفير دفعة شهرية قدرها ٣٠٠ ريال برازيلي (حوالي ١٢٥ دولاراً أمريكياً) للأسر المؤهلة، مقابل القيام بأنشطة تقلل من إزالة الغابات أو تعزز الحفاظ على الغابات والموارد الطبيعية. وقد استهدف البرنامج الأسر التي تعيش في فقر مدقع في المناطق الريفية ذات الأولوية، وكانت مستفيدة من برنامج بولسا فاميليا (وهو برنامج تحويلات مشروطة وطني يهدف إلى القضاء على الفقر المدقع). وتم إعداد عقد قابل للتجديد لمدة تصل إلى عامين، وكانت النساء هن المستفيدات من المكافأة، كما هو الحال في برنامج بولسا فاميليا. وقد شُجّع للمستفيدين من برنامج بولسا فيردي بجمع الفواكه واستخراج اللاتكس وممارسة الصيد الحرفي وممارسة الحرف اليدوية من الموارد الطبيعية. وفي المناطق النهرية التي يسكنها السكان الأصليون، فُرضت شروط الترخيص للاستخدام المستدام. ومن خلال برنامج بولسا فيردي، تم أيضاً تقديم تدريبات حول الاستخدام البديلة للأراضي والإنتاج المستدام وتطوير الأعمال واستراتيجيات التسويق للمنتجات البيئية. وفي الفترة ما بين عامي ٢٠١١ و ٢٠١٥، انخفضت معدلات إزالة الغابات في المناطق المشمولة ببرنامج بولسا فيردي بنسبة تتراوح بين ٤٤% و ٥٣%، وقدرت فوائد خفض الكربون بقيمة ٣٣٥ مليون دولار، وهو ما يعادل ثلاثة أضعاف تكلفة البرنامج.

المصدر: شوارزر، فان بانهويس، وديكمان ٢٠١٦.

مداخل العمل

على مستوى السياسات:

- ◀ دمج اعتبارات المناخ ومخاطر الكوارث في تصميم برامج الحماية الاجتماعية وتنفيذها لمنع الأسر من الوقوع في براثن الفقر والمساهمة في تعزيز القدرة على الصمود في مواجهة تغير المناخ على المدى الطويل، مع إيلاء اهتمام خاص للحد من جوانب ضعف الأسر الفقيرة.
- ◀ توسيع نطاق تغطية مزايا الحماية الاجتماعية، بما في ذلك إعانات البطالة وإعانات المرض وحماية الأمومة والوصول إلى الرعاية الصحية، فضلاً عن الخدمات العامة الجيدة لجميع النساء طوال دورة حياتهن - بما في ذلك النساء العاملات في القطاع غير المنظم والريفي.
- ◀ تصميم أدوات الحماية الاجتماعية وبرامجها على أساس البيانات المصنفة حسب الجنس والفهم السليم للسياق الاجتماعي والثقافي وواقع المرأة، بما في ذلك الأدوار والمسؤوليات المرتبطة بالنوع الاجتماعي والمعايير الثقافية والقوالب النمطية الجنسانية وعلاقات القوة.
- ◀ إعطاء الأولوية لتعزيز أنظمة الحماية الاجتماعية الوطنية، بما في ذلك الحد الأدنى للحماية الاجتماعية، التي يمكن أن توفر الحماية الكافية من المخاطر الاجتماعية اليومية. ويمكن توسيع نطاق هذا النظام أو استكماله ببرامج إضافية تتماشى مع معايير الضمان الاجتماعي الدولية.
- ◀ في سياق الكوارث المرتبطة بالمناخ، يجب تقييم التأثيرات المتباينة على النساء والرجال من أجل وضع تدابير مناسبة تراعي منظور النوع الاجتماعي.
- ◀ الدعوة إلى تمويل مستدام وعادل لتوفير الحماية الاجتماعية استناداً إلى المبادئ المتضمنة في معايير الضمان الاجتماعي الدولية.
- ◀ تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم من خلال تنفيذ توصية منظمة العمل الدولية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤).



تدابير ملموسة:

- ◀ مراجعة نظام الحماية الاجتماعية المتاح بالفعل في البلاد وإجراء إصلاحات - مستندة إلى حوار اجتماعي شامل وتقييمات خاصة بالنوع الاجتماعي - لضمان الوصول المتساوي للنساء والرجال إلى المنافع والخدمات، ولتلبية احتياجات جميع النساء والفتيات من خلال تصميم النظام وإدارته.
- ◀ تعميم اعتبارات النوع الاجتماعي في دعم الدخل وكذلك أي وصول مجاني أو مدعوم إلى الخدمات الأساسية مثل الطاقة والنقل والإسكان أثناء عملية الانتقال.
- ◀ تضمين آليات محددة لتوسيع برامج الحماية الاجتماعية للوصول إلى جميع النساء، بما في ذلك النساء الأصليات وغيرهن من الفئات والأشخاص الذين يعيشون في أوضاع هشة وفي المناطق النائية الذين سيتأثرون بشكل خاص بتغير المناخ.
- ◀ تعزيز الروابط بين تدخلات الحماية الاجتماعية والتعليم والصحة والرعاية والخدمات الاجتماعية.
- ◀ عرض مجموعة واسعة من التدخلات المراعية لمنظور النوع الاجتماعي والشاملة وتشتمل على إعانات البطالة وغيرها من التحويلات الاجتماعية، وربطها بسياسات سوق العمل النشطة مثل برامج التشغيل العامة وبرامج التدريب وإعادة التدريب على الوظائف والمهارات، حتى تتمكن النساء من الوصول إلى الوظائف الجديدة التي سيتم إنشاؤها خلال مرحلة التحول المناخي.
- ◀ ربط تدابير الحماية الاجتماعية بالدعم أو الخدمات الزراعية التكميلية، بما في ذلك الوصول إلى الأسواق، وخاصة لدعم واستغلال الفرص للانتقال بعيدًا عن الزراعة المعيشية (التي تهيمن عليها النساء في الغالب) نحو الزراعة الأكثر إنتاجية والوظائف الجيدة في القطاعات الأخرى.
- ◀ النظر في ربط الحماية الاجتماعية بالتأمين على المحاصيل الزراعية القائم على الطقس ضد الكوارث، بما في ذلك لصالح النساء، وذلك عند الاقتضاء.
- ◀ تضمين أهداف وحصص للنساء في برامج التشغيل العامة لضمان تمثيل النساء بين المستفيدين من هذه البرامج.



المجال السياسي ٧: سياسات سوق العمل النشطة

تؤدي سياسات سوق العمل النشطة، التي تعمل جنبًا إلى جنب مع الحماية الاجتماعية، دورًا حيويًا في دعم الأفراد خلال مراحل الانتقال، وتساهم في تسهيل التحولات على مستوى الاقتصاد مثل التحول المناخي. وتهدف سياسات سوق العمل النشطة إلى تجنب البطالة والحد منها، فضلًا عن تحسين كفاءة سوق العمل من خلال المساعدة في البحث عن عمل، والوساطة بين الباحثين عن عمل والشواغر، وتدابير تنمية بالمهارات وإعادة تشكيّلها، بالإضافة إلى تقديم الحوافز وإعانات التشغيل، والتشغيل العام، وتساهم سياسات سوق العمل النشطة في تحقيق انتقال عادل من خلال مساعدة العمال الذين فقدوا وظائفهم في العثور على فرص عمل جديدة، وتقديم الدعم في أعقاب الكوارث المرتبطة بالمناخ، وخلق فرص العمل أثناء تطوير البنية التحتية للمناخ أو استعادة النظم البيئية من خلال برامج التشغيل العامة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٣). وتوفر برامج التشغيل العامة ضمان الدخل في أوقات الحاجة ويمكن توجيهها نحو تنمية الأصول العامة، بما في ذلك البنية التحتية المتعلقة بالمناخ والإدارة المستدامة للموارد الطبيعية، فضلًا عن دعم مهارات العمال والقابلية للتشغيل (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣).

اعتماد منظور النوع الاجتماعي في سياسات سوق العمل النشطة

يمكن لسياسات سوق العمل النشطة أن تساهم في الحد من عدم المساواة بين الجنسين من خلال:

- ◀ تعزيز الشمول وتحسين وصول المرأة إلى الفرص في الاقتصاد المنخفض الكربون.
- ◀ معالجة الفصل المهني بين الجنسين.
- ◀ تعزيز تطوير المهارات اللازمة للوظائف الخضراء بين النساء والفئات الضعيفة الأخرى (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢).

وترتبط سياسات سوق العمل النشطة بسياسات ومؤسسات التعليم وتنمية المهارات والحماية الاجتماعية وتنمية المشاريع والتشغيل، وينبغي تنفيذها بالتآزر مع السياسات البيئية وسياسات المساواة بين الجنسين (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢هـ). ويتطلب تصميم سياسات سوق العمل النشطة وتنفيذها لتحقيق انتقال عادل مع مراعاة المساواة بين الجنسين دورًا فعالًا من وزارات العمل والتشغيل، بالإضافة إلى التعاون بين الوزارات مثل وزارات البيئة والمرأة والمالية والتخطيط والتعليم، فضلًا عن المكاتب الإحصائية وغيرها من الهيئات الحكومية. كم يعتبر إشراك منظمات أصحاب العمل والعمال من خلال الحوار الاجتماعي والمشاركة مع منظمات المرأة وغيرها من فئات المجتمع المدني ذات الصلة أمرًا ضروريًا لضمان توضيح أهداف المساواة بين الجنسين ودعمها في كل من صياغة سياسات سوق العمل النشطة وتنفيذها (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣).

فيما يلي مجموعة متنوعة من أدوات سياسات سوق العمل النشطة من شأنها تحقيق نتائج إيجابية للنساء في سوق العمل:

- ◀ تساهم خدمات التشغيل في تسهيل تشغيل النساء وتوسيع فرصهن المهنية.
- ◀ تشجع إعانات التشغيل على تعيين النساء في الوظائف الخضراء.
- ◀ يمكن أن توفر برامج التشغيل العامة التي تراعي النوع الاجتماعي والبرامج كثيفة العمالة فرص عمل لائق، مع دعم تطوير البنية التحتية والخدمات العامة، مما يمكن النساء من تحرير وقتهن للمشاركة بشكل أكبر في سوق العمل.



تشمل الاستراتيجيات الرامية إلى القضاء على عدم المساواة بين الجنسين في خدمات التشغيل العامة ما يلي:

- ◀ العمل مع أصحاب العمل المحليين لضمان التشغيل مع مراعاة التوازن بين الجنسين.
- ◀ الحد من الفصل المهني من خلال التعاون مع الباحثين عن عمل.
- ◀ ضمان التوازن بين الجنسين في تدابير التنشيط التي تقدمها خدمات التشغيل العامة.
- ◀ استخدام نهج التعميم والنهج الخاصة بالنوع الاجتماعي.

وتسهم **خدمات التشغيل العامة** في دعم النساء، وخاصة الشابات، في الدخول إلى سوق العمل أو العودة إليه، على سبيل المثال، بعد فترة من الإجازة المتعلقة بالرعاية. وتساعد هذه الخدمات النساء في العثور على فرص عمل من خلال تقديم التوجيه المهني، والمساعدة في البحث عن عمل، والاستشارات الفردية. كما تؤدي دورًا أساسيًا في تحديد وتسجيل الحواجز التي تواجه الأفراد في سوق العمل، مما يتيح التركيز على وضع النساء اللواتي يواجهن غالبًا حواجز معرفية أو سلوكية أو مجتمعية تحول دون حصولهن على فرص العمل (المفوضية الأوروبية، ٢٠٢٠). كما يمكن لخدمات التشغيل العامة أن تكون وسيلة فعالة لزيادة الوعي بالتمييز وتعزيز المساواة بين الجنسين. كما يمكنها المساهمة في تقليص فجوة الأجور بين الجنسين من خلال إجراء تقييمات دقيقة للوظائف وضمان أن تُمكن توصيفات الوظائف كلا من النساء والرجال من التوظيف في نفس المستويات لنفس الوظيفة.

كما تسهم برامج **التدريب المهني والتدريب أثناء العمل** في تحسين قابلية تشغيل النساء في الاقتصاد الأخضر وتطور مهاراتهم للتكيف مع النماذج المهنية الجديدة. كما يمكن أن تدعم الدورات القصيرة المصممة خصيصًا والموجهة نحو مهن محددة وفرص ريادة الأعمال في الاقتصاد الأخضر قدرة النساء على استغلال الفرص المرتبطة بعملية الانتقال. كما يمكن لبرامج التلمذة الصناعية/المهنية التي تستهدف الشابات أو النساء العائدات إلى سوق العمل أن تساهم في تقليل فجوة التوافق بين المهارات ومتطلبات الوظائف، وضمان أن تجد القطاعات الخضراء عمالًا مجهزين بالمهارات الجديدة المطلوبة (المفوضية الأوروبية، ٢٠٢٠).

ويمكن تقديم **إعانات التشغيل ودعم الأجور** للمشروعات والشركات الخضراء التي تدعم العمل المناخي، مثل أنظمة طاقة الرياح والطاقة الشمسية وإدارة النفايات المستدامة أو المشتريات والخدمات اللوجستية الخضراء. وإذا تم توجيه هذه الإعانات بشكل جيد، فقد تساهم في خفض تكاليف تشغيل وتشجيع تشغيل المزيد من النساء في القطاعات التي تعاني من نقص تمثيلهن. كما يمكن أن تساعد هذه الإعانات في تحفيز خلق فرص العمل الخضراء في المناطق ذات معدلات البطالة المرتفعة أو في المجتمعات المهمشة.

خبرات للتعليم



مبادرة «تنمية القوى العاملة في مجال الطاقة النظيفة» في فيكتوريا، أستراليا. في عام ٢٠٢٢، أعلنت حكومة ولاية فيكتوريا الأسترالية عن حزمة «تنمية القوى العاملة في مجال الطاقة النظيفة» التي تبلغ قيمتها نحو ٧ ملايين دولار أمريكي لدعم برامج التلمذة الصناعية/المهنية والتوجيه المهني والوصول إلى التعليم المستمر للنساء في مجال الطاقة النظيفة. ووجدت الولاية أن النساء ممثلات بشكل غير كافٍ في صناعة الطاقة الشمسية، حيث يمثلن أقل من واحد في المئة من الكهربائيين والسباكين وفنيي تكييف الهواء والتبريد ومصممي ومركبي أنظمة الطاقة الشمسية والمفتشين الكهربائيين المرخصين. وكان الهدف من المبادرة هو زيادة عدد النساء العاملات في صناعة الطاقة المتجددة. وتعهدت الحكومة بتغطية ٥٠ في المائة من تكلفة برامج التلمذة الصناعية الجديدة لدعم النساء الراغبات في دخول هذه الصناعة، بالإضافة إلى تخصيص بدل لشراء الأدوات ومدفوعات حوافز كل ستة أشهر. وكجزء من الحزمة، قدمت منظمة الصناعة Tradeswomen Australia دعمًا مستهدفًا للنساء العاملات بالفعل في صناعة الطاقة الشمسية أو اللواتي يفكرن في الانضمام إليها، من خلال ورش العمل عبر الإنترنت وجلسات المعلومات وفرص الإرشاد المهني.

المصدر: الوكالة الدولية للطاقة، ٢٠٢٣

إلى جانب برامج التشغيل العامة، يمكن لبرامج الاستثمار كثيفة العمالة أن تؤدي دورًا هامًا في تحقيق الاستدامة البيئية والمساواة بين الجنسين والحد من الفقر. وتربط هذه البرامج مشاريع تطوير البنية التحتية بخلق فرص العمل والحد من الفقر والتنمية الاقتصادية والاجتماعية المحلية. ويمكن استخدامها لتوفير فرص العمل المؤقتة والدخل للأشخاص الذين يعيشون في ظروف هشة أثناء الأزمات، بما في ذلك الكوارث المناخية. وبعيدًا عن أوقات الأزمات، يمكن لمشاريع التشغيل العامة أن تخلق فرص عمل للمحتاجين وتدعم تنمية المهارات وتوفير أصولًا مجتمعية وبنية تحتية تعزز المرونة المحلية، مثل الحماية من الفيضانات أو إدارة أحواض التصريف والتخفيف من آثار تغير المناخ، بما في ذلك التشجير. ولكي تكون برامج الاستثمار كثيفة العمالة مراعية للنوع الاجتماعي وشاملة، يجب أن تتضمن تدابير متعمدة لجذب النساء وضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة.

تشمل الاستراتيجيات الرامية إلى القضاء على عدم المساواة بين الجنسين في خدمات التشغيل العامة ما يلي:

- ◀ العمل مع أصحاب العمل المحليين لضمان التشغيل مع مراعاة التوازن بين الجنسين.
- ◀ الحد من الفصل المهني من خلال التعاون مع الباحثين عن عمل.
- ◀ ضمان التوازن بين الجنسين في تدابير التنشيط التي تقدمها خدمات التشغيل العامة.
- ◀ استخدام نهج التعميم والنهج الخاصة بالنوع الاجتماعي.

المساواة بين الجنسين في الأشغال العامة وبرامج الاستثمار كثيفة العمالة

◀ تحديد نقاط الضعف المحددة لدى النساء فيما يتعلق بتغير المناخ من أجل تناولها في تصميم البرامج وتنفيذها، مما يساهم في تقليل الفجوات بين النساء والرجال.

◀ الاعتراف بالاختلافات في المستويات التعليمية وقابلية التشغيل لدى النساء والرجال، وإمكانية برامج الاستثمار كثيفة العمالة في توسيع فرص عمل النساء.



◀ تطبيق إجراءات شراء مراعية للنوع الاجتماعي وشاملة في برامج الاستثمار كثيفة العمالة ومراقبة الأداء، مع ضمان وصول المقاولات النساء إلى فرص الشراء، والتأكد من أن المقاولين المختارين لديهم سياسات مراعية للجنسين.

◀ تحديد العوامل التي قد تحد من مشاركة النساء في الأعمال الخضراء وبرامج الاستثمار كثيفة العمالة، ووضع استراتيجيات إيجابية لمعالجة هذه القيود، مثل استحداث أهداف لتشغيل النساء أو التعاون مع الشركاء لضمان عدم وجود عوائق، مثل عدم قدرة النساء على الحصول على تصاريح عمل في البناء.

◀ توفير بيئة عمل مراعية للنوع الاجتماعي، تشمل مرافق لرعاية الأطفال وإجازة أمومة وإجازة رعاية والمساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة والوقاية من العنف والتحرش والتصدي لهما واستخدام لغة تراعي منظور النوع الاجتماعي.

◀ تضمين مؤشرات تراعي النوع الاجتماعي لرصد المشروع ومراجعتها وتتبع تقدم التنفيذ، وفي النهاية تقييم تأثير البرنامج على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وإشراك المستفيدات في رصد الأداء.

◀ اعتماد ميزانية مراعية للنوع الاجتماعي خلال عملية التخطيط، بما في ذلك تخصيص الموارد لتوفير مرافق حمامات منفصلة، وتقديم دعم لرعاية الأطفال، وتوفير دعم للنقل من موقع العمل وإليها، وتوظيف خبير في قضايا المساواة بين الجنسين، وإنشاء برامج توعية وتعزيز قدرات تتعلق بالنوع الاجتماعي، والتعبئة المجتمعية والمشاركة في التخطيط بشكل مراعي للنوع الاجتماعي.

◀ التأكد من أن المنفذين (الموظفين والاستشاريين والمقاولين) يمتلكون القدرات اللازمة لتنفيذ البرنامج بطريقة مراعية للجنسين وشاملة.

◀ خلق الوعي بالمساواة بين الجنسين والإدماج بين المجتمعات وموظفي البرنامج.

المصدر: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٥ ب، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩ أ، منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢ م.

بعض مداخل العمل

على مستوى السياسات:

- ◀ تصميم سياسات سوق العمل النشطة وتنفيذها من أجل انتقال عادل مع المساواة بين الجنسين من خلال جهود منسقة بين وزارات القوى العاملة والتشغيل والبيئة والمرأة والمالية والتخطيط والتعليم بالإضافة إلى المكاتب الإحصائية والهيئات الحكومية الأخرى.
- ◀ إشراك منظمات أصحاب العمل والعمال من خلال الحوار الاجتماعي لضمان وضوح أهداف المساواة بين الجنسين ودعمها في صياغة سياسات سوق العمل النشطة وتنفيذها. كما يجب إشراك النساء وفئات المجتمع المدني الأخرى ذات الصلة للمساهمة في التصميم الفعّال لهذه السياسات وتنفيذها.

التدابير الملموسة:

- ◀ زيادة جهود خدمات التشغيل العامة للوصول إلى النساء لدعمهن في التعرف على فرص العمل الناشئة عن التحول المناخي والوصول إلى برامج تطوير المهارات ذات الصلة.
- ◀ تصميم خدمات التشغيل المراعية لاحتياجات المرأة، مثل مراعاة ساعات العمل.
- ◀ النظر في تضمين التدريب والتوجيه المهني المستهدف للنساء لمساعدتهن في الوصول إلى فرص العمل في الاقتصاد الأخضر، مع التركيز على احتياجات النساء العائدات إلى سوق العمل بعد إجازة الأمومة.
- ◀ الاستفادة من خدمات التشغيل العامة باعتبارها قناة لرفع مستوى الوعي بشأن التمييز بين الجنسين وتعزيز المساواة بين الجنسين بين المشروعات والباحثين عن عمل.
- ◀ النظر في الوظائف الخضراء وإعانات دعم الأجور التي تشجع على تشغيل النساء والفئات الضعيفة الأخرى.
- ◀ وضع تدابير للأشغال العامة وبرامج الاستثمار كثيفة العمالة التي تراعي للنوع الاجتماعي.

المجال السياسي ٨: الحقوق

إن احترام وتعزيز وتنفيذ حقوق العمل وغيرها من حقوق الإنسان يعد أمرًا بالغ الأهمية لتحقيق انتقال عادل. فهذه الحقوق تشكل أساسًا رئيسيًا لتناول آثار تغير المناخ في مكان العمل وضمان أن يكون الانتقال عادلًا وشاملًا. وتتعلق أهميتها بمجموعة من القضايا مثل الصحة والسلامة المهنية في سياق الإجهاد الحراري، والتشاور ومشاركة العمال في عملية صنع القرار، وعدم التمييز في تناول الفرص والتحديات المرتبطة بالانتقال.

تبني نهج مراعي للنوع الاجتماعي وشامل لحقوق المرأة والرجل بجميع تنوعهما

إلى جانب معاهدات حقوق الإنسان، مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨) واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)، تقدم معايير العمل الدولية أدوات قوية لدعم الانتقال العادل من خلال تناول حقوق المرأة والفئات التي تعيش في ظل أوضاع هشّة. يمكن أن يؤدي النهج المراعي للنوع الاجتماعي والقائم على الحقوق في العمل المناخي إلى انتقال عادل وجدول أعمال تحويلي للمساواة بين الجنسين وإدماج الجنسين، بحيث لا تتحمل النساء بكل فئاتها الآثار السلبية للانتقال إلى اقتصادات منخفضة الكربون، وتسهم الآثار الإيجابية في تحقيق المساواة بين الجنسين والعمل اللائق.

إن القضاء على التمييز بين الجنسين والعقبات القانونية التي تحول دون مشاركة المرأة المتساوية في سوق العمل يُعد أحد الشروط الأساسية لتحقيق انتقال عادل. وتستند العديد من القوانين التي تقيد حقوق المرأة وتمنعها من الحصول على نفس الوضع القانوني للرجل إلى معايير ثقافية متجذرة، وقد تشمل قوانين الأسرة والممتلكات والعمل. وتشكل هذه القوانين عقبات كبيرة أمام التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية. وتعد حقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية أدوات مهمة لمعالجة هذه الفجوات وتعزيز المساواة والعمل اللائق.

مداخل العمل

على مستوى السياسات:

مع مرور الوقت، وضعت منظمة العمل الدولية نظامًا لمعايير العمل الدولية يهدف إلى تعزيز الفرص المتاحة للنساء والرجال للحصول على عمل لائق ومنتج، في ظروف من الحرية والمساواة والأمن والكرامة. وفي استنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٢٣، تم التأكيد على أهمية احترام وتعزيز وإعمال حقوق الإنسان والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وكذلك التصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها بشكل فعال كمبادئ توجيهية للانتقال العادل (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٣ ط). كما توجد مجموعة من معايير العمل الدولية ذات الصلة بجوانب مختلفة للانتقال العادل ومجالاته السياسية (منظمة العمل الدولية ٢٠١٥ أ).

عندما يتعلق الأمر بتعزيز المساواة بين الجنسين وغيرها من أبعاد المساواة، فإن هناك العديد من معايير العمل الدولية المهمة:

◀ معايير العمل الدولية المتعلقة بالنوع الاجتماعي على وجه الخصوص:

- ◀ اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)
- ◀ اتفاقية التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)
- ◀ اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)
- ◀ اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)
- ◀ اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)
- ◀ اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)

◀ معايير العمل الدولية التي تؤثر على فئات سكانية محددة:

- ◀ اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩)
- ◀ اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)
- ◀ توصية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)
- ◀ توصية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)
- ◀ توصية بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)

◀ التدابير الملموسة

- ◀ الدعوة إلى إصلاح القوانين والسياسات التمييزية التي تسمح بالتمييز على أساس النوع الاجتماعي.
- ◀ تنظيم حملة لتحويل المعايير الاجتماعية التمييزية والقوالب النمطية الضارة المتعلقة بالنوع الاجتماعي إلى هياكل اجتماعية وعلاقات قوة أكثر مساواة لجميع النساء والرجال.
- ◀ تنفيذ التدخلات الرامية إلى منع العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي ومعالجتهما، بما في ذلك في عالم العمل.
- ◀ ضمان تمتع الجميع بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية.
- ◀ حماية وتوسيع الحيز المدني للناشطات.
- ◀ تسهيل المشاركة المتساوية للنساء والرجال والأشخاص من هويات جنسانية مختلفة في الحياة المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- ◀ ضمان تقدير عمل الرعاية غير مدفوع الأجر الذي تقوم به النساء في المجتمع والاقتصاد.

المجال السياسي ٩: الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

يتطلب الانتقال نحو اقتصادات مستدامة توافقًا اجتماعيًا قويًا. ويسهم الحوار الاجتماعي، الذي يشمل الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال، في تطوير فهم مشترك للتحديات والفرص المرتبطة بعملية الانتقال والاستراتيجيات اللازمة لمعالجتها. لذا، من الضروري أن يكون الحوار الاجتماعي جزءًا لا يتجزأ من الأطر المؤسسية لصياغة السياسات وتنفيذها على كافة المستويات. ويتطلب ذلك عملية تشاور مستنيرة مع الشركاء الاجتماعيين وجميع الأطراف المعنية.

تبني نهج مراعي لمنظور النوع الاجتماعي وشامل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في عملية الانتقال العادل

يؤدي الحوار الاجتماعي دورًا حاسمًا في تصميم السياسات الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين والشمول. فهو يوفر منصة لبناء فهم مشترك للمساواة بين الجنسين والاحتياجات العملية والاستراتيجية للنساء والفئات الأخرى، ويعمل على الحصول على التزامات من منظمات أصحاب العمل والعمال لإشراك صوت المرأة في هذه العملية. كما يمكن أن يوفر الحوار الاجتماعي الثلاثي للحكومات والشركاء الاجتماعيين فرصة لمناقشة الاستراتيجيات الرامية إلى دمج المساواة بين الجنسين في تدابير التصدي لتغير المناخ وأدوات السياسة ذات الصلة (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢د). وتعد المشاورات مع ممثلي منظمات العمال وأصحاب العمل ضرورية لتحقيق انتقال عادل مع نتائج عمل لائقة، سواء في القطاعات التي سيتم فيها خلق الوظائف أو في تلك التي ستختفي. ومن المهم أيضًا التشاور مع المجتمعات المتضررة والأطراف المعنية الرئيسية الأخرى.

ومن خلال الحوار الاجتماعي، يمكن تعزيز المساواة بين الجنسين والشمول على كافة المستويات، بدءًا من مرحلة تصميم السياسات إلى مرحلتها التنفيذية والتقييم، فضلًا عن نشرها من خلال آليات الحوار والهيكل القائمة أو التي تم إنشاؤها حديثًا على كافة المستويات. وعلى سبيل المثال، يتطلب تطوير المهارات صياغة الموائيق الاجتماعية، حيث يمكن للأطراف الممثلة للهيكل الثلاثي أن تسهم في تحسين تكامل سياسات تطوير المهارات وأنظمة التعليم الفني والتدريب المهني مع السياسات البيئية على نحو يتلاءم مع احتياجات كل من العمال والمؤسسات.

كما تمثل اتفاقيات المفاوضة الجماعية، كجزء من الحوار الاجتماعي، أدوات تفاوضية مهمة يمكن أن تسهم في القضاء على التمييز وتعزيز التنوع في مكان العمل، وتقليص فجوات الأجور بين الجنسين، وتعزيز السياسات والخدمات المتعلقة برعاية العاملين الذين لديهم مسؤوليات أسرية. حيث تشمل هذه الاتفاقيات بنودًا تحظر التمييز على أساس العرق أو اللون أو النوع الاجتماعي أو الدين أو الانتماء الإثني أو الإعاقة أو حالة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية أو الميل الجنسي أو الهوية الجنسية، وغيرها. كما تتضمن بعض الاتفاقيات أحكامًا بشأن توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك في عمليات التشغيل، وتكييف ترتيبات أوقات العمل وبيئة العمل، وتخصيص المهام التي قد تكون أكثر ملاءمة لهؤلاء العمال (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢ع).

علاوة على ذلك، يمكن أن تكون عمليات المفاوضة الجماعية وتحديد الحد الأدنى للأجور أدوات فعالة للغاية في تناول فجوة الأجور بين الجنسين، خاصة عند مستويات الأجور المنخفضة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨هـ). ووفقاً لاتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١)، التي تظل الأساس لإنشاء أنظمة الحد الأدنى للأجور، فإن أحد العناصر التي يجب مراعاتها عند تحديد الحد الأدنى للأجور هو المساواة بين الجنسين وعدم التمييز. لذلك، يجب أن تعزز سياسات الأجور وآليات تحديدها المساواة بين الجنسين والإنصاف وعدم التمييز (منظمة العمل الدولية، ١٩٧٠).

كما يمكن للحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، أن يساهم في عملية صياغة السياسات من خلال إدراج بنود ذات صلة لتحفيز الاتفاقيات الملموسة بشأن الانتقال العادل من منظور النوع الاجتماعي. ويمكن أن تشمل هذه البنود مجموعة واسعة من الموضوعات البيئية والخاصة بالنوع الاجتماعي، مثل:

- ◀ السلامة والصحة المهنية
- ◀ المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة
- ◀ سياسات إجازة الرعاية وخدماتها
- ◀ إعطاء الأولوية لتدريب النساء على المهارات اللازمة للوظائف الخضراء
- ◀ إعادة تأهيل العاملات وإعادة توزيعهن
- ◀ حق العمال في رفض أداء المهام التي تنتهك التشريعات البيئية
- ◀ حماية العمال أثناء الكوارث المناخية
- ◀ ممارسات المشتريات الخضراء الشاملة للجنسين

خبرات للتعليم



فريق عمل الانتقال العادل التابع للمنظمة الدولية لأصحاب العمل. تشارك المنظمة الدولية لأصحاب العمل بشكل نشط في صياغة الحوار وتطوير السياسات المتعلقة بتغيير المناخ والانتقال العادل. وتدرك المنظمة أهمية إدراج منظور النوع الاجتماعي في جدول أعمال المناخ، وتدعو إلى وضع سياسات خاصة لدعم المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. وللمضي قدماً في جدول الأعمال، أنشأت المنظمة فريق عمل الانتقال العادل لتسهيل تبادل الخبرات وإقامة الشراكات وبناء القدرات. كما تحتل قضايا المناخ والمساواة بين الجنسين والتشغيل مكانة بارزة في جدول أعمال كل من مجموعة العمل المعنية بالسياسات المتعلقة بالتنمية المستدامة، ومجموعة العمل المعنية بالسياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والتنوع التابعتين للمنظمة الدولية لأصحاب العمل.

المصدر: المنظمة الدولية لأصحاب العمل، دون تاريخ، أ، المنظمة الدولية لأصحاب العمل، دون تاريخ، ب.



أجندة التحول الخاصة بالاتحاد الدولي لنقابات العمال بشأن منظور النوع الاجتماعي من أجل التعافي والقدرة على الصمود. يدعو الاتحاد من خلال أجندته التحويلية للنوع الاجتماعي من أجل تحقيق التعافي والصمود إلى وضع خطط انتقال عادلة تركز على التحول في منظور النوع الاجتماعي، بما في ذلك الاستثمارات العامة في اقتصاد الرعاية والبنية التحتية الخضراء، وتعزيز وصول النساء إلى التعليم والوظائف المرتبطة بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. كما تدرك هذه الأجندة أهمية وصول النساء إلى فرص عمل لائق في القطاعات الاستراتيجية لإزالة الكربون، وأيضًا في القطاعات الأخرى منخفضة الانبعاثات مثل قطاع الرعاية. ويتناول الاتحاد الدولي لنقابات العمال قضية الانتقال العادل في الأمريكتين، في إطار منصة التنمية للأميركتين، والتي تتضمن البعد السياسي للاستدامة، وتدرك ضرورة تناول هياكل السلطة التي أسهمت في الأزمة البيئية الحالية، مع التأكيد على أهمية الديمقراطية التشاركية في إدارة عمليات التحول.

المصدر: الاتحاد الدولي لنقابات العمال، ٢٠٢٢.

أحد التحديات الرئيسية في الممارسة الفعالة للحوار الاجتماعي هو التمثيل الناقص للمرأة في منظمات أصحاب العمل والعمال وفي مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية. فهذه التحديات في تمثيل المرأة كأطراف معنية ذات صلة في الحوار الاجتماعي تعوق دمج محور المساواة بين الجنسين بشكل أكثر فعالية كأولوية. ثمة فجوة واضحة بين الجنسين في المناصب الإدارية والإدارة العليا للشركات في القطاعات الخضراء وفي منظمات أصحاب العمل. ووفقًا لدراسة أجرتها منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٢٣ والمنظمة الدولية لأصحاب العمل في عام ٢٠٢٤، والتي استطلعت آراء ٩٥ منظمة لأصحاب العمل في ٨٧ دولة، فإن النساء يشغلن فقط ١٦ في المائة من مناصب رئاسة مجالس إدارة منظمات أصحاب العمل على مستوى العالم. ومع ذلك، قامت ٤٤ في المائة من منظمات أصحاب العمل بزيادة تمثيل المرأة في مجالس إدارتها خلال العامين الماضيين. بالإضافة إلى ذلك، يظهر اتجاه أكثر إيجابية في تمثيل المرأة في المناصب القيادية، حيث تشغل النساء منصب الرئيس التنفيذي في ٣٠ في المائة من منظمات أصحاب العمل. ووفقًا لمسح المساواة بين الجنسين الذي أجراه الاتحاد الدولي لنقابات العمال في عام ٢٠١٧، شكلت النساء في المتوسط ٤٢,٤ في المائة من جميع أعضائه. ومع ذلك، بلغ متوسط معدل تمثيل النساء في أعلى هيئات صنع القرار النقابي داخل فروع الاتحاد الدولي لنقابات العمال ٢٨ في المائة فقط. كما أن النساء ممثلات تمثيلًا ناقصًا في مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية، مثل المجالس الاقتصادية والاجتماعية واللجان الثلاثية والمجالس الاستشارية العمالية. وتُظهر البيانات المتاحة لعام ٢٠١٨ أن نسبة عضوية النساء في مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية تراوحت بين ٢٠ و ٣٥ في المائة. ولا يزال تمثيل النساء في عضوية النقابات العمالية وقيادتها بحاجة إلى زيادة كبيرة لسد الفجوات بين الجنسين.

كما أن النساء ممثلات تمثيلاً ناقصاً في مجالات مناقشة المناخ والتفاوض بشأنه، وكذلك في تصميم السياسات وتنفيذ المشاريع وقرارات تخصيص الميزانية، على الرغم من أنهن يبدین اهتماماً أكبر بالقضايا البيئية وتأثيرات تغير المناخ ويشاركن بنسب أكبر في المنظمات البيئية. ورغم أن حضورهن في طاولات المفاوضات بشأن قضايا المناخ لا يزال منخفضاً، إلا أنه يمكن ملاحظة بعض التقدم المبدئي، حيث تبلغ نسبة النساء في المناصب الوزارية المعنية بالبيئة ٣٢ في المائة (الاتحاد البرلماني الدولي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ٢٠٢٣). لذلك ثمة حاجة إلى قيادة متوازنة بين الجنسين، مع تواجد كتلة حرجة من النساء في مناصب السلطة، حتى تعكس سياسات تغير المناخ احتياجات النساء ووجهات نظرهن، وتكون تحويلية، وتمكّن النساء والفئات الأخرى غير الممثلة.

خبرات للتعليم



تعزيز تمثيل المرأة على طاولة مفاوضات مؤتمر الأطراف. إن تمثيل المرأة على نحو فعال هو الخطوة الأولى للامتثال لالتزامات اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. ومنذ عام ٢٠١٢، شهد تمثيل المرأة زيادة تدريجية، إلا أن حاجزاً غير مرئي لا يزال قائماً، يتمثل في انخفاض نسبة مشاركة النساء في الهيئات الفنية لمؤتمر الأطراف (بمتوسط ٣٨ في المائة حتى عام ٢٠٢٢)، وكذلك في الوفود الوطنية (حيث كانت النساء تمثل ٣٧ في المائة من مندوبي الأطراف في مؤتمر الأطراف السابع والعشرين الذي عقد عام ٢٠٢٢). ونظراً لهذا التمثيل الناقص، لا تُدمج احتياجات النساء ومصالحهن بشكل جيد في تحديد القضايا ذات الأولوية، وفي السياسات المصممة لمعالجتها. كما يتجلى عدم التوازن في تمثيل الجنسين في المساحات المحلية. ويؤدي نقص قنوات المعلومات والتشاور على مستوى المجتمع إلى استبعاد النساء من المشاركة في صنع القرار بشأن القضايا المهمة لحياتهن.

المصدر: منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢، أ، اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ٢٠٢٣.



مشاركة المرأة في الإدارة المجتمعية للغابات في الهند ونيبال. استنادًا إلى البيانات الأولية حول المجتمعات التي تدير غاباتها المحلية في أجزاء من الهند ونيبال، أجرت دراسة قام بها أغاروال (٢٠٠٩)، تقييمًا إحصائيًا لما إذا كان تكوين مجموعة إدارة الغابات المحلية من حيث النوع الاجتماعي يؤثر على نتائج الحفاظ على الغابات. وبعد التحكم في خصائص أخرى لمجموعة الإدارة، مثل جوانب الأداء المؤسسي وخصائص الغابات والسكان والعوامل ذات الصلة الأخرى، وجدت الدراسة أن المجموعات التي تضم في تكوينها نسبة عالية من النساء في لجناتها التنفيذية أظهرت تحسينات ملحوظة في حالة الغابات في كلا المنطقتين. وقد أظهرت عينة نيبال أن المجموعات التي تتكون لجانها التنفيذية من النساء فقط كانت أكثر قدرة على تجديد الغابات ونمو الغطاء النباتي مقارنة بالمجموعات الأخرى، على الرغم من امتلاكها لغابات أصغر حجمًا وأكثر تدهورًا. ويُعزى هذا التأثير المفيد لوجود النساء على نتائج الحفاظ على الغابات بشكل خاص إلى مساهمتهن في تحسين حماية الغابات والامتثال للقواعد. كما أن الفرص المتاحة للنساء لاستخدام معرفتهن بأنواع النباتات وطرق استخراج المنتجات، بالإضافة إلى تعزيز التعاون بين النساء، تُعتبر أيضًا عوامل مساهمة في هذا النجاح.

المصدر: أغاروال، ٢٠٠٩.



تحسين فرص الحصول على الطاقة النظيفة للعاملين في الاقتصاد غير المنظم من خلال الحوار الاجتماعي في الهند. تنظم جمعية النساء العاملات لحسابهن الخاص (SEWA) العاملين في الاقتصاد غير المنظم في عدة ولايات في الهند، ولديها حاليًا ٢,١ مليون عضو، بما في ذلك عمال جمع النفايات والمزارعين الصغار ومزارعي أحواض الملح. ومزارعو أحواض الملح هم عمال مستقلون، وتزيد نسبة النساء بينهم عن ٩٥ في المائة، ويتعرض عملهم لتقلبات الطقس، ويتأثر بشكل كبير بالأمطار. وقد أهملتهم السياسات العامة لفترة طويلة وبواجهون صعوبات متزايدة. حيث إن ارتفاع أسعار الطاقة له تأثير مباشر على إنتاج الملح، فيحتاج العمال إلى ضخ المياه في الأحواض لحصاد الملح. وتقليديًا، كان المزارعون يحرقون الدبزل لتوفير الطاقة لهذه المضخات، مما أدى إلى زيادة مستويات انبعاثات ثاني أكسيد الكربون. ومن خلال مبادرات الطاقة الخضراء والانتقال العادل التي أطلقتها الجمعية، تم استبدال مضخات الدبزل الباهظة الثمن بأكثر من ٤٥٠٠ مضخة شمسية أقل تكلفة، مما أدى إلى توليد الطاقة الخضراء. وقد مكّنت مبادرة المضخات الشمسية العاملات في قطاع الملح من زيادة إنتاجيتهن ودخلهن، من خلال خفض تكاليف الإنتاج وإدخال الميكنة، مما ساهم في تحقيق الاستقلال الاقتصادي وضمان فرص رعاية صحية وتعليم أفضل

لأسرهن. وأدى الحوار الاجتماعي دورًا حاسمًا في ضمان تلبية احتياجات مزارعي أحواض الملح، وتنفيذ السياسات المناسبة. وشاركت النساء في عملية تصميم الاستجابة للمشكلة، كما شاركن في تنفيذ الاستراتيجية. وقد وفرت الجمعية منصة للنساء للمشاركة في الحوار مع صناع السياسات، مما يضمن استفادتهن من حقائق الطاقة الشمسية لتقليل التكاليف والانبعاثات في إنتاج الملح.

المصدر: منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ د.

مداخل العمل

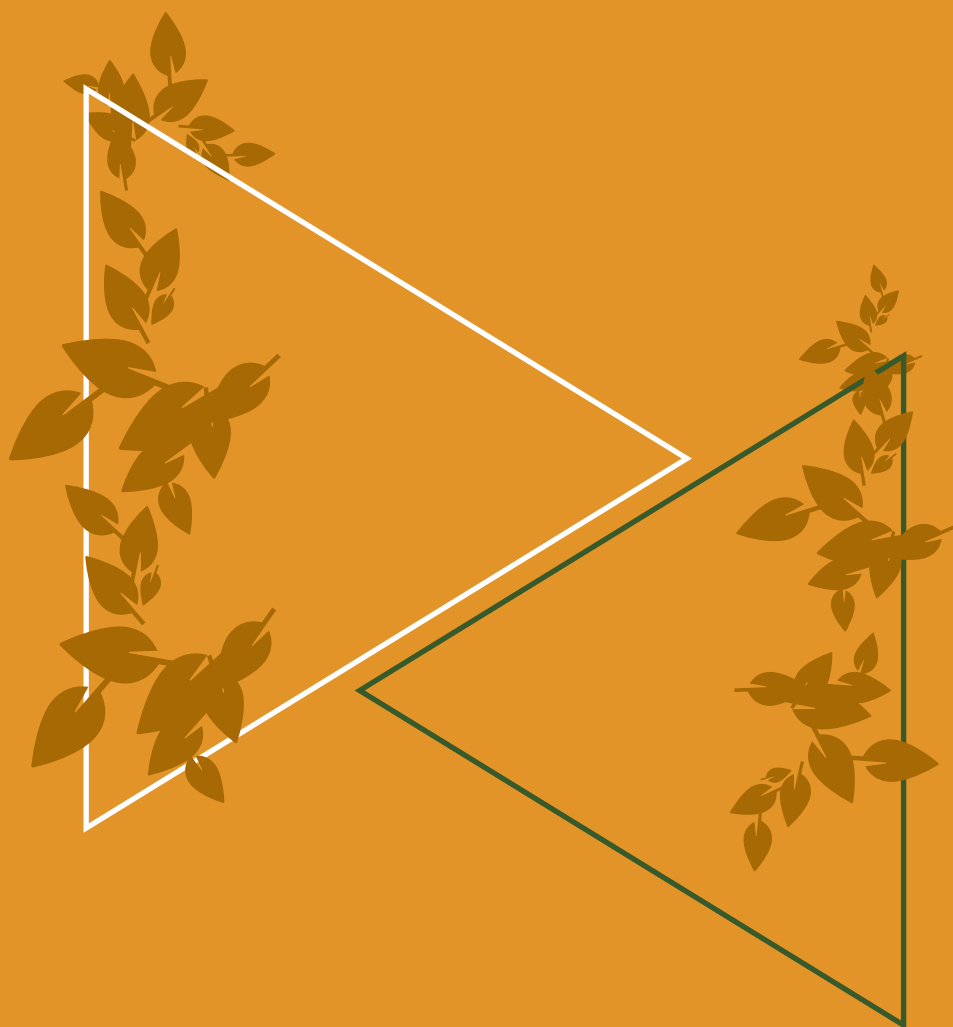
على مستوى السياسات:

- ◀ التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) وتنفيذهما.

تدابير ملموسة:

- ◀ وضع آليات لزيادة مشاركة المرأة وتمثيلها في النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل، وكذلك في مؤسسات الحوار الاجتماعي مثل لجان العمل الوطنية أو المجالس الاقتصادية والاجتماعية.
- ◀ تعزيز التكافؤ بين الجنسين واستخدام آليات الحصص لضمان أصوات النساء وقيادتهن في مجالات العمل المناخي، بما في ذلك المناقشات وعمليات التفاوض واتخاذ القرار.
- ◀ استخدام أدوات التكافؤ بين الجنسين في تصميم خطط وبرامج الانتقال العادل وتنفيذها ومتابعتها، وتعزيز نهج تقاطعي في أعمال حقوق العمل وتمثيل النساء بجميع تنوعهن.
- ◀ التوعية بمزايا المساواة بين الجنسين في العمل المناخي والدعوة إلى تحقيقها من خلال الحملات الإعلامية.
- ◀ تنظيم التدريبات وتبادل أفضل الممارسات بشأن تعميم قضايا النوع الاجتماعي في جدول أعمال آليات الحوار الاجتماعي.
- ◀ تعزيز صوت النساء والرجال العاملين في الاقتصاد غير المنظم، وكذلك أولئك الأكثر تأثرًا بتغير المناخ، من خلال التنظيم عبر منظمات العمال.





ثالثًا: آفاق قطاعية مختارة بشأن تحقيق انتقال عادل مراعي للنوع الاجتماعي وشامل



إن تغير المناخ له تأثيرات على مستوى الاقتصاد بأكمله، ويتطلب التحول المناخي استجابات تشمل جميع القطاعات تقريباً. ومع ذلك، سوف تتأثر قطاعات معينة بشكل خاص بسبب حساسيتها للمناخ، أو دورها في عملية الانتقال، أو كليهما. ونظراً للتأثيرات القطاعية المحددة لتغير المناخ والديناميكيات القطاعية للانتقال من حيث النوع الاجتماعي والعمل اللائق، تمثل النهج القطاعية جزءاً لا يتجزأ من سياسات الانتقال العادل. ومع ذلك، سوف يختلف التركيز على القطاعات المختلفة بين البلدان وفقاً لظروفها المناخية والاقتصادية والاجتماعية. لذلك، لا يهدف هذا الفصل إلى تقديم تغطية شاملة لجميع القطاعات ذات الصلة، بل يركز بدلاً من ذلك على عدد من القطاعات التي حظيت غالباً باهتمام كبير في سياسات المناخ والانتقال العادل، مع مشاركة السبل اللازمة لضمان مساهمتها في تحقيق أثر مراعي للنوع الاجتماعي والإدماج الاجتماعي.

قطاع الزراعة والغابات

يُوظَّف القطاع الزراعي ما يُقدَّر بنحو ٨٩٢,٤ مليون عامل في جميع أنحاء العالم، وهو ما يعادل ٢٦,٢ في المائة من إجمالي التشغيل العالمي (البنك الدولي، دون تاريخ). وتُعتبر الزراعة القطاع الأكثر تأثراً بتغير المناخ، كما أنها المصدر الرئيسي لانبعاثات غازات الدفيئة في البلدان الأقل نمواً. وتسهم قطاعات الزراعة والغابات واستخدام الأراضي الأخرى بنحو ١٨,٤ في المائة من الانبعاثات العالمية (ريتش وروسادو وروزر ٢٠٢٠). ويمكن أن تشمل تأثيرات تغير المناخ نقص الغذاء وارتفاع أسعار المواد الغذائية، بالإضافة إلى تحديات تتعلق بالصحة والسلامة المهنية وفقدان الوظائف وانخفاض دخول الأسر وإيرادات الأعمال.

تحديات تحقيق المساواة بين الجنسين والشمول في قطاع الزراعة

- ◀ عادة ما تكون أجور النساء أقل من أجور الرجال.
- ◀ غالباً ما تُستثنى النساء من الأنشطة التدريبية الزراعية وغيرها، التي تُوجه عادةً نحو المزارعين الذكور بسبب التقليل من قيمة عمل المرأة والافتقار إلى مراعاة منظور النوع الاجتماعي في تصميم أنشطة التدريب، بما في ذلك اعتبارات مثل وقت التدريب وطرق تقديمه.
- ◀ غالباً ما تُصمم السياسات في هذا القطاع مع التركيز على المزارعين الذكور، مما يؤدي إلى عدم عكس معرفة المزارعات ووجهات نظرهن.
- ◀ من المرجح أن تشارك النساء في العمل غير المنظم، مثل الزراعة الموسمية أو الحصاد، والذي غالباً ما يكون غير منظم ويقع خارج نطاق القوانين الوطنية والدولية التي تلزم أصحاب العمل بضمان ظروف عمل لائقة ودعم حقوق العمال في إجازة المرض وإجازة الأمومة وغيرها من المزايا.
- ◀ النساء أكثر عرضة للتمييز على أساس النوع الاجتماعي، فضلاً عن العنف والتحرش في الحقول والمصانع، في حين يفتقرن إلى أي قنوات للوصول إلى آليات الشكاوى الرسمية أو حماية من النقابات العمالية) مبادرة بناء الموارد في مجال الديمقراطية وشؤون الحكم والانتخابات، "BRIDGE"، ٢٠١٤).
- ◀ الأمن الوظيفي غالباً ما يكون محدوداً، مما يجعل النساء اللاتي اعتمدن على هذه المصادر من الدخل عرضة للخطر بشكل متزايد في مواجهة الفرص المحدودة والتهديدات الإضافية، مثل ارتفاع تكلفة الزراعة، وهو ما يجبر العديد من أصحاب العمل الزراعيين على تقليص وظائف العمالة الموسمية التي تعتمد عليها العديد من النساء.
- ◀ تؤدي أشكال التمييز التقاطعي إلى تفاقم علاقات القوة غير العادلة، فعلى سبيل المثال، تُركز النساء من المجتمعات الأصلية والقبلية اللواتي يهاجرن إلى المناطق الريفية أو الحضرية بحثاً عن عمل غالباً في أكثر أجزاء الاقتصاد غير المنظم هشاشة.

- ◀ النساء أقل احتمالاً لأن يكن مالكات للأراضي، ويرجع ذلك أساساً إلى القيود القانونية والثقافية المتعلقة بميراث الأراضي وملكيته واستخدامها.
- ◀ توجد فجوات كبيرة من حيث صوت المرأة وتمثيلها. فغالباً ما تكون النساء في المناطق الريفية أقل تمثيلاً في منظمات أصحاب العمل والعمال وكذلك في المنظمات الريفية الأخرى، مثل مجموعات المزارعين والتعاونيات، وخاصة في المناصب القيادية والإدارية.
- ◀ غالباً ما تفتقر النساء إلى إمكانية امتلاك الأصول، مما يجعلهن أقل قدرة على الحصول على الائتمان للاستثمار في الزراعة وتسويق منتجاتهن (منظمة الأغذية والزراعة، ٢٠٠٩).
- ◀ تتمتع النساء بقدرة محدودة للغاية على الوصول إلى الأسواق مقارنة بالرجال بسبب الإقصاء الاجتماعي والثقافي والاقتصادي وعدم المساواة بين الجنسين.
- ◀ يعد نقص مرافق وخدمات الرعاية في المناطق الريفية تحدياً شائعاً، مما يؤدي إلى محدودية الوقت المتاح للنساء، أو تعرض الأطفال لمخاطر صحية أو بيئات خطيرة عندما تُحملهم أمهاتهم إلى مواقع عملهن.
- ◀ تتعرض النساء أيضاً لمخاطر الصحة والسلامة المهنية بشكل أكبر عندما يشاركن في الأنشطة الزراعية، وغالباً ما يفتقرن إلى الحماية.

بعض الحقائق عن المرأة في قطاع الزراعة

تشكل النساء ٤٣ في المائة من القوة العاملة الزراعية العالمية، إلا أن ملكية النساء للأراضي لا تتجاوز ٢٠ في المائة. (منظمة الأغذية والزراعة، ٢٠١١).

عادة ما يتقاضى الرجال في القطاع الزراعي في ميانمار ما يصل إلى ٣ دولارات أمريكية في اليوم، بينما تكسب النساء ما بين ١ و ٢,٥٠ دولار أمريكي (بنك التنمية الآسيوي وآخرون ٢٠١٦).



نحو انتقال عادل مراعي للنوع الاجتماعي وشامل في قطاع الزراعة

تؤدي المرأة في جميع أنحاء العالم دورًا حيويًا في الزراعة والاقتصادات الريفية، إذ يتحملن مسؤولية أكثر من نصف إنتاج الغذاء على النطاق الصغير، ويؤدي دورًا مهمًا في الحفاظ على التنوع البيولوجي والأمن الغذائي من خلال إنتاج الأغذية الصحية (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢)؛ منظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة، ٢٠٢١). وتمتلك المزارعات معارف محلية حول المحاصيل الصغيرة والأغذية الحرجية والنباتات الطبية، والتي تمثل مدخلًا لاستراتيجيات التخفيف والتكيف، ولكنها غالبًا ما تكون غير معترف بها وغير مستغلة بشكل كافٍ. إن وجودهن في هذا القطاع كبير، حيث يمثلن ما يصل إلى ٨٠ في المائة من العاملين في بعض البلدان في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى (منظمة الأغذية والزراعة ٢٠٢٣).

وفي الوقت نفسه، تتأثر المزارعات بتقلبات المناخ والطقس المتطرف أكثر من الرجال بسبب محدودية الأصول التي تمتلكها هؤلاء المزارعات وضعف وصولهن إلى الموارد اللازمة للتكيف والصمود. وغالبًا ما يكون وصولهن إلى ملكية الأراضي^٨ وفرص العمل والتكنولوجيات الذكية والمدخلات الزراعية والشبكات الاجتماعية والمؤسسية محدودًا (اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ٢٠٢٢ ب). وفي أقل البلدان نموًا، لا تتمتع المزارعات بنفس سلطة اتخاذ القرار التي يتمتع بها المزارعون الرجال، وقد تمنعهن المعايير الاجتماعية والثقافية من الهجرة أو البحث عن مأوى عند وقوع الكوارث، مما يخلق حلقة مفرغة من الإقصاء والفقر (منظمة أوكسفام، بدون تاريخ). بالإضافة إلى ذلك، فإن الطبيعة غير المنظمة إلى حد كبير لمشاركة المرأة في الزراعة وانخفاض الاعتراف بأدوارهن يجعلهن عرضة للتمييز أو التجاهل في سياق التحولات المتعلقة بالمناخ والبيئة في هذا القطاع.

وتميل وظائف النساء في الزراعة إلى أن تكون أكثر خطورة، وغالبًا ما تكون ظروف عملهن أسوأ من ظروف عمل الرجال (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢؛ منظمة الأغذية والزراعة، ٢٠٢٣). كما تزيد نسبة النساء في العمل الموسمي وغير المنظم والعمل بدوام جزئي ومنخفض الأجر، وغالبًا ما يفتقرن إلى الوصول إلى خطط الحماية الاجتماعية المعتمدة على العمل (منظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة، ٢٠٢١). وتتفاقم أوجه عدم المساواة الهيكلية، بسبب عدم تكافؤ وصول المرأة إلى الموارد الطبيعية الإنتاجية، مثل المياه والأراضي ومنتجات الغابات، وهي موارد تتناقص بشكل متزايد في ظل تغير المناخ.

بالإضافة إلى ذلك، يعتمد أكثر من ١,٦ مليار شخص بدرجات متفاوتة على الغابات في معيشتهم، ويعتمد حوالي ٣٥٠ مليون شخص يعيشون داخل الغابات الكثيفة أو بالقرب منها على الغابات في تأمين معيشتهم ودخلهم. علاوة على ذلك، يعتمد حوالي ٦٠ مليون شخص من الشعوب الأصلية بشكل شبه كامل على الغابات (البنك الدولي، ٢٠٠٤)، وتؤثر ظاهرة التصحر وإزالة الغابات المتزايدة، الناتجة عن تحويل الغابات إلى أراضي زراعية أو مراعي لتحقيق عوائد اقتصادية أعلى، بشكل خاص على النساء والأشخاص الذين يعيشون في فقر (الدورة التعاونية الإنمائية للأمم المتحدة، ٢٠٢١). وعلى الرغم من أن الغابات وقطاع الغابات يشكلان مصدرًا مهمًا للتشغيل والدخل للأشخاص حول العالم، إلا أن النساء ممثلات تمثيلًا ناقصًا في هذا القطاع، وهن أكثر عرضة للعمل في وظائف غير منظمة مقارنة بالرجال (ليبي وآخرون، ٢٠٢٢).

ويجعل تغير المناخ العمل الزراعي أكثر خطورة في جميع أنحاء العالم، وفي كثير من الحالات، تتحمل النساء عبء العمل الإضافي بشكل متزايد. غير أنه مع تزايد احتمالات فشل المحاصيل نتيجة تغير المناخ، تواجه النساء غالبًا أشد الآثار الاقتصادية السلبية، حيث تمتلك عادةً أصول أقل يمكن الاعتماد عليها، وإمكانية وصولهن إلى مصادر الدخل أو سبل العيش البديلة محدودة. ومن خلال تناول عدم المساواة بين الجنسين وتعزيز تمكين المرأة الريفية، يمكن اتخاذ خطوات مهمة نحو تعزيز الانتقال العادل في الزراعة، وجعلها أكثر جاذبية للأجيال الحالية والمستقبلية من النساء والرجال على حد سواء.

^٨ تمتلك النساء أقل من ٢٠ في المائة من الأراضي على مستوى العالم، حيث تعوق القيود القانونية والعرفية حقوقهن في الميراث. وعلى مستوى العالم، يُحرم حوالي ٢٠ في المائة من النساء من الحق القانوني المتساوي في الميراث (٣٧ دولة في أفريقيا وآسيا). وفي أكثر من نصف بلدان العالم (٩٥ دولة من أصل ١٧٨)، تفرض القوانين غير الرسمية حقوقًا أو صلاحيات مختلفة بين الأبناء والبنات، أو بين الأراذل من الرجال والنساء (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠٢٣).

خبرات للتعليم



الحد من إزالة الغابات وتدهورها في كوستاريكا. تُعد خطة العمل المراعية للنوع الاجتماعي في إطار الاستراتيجية الوطنية للحد من الانبعاثات الناتجة عن إزالة الغابات وتدهورها (ENREDD+) واحدة من أوائل الخطط في هذا القطاع على مستوى العالم. تتضمن الخطة ستة أهداف لتعزيز المساواة بين الجنسين (هدف واحد لكل سياسة من سياسات الاستراتيجية)، وتحدد إجراءات ملموسة ومؤشرات للرصد والمؤسسات المسؤولة عن التنفيذ. وقد كشفت خطة العمل، من خلال نهج تشاركي شمل مشاورات واسعة مع مجموعات النساء، أن النساء المنتجات يعانين معدلات فقر أعلى مقارنة بالرجال، بينما يحصلن على دعم تقني ومالي أقل. وقد أشارت النساء إلى مسؤوليات الرعاية باعتبارها عقبة مهمة أمام مشاركتهن في مشاريع الغابات، بالإضافة إلى الحواجز التي تفرضها القوالب النمطية الجنسانية وانخفاض القدرة على الوصول إلى المعلومات واتخاذ القرار. وقد أظهر هذا التشخيص الأولي إمكانات البلاد لتطوير إعادة التحريج من خلال بعض الأنشطة التي تشارك فيها النساء بالفعل، مثل السياحة البيئية وزراعة الكاكاو وإقامة المشاتل وتحسين الحدائق المنزلية وجمع المنتجات الحرجية غير الخشبية (مثل النباتات الطبية والبذور أو الأنواع المستخدمة في البناء)، بالإضافة إلى تطوير أنظمة الزراعة الحراجية. كما أظهر التشخيص أن العديد من المناطق التي تضم نسبة عالية من المزارع المملوكة للنساء تتداخل مع المناطق التي تعاني الفقر، وكذلك مع المناطق ذات الأولوية للحفاظ على الغابات والإدارة المستدامة. ومع ذلك، لم يتم استهداف مشاركة النساء، وتم استبعادهن ببساطة. وعليه أتاح النهج التشاركي لخطة العمل المتعلقة بالنوع الاجتماعي واستراتيجية ENREDD+ فرصاً لخلق وظائف جديدة للنساء، مع الحد من إزالة الغابات وتدهورها.

المصدر: البنك الدولي ٢٠١٩ ج، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ٢٠١٧، البنك الدولي ٢٠١٩ أ.



إصلاح التشريعات التمييزية في سيراليون. في عام ٢٠٢٢، اعتمدت حكومة سيراليون قانون الأراضي العرفية وقانون لجنة الأراضي، مما منح حقوقاً متساوية للرجال والنساء في امتلاك الأراضي واستئجارها وشرائها واستخدامها. ويعزز كلا القانونين المساواة بين الجنسين من خلال السماح للأزواج بتسجيل ملكية الأراضي بشكل مشترك.

ومن المقرر تطبيق القوانين الجديدة، إلى جانب قانون حقوق الأراضي العرفية لعام ٢٠٢٢، الذي يسمح بتعيين النساء كرئيسات للقبائل، ويطالب بتمثيلهن بنسبة ٣٠ في المائة في المناصب العامة والخاصة. ويُعتبر أي شخص يميز في توفير الوصول إلى موارد الأراضي على أساس الجنس مُرتكباً لجريمة، ويعاقب بغرامة قدرها ١١٠ دولارات أمريكية أو بالسجن لمدة لا تقل عن ٥ سنوات أو بكليهما. وبالإضافة إلى تطوير حقوق المرأة في سيراليون، فإن تمليك النساء للأراضي يُعتبر أيضاً خطوة في الاتجاه الصحيح لتعزيز الزراعة في البلاد. ووفقاً لمنظمة الأغذية والزراعة (الفاو)، تعتمد سيراليون بشكل كبير على الزراعة، التي تشكل ما يقرب من نصف الناتج المحلي الإجمالي. وتمثل النساء في سيراليون حوالي ٧٠ في المائة من قوة العمل الزراعية. ومع زيادة عدد مالكات الأراضي، تزداد الفرص لظهور أسواق الأراضي والتسويق الزراعي في سيراليون، مما قد ينعكس إيجاباً على بقية أفريقيا أيضاً.

المصدر: منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ٢٠٢٣، Ventures Africa، دون تاريخ.

◀ جدول ٢. تدابير ملموسة من أجل قطاع زراعي أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي وشاملاً

◀ تعزيز الأطر القانونية الجديدة لضمان حقوق الملكية للنساء في الأراضي على قدم المساواة مع الرجل. ◀ ضمان تغطية قوانين العمل للعمال الزراعيين. ◀ مواءمة القوانين العرفية مع القوانين الوطنية، بما يتماشى مع الالتزامات الدولية لحقوق الإنسان، لتعزيز حياة المرأة للأراضي، وتأمين الوصول إلى الغذاء والطاقة وفرص العمل. ◀ تناول افتقار المزارعات إلى القدرة على الوصول إلى الموارد المالية والائتمان من خلال نُهج مبتكرة، مثل تأمين المزارع الصغيرة ضد الأحداث الجوية من خلال التأمين القائم على المؤشرات، الذي يدفع تعويضات بناءً على مؤشر محدد مسبقاً للخسائر في الأصول والاستثمارات الناجمة عن الأحداث الجوية والكوارث، دون الحاجة إلى خدمات مقيمي المطالبات التأمينية (البنك الدولي، ٢٠١٥). ◀ الاعتراف بقيمة المعرفة المحلية للنساء وغيرهن من الفئات بشأن المحاصيل الصغيرة، والمواد الغذائية من الغابات، والنباتات الطبية، والتي تمثل مفتاحاً لاستراتيجيات التخفيف والتكيف. ◀ ضمان تمثيل المرأة في لجان الصحة والسلامة المهنية لإدراج تفضيلاتها واحتياجاتها. ◀ تضمين تدابير الوقاية والحماية من أجل الصحة والسلامة المهنية للنساء الحوامل والمرضعات.	◀ تزويد النساء بالمهارات والمعلومات والتكنولوجيا اللازمة، حتى تتمكن من التنافس في ظل التغيرات السريعة في قطاع الزراعة، الناتجة عن الحاجة إلى التكيف مع تغير المناخ والتخفيف من آثاره. ◀ ضمان حصول المرأة على التدريب والوصول إلى الزراعة الذكية مناخياً للمساعدة في تناول آثار تغير المناخ وتخفيفها. ◀ ضمان وصول المزارعات إلى المعلومات والتعليم والمهارات المتعلقة بالإنتاج والتكنولوجيا، المُصممة لدعم تحصيلهن التعليمي ومعرفتهن التقنية السابقة. ◀ ضمان وصول النساء إلى التقنيات الرقمية التي يمكن أن توفر وصولاً أفضل إلى معلومات حول الطقس والأسواق وشبكات التوزيع وفرص التمويل. ◀ توفير إعانات موجهة لجعل المدخلات والتكنولوجيا بأسعار معقولة للنساء والفئات ذات الدخل المنخفض.
---	---

التحديات التي تواجهها المرأة والتدابير الملموسة من أجل الوصول إلى قطاع زراعي أكثر مراعاة لمنظور النوع الاجتماعي وأكثر شمولاً



تعزيز أطر قانونية جديدة لحماية حقوق النساء في الأراضي، وضمان شمول العاملات الزراعيات بقوانين العمل ومواءمة القوانين العرفية مع القوانين الوطنية، بما يتماشى مع الالتزامات الدولية لحقوق الإنسان

الاعتراف بالمعارف المحلية للنساء والمجموعات الأخرى في مجال الزراعة والغابات وتقديرها

ضمان تمثيل النساء في لجان الصحة والسلامة المهنية لدمج تفضيلاتهن واحتياجاتهن وإدراج تدابير محددة للسلامة والصحة المهنية للحوامل والمرضعات

تزويد النساء بالمهارات والمعلومات والتكنولوجيا للتكيف مع تغير المناخ والتخفيف من آثاره

ضمان وصول المزارعات إلى التدريب والأدوات المتعلقة بالزراعة الذكية مناخيًا والتكنولوجيا الرقمية والمعلومات

ضمان وصول النساء للتعليم والمهارات المتعلقة بالإنتاج والتكنولوجيا

تقديم الدعم لجعل التكنولوجيا في متناول النساء والفئات الأقل دخلًا وتعويض افتقار العاملات الزراعيات إلى الموارد المالية والائتمان

قطاعات الرعاية

تُعد قطاعات الرعاية مصدرًا مهمًا لفرص العمل في جميع أنحاء العالم، ولا سيما للنساء. وفي المجمل، تضم القوى العاملة في مجال الرعاية العالمية ٣٨١ مليون عامل (٢٤٩ مليون امرأة و١٣٢ مليون رجل). وتشمل هذه القطاعات التعليم والرعاية الصحية والعمل الاجتماعي والخدمات المنزلية، وهي قطاعات تتميز بتمثيل نسائي مرتفع وغالبًا ما تعاني نقصًا في معايير العمل اللائق وترتيبات العمل غير المنظمة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨ ب). علاوة على ذلك، تعتبر وظائف الرعاية منخفضة في انبعاثات الغازات الدفيئة: وإذا أخذنا في الاعتبار قطاع الرعاية الصحية فحسب، فيمثل نظام الرعاية الصحية العالمي ما يقرب من ١٠ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي العالمي، ولكنه يسهم بنسبة ٤٪ في المائة فقط من الانبعاثات الصافية العالمية (منظمة رعاية صحية دون ضرر، ٢٠١٩). وتُقدر مؤسسة Budget Group and Wen (٢٠٢٢) إنتاج وظائف الرعاية الصحية والرعاية في المملكة المتحدة لانبعاثات غازات دفيئة أقل بمعدل ٢٦ مرة من التصنيع، وأقل بمعدل ٢٠٠ مرة من الزراعة، وأقل بمعدل ١٥٠٠ مرة من قطاع النفط والغاز. لذلك، خلصوا إلى أن وظائف الرعاية تمثل استثمارًا يسهم في تخفيض الاقتصاد، وزيادة فرص العمل اللائق، ولا سيما بالنسبة للنساء. علاوة على ذلك، يمكن أن تسهم وظائف الرعاية في الحفاظ على جودة البيئة واستعادتها وتعزيزها من خلال دعم الأنشطة الأساسية لحياة البشر ورفاه الكوكب (مجلس وزراء دول شمال أوروبا، ٢٠٢٣). فعلى سبيل المثال، يمكن لوظائف التعليم زيادة الوعي البيئي لدى الأجيال الجديدة. وهذا يعني أنه لتحقيق نجاح أي تدخل يهدف إلى الاستدامة، يجب تعزيز الاستثمار في وظائف الرعاية والقيمة الممنوحة للرعاية والتعليم (نوفيلو وكارلوك، ٢٠١٩).

وبالإضافة إلى ذلك، تتمتع قطاعات الرعاية بالقدرة على توجيه عائدات مهمة نحو ازدهار الاقتصاد ورفاهية المجتمعات الأكثر مساواة والحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية. ووفقًا لمنظمة العمل الدولية (٢٠٢٢ ب)، يمكن لقطاعات الرعاية أن تخلق ما يقرب من ٣٠٠ مليون وظيفة بحلول عام ٢٠٣٥ إذا خُصصت استثمارات قوية. ومن بين هذه الوظائف الجديدة، ستشغل النساء ٧٨ في المائة، وستكون ٨٤ في المائة منها وظائف في القطاع المنظم، مما سيسهم في زيادة الإيرادات الضريبية. وفي سياق الانتقال العادل، يمكن أن توفر قطاعات الرعاية فرص عمل للرجال الذين ينتقلون من وظائف ذات انبعاثات كثيفة، بينما تستمر في تقديم فرص عمل للنساء أيضًا. وإذا تم إيلاء اهتمام كافٍ لتحديث قطاعات الرعاية والمهن المرتبطة بها، وكسر القوالب النمطية والمعايير الاجتماعية والثقافية، وتحسين الوصول إلى المهارات والاعتماد والفرص المهنية والتطوير، وضمان ظروف عمل لائقة، بما في ذلك تحسين الأجور وبيئة عمل آمنة ومحترمة، وتعزيز التنظيم والحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، فإن هذه القطاعات ستصبح أكثر جاذبية للرجال والنساء على حد سواء.

تحديات تحقيق المساواة بين الجنسين والشمول في قطاعات الرعاية

◀ تتميز قطاعات الرعاية بوجود كبير للنساء والفئات الضعيفة، مثل المهاجرين والعمال المنزليين والنساء من خلفيات عرقية متنوعة والشعوب الأصلية. كما تواجه هذه القطاعات نقصًا في معايير العمل اللائق، مثل العمل بعمود مؤقتة أو بدوام جزئي، إلى جانب انخفاض الأجور مع وجود فجوات كبيرة بين الجنسين وزيادة عبء العمل وساعات العمل الطويلة، بالإضافة إلى التعرض للعنف والتحرش وانتشار العمل غير المنظم.

◀ يؤدي ضعف الاستثمارات في قطاعات الرعاية إلى قصور في السياسات والبنية التحتية والخدمات المرتبطة بالرعاية، مما يسفر عن ظروف عمل متردية، وضعف في التمثيل الصوتي، وغياب التمثيل الفعال والحوار الاجتماعي.

◀ يؤدي انخفاض وضع قطاعات الرعاية كأولوية إلى زيادة عبء الرعاية غير المدفوعة على النساء، وتعزيز التوزيع غير العادل لهذا العمل، مما يسهم في تفاقم أوجه عدم المساواة بين الجنسين. كما يفشل في تغيير الأعراف الاجتماعية المتعلقة بالنوع الاجتماعي، أو تحسين جودة عمل النساء، أو تحقيق تخفيضات مستدامة في فجوات التشغيل بين الجنسين.

◀ يؤدي تغير المناخ إلى تفاقم تحديات الرعاية العالمية من خلال زيادة متطلبات الرعاية على الأسر والمجتمعات المحلية، وهي أعباء تتحملها النساء والفتيات على نحو أساسي. ويتعين عليهن تطوير استراتيجيات لتعويض نقص الخدمات العامة ومواجهة الزيادة في احتياجات رعاية الأسرة.

نحو انتقال عادل مراعي للنوع الاجتماعي وشامل في قطاعات الرعاية

تعتبر قطاعات الرعاية الفعّالة والجيدة عوامل تمكين رئيسية لمشاركة المرأة في سوق العمل، بما في ذلك الاقتصاد الأخضر. لذلك فإن توفير سياسات وخدمات الرعاية يمثل أمرًا أساسيًا لإعادة توزيع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر بين النساء والرجال بشكل أفضل، مثل رعاية الأطفال وكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة، وتحقيق التوازن بين المسؤوليات المهنية والأسرية. وهذا يسهم في انضمام المزيد من النساء إلى القوى العاملة، واستمرارهن وتقذّمهن فيها. وحاليًا، لا تزال ٦٠٦ مليون امرأة في سن العمل على مستوى العالم غير متاحات لشغل أي عمل أو لا يبحثن عن عمل بسبب أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، في حين أن ٤١ مليون رجل يعانون من نفس المشكلة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨ ب).

علاوة على ذلك، وفي سياق تغير المناخ، ثمة حاجة ملحة إلى تحسين البنية التحتية والخدمات الخاصة بالرعاية. على سبيل المثال، ستؤدي الزيادة المحتملة في الإصابات والأمراض المعدية نتيجة للكوارث أو الاضطرابات المرتبطة بالمناخ إلى الحاجة إلى المزيد من مقدمي الرعاية.

ومستقبلًا، ينبغي أن تحظى وظائف الرعاية بمزيد من التقدير في سياق الانتقال العادل. وتقوم بعض البلدان، مثل المملكة المتحدة، بإدراج التعليم والصحة البشرية والعمل الاجتماعي في تصنيفاتها للوظائف الخضراء والقطاع الأخضر (ليبلايك وماكيفور، ٢٠٢٠). ولتحقيق انتقال عادل يراعي النوع الاجتماعي، ويكون شاملاً للجميع، من الضروري إدراج قطاعات الرعاية في سياسات الانتقال العادل، وكذلك في الاستراتيجيات والاستثمارات التكميلية. وتتيح قطاعات الرعاية خلق فرص عمل لائقة يمكن أن تساعد في تخفيف الضغوط الناتجة عن فقدان الوظائف نتيجة الانتقال إلى اقتصاد أكثر خضرة. كما أن تحسين قطاعات الرعاية يسهم أيضًا في بناء اقتصادات أكثر خضرة ومرونة وحيادية مناخيًا، ويعزز بناء مجتمعات واقتصادات أكثر مساواة بين الجنسين وشمولًا.

آثار إيجابية لقطاعات الرعاية الفعّالة في سياق الانتقال العادل

- ◀ إمكانات هائلة لخلق فرص العمل للرجال والنساء عند الانتقال إلى اقتصاد أكثر اخضرارًا.
- ◀ الاعتراف بأعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها، مما يُحسن التوازن بين العمل والحياة، ويؤدي إلى زيادة مشاركة النساء والرجال في سوق العمل.
- ◀ توليد أنشطة منخفضة الكربون تسهم في تقليل انبعاثات غازات الدفيئة، وتهدف إلى الحفاظ على الحياة والرفاه وتعزيزها.
- ◀ تمكين مجتمعات أكثر وعيًا بالبيئة وتعزيز استدامتها.

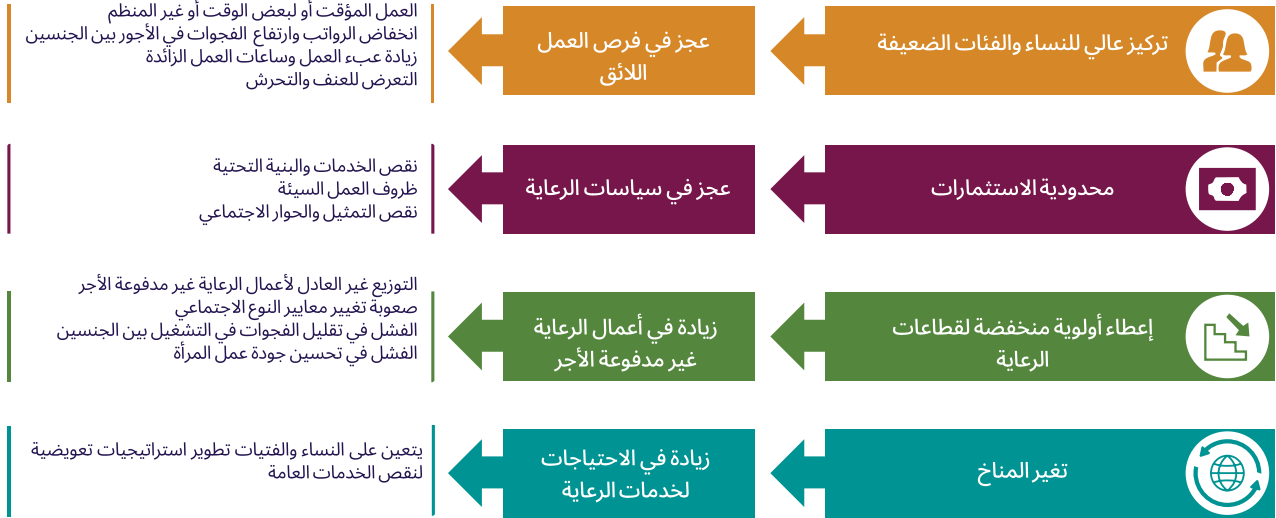


◀ جدول ٣. تدابير ملموسة من أجل قطاعات رعاية أكثر مراعاة للنوع الاجتماعى وشاملة

◀ النظر فى إدراج قطاعات الرعاية فى المساهمات المحددة وطنياً وغيرها من السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بالانتقال العادل. ◀ إدراج قطاعات الرعاية فى آليات النوع الاجتماعى وغيرها من آليات التمويل.	◀ النظر فى إدراج قطاعات الرعاية فى سياسات الانتقال العادل واستثماراته.
◀ تناول الفصل المهني الأفقى والرأسى القائم على النوع الاجتماعى فى قطاعات الرعاية من خلال زيادة مشاركة الرجال فى أعمال الرعاية المدفوعة الأجر. ◀ خفض فجوة الأجور بين الجنسين فى قطاعات الرعاية من خلال تقدير وظائف الرعاية، ونقلها إلى القطاع المنظم وإتاحتها بأجور أعلى، وضمان المساواة فى الأجور، بالإضافة إلى توفير الحماية العمالية والاجتماعية. ◀ إضفاء الطابع المهني على أعمال الرعاية من خلال التدريب والاعتماد والمؤهلات الأعلى مستوى للعاملين فى مجال الرعاية.	◀ جعل قطاعات الرعاية أكثر جاذبية من خلال تحسين ظروف العمل.
◀ إرساء أسس الحوار الاجتماعى والتمثيل والمفاوضة الجماعية للعاملين فى مجال الرعاية، بما فى ذلك النساء بكل تنوعهن. ◀ ضمان وجود سياسات مكان العمل فى قطاعات الرعاية التى تتناول العنف والتحرش فى مكان العمل، وتضمن التوازن بين العمل والحياة. ◀ زيادة قدرات الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على الاعتراف بعمل الرعاية وتقديره. ◀ تمويل حزم مراعية للنوع الاجتماعى بشأن الحقوق وسياسات الإجازات ومزايا الحماية الاجتماعية والبنية التحتية والخدمات الجيدة، مثل رعاية الأطفال، من أجل الاعتراف بعمل الرعاية غير مدفوع الأجر، والحد منه وإعادة توزيعه بين النساء والرجال والأسرة والدولة. ◀ تغيير المعايير الجنسانية التى تحصر النساء فى قطاعات الرعاية والرجال فى قطاعات الوقود الأحفوري، وتقدير وظائف الرعاية بجميع أشكالها واحترامها، من خلال إلغاء الوصمة المرتبطة بعمل الرعاية عبر حملات توعية تستهدف تغيير العقلية (الائتلاف النسائي لاتفاق البيئي الجديد – "Feminist New Green Deal Coalition" ٢٠٢١).	◀ الاستثمار فى اقتصاد الرعاية باعتباره عاملاً تمكينياً للمساواة بين الجنسين وبناء اقتصادات ومجتمعات أكثر شمولاً.



التحديات التي تواجهها المرأة والتدابير الملموسة لقطاعات رعاية أكثر مراعاة لمنظور النوع الاجتماعي وأكثر شمولاً



بعض التدابير الملموسة



قطاع الطاقة

يُعد الوقود الأحفوري، مثل الفحم والنفط والغاز، مسؤولاً عن أكثر من ٧٠ في المائة من انبعاثات الغازات الدفيئة عالمياً (الوكالة الدولية للطاقة، ٢٠٢٣). إن التحول العميق في قطاع إمدادات الطاقة نحو تحسين كفاءة الطاقة وجعل الطاقة النظيفة متاحة للجميع يمكن أن يفتح فرصاً كبيرة لتحسين بيئات العمل للنساء والرجال على حد سواء. ومن المتوقع أن تخلق صناعة الطاقة المتجددة حوالي ٤٣ مليون وظيفة مباشرة وغير مباشرة بحلول عام ٢٠٥٠ (الوكالة الدولية للطاقة المتجددة ومنظمة العمل الدولية، ٢٠٢١). ومع ذلك، تشير التقديرات أن حوالي ٨ ملايين وظيفة في صناعات الفحم والنفط والغاز قد تختفي بحلول عام ٢٠٣٠ (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣). ولا تفرق تأثيرات التحول في مجال الطاقة بين الجنسين، إذ سيواجه كل من الرجال والنساء تأثيرات مختلفة نتيجة انكماش صناعات الوقود الأحفوري. وما لم تُوجّه سياسات الطاقة واستراتيجياتها بشكل متعمد نحو تحقيق المساواة والإنصاف، قد لا تستفيد النساء والفئات الأخرى من فرص العمل الجديدة التي يوفرها قطاع الطاقة المتجددة.

التحديات التي تواجه المساواة بين الجنسين والإدماج في قطاع الطاقة

- ◀ تقضي النساء والفتيات، وخاصة في المناطق الريفية، وقتاً طويلاً في جمع الكتل الحيوية (مثل الحطب وروث الحيوانات ونفايات المحاصيل والفحم) لاستخدامها كمصدر للطاقة. ومع ندرة هذه المواد وعدم نظافتها، يُضطرون إلى السفر لمسافات أطول، مما يزيد من تقييد وقتهم. وهذا بدوره يؤثر سلباً على مشاركتهن في التعليم و/أو العمل، ويعرضهن لمخاطر صحية وسلامة مهنية، بما في ذلك العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش (اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ٢٠٢٢ ب).
- ◀ يؤثر نقص القدرة على الوصول إلى الطاقة بشكل كبير على عبء عمل المرأة من رعاية غير مدفوعة الأجر وأعمال منزلية، مما يقلل بشكل أكبر من خياراتها للمشاركة في الأنشطة المدرة للدخل والفرص التعليمية (اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ٢٠٢٢ ب، وشبكة العمل النسائية الدولية حول الأرض والمناخ (WECAN)، ٢٠٢٣).
- ◀ الوصول الشامل إلى الطاقة المتجددة لا يزال غير متاح للنساء في سياقات الدخل المنخفض.
- ◀ تُمثل النساء نسبة أقل مقارنة بالرجال في القطاع المنظم للطاقة. ومع ذلك، في قطاع الفحم على سبيل المثال، تشكل النساء نسبة أكبر في الأجزاء غير المنظمة والحرفية وصغيرة النطاق من هذا القطاع، وكذلك في سلاسل التوريد التي تعتمد على عائدات قطاع الفحم (البنك الدولي، ٢٠٢٢).
- ◀ وتُمثل النساء ٢٠-٢٥ في المائة فقط من التشغيل في قطاع الطاقة في بعض الاقتصادات المتقدمة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨ د). على سبيل المثال، في عام ٢٠٢٢، شكلت النساء ٢٤ في المائة فقط من القوى العاملة في قطاع الطاقة في الاتحاد الأوروبي، و٣٠ في المائة فقط من صناع القرار في اللجان البرلمانية في الاتحاد الأوروبي التي تتعامل مع المسائل البيئية وتغير المناخ من النساء (المعهد الأوروبي للمساواة بين الجنسين (EIGE)، ٢٠٢٣).

نحو انتقال عادل للنوع الاجتماعى وشامل في قطاع الطاقة

تُعد الطاقة النظيفة عاملاً تمكينياً حاسماً للتنمية، ويمكن أن تؤدي دوراً تحويلياً في حياة النساء من خلال تعزيز إنتاجيتهن وفعاليتهم في المنزل وفي العمل. كما إن اعتماد أنظمة الطاقة المتجددة واستخدامها على مستوى الأسرة يمكن أن يقلل من انبعاثات الغازات الدفيئة، ويحسن صحة ورفاه النساء وأسرهن، مع تخفيف عبء العمل المنزلي غير مدفوع الأجر (الوكالة الدولية للطاقة المتجددة، ٢٠١٩). علاوة على ذلك، يوفر قطاع الطاقة المتجددة سريع النمو فرصاً كبيرة لإشراك عدد أكبر من النساء في مجال توفير الطاقة المتجددة

مقارنةً بصناعات الفحم والنفط والغاز، حيث يُوجد ما لا يقل عن ٨٨ في المائة من العاملين في تلك الصناعات من الذكور. ويتطلب هذا التطور مجموعة متنوعة من الملفات المهنية، ويستلزم شغل هذه الوظائف اتخاذ إجراءات متضافرة في مجالات التعليم وتنمية المهارات، بما في ذلك في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. ويمكن أن توفر الطلبات الجديدة على العمالة المؤهلة فرصة تاريخية لتعزيز وصول النساء المتساوي إلى التدريب الوظيفي وشبكات التوظيف وفرص العمل، بالإضافة إلى فرصة لإعادة تشكيل وتطوير مهارات قوة العمل المتنوعة والمتوازنة خلال فترة الانتقال. وفي جميع الإجراءات، يمكن أن **يسهم تعزيز مشاركة النساء بوصفهن عوامل للتغيير في تسريع وتيرة جهود التحول في قطاع الطاقة**، مع تناول احتياجاتهن المحددة ودمج معارفهن وتعزيز قيادتهن (الوكالة الدولية للطاقة المتجددة، ٢٠٢٢).

ومع ذلك، ظل التوظيف في قطاع الطاقة المتجددة يهيمن عليه الذكور، مع حدوث تحول طفيف في تمثيل المرأة. ففي عام ٢٠١٩، شكلت النساء ٣٢ في المائة فقط من موظفي الطاقة المتجددة (الوكالة الدولية للطاقة المتجددة، ٢٠١٩). وتشمل أسباب ذلك التصورات التي غالبًا ما تبناها النساء أنفسهن بأنها غير مناسبة للأدوار الأكثر تقنية. كما أن الفتيات والشابات أقل احتمالًا لاختيار مواد العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات على مستوى التعليم الثانوي والجامعي، وهي خيارات تتأثر غالبًا بالقوالب النمطية الجنسانية غير المبررة التي تعتبر هذه المواد «غير مناسبة» للفتيات أو تتجاوز قدراتهن الطبيعية. وفي الوقت نفسه، حتى عندما تمتلك النساء مهارات في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، فإنهن غالبًا ما يفكرن في ترك القطاعات المرتبطة بهذه المجالات، بسبب **ثقافة العمل الذكورية السائدة**، والتي تنعكس في العوائق التي تحول دون التقدم وغيرها من الحواجز، بما في ذلك التعرض للعنف والتحرش والأجور المنخفضة (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢ هـ).

كما أن تعزيز تشغيل النساء في مجال الطاقة المتجددة **يُحقق فوائد جمة مشتركة للنساء وقطاع الطاقة، بالإضافة إلى الاقتصاد ككل**. فبجانب التمكين الاقتصادي، تكتسب هؤلاء النساء خبرة فنية، مما يُحسن من قابلية تشغيلهن وثقتهن ومهاراتهن القيادية، ويتيح لهن استخدام مهاراتهم ومواهبهن بشكل هادف، مما يسهم في إنشاء قطاع أكثر خضرة وإنتاجية ونموًا. ولكن لتحقيق ذلك، ثمة حاجة إلى استراتيجيات متعمدة، مثل تحديد أهداف لإشراك المزيد من النساء في قطاعات الطاقة—بما في ذلك الأدوار الفنية والمناصب الإدارية—ودعم المزيد من الفتيات والشابات لدراسة مواد العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. ويجب أن تكون مثل هذه الإجراءات شاملة، وتتطلب خلق بيئة عمل مواتية تتناول عدم تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة داخل أماكن العمل وخارجها في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (ساكاموتو وسونغ، ٢٠١٨). ويمكن تحقيق ذلك من خلال تغيير طرق التفكير وجعل القطاعات المرتبطة بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات أكثر ملاءمة لاحتياجات النساء، بما في ذلك ضمان ظروف عمل لائقة تدعم الرعاية، والمساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة، وعدم التسامح مطلقًا مع العنف والتحرش.

كما يجب أيضًا مراعاة تأثيرات الانتقال المتعلقة بالنوع الاجتماعي عند معالجة تراجع صناعات الوقود الأحفوري، مثل تلك المرتبطة بإغلاق مناجم الفحم ومحطات الطاقة. وفي هذا السياق، قد تتأثر النساء بشكل غير متناسب (البنك الدولي، ٢٠٢٢). ويعود ذلك إلى عدة عوامل. أولاً، من غير المرجح أن تمتلك النساء وظائف مباشرة منظمة في مناجم الفحم ومحطات الطاقة مقارنة بالرجال، مما يؤدي عادةً إلى تقليل فرص الوصول إلى برامج إعادة التوظيف وإعادة التدريب والتقاعد المبكر التي قد تُقدم للعمال المعينين على نحو مباشر.

ثانيًا، في سياقات معينة، تُعتبر النساء ممثلات بشكل مفرط في الوظائف غير المنظمة وغير المباشرة المرتبطة بمناجم الفحم ومحطات الطاقة. وغالبًا ما تؤدي الطبيعة غير المنظمة لوظائفهن إلى عدم قدرتهن على الوصول إلى برامج المساعدة الاجتماعية وغيرها من أشكال الحماية الاجتماعية. ثالثًا، يرتبط فقدان الوظائف بين العمال الذكور بزيادة العنف المنزلي وانعدام الأمن الغذائي (البنك الدولي، ٢٠٢٢). وأخيرًا، كما تم الإيضاح سابقًا، غالبًا ما تكون النساء في وضع غير مؤاتٍ للاستفادة من الفرص الناشئة في قطاع الطاقة المتجددة، مما يعرضهن لخطر التخلف عن الركب مع تنويع الاقتصادات وقطاع الطاقة.

خبرات للتعلم



تعزيز مراعاة منظور النوع الاجتماعي في قطاع الطاقة المتجددة في جزر مارشال. تم وضع خارطة طريق وطنية للكهرباء، من خلال خطة العمل الوطنية بشأن تغير المناخ في جزر مارشال، تهدف إلى إنتاج ١٠٠ في المائة من الطاقة المتجددة بحلول عام ٢٠٥٠، مع ضمان أن تمثل النساء ما لا يقل عن ٢٠ في المائة من الكهريائيين المدربين بحلول عام ٢٠٣٠. ويدرب مشروع «Island Eco» الشباب على تجميع وتثبيت وتشغيل وصيانة المصابيح والثلاجات والمجمدات التي تعمل بالطاقة الشمسية في جزر مختلفة، مما يعزز ظروف العمل اللائقة. كما يعتمد المشروع نهجاً سياقياً، إذ تُستبدل مولدات الديزل الملوثة في الجزر المرجانية النائية، حيث يكون الوصول إلى الوقود الأحفوري مكلفاً ونادراً، بمعدات شمسية مستدامة. ويتناول هذا المشروع، الذي يراعي منظور النوع الاجتماعي، التحديات المترابطة المتمثلة في تغير المناخ والقوالب النمطية الجنسانية في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. في الوقت نفسه، يعمل على زيادة الاستقلال الاقتصادي والمشاركة السياسية للنساء الشباب، وتعزيز الأنشطة التي تترك تأثيرات إيجابية على السكان المحليين. كما يستفيد أعضاء المجتمع من المشروع من خلال تمكينهم من بيع السلع المبردة. ويتم دمج النتائج وأفضل الممارسات في السياسات الوطنية، مما يزيد من التأثير النظامي للمشروع.

المصدر: اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ٢٠٢٣.



إشراك المزيد من النساء في قطاع الطاقة الحرارية الأرضية في آيسلندا. تُعتبر شركة «ريكييفيك إنرجي» أكبر منتج عام للطاقة الحرارية الأرضية في آيسلندا. تولد الشركة إيراداتها من خلال توفير الكهرباء، وتقديم المياه الساخنة والباردة، ومعالجة مياه الصرف الصحي، وتوفير بنية تحتية للاتصالات. وتمتد منطقة خدماتها إلى ٢٠ بلدية، مما يغطي ٦٧ في المائة من سكان آيسلندا. بعد سنوات من هيمنة ثقافة العمل الذكورية، وساعات العمل الطويلة المتكررة، والعمل بنظام المناوبات، قررت الإدارة في عام ٢٠١١ تناول الفجوات المختلفة بين الجنسين، بما في ذلك فجوة الأجور بين الجنسين التي تبلغ حوالي ٧ في المائة لصالح الرجال، بالإضافة إلى تحسين التوازن بين ساعات العمل ومسؤوليات مقدمي الرعاية. وكان الهدف هو خلق بيئة عمل أكثر إنصافاً وجذب المزيد من النساء إلى الشركة، مما أدى إلى زيادة الرضا الوظيفي لكل من العاملات والعاملين دون التأثير على الإنتاجية. وفي عام ٢٠١٧، أغلقت الشركة فجوة الأجور بين الجنسين، وتمكنت منذ ذلك الحين من الحفاظ عليها بالقرب من ٠ في المائة. كما قدمت آيسلندا في عام ٢٠١٨ أول سياسة في العالم تتطلب من الشركات والمؤسسات التي تضم أكثر من ٢٥ موظفاً إثبات المساواة في الأجر عن الأعمال ذات القيمة المتساوية بين الرجال والنساء.

المصدر: مجلس وزراء دول شمال أوروبا ٢٠٢٣.

◀ جدول ٤. تدابير ملموسة من أجل قطاع طاقة أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي وشاملاً

◀ تعزيز سياسات التشغيل المراعية للنوع الاجتماعي والشاملة لمعالجة أوجه عدم المساواة بين الجنسين وتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل. ◀ تعزيز سياسات التشغيل المنصفة والشاملة في الصناعة، والمعاملة المتساوية في التوظيف والترقية والتدريب، والقضاء على جميع أشكال التمييز. ◀ جمع البيانات المُصنفة حسب الجنس وإجراء الدراسات ونشر الإحصاءات والبحوث لتوفير توجيهات قائمة على الأدلة بشأن العمل اللائق والانتقال العادل في قطاع الطاقة.	◀ تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للنساء، بما في ذلك إنهاء أي ممارسات متحيزة ضد المرأة تحد من وصول المرأة إلى العمل أو تعيق تقدمها الوظيفي في قطاع الطاقة. ◀ تشغيل المرأة في قطاع الطاقة. وقد يتضمن هذا تحديد أهداف لإشراك المزيد من النساء في مختلف القطاعات الفرعية للطاقة - بما في ذلك في الأدوار الفنية وعلى مستوى الإدارة - وتشجيع المزيد من الفتيات والشابات على دراسة مواد العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. ◀ ضمان توفير ظروف عمل لائقة داخل قطاع الطاقة مع دعم أعمال الرعاية، والمساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة، وعدم التسامح مطلقاً مع العنف والتحرش.
---	---



التحديات التي تواجهها المرأة والتدابير الملموسة من أجل قطاع طاقة أكثر مراعاةً وشمولاً للنوع الاجتماعي



بعض التدابير الملموسة



قطاع الطاقة

يُعد النقل، وخاصة النقل البري العام والخاص، **مصدرًا رئيسيًا لتلوث الهواء** (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣). وتسهم انبعاثات الغازات الدفيئة الناتجة عن النقل بنحو ربع إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة في العالم. وبالإضافة إلى السيارات والمركبات، يستهلك الشحن والطيران كميات كبيرة من الوقود الأحفوري. ويتطلب هذا النمط مجموعة متنوعة من السياسات لتشجيع التحول إلى خيارات السفر الأقل كثافة في الكربون، بالإضافة إلى تنفيذ نماذج كفاءة الطاقة لتقليل كثافة الكربون في جميع وسائل النقل. ويُعتبر السفر **بوسائل النقل العام أكثر كفاءة في استخدام الطاقة وأقل إنتاجًا للتلوث** مقارنة بالمركبات الخاصة. حيث ينبعث ما بين ٦ و ١١٨ جرامًا من ثاني أكسيد الكربون لكل كيلومتر يقطعه الراكب في القطارات والحافلات في وسائل النقل العام، بينما يتراوح انبعاث الكربون ما بين ٥٧ و ٣٢٢ جرامًا لكل كيلومتر يقطعه راكب في السيارات. وهذا يعني أن استخدام القطار أو الحافلة بدلاً من السيارة يمكن أن يقلل انبعاثات ثاني أكسيد الكربون بنسبة تتراوح بين ١٠ و ٦٠ في المائة (بوابة المناخ التابعة لمعهد ماساتشوستس للتكنولوجيا، دون تاريخ). وبالتالي، تسهم وسائل النقل العام في تحسين حياة الناس، وتعزز **التنمية المستدامة** في الوقت نفسه.

والنساء هم المستخدمات الرئيسيات لوسائل النقل العام، إلا أن هذا القطاع يفتقر إلى التوازن بين الجنسين. وبالمثل، قد يستفيد الرجال من الاستخدامات الأوسع وتوزيع السيارات الكهربائية والدعم المالي المخصص لها أكثر من النساء، حيث تزيد احتمالات ملكية الرجال للسيارات مقارنة بالنساء ولديهم القدرة الشرائية اللازمة لتحمل التكلفة المرتفعة للسيارات الكهربائية (S&P Global Mobility ٢٠٢٢).

تحديات تحقيق المساواة بين الجنسين والشمول في قطاع النقل

- ◀ فيما يتعلق باستخدام وسائل النقل، من المرجح أن تقوم النساء برحلات أقصر وأكثر تعقيدًا وتكرارًا، بالإضافة إلى «الرحلات المتسلسلة»، التي تشمل عدة رحلات متعددة الأغراض ضمن رحلة واحدة أكبر لتلبية مسؤوليات مختلفة تتعلق بالأعمال المنزلية ورعاية أفراد الأسرة. وهذا يؤدي إلى إنفاق النساء المزيد من الوقت والجهد في التنقل، مما يزيد من محدودية الوقت.
- ◀ يميل الرجال إلى القيام برحلات أكثر خطية ومباشرة بين المنزل والعمل، مما يعكس التقسيم التقليدي للعمل على أساس النوع الاجتماعي.
- ◀ تتأثر أنماط السفر بالقدرة على الوصول إلى الموارد والبيئة الريفية والحضرية والأعراف الاجتماعية المرتبطة بتنقل النساء (المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ٢٠٠٩).
- ◀ تتعرض النساء أيضًا للعنف والتحرش بشكل أكبر أثناء استخدام وسائل النقل العام، وبالتالي يواجهن مخاطر تهدد أمنهن الشخصي.
- ◀ النقل قطاع يغلب عليه الفصل المهني، حيث يهيمن الرجال على الأدوار الهندسية والقيادة والإدارة، في حين تعمل غالبية النساء في وظائف إدارية وخدمية منخفضة الأجر.
- ◀ يتخذ الرجال في هذا القطاع القرارات المتعلقة بسياسات النقل وخدماته بشكل كبير، مما يؤدي غالبًا إلى اعتماد هذه القرارات على معايير وسلوكيات واحتياجات ذكورية، والتي تختلف عن احتياجات النساء.

وتوجد أسباب متعددة لتمثيل النساء المنخفض في قطاع النقل. ففي العديد من البلدان، لا يُعتبر هذا القطاع مناسباً للنساء، مما يؤدي إلى تثبيط الفتيات والشابات عن دراسة الأدوار الفنية الأكثر تخصصاً في هذه الصناعة. وعندما تعمل النساء في قطاع النقل، فإنهن عادة ما يتركزن في وظائف ذات مهارات منخفضة وأجور أقل، مع فرص محدودة للتطور المهني. وتواجه النساء أيضاً عوائق محددة بمجرد دخولهن الصناعة، مثل التعرض العالي للعنف وسوء المعاملة في مكان العمل، وساعات العمل غير المرنة، ونقص المعدات والمرافق المراعية للنساء، مثل دورات المياه النسائية. ونظراً لأنهن يمثلن غالباً الأقلية، فإن أصوات النساء تُهمَل أو لا تُسمع فيما يتعلق بالتخطيط للنقل وظروف العمل اللائقة في هذه الصناعة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٣ ب).

نحو انتقال عادل مراعي للنوع الاجتماعي وشامل في قطاع النقل

ثمة قيمة هائلة محتملة لمشاركة النساء في قطاع النقل، سواء من حيث تمكينهن اقتصادياً من خلال الوصول إلى أدوار فنية ذات أجر جيد، أو من خلال المساهمة في أنظمة نقل أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي، وملائمة للبيئة، وسهولة في الوصول. وتتطلب هذه العملية تغييراً ثقافياً أساسياً يهدف إلى تصميم أنظمة النقل بشكل شامل وتشاركي، يشمل إشراك النساء والفئات الأخرى في صنع القرار ودمج وجهات نظرهن واحتياجاتهن في السياسات والممارسات المتعلقة بالنقل. وهذا يعني ضرورة جعل الأماكن العامة أكثر أماناً وأماناً، من خلال تحسين البنية التحتية والخدمات التشغيلية، وإطلاق حملات توعية عامة لتغيير الاتجاهات والعقليات السائدة. كما ينبغي توفير تدريب شامل لموظفي النقل، وضمان وجود أنظمة فعالة للإبلاغ عن الحالات، مقرونة بنهج عدم التسامح مطلقاً مع العنف والتحرش.

وبشكل عام، فإن التحدي الرئيسي الذي يواجهه هذا القطاع هو الاستفادة من الابتكار لفتح فرص جديدة لتشغيل النساء. وعلى الرغم من أن الابتكار يمكن أن يساهم في تعزيز قوة عمل أكثر تنوعاً، فإن العوائق الكبيرة، مثل الفصل بين الجنسين، قد تظل قائمة. وبما أن فرص العمل المتاحة للنساء من المرجح أن تقتصر مع تطبيق التقنيات الجديدة على الخدمات الأساسية التي غالباً ما تؤديها النساء (مثل الدفع الآلي وأعمال النظافة وتقديم المعلومات)، سيكون من الضروري أن تُعتبر النساء فئة مستهدفة خاصة في سياسات الانتقال العادل وبرامجه ضمن هذا القطاع.

وعلى الرغم من أن مبيعات السيارات الكهربائية قد تضاعفت ثلاث مرات بين عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢٢، وقعت النساء ٢٨ في المائة فقط من تسجيلات هذه السيارات، وهو ما يقل كثيراً عن متوسط الصناعة البالغ ٤١,٢ في المائة للسيارات الجديدة (S&P Global Mobility ٢٠٢٢). ولا يزال تمثيل النساء في عالم السيارات الكهربائية منخفضاً بشكل غير متناسب، سواء كمستهلكات أو كعاملات. ويمكن أن يساهم تعزيز تمثيل النساء في جميع قطاعات صناعة السيارات الكهربائية، بدءاً من التصميم والهندسة وصولاً إلى التسويق والمبيعات، في وضع استراتيجيات تجعل السيارات الكهربائية أكثر جذباً وبأسعار معقولة للرجال والنساء على حد سواء.

◀ جدول ٥. تدابير ملموسة من أجل قطاع نقل أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي وشاملاً

◀ زيادة تمثيل المرأة في جميع قطاعات صناعة المركبات الكهربائية. ◀ تدريب النساء على العمل في خدمات النقل وأنظمتها، وجعلهن فئة مستهدفة خاصة في سياسات الانتقال العادل في هذا القطاع. ◀ يمكن أن يساهم تتبع وسائل النقل العام في تقليل أوقات الانتظار، وزيادة أمان الطرق خلال الليل، وتسهيل استخدام المحطات الآلية. كما يمكن أن تساهم التطبيقات التكنولوجية في تقليل انعدام الأمن في وسائل النقل العام. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تعزز إضاءة الشوارع وأنظمة الدوائر التلفزيونية المغلقة الشعور بالأمان والسلامة الفعلية (منتدى النقل الدولي، ٢٠١٨). ◀ بالإضافة إلى ذلك، فإن ازدياد اهتمام النساء بقضايا مثل السلامة والاستدامة البيئية مقارنة بالرجال يمكن أن يساهم بشكل إيجابي في تحقيق الانتقال الأخضر ومبادرات القيادة الآمنة (كرونسيل، روسكفيست، هيسيليوس، ٢٠١٦).	◀ إشراك المزيد من النساء في صنع القرار وفي الأدوار الفنية داخل صناعة النقل لدمج وجهات نظر النساء واحتياجاتهن في التخطيط وتقديم خدمات النقل. ◀ يُقدم تخطيط البنية التحتية للنقل، المرتبط بالتحول إلى النقل الكهربائي، فرصة لإعادة تصميم أنظمة النقل بطريقة عادلة ونظيفة، ومعالجة التحديات التي تواجه النساء كمستخدمات للنقل. ◀ تحديد ومعالجة التحديات التي تواجهها النساء كمستخدمات لوسائل النقل. ◀ تصميم أنظمة النقل مع مراعاة احتياجات النساء، وتوفير أماكن عامة آمنة، مع تطبيق سياسة عدم التسامح مطلقاً مع التحرش، وزيادة عدد النساء في وظائف قطاع النقل.
--	---

خبرات للتعليم



الاستجابة لاحتياجات الرعاية لدى النساء من خلال وظائف النقل الأخضر في بنغالور، الهند. وضع البنك الأوروبي للاستثمار خارطة طريق بنك المناخ تتضمن عنصرًا قويًا يراعي النوع الاجتماعي. وقد قام البنك بتمويل خطين للمetro في بوني وبنغالور، الهند، مما ساهم في تحقيق أهداف الكربون المنخفض من خلال تقليل الانبعاثات وتحسين جودة الهواء في كلتا المدينتين، بالإضافة إلى توفير ٢٩ مليون ساعة من وقت السفر. كما تم تضمين أحكامًا لجعل بيئة العمل في metro أكثر شمولاً. وتم تحديد حصة بنسبة ٣٣ في المائة للنساء في الوظائف التي تشمل السائقين ومراقبي المحطات. ويتم تطوير قدرات النساء من خلال التدريب على المهارات المناسبة، حيث وُضعت تدابير لتمكينهن من الموازنة بين هذا العمل ومسؤوليات الرعاية. وتم توفير مرافق حضانة للموظفات، وتعيين السائقات في محطات قريبة من منازلهن لتقليل وقت السفر. كما تم تصميم جداول العمل المرنة لتلبية احتياجات النساء. وتُعطى الأولوية للنساء اللواتي لديهن أطفال صغار في الحصول على نوبات العمل بعد الظهر أو الصباح، مما يتيح لهن تجنب العمل في الليل.

المصدر: منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢ د.



النساء المدربات كسائقات حافلات كهربائية في تشيلي. من خلال برنامج المساواة بين الجنسين في قطاع النقل، قامت وزارات النقل والاتصالات والعمل وشؤون المرأة بإنشاء شراكة استراتيجية بين القطاعين العام والخاص مع صناعة النقل. وتم توفير التدريب للنساء من خلال زمالات ممولة من الحكومة للحصول على رخص قيادة مهنية، مما ساهم في زيادة توظيف سائقات من خلال الشركات الست التي تدير نظام النقل العام الحضري. وفي عام ٢٠٢٢، شكلت سائقات الحافلات ٧ في المائة من إجمالي السائقين، مما يعكس زيادة قدرها ٥,٥ نقطة مئوية على مدار ١٠ سنوات (من ١,٥ في المائة في عام ٢٠١٢). وتفيد السائقات بزيادة في الدخل بنسبة ٧٥ في المائة مقارنة بوظائفهن السابقة، حيث تخصص ٥٠ في المائة منهن كل أو معظم هذه الزيادة لتلبية احتياجات الأسرة. وفي عام ٢٠٢١، تم دمج بلديات أفقر الأحياء في منطقة سانتياغو الحضرية في هذه الشراكة، وقامت شركات النقل بالتنسيق مع هذه البلديات لدعوة السكان للتدريب كمحترفين في مجال النقل العام. وتم تدريب أفضل السائقين على قيادة الحافلات الكهربائية، وكان حوالي ٢٥ في المائة من المختارين من النساء. وتُظهر تقييمات أدائهن أنهن أكثر التزاماً من الرجال، حيث كانت نسبة غيابهن أقل، كما سجلت الشكاوى نسبة أقل بنسبة ٤٢ في المائة مقارنة بالسائقين الذكور.

المصدر: تشيلي، وزارة النقل والاتصالات، وكالة النقل ٢٠١٨، جيفارا وألفاريز ٢٠١٩.



خلق فرص تشغيل للنساء من خلال مبادرات النقل الآمن منخفضة الكربون في باكستان. بميزانية تقارب ٦٠٠ مليون دولار أمريكي وبالتعاون مع بنك التنمية الآسيوي وصندوق المناخ الأخضر، تهدف حكومة باكستان إلى الحد من الانبعاثات وتحسين جودة الهواء في مدينة كراتشي من خلال نظام نقل سريع بالحافلات خالي من الانبعاثات. ومن المتوقع أن يساهم هذا المشروع في زيادة عدد النساء المنضمات إلى القوى العاملة الرسمية، حيث تعوق العوامل الاجتماعية والثقافية والدينية مشاركة النساء في العمل المدفوع الأجر. أظهر تقييم أولي للنوع الاجتماعي أن ٤٠ في المائة من النساء التي شاركن في المسح حددن نقص وسائل النقل الآمنة كعائق رئيسي، حيث تميل هذه الوسائل إلى الازدحام بالرجال و«عدم الأمان». وتهدف المبادرة إلى دمج النساء في القوى العاملة وخلق فرص عمل وتوعية الموظفين ومستخدمي الخدمة بأهمية السلامة، بما في ذلك منع العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي. وتم تضمين خطة عمل خاصة بالنوع الاجتماعي في المبادرة بأهداف ملموسة لتحقيق هذه الغايات.

◀ توظيف ما لا يقل عن ١٠ في المائة من مقدمي الخدمات/المقاولين/الموظفين من جهات خارجية من الإناث للقيام بالعمليات والصيانة، مثل تحصيل الأجرة وخدمات النظافة والأمن.

◀ تعيين عضوة في مجلس الإدارة وإنشاء مناصب متخصصة في شؤون النوع الاجتماعي بهدف تعزيز تشغيل النساء.

◀ صياغة وتطبيق سياسات وممارسات اجتماعية وشاملة للجنسين مدمجة في خطط العمل وأدلة الإجراءات التشغيلية.

◀ تدريب جميع الموظفين على قواعد السلوك والممارسات الاجتماعية والشاملة للجنسين، مع عقد دورات تجديدية كل ثلاث سنوات.

المصدر: صندوق المناخ الأخضر ٢٠١٩.

التحديات التي تواجهها المرأة والتدابير الملموسة من أجل قطاع نقل أكثر مراعاةً وشمولاً للنوع الاجتماعي



بعض التدابير الملموسة

- إشراك المزيد من النساء في عملية صنع القرار وفي الأدوار الفنية لدمج وجهات النظر الخاصة بهن واحتياجاتها في تخطيط وتقديم خدمات النقل
- يمثل تخطيط البنية التحتية للنقل الأخضر فرصة لإعادة تصميم أنظمة نقل عادلة ونظيفة والتصدي للتحديات التي تواجهها النساء كمستخدمات للنقل
- تحديد ومعالجة التحديات التي تواجهها النساء كمستخدمات لوسائل النقل
- تصميم أنظمة النقل مع وضع النساء في الاعتبار، وجعلها أماكن عامة آمنة مع عدم التسامح مطلقاً مع التحرش والعمل على زيادة عدد النساء في وظائف النقل
- زيادة تمثيل المرأة في جميع قطاعات صناعة السيارات الكهربائية.
- تدريب النساء على العمل في خدمات وأنظمة النقل، وجعلها فئة مستهدفة بشكل خاص من سياسات الانتقال العادل في هذا القطاع
- يمكن أن يؤدي تتبع وسائل النقل العام إلى تقليل أوقات الانتظار، وجعل الطرق الليلية أكثر أماناً والسماح للمحطات الآلية، كما يمكن أن تؤدي إضاءة الشوارع ونشر كاميرات المراقبة إلى تحسين مستوى السلامة
- إن ميل النساء إلى التركيز بشكل أكبر على قضايا مثل السلامة والاستدامة البيئية يمكن أن يساهم بشكل إيجابي في تحقيق الانتقال الأخضر ومبادرات القيادة الآمنة

قطاع إدارة النفايات والاقتصاد الدائرى

يُعتبر النظام الاقتصادى الحالى «اقتصاداً خطياً»، يعتمد على نموذج استخراج المواد الخام من الطبيعة، وتحويلها إلى منتجات، ثم التخلص منها كنفايات. وفى المقابل، يقترح الاقتصاد الدائرى نموذجاً تجديدياً يسعى إلى «فصل النمو عن استهلاك الموارد المحدودة»، ويركز على القضاء على النفايات والتلوث وتدوير المنتجات والمواد وتجديد الطبيعة (مؤسسة إيلين ماك آرثر، دون تاريخ).

وحالياً، لا يتم إعادة تدوير إلا ٧,٢ في المائة فقط من المواد المستخدمة (منظمة Circle Economy، ٢٠٢٣). وتُعد النفايات رابع أكبر قطاع مُصدر للانبعاثات، إذ يمثل ٣ في المائة من الغازات الدفيئة، ويعتبر الميثان، وهو أحد المنتجات الثانوية الرئيسية للنفايات، وهو مسؤول عن ١٦ في المائة من انبعاثات الغازات الدفيئة (ريتشي، روسادو، روزر ٢٠٢٠). وتقدر منظمة العمل الدولية أن التحول العالمى نحو اقتصاد أكثر دائرية يمكن أن يضيف صافياً إجمالياً يتراوح بين ٧ و٨ ملايين وظيفة جديدة بحلول عام ٢٠٣٠ مقارنةً بسيناريو «العمل المعتاد». وسيخلق حوالي ٧٨ مليون وظيفة، بما فى ذلك المهن متوسطة المهارة فى مجالات المبيعات والإصلاح وإعادة التدوير، مع فقدان حوالي ٧١ مليون وظيفة أخرى (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣).

تحديات تحقيق المساواة بين الجنسين والشمول فى قطاع إدارة النفايات والاقتصاد الدائرى

- ◀ النساء ممثلات بشكل غير متناسب فى الأنشطة ذات القيمة المضافة المنخفضة والمهارات المنخفضة فى قطاع إدارة النفايات، مثل جمع النفايات والكنس وفصل النفايات.
- ◀ تعمل النساء عادة فى ظروف عمل محفوفة بالمخاطر ومتدنية، مثل الحصول على أجور منخفضة، والوصول المحدود أو المعدوم إلى برامج المفاوضة الجماعية والحماية الاجتماعية، وارتفاع مستويات العمل غير المنظم.
- ◀ من المرجح أن تواجه النساء مخاطر متعلقة بالصحة والسلامة المهنية، مما يعرضهن للحوادث والعدوى والتعامل مع المواد الضارة والسامة.

نحو انتقال عادل مراعى للنوع الاجتماعى وشامل فى قطاع إدارة النفايات والاقتصاد الدائرى

غالباً ما تُستبعد النساء من الأنشطة الدائرية ذات القيمة المضافة الأعلى، مثل التصميم البيئى الصناعى وتطوير المنتجات الدائرية وغيرها من الأنشطة التى تتطلب استخداماً أكبر للتكنولوجيا المتقدمة (ألبالاديجو، أريباس، ميرازو، ٢٠٢٢). وفى فيتنام، على سبيل المثال، تُشكل النساء أكثر من ٦٠ في المائة من العاملين غير المنظمين فى إدارة النفايات. ويعملن فى ظروف محفوفة بالمخاطر، مما يجعلهن عرضة للمواد الضارة والغازات والمواد الكيميائية الناتجة عن حرق النفايات (برنامج الأمم المتحدة الإنمائى، ٢٠٢٢).

إن أوجه عدم المساواة بين الجنسين متأصلة فى جميع جوانب قطاع إعادة التدوير وإعادة الاستخدام وإدارة النفايات. على سبيل المثال، يتركز عمل الرجال غالباً على شراء وبيع المواد القابلة لإعادة التدوير، بينما يقتصر دور النساء على المهام ذات الأجور المنخفضة مثل جمع النفايات والكنس والفرز. كما تُمثل النساء بشكل مفرط فى الأنشطة غير المنظمة، وغالباً ما يُستبعدن بمجرد انتقال أنشطة إدارة النفايات إلى القطاع المنظم (برنامج الأمم المتحدة للبيئة ٢٠٢٢). والمركز الدولى للتكنولوجيا البيئية،

ففي منغوليا، على سبيل المثال، تم توظيف المزيد من الرجال عند انتقال أنشطة تنظيف الشوارع إلى القطاع المنظم، على الرغم من أن النساء أدين أدوارًا أكثر فاعلية عندما كانت الأنشطة تطوعية أو غير منظمة (برنامج الأمم المتحدة للبيئة، ٢٠١٩). ودون اتخاذ تدابير واضحة لمعالجة أوجه عدم المساواة المتأصلة في قطاع النفايات، فإن الخطر يكمن في أن يؤدي الانتقال إلى اقتصاد دائري إلى إعادة إنتاج أوجه عدم المساواة الحالية. وفي دراسة حول التدخلات المتعلقة بالاقتصاد الدائري في قطاع الملابس في هولندا وإسبانيا والهند، تبين أن هذه التدخلات **تعكس في نهاية الأمر تأنيث الفقر وظروف العمل الهشة** المرتبطة بسلسلة القيمة الخطية في صناعة الملابس (منظمة العمل الدولية، ومنظمة «Economy Circle»، وبرنامج حلول تشغيل الشباب «SEYE»، ٢٠٢٣).

وتُعد النفايات الإلكترونية، كما تعرّفها الأمم المتحدة بأنها أي منتج مُهمَل يحتوي على بطارية أو قابس، أسرع فئة من النفايات نموًا. وفي قطاع النفايات الإلكترونية، **تقل مشاركة النساء ويتركزن في وظائف غير متخصصة ومنخفضة الأجر، ويعملن في قاع سلسلة قيمة النفايات تحت مخاطر جسيمة تُهدد صحتهم وسلامتهن** (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩). وتقدر منظمة العمل الدولية أن ملايين النساء والأطفال العاملين في قطاع إعادة التدوير غير المنظم في جميع أنحاء العالم معرضون لمخاطر صحية وبيئية ناجمة عن التعرض للنفايات الإلكترونية (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٤؛ منظمة العمل الدولية واليونسف، ٢٠٢١). ونظرًا لكون النفايات الإلكترونية مصدرًا ثانويًا غنيًا بالمعادن القيمة والتي تزداد كمياتها باستمرار، فإن سلسلة القيمة العكسية لهذه النفايات تمثل فرصة مربحة للأفراد والشركات. ويخلق التنظيم المتزايد لسلسلة قيمة النفايات الإلكترونية والانتقال إلى القطاع المنظم، بيئة عمل مناسبة لتطوير مشاريع ريادية وفرص وظيفية للمرأة، وهو ما يمكن تحقيقه من خلال برامج التدريب المهني والحوافز المالية وتوفير الموارد والتوجيه.

إن تعزيز مشاركة المرأة في قطاع النفايات والاقتصاد الدائري يمكن أن يؤدي إلى زيادة كفاءة عمليات إدارة النفايات. وباعتبارها المستعمل الرئيسي لخدمات إدارة النفايات على مستوى الأسرة المعيشية وانخراطها في مختلف أنواع العمل في قطاع النفايات، فإن **النساء يتمتعن بالمعرفة والخبرة**. ويمكن أن تكون المرأة عاملًا فعالًا للتغيير في التحرك نحو إدارة النفايات بشكل أكثر كفاءة واستدامة وعدالة.



خبرات للتعليم



إعادة التدوير والعمل اللائق في كولومبيا. تم إنشاء العديد من التعاونيات لضمان العمل اللائق في قطاع إعادة التدوير في كولومبيا. ففي شرق أنتيوكيا، تم تأسيس تعاونية «بلانيتا فيردي» لخلق فرص عمل للسكان المعرضين للخطر والتخفيف من التأثير البيئي للنفايات. وبعد ١٨ عامًا من العمل، تم الاعتراف قانونيًا بالعاملين في مجال إعادة التدوير كمقدمي خدمات عامة، وتم توفير أجر شهري لهم. وقد أسهم التدريب الذي قدمته التعاونية في مجالات إدارة الموارد الطبيعية وأوجه عدم المساواة بين الجنسين وأدوار الجنسين والسياسات العامة المحلية ومبادرات المواطنين في تمكين المستفيدين وتعزيز ممارستهم لحقوقهم الديمقراطية وحماية بيئتهم وتراثهم الثقافي. ومهد هذا المشروع الطريق لوضع سياسات مستدامة تراعي النوع الاجتماعي من خلال تمكين النساء العاملات في إعادة التدوير وتعزيز العمل اللائق. كما يساهم توفير التمويل في تعزيز المناصرة وريادة الأعمال والقدرات الإدارية بشكل عام. وقد شاركت تعاونية «بلانيتا فيردي» بفاعلية في الرابطة الوطنية للعاملين في مجال إعادة التدوير في كولومبيا (ANR)، وشبكة العاملين في إعادة التدوير في أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي (التي كانت أحد مؤسسيها)، والتحالف العالمي. وقد لعبت هذه المنظمات دورًا مهمًا في الاعتراف بقيمة إعادة التدوير لصالح رفاه المجتمع.

المصدر: اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ٢٠٢٣ ب، منظمة «النساء يشاركن من أجل مستقبل مشترك» (WECF)، دون تاريخ، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨ ج.



إضفاء الطابع المنظم على دور جامعي النفايات والنفايات الإلكترونية. إن جمعية النساء العاملات لحسابهن الخاص (SEWA) هي نقابة تجارية تأسست عام ١٩٧٢ في أحمد آباد، الهند، وتمثل أكثر من ثلثي جامعي النفايات في المدينة وتدير شبكة تضم أكثر من ٤٠,٠٠٠ جامعًا للنفايات. ومنذ التسعينيات، دعمت الجمعية إنشاء العديد من تعاونيات جامعي النفايات، بما في ذلك تعاونية «كارياسيدي ماهيلا»، وتعاونية «سونداريا ماهيلا»، وتعاونية «غيتانجالي». وبفضل جهود الجمعية، تم منحها حق جمع النفايات من المنازل، وحصلت على دعم مالي مسبق من الحكومة المحلية لتغطية التكاليف الإدارية والمعدات، بما في ذلك رواتب العاملات. وقد قدمت الجمعية تدريبًا للنساء حول كيفية استخدام معدات الحماية والتعامل مع الأسر. وفي عام ٢٠٠٨، ومع انهيار صناعة إعادة تدوير النفايات على مستوى العالم، قررت المدينة خصخصة خدمة جمع النفايات من المنازل. واستجابة لذلك، قررت تعاونية «غيتانجالي» إنشاء وحدة إنتاج لتصنيع منتجات ذات قيمة مضافة مصنوعة من النفايات المعاد تدويرها. وبذلك تحولت من مؤسسة اجتماعية غير رسمية إلى مؤسسة اجتماعية رسمية مملوكة للنساء ومدارة منهن. وبدعم من الشركاء الرئيسيين، نجحت تعاونية «غيتانجالي» في خلق قيمة اجتماعية، حيث وفرت لأعضائها عملاً آمناً وكريمًا مع زيادة في أرباحهم.

المصدر: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩ و، بوفينيك وجالوكا وأودونيل، ٢٠١٧.



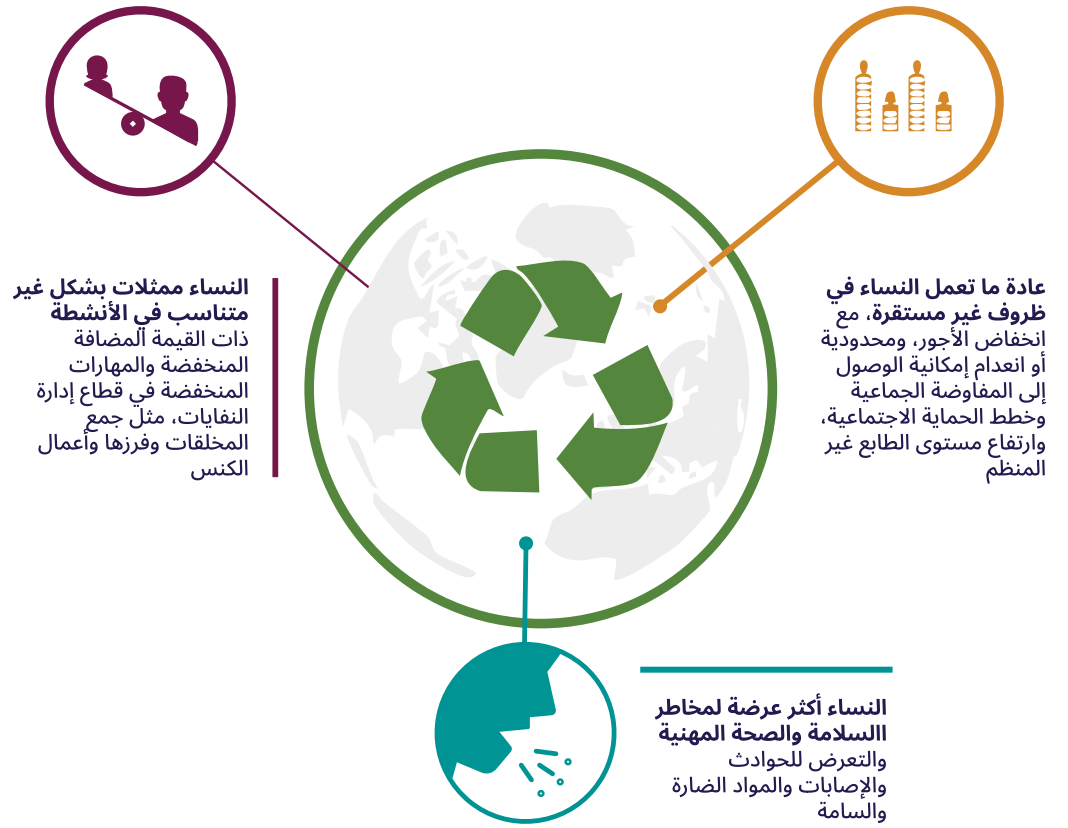
المشروعات التجارية النسائية في الاقتصاد الدائري وإدارة النفايات في إندونيسيا. تمثل جمعيات بنوك النفايات مبادرة قيادة أعمال اجتماعية في مجال الاقتصاد الدائري وإدارة النفايات. وتقوم هذه الجمعيات بمعالجة النفايات لإنتاج مواد خام ثانوية ومنتجات استهلاكية نهائية، وذلك من خلال تحويل النفايات إلى طاقة (وقود، وقود حيوي، إيثانول حيوي)، بالإضافة إلى علف للماشية وأسمدة. وتعمل هذه الجمعيات التي تديرها النساء على دمج المعرفة التقليدية بالتكنولوجيا الحديثة عبر تقليل النفايات وفرزها وإعادة استخدامها وإعادة تدويرها، فضلاً عن إعادة التدوير لصنع منتجات ذات جودة أعلى. وتدير النساء ٨٠ في المائة من بنوك النفايات في إندونيسيا، والبالغ عددها أكثر من ٨٠٠٠ بنك. وتسهم بنوك النفايات في تمكين النساء اقتصادياً وتعليمياً، خاصة اللواتي كن يعملن سابقاً في أنشطة جمع النفايات غير المنظمة، مما أتاح لهن الفرصة ليصبحن رائدات أعمال. إلى جانب ذلك، توفر هذه البنوك فوائد اقتصادية للمجتمعات المحلية. وقد حظي النهج المنتظم والشامل الذي تتبعه المبادرة بدعم المجتمعات المحلية والحكومة، مما يمنحها إمكانات كبيرة للتوسع والارتقاء على مستوى البلاد.

المصدر: منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠٢١.

◀ جدول ٦. بعض التدابير الملموسة لتعزيز مراعاة النوع الاجتماعي والشمول في قطاع النفايات والاقتصاد الدائري

◀ إضفاء النظامية وتوسيع نطاق أنشطة النساء المرتبطة بالاقتصاد غير المنظم والمستويات المنخفضة من الإنتاجية والتكنولوجيا، بما في ذلك من خلال الاقتصاد الاجتماعي والتضامني. ◀ استثمار الجهود في تعزيز مهارات المرأة من خلال توفير فرص التعلم مدى الحياة عبر برامج التدريب المهني المتخصصة في مجال النفايات والاقتصاد الدائري، بما في ذلك إدارة النفايات الإلكترونية. ◀ تعزيز الوصول إلى الحوافز المالية والدعم من خلال الموارد والتوجيهات، مما يمكن أن يُحفز زيادة المشاركة في العمل المنظم اللائق. ◀ ضمان مراعاة تدابير الصحة والسلامة المهنية.	◀ تعزيز مشاركة المرأة بشكل أقوى في جميع مجالات الاقتصاد الدائري.
---	--

التحديات التي تواجهها المرأة والتدابير الملموسة من أجل قطاع إدارة النفايات والاقتصاد الدائري أكثر مراعاةً وشمولاً للنوع الاجتماعي



بعض التدابير الملموسة

تعزيز مشاركة أقوى للمرأة في جميع مجالات الاقتصاد الدائري:



انتقال الأنشطة النسائية المرتبطة بالاقتصاد غير المنظم وذات مستويات الإنتاجية والتكنولوجيا المنخفضة إلى القطاع المنظم

استثمار الجهود في الارتقاء بمهارات المرأة من خلال توفير التعلم مدى الحياة من خلال برامج تدريب مهني مخصصة في قطاع إدارة المخلفات والاقتصاد الدائري

تعزيز فرص الحصول على الحوافز المالية والدعم في شكل موارد وإرشادات يمكن أن تؤدي إلى زيادة المشاركة في العمل المنظم اللائق

ضمان أخذ تدابير السلامة والصحة المهنية بعين الاعتبار

رابعًا: الترتيبات المؤسسية: نهج متكامل وسياسات متسقة لتحقيق انتقال عادل مراعٍ للنوع الاجتماعي وشامل



على الرغم من عدم الإدراك الكافي لذلك، يُشكل الانتقال العادل والتنمية المستدامة والمساواة بين الجنسين ثالوثًا مترابطًا. كما لا تزال العلاقة بين النوع الاجتماعي والبيئة تفتقر إلى اهتمام صناع السياسات، خاصة فيما يتعلق بعالم العمل. لذلك فإن دمج منظور النوع الاجتماعي والشمول في العمل المناخي والبيئي أمر بالغ الأهمية لإنشاء روابط واضحة ومتسقة في السياسات الوطنية، مما يعزز، جنبًا إلى جنب مع الترتيبات المؤسسية الفعّالة، أرضية مشتركة للعمل. ويجب أن يضمن النهج المتكامل مشاركة المرأة في صنع القرار، بحيث تعالج السياسات ومبادرات الاستثمار اعتبارات النوع الاجتماعي والبيئة، بالإضافة إلى تعزيز العمل اللائق (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠٢١). ويناقش هذا الفصل الترتيبات المؤسسية اللازمة لتحقيق انتقال عادل يأخذ في الاعتبار منظور النوع الاجتماعي والشمول، مع التركيز على أهمية النهج المتكامل واتساق السياسات.

يتطلب التكامل نهجًا يشمل الحكومة بأسرها لتمكين العمل عبر القطاعات المختلفة. وينبغي إنشاء آليات مؤسسية للدول للتنسيق بين القطاعات والوزارات المختلفة، مع منحها صلاحيات اتخاذ القرار وموارد مالية، مما يتحدى النهج التقليدي «المنعزل» في التنمية. ويمكن لوزارات العمل والشركاء الاجتماعيين أن يساهموا بشكل فعّال من خلال دمج اعتبارات تغير المناخ في سياسات التشغيل والعمل، مع التركيز على المساواة بين الجنسين. كما يمكن أن توفر هذه الخطوة فرصة لتحديد كيفية تعديل سياسات العمل، وتسهيل الضوء على دور هذه السياسات في تنفيذ الالتزامات الوطنية المتعلقة بالمناخ، مثل المساهمات المُحددة وطنيًا. ويمكن لوزارات البيئة تناول قضايا الانتقال العادل في السياسات المناخية، مع الاعتراف بالبعد الرئيسي المتعلق بالنوع الاجتماعي في التشغيل والآثار الاجتماعية. وسيوفر التنسيق بين وزارات العمل والبيئة وشؤون المرأة تأزرًا ويحقق نتائج أفضل. وفي الوقت نفسه، يمكن لوزارات شؤون المرأة مراجعة خطط المساواة بين الجنسين، ودمج العمل المناخي والعمل اللائق كأولويات لتمكين المرأة.

خبرات للتعليم



جهود التنسيق لتعميم اعتبارات النوع الاجتماعي في سياسات تغير المناخ. أنشأت أوروغواي مجموعة عمل معنية بالنوع الاجتماعي ضمن النظام الوطني لتغير المناخ لتقديم المدخلات بشأن تصميم المساهمات المُحددة وطنيًا وتنفيذها في القطاعات ذات الصلة مثل النقل والسياحة وتربية الماشية. وفي **رواندا**، تم إعلان النوع الاجتماعي موضوعًا شاملًا لمختلف القطاعات على المستوى الوطني، مع دعم الوزارة المسؤولة عن المساواة بين الجنسين وتعزيز الأسرة بإطار قانوني يفرض التنسيق المؤسسي عبر الحكومة والقطاعات. كما تم إدماج قضايا المناخ والنوع الاجتماعي في استراتيجية التنمية الاقتصادية: رؤية ٢٠٥٠ والاستراتيجية الوطنية الأولى للتحويل. وفي **كوت ديفوار**، أدت العديد من المشاورات إلى إنشاء منصة للنوع الاجتماعي وتغير المناخ، فضلًا عن توقيع مذكرة تفاهم بين الوزارة المسؤولة عن البيئة والوزارة المسؤولة عن قضايا المرأة والأسرة والطفل للعمل على دمج قضايا النوع الاجتماعي في السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بالمناخ.

المصدر: اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ٢٠٢٢ ب؛ أمانة الكومنولث، ٢٠٢٢.

وتسلط تجارب التكامل في مجموعة من البلدان الضوء على الدور الحاسم الذي تؤديه الأطر المؤسسية والتنسيقية القوية في تحقيق الخطط والاستراتيجيات والإجراءات المتعلقة بقضايا النوع الاجتماعي وتغير المناخ والانتقال العادل. ويشكل بناء قدرات جميع الأطراف عنصرًا أساسيًا في تصميم وتنفيذ مبادرات الانتقال العادل التي تهدف إلى تحقيق التحول في منظور النوع الاجتماعي في العمل المناخي. وتتمثل الأهداف الرئيسية لتنمية القدرات في بناء القدرات البشرية والتنظيمية والمؤسسية المناسبة لتحديد التداخلات بين عدم المساواة وتغير المناخ، وتطوير وتنفيذ حلول منسقة على جميع المستويات (خان وآخرون، ٢٠١٨)، بما في ذلك في سياق الانتقال العادل. وينبغي أن يشمل النهج الشامل لتنمية القدرات في مجال النوع الاجتماعي والمناخ وعالم العمل ما يلي:

- ◀ تطوير المعارف والمهارات والمواقف فيما يتعلق بالآثار المتعلقة بالنوع الاجتماعي والآثار المناخية، بما في ذلك في عمليات الانتقال العادل.
- ◀ تطوير الهياكل والإجراءات المناسبة لدمج المعارف والمهارات المشتركة.
- ◀ تطوير القدرات اللازمة لتنفيذ السياسات والخطط والاستراتيجيات بشأن التحول في منظور النوع الاجتماعي على مستوى البلد، بما في ذلك في سياق العمل المناخي.

يمكن أن يشمل تعزيز القدرات لدمج منظور النوع الاجتماعي في الهيئات الحكومية ما يلي:

- ◀ وضع مؤشرات النوع الاجتماعي والعمل اللائق في كل قطاع ذات صلة بالمناخ والانتقال العادل.
- ◀ وضع منهجية لإدارة وتخطيط وتمويل ورصد وتقييم أهداف وغايات النوع الاجتماعي.
- ◀ تناول المعايير والقوالب النمطية الثقافية والاجتماعية والتمييزية بشأن أدوار النوع الاجتماعي في البيئات الخاصة والعامة.
- ◀ وضع إرشادات لتنفيذ منظور تقاطعي للانتقال العادل والعمل المناخي.
- ◀ تعيين نقاط اتصال معنية بالنوع الاجتماعي تمتلك القدرة الفنية في جميع المجالات ذات الصلة (مثل الطاقة والنقل والزراعة وغيرها).
- ◀ توفير التوعية والتدريب للفرق القطاعية المسؤولة عن تصميم السياسات الوطنية في المجالات ذات الصلة بالعمل المناخي وتنفيذها.
- ◀ إعداد برامج تدريبية حول المساواة بين الجنسين للفرق لتقديم المساعدة الفنية المراعية للنوع الاجتماعي

تطوير البيانات والمعارف لدمج محور المساواة بين الجنسين في عملية الانتقال العادل

يجب أن تستند سياسات الانتقال العادل إلى معلومات إحصائية دقيقة مستندة إلى المعايير الإحصائية الدولية، وينبغي تناول فجوات البيانات المتعلقة بالنوع الاجتماعي وغيرها من الخصائص الشخصية مثل الإعاقات والانتفاء والإثنية. كما يجب إجراء تحليل للبيانات المتعلقة بنتائج الوظائف الخضراء، مع مراعاة الآثار المتعلقة بالنوع الاجتماعي، لضمان أن يوفر العمل المناخي فرصًا شاملة ودعمًا للعاملين من النساء والرجال والمشروعات في الاقتصادات الخضراء والزراعة (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢). وبشكل أكثر تحديدًا، يجب أن يأخذ تحليل البيانات في الاعتبار تصنيف قطاعات الإنتاج وخصائص العمال وظروف العمل. ويمكن أن توفر هذه المعلومات قاعدة بيانات مفيدة لفهم التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لتغير المناخ والسياسات المتعلقة بالحياد الكربوني على النساء والرجال بمختلف تنوعهم.

من الضروري تحديد وسد الفجوات في البيانات المتعلقة بالمساواة والبيئة والتشغيل، خاصة وأن عدم الإبلاغ الكافي عن حالات عدم المساواة، لا سيما في عالم العمل، يساهم في إخفائها، مما يدفع صانعي السياسات إلى اتخاذ نهج يغفل قضايا النوع الاجتماعي والإدماج في العمل المناخي. وما دامت أوجه عدم المساواة غير المبلغ عنها غير ملحوظة، فلن تتمكن السياسات العامة من معالجتها، كما لن يتم تخصيص الموارد للتخفيف من آثارها و/أو حلها. وتمثل مسألة جمع البيانات حول الأبعاد الثلاثة للمساواة بين الجنسين والبيئة والتشغيل تحديًا مفاهيميًا ومنهجيًا جديدًا لمؤسسات جمع البيانات، وستتطلب جهودًا وتعاونًا على مستويات مختلفة، بما في ذلك الحكومة ومنظمات أصحاب العمل والعمال والوكالات الدولية والأوساط الأكاديمية والإعلام والمجتمع المدني. وينبغي أن يكون سد فجوات المعلومات بشأن هذه الأبعاد الثلاثة أولوية إذا أرادت البلدان تحسين تصميم سياسات العمل اللائق وتنفيذها وزيادة الوعي بين صانعي السياسات حول الحاجة إلى سياسات مناخية تراعي منظور النوع الاجتماعي وتكون شاملة.



تشكل المسوحات التي تجمع المعلومات عن استخدام الوقت عنصرًا أساسيًا في جمع البيانات المصنفة حسب الجنس والمتعلقة بالبيئة والطريقة التي يؤثر بها تغير المناخ على وقت الناس. حيث توفر هذه المسوحات معلومات عن أنواع العمل التي تؤديها النساء والرجال، مما يوضح تقسيم العمل والمساهمات الاقتصادية السوقية داخل الأسر. ويمكن إضافة وحدات لقياس استخدام الوقت إلى مسوحات القوى العاملة.

ولتحقيق هذه الغاية، ثمة حاجة إلى مؤشرات جديدة تستشرف العلاقات المتعددة الأبعاد والتقاطعية بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والنوع الاجتماعي والمناخ، لتوفير معلومات مفيدة وفي الوقت المناسب لتصميم السياسات العامة المستندة إلى الأدلة (برنامج الأمم المتحدة للبيئة، ٢٠١٨). وينبغي تطوير هذه المؤشرات جنبًا إلى جنب مع الاستراتيجيات لتوفير البيانات اللازمة، كما يمكن أن يشمل ذلك الدمج في التعدادات الوطنية والبيانات الإدارية والإحصاءات الخاصة بالقطاعات (مثل مسوحات القوى العاملة ومسوحات الأسر ومستويات المعيشة ومسوحات المشروعات)، بالإضافة إلى مسوحات استخدام الوقت أو غيرها من المسوحات. وقد يتطلب الأمر أيضًا استخدام مصادر بيانات أخرى، مثل البيانات الضخمة حيثما كان ذلك مناسبًا. ويوفر إطار أهداف التنمية المستدامة العديد من المؤشرات ذات الصلة بالعلاقة بين النوع الاجتماعي والبيئة (برنامج الأمم المتحدة للبيئة، ٢٠١٩). وتُشمل المجالات الرئيسية، على سبيل المثال، ما يلي:

- ◀ الحق في امتلاك الأرض
- ◀ الموارد الطبيعية والتنوع البيولوجي
- ◀ الوصول إلى الغذاء والطاقة والمياه والصرف الصحي
- ◀ تغير المناخ
- ◀ الإنتاج والاستهلاك المستدامان
- ◀ الصحة والرفاه
- ◀ اتخاذ القرارات البيئية على جميع المستويات

وبالإضافة إلى ما سبق، ينبغي التركيز على جمع وتحليل البيانات التي تتناول آثار تغير المناخ والكوارث على النساء والرجال فيما يتعلق بمشاركتهم في أشكال مختلفة من العمل، بما في ذلك التشغيل، وإنتاج السلع للاستخدام الشخصي، وتوفير الخدمات للاستخدام الشخصي، والعمل التطوعي ووقت الرعاية، كما تم تحديده في المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل. وعلاوة على ذلك، ينبغي أيضًا جمع وتحليل البيانات المتعلقة بتأثير تغير المناخ، فضلًا عن تأثير برنامج الانتقال العادل على الوظائف المباشرة وغير المباشرة للنساء والرجال، بما في ذلك في الاقتصادات الريفية وغير المنظمة ووفقًا للمهنة ومستوى التأهيل. وينبغي أيضًا تضمين البيانات المتعلقة بالعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي فيما يتعلق بالأحداث المناخية.

ودون إحصاءات كافية، لا يمكن تحديد أو رصد الحواجز التي تحول دون حصول النساء على وظائف لائقة أو أي تقدم يتم إحرازه نحو المساواة بين الجنسين والشمول. فعلى سبيل المثال، توفر مؤشرات التشغيل المُصنفة حسب الجنس الفرصة لتقييم الوضع الحالي فيما يتعلق بالتشغيل والنوع الاجتماعي، وتحديد الحواجز التي تحول دون دخول النساء إلى سوق العمل وتقديمهن إلى مناصب أعلى. كما يمكن للرصد المتكرر والمنتظم للبيانات أن يوفر فهمًا أفضل للاتجاهات في الانتقال العادل، بما في ذلك ديناميكيات التشغيل والعقبات التي تحول دون دخول النساء إلى القطاعات الخضراء المختلفة.

قياس المحاور الثلاثة (3Es): المساواة والبيئة والتشغيل

الآفاق المستقبلية:

- ◀ يُشجع منتجو البيانات الوطنية على اتباع المعايير الإحصائية الدولية، مثل تلك التي اعتمدها المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل، حيث يساهم ذلك في تطوير إحصاءات العمل القابلة للمقارنة دوليًا ويعزز من اتساق البيانات وقابليتها للمقارنة داخل البلد بمرور الوقت.
- ◀ دمج المتغيرات المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتشغيل والبيئة في المسوحات الإحصائية الوطنية، وعرض البيانات بشكل منهجي مُصنفة حسب الجنس والخصائص الشخصية الأخرى، مثل الانتماء إلى الشعوب الأصلية والإعاقة وغيرها، عندما يكون ذلك مناسبًا وممكنًا.
- ◀ ضمان أن تتيح البيانات تقييم تجارب النساء عند تقاطع أوجه عدم المساواة الاجتماعية المرتبطة بالطبقة والعرق والجنسية والهوية الجنسية، وغيرها، مع الأخذ بعين الاعتبار واقع النساء اللاتي يعشن في أوضاع أكثر خطورة.
- ◀ الاستفادة من البيانات الموجودة بالفعل أثناء جمع وتطوير بيانات ومؤشرات جديدة لتحديد: (أ) الجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي لتدهور البيئة (ب) الآثار المختلفة لتغير المناخ على الرجال والنساء (ج) الفروق بين الجنسين في مستوى الضعف أو القدرة على التكيف (د) مساهمات المرأة في الحفاظ على البيئة وفي سياسات التخفيف والتكيف.

مع مراعاة ما يلي:

- ◀ تقييم الأثر الذي يمكن أن تحدثه البيئة على النساء والرجال المشاركين في أشكال مختلفة من العمل، بما في ذلك التشغيل، وإنتاج السلع للاستخدام الشخصي، وتوفير الخدمات للاستخدام الشخصي، والعمل التطوعي ووقت الرعاية، كما هو محدد في المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل.
- ◀ تأثير تغير المناخ على الوظائف المباشرة وغير المباشرة للنساء والرجال، بما في ذلك في الاقتصادات الريفية وغير المنظمة، ووفقًا لمستوى مؤهلاتهم ومهنهم.
- ◀ جمع وتحليل البيانات حول أدوار النساء وإمكانية الوصول إلى حيازة الأراضي والطاقة والمياه ومرافق الصرف الصحي وإدارة الكوارث والتشغيل.
- ◀ جمع وتحليل البيانات حول العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش وغير ذلك من الاعتبارات القائمة على التمييز فيما يتعلق بأحداث تغير المناخ.
- ◀ إنشاء أنظمة معلومات تسمح بقياس ورصد التقدم المحرز في تمكين المرأة من خلال سياسات العمل البيئي والمناخي، وتأمين الموارد المالية اللازمة لإنجاز هذه المهمة.



أمثلة على الأسئلة التي يجب أن تتناولها إحصاءات البلدان في مجالات المساواة بين الجنسين والبيئة والتشغيل

المساواة بين الجنسين - البيئة

- ◀ هل تتمتع النساء والرجال بحقوق متساوية في الميراث وامتلاك الأراضي وفقاً للقوانين الرسمية والعرفية؟
- ◀ هل تُصنف بيانات ملكية الأراضي حسب الملكية الفردية والمشاركة؟
- ◀ هل تُجمع البيانات على المستوى الفردي بالإضافة إلى مستوى الأسرة؟
- ◀ هل تُجمع البيانات المُصنفة حسب الجنس بشأن الوصول إلى الغذاء والطاقة والمياه والصرف الصحي على المستوى الوطني والمحلي؟
- ◀ هل تُجمع البيانات حول متوسط دخل صغار منتجي الأغذية وتُصنف حسب الجنس وحالة الانتماء للشعوب الأصلية و/أو المتغيرات المتقاطعة ذات الصلة الأخرى، مثل الإعاقة؟
- ◀ هل تُجمع البيانات حول استخدام الائتمان لدى الأسر التي ترأسها امرأة والأسر التي يرأسها رجل في المناطق الريفية؟
- ◀ هل تُجمع بيانات حول استهلاك الغذاء على مستوى الأفراد بدلاً من مستوى الأسرة؟ إذا جُمعت على مستوى الفرد، فهل تُصنف البيانات حسب الجنس؟
- ◀ هل تُقيم آثار الكوارث والأحداث الجوية المتطرفة من خلال عدد الوفيات والمفقودين والمتضررين، فضلاً عن الخسائر الاقتصادية؟
- ◀ هل تُقاس التأثيرات غير المباشرة للكوارث والأحداث المناخية المتطرفة، مثل انخفاض الإنتاجية الزراعية أو خسائر التنوع البيولوجي بسبب الجفاف؟
- ◀ هل يُقاس دور المرأة في صنع القرار البيئي على جميع المستويات؟

المساواة بين الجنسين - البيئة - التشغيل

- ◀ هل تُقدّر البيانات المتعلقة بعدد ونسبة النساء والرجال الذين يحصلون على فرص عمل أو يزيدون من دخلهم نتيجة لأنشطة التكيف مع تغير المناخ أو التخفيف من آثاره؟
- ◀ هل تُجمع البيانات حول الوظائف المهددة بفعل تغير النظم البيئية وكيفية تأثير هذه النظم على الوظائف التي يشغلها الرجال والنساء؟
- ◀ هل تُجمع البيانات حول التغيرات في ظروف العمل الآمنة والصحية والأمنة؟
- ◀ ما هي مجموعات العمال الأكثر تأثراً بالتدهور البيئي؟
- ◀ هل تُقدّر البيانات المتعلقة بفرص العمل المباشرة وغير المباشرة المرتبطة بتغير المناخ حسب النوع الاجتماعي ومستوى التأهيل؟
- ◀ ما هي نسبة الوقت الذي يتم قضاءه في الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، حسب النوع الاجتماعي والعمر والموقع؟
- ◀ هل تُجمع البيانات حول مشاركة النساء والرجال الفقراء وإشراكهم في تطوير وإدارة خطط التكيف والتخفيف المحلية؟
- ◀ هل تُمثل النساء بكافة تنوعهن في عمليات صنع القرار المتعلقة بالانتقال العادل في اللجان البيئية الخاصة بالقطاعات، ومنظمات أصحاب العمل والعمال، ولجان القطاع الخاص؟

منهج متكامل من أجل انتقال عادل يراعي النوع الاجتماعي وشامل



خامسًا: التمويل الذي يراعي منظور النوع الاجتماعي ويحقق الانتقال العادل



يتطلب الانتقال العادل سياسات مُحكمة التصميم وفعالة التنفيذ، بالإضافة إلى تمويل كافٍ. إن حجم وتنوع احتياجات التمويل اللازم لتحقيق الانتقال العادل، إلى جانب القيود المفروضة على الحيز المالي وتزايد مواطن الضعف المتعلقة بالديون في العديد من البلدان النامية، يستدعي استخدام مزيج من مصادر التمويل: العامة والخاصة والمحلية والدولية (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣).^٩

ويعتبر تنوع الجهات الفاعلة في نظم التمويل أمراً حيوياً لضمان توفير التمويل اللازم لتحقيق انتقال عادل يراعي منظور النوع الاجتماعي ويشمل الجميع. وبالنسبة للحكومات، يتطلب ذلك دمج مبادئ الانتقال العادل في استراتيجيات التمويل والاستثمار، وكذلك في عمليات إعداد الموازنات، مع التأكد من أن ذلك يتم بطريقة تراعي الفوارق بين الجنسين. أما بالنسبة للقطاع الخاص، فيعني ذلك إدماج منطق الانتقال العادل بشكل تدريجي في استراتيجياته وعملياته ومنتجاته. ومن خلال تعزيز هيكل التمويل المستدام، يمكن تحسين العناصر المتعلقة بالاستدامة الاجتماعية، بما في ذلك المساواة بين الجنسين والإدماج، وعلاقتها بالبيئة، مما يزيد من تعزيز الجهود المخصصة لهذا التمويل.^٩

ويمكن أن يؤدي التمويل العام الدولي دوراً محورياً في تمويل الانتقال العادل وتعزيز أبعاد المساواة بين الجنسين. على سبيل المثال، بدأت العديد من بنوك التنمية متعددة الأطراف في معالجة قضايا الانتقال العادل من خلال مبادرات أو استراتيجيات مخصصة. ويمكن تعزيز ذلك من خلال تقوية الروابط مع استراتيجياتها وأدواتها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، بالإضافة إلى التركيز على التأثيرات والمؤشرات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في سياق تمويل المناخ والتمويل المستدام بشكل عام. كما ينبغي النظر في توسيع الجهود نحو الشمول المالي، بما في ذلك من خلال الشراكة مع مؤسسات التمويل الأصغر وشركات التأمين الشاملة وحلول التمويل المدمجة.

وتؤدي صناديق المناخ والبيئة دوراً رئيسياً في تمويل سياسات المناخ والاستثمارات، ويمكن أن تسهم بشكل كبير في تمويل الانتقال العادل. ولتحقيق ذلك، يجب تعزيز قدرتها على معالجة قضايا المساواة بين الجنسين. وعلى الرغم من التقدم المحرز، لا تزال هناك تحديات كبيرة عندما يتعلق الأمر بدمج منظور النوع الاجتماعي في هياكل التمويل، بالإضافة إلى تأمين وصول النساء إلى عمليات وصناديق تمويل المناخ. ورغم الزيادة الملحوظة في الأموال المخصصة للبرامج التي تدمج أهداف المساواة بين الجنسين، لم تتجاوز صناديق المناخ التي تضع المساواة بين الجنسين كهدف «رئيسي» ما نسبته ٢٤ في المائة من إجمالي المساعدات الإنمائية الرسمية المتعلقة بالمناخ في الفترة من ٢٠١٨ إلى ٢٠١٩ (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠٢٢). كما إن دمج المساواة بين الجنسين في حوكمة التمويل وتنفيذ تحديد الأولويات الذي يركز على النوع الاجتماعي يمكن أن يسهم في تعزيز مشاركة المجموعات الممثلة للمرأة. ودون وجود منظور يراعي النوع الاجتماعي، قد تتعرض استدامة التدخلات الممولة للخطر، وقد تؤدي أدوات تمويل المناخ إلى تفاقم أنماط التمييز ضد النساء والفئات الضعيفة الأخرى.

ومن المتوقع أن تغطي المؤسسات المالية التابعة للقطاع الخاص ما يصل إلى ثلثي احتياجات تمويل التحول نحو اقتصاد منخفض الكربون (اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ٢٠٢١). كما تؤدي هذه المؤسسات دوراً رئيسياً في تمكين المرأة ومعالجة التأثيرات غير المتناسبة لتغير المناخ على النساء، بالإضافة إلى معالجة أوجه عدم المساواة القائمة مسبقاً في الوصول إلى الحلول المالية وإدارة المخاطر. ويُعتبر دمج اعتبارات النوع الاجتماعي في ممارسات التمويل المستدام للبنوك والمستثمرين وشركات التأمين أمراً بالغ الأهمية لتعزيز المساواة بين الجنسين وزيادة فعالية الاستثمارات وتأثيراتها الاجتماعية. كما سيساعد ذلك في دعم جهود الجهات الفاعلة في مجال التنمية والتمويل المناخي لجعل المنتجات المالية أكثر سهولة في الوصول إليها بالنسبة للنساء وأكثر توافقاً مع احتياجاتهن. ويعزز هذا النهج الشامل قدرة النظم المالية على دعم انتقال عادل يراعي النوع الاجتماعي ويشمل الجميع.

^٩ لمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على: النوع الاجتماعي والشمول المالي (ilo.org)

إن دمج مبادئ المساواة بين الجنسين في تمويل المناخ يعني تخصيص موارد شاملة وعادلة، فضلاً عن إشراك المرأة في حوكمة التمويل وعملياته. **وتشمل التدابير المحددة التي تعزز دمج الجنسين في تمويل المناخ ما يلي:**

- ◀ تفويضات شاملة لعدة قطاعات فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في جميع أدوات تمويل المناخ.
- ◀ دعم الشمول المالي، بما في ذلك الاهتمام باحتياجات المرأة وأولوياتها وضمان وصول التمويل إلى النساء كمستفيدات نهائيات.
- ◀ دعم التأمين الشامل الذي يركز على المرأة.
- ◀ دمج معايير النوع الاجتماعي في قياس النتائج وتقييم الأداء.
- ◀ ضمان التوازن بين الجنسين في هيئات صنع القرار، وكذلك بين المستفيدين من التمويل.
- ◀ إجراء عمليات تدقيق منتظمة للتأثيرات المتعلقة بالنوع الاجتماعي لتخصيصات التمويل (شالاتيك، ٢٠٢٢).



أمثلة على مصادر تمويل تتعلق بتغير المناخ وتتضمن التزامات تتعلق بالمساواة بين الجنسين

صندوق المناخ الأخضر. تم إنشاء صندوق المناخ الأخضر بموجب اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ لمساعدة البلدان النامية على مواجهة التحديات المتعددة لتغير المناخ. يلتزم الصندوق بدمج قضايا النوع الاجتماعي ضمن أهداف التمويل والمبادئ التوجيهية، مع ضمان التوازن بين الجنسين في فريق العمل ومجلس الإدارة. وتعمل سياسة النوع الاجتماعي المُنفحة للصندوق (٢٠٢٠-٢٠٢٣) على تعزيز بناء القدرات للبلدان النامية للوفاء بتفويضات النوع الاجتماعي، حيث تتطلب تنفيذ أنشطة مراعية للنوع الاجتماعي في المشاريع، وتقديم مؤشرات أداء قائمة على النوع الاجتماعي، وأهداف مُصنفة حسب الجنس، مع تخصيص ميزانيات مناسبة لكل نشاط مقترح.

مرفق البيئة العالمية. في عام ٢٠١٧، اعتمد مرفق البيئة العالمية سياسة المساواة بين الجنسين التي تفرض نهجًا لدمج النوع الاجتماعي وتحسين عمليات الإبلاغ عن الأهداف والنتائج المُصنفة حسب الجنس (مرفق البيئة العالمية ٢٠١٧). وتوفر استراتيجية التنفيذ الخاصة بمنظور النوع الاجتماعي الخاصة التي وضعها المرفق، وتمت الموافقة عليها في عام ٢٠١٨، إرشادات لتتبع التقدم المحرز في مجال المساواة بين الجنسين والإبلاغ عنه، بالإضافة إلى تعزيز دمج اعتبارات النوع الاجتماعي في جميع مراحل دورة مشاريع مرفق البيئة العالمية.

صندوق التكيف. يُمول صندوق التكيف المبادرات التي تهدف إلى مساعدة البلدان النامية على التكيف مع الآثار السلبية لتغير المناخ. ويسلط الصندوق الضوء على المساواة بين الجنسين كقضية شاملة لعدة قطاعات لتحقيق أهدافه. وتعترف سياسة النوع الاجتماعي الخاصة بالصندوق بوضوح بأهمية اتباع نهج تقاطعي في دمج النوع الاجتماعي ضمن التدخلات المناخية، كما تؤكد على ضرورة تعزيز دعم بناء القدرات للهيئات المنفذة لمعالجة تقاطع قضايا النوع الاجتماعي مع غيرها من أوجه الضعف الاجتماعي.

صناديق الاستثمارات المناخية. تهدف صناديق الاستثمارات المناخية إلى تسريع جهود العمل المناخي من خلال تعزيز التحولات في التكنولوجيات النظيفة، وتوسيع نطاق الوصول إلى الطاقة، وزيادة القدرة على الصمود أمام تغير المناخ، ودعم الغابات المستدامة في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط. وقد شهدت جهود دمج متطلبات النوع الاجتماعي تقدمًا ملحوظًا، حيث تسعى خطة عمل النوع الاجتماعي الجديدة لصناديق الاستثمارات المناخية، المعتمدة في عام ٢٠٢٠، إلى تعزيز الدعم الفني للبلدان فيما يتعلق بقضايا النوع الاجتماعي، بهدف تحسين رصد النوع الاجتماعي والإبلاغ عن نتائجه.

خبرات للتعليم

يؤدي تغيير المعايير الاجتماعية المتعلقة بالنوع الاجتماعي إلى تقليل عبء العمل المنزلي على النساء في إثيوبيا. كجزء من برنامج شبكة الأمان الاجتماعي الذي تنفذه الحكومة الإثيوبية، يعمل مشروع «التخرج مع الصمود لتحقيق التنمية المستدامة» (GRAD) مع ٦٥,٠٠٠ أسرة، ويطبق نهج التكيف وسبل العيش لتوفير الأصول وإنشاء الروابط مع الخدمات المالية والأسواق. ويجمع المشروع بين رسائل المساواة بين الجنسين وخلق الفرص الاقتصادية، من خلال مجموعات محلية تُعرف باسم جمعيات الادخار الاقتصادية القروية (VESAS).

وتُستخدم جمعيات الادخار الاقتصادية القروية كمنصة هامة لرفع الوعي وتنظيم الحوارات التي تهدف إلى إشراك كلا الزوجين، من خلال الاستفادة من نماذج يحتذى بها من الذكور والإناث. وقد أجرى المشروع تحليلات لمستوى ضعف وقدرة الأسر والمجتمعات على التكيف مع المناخ، ووجد أن الأنماط الجوية المتقلبة بشكل متزايد تؤثر سلبًا على الإنتاج الزراعي ودخل الأسر. لذلك،



كان الهدف من المشروع هو تحديد استراتيجيات التكيف التي لا تؤثر سلبيًا على الأصول الإنتاجية الأساسية. كما شملت تحليلات سلاسل القيمة مخاطر الطقس والمناخ، بالإضافة إلى الاختلافات القائمة على النوع الاجتماعي ضمن تلك المخاطر.

وخلص المشروع إلى أن جميع أفراد الأسرة بحاجة إلى المشاركة على قدم المساواة في أنشطة كسب الرزق، وتعزيز قدراتهم على التكيف، وتغيير الأعراف الاجتماعية. ومن خلال رفع مستوى الوعي وتنظيم الحوارات في المجتمعات المحلية، أصبحت هذه المجتمعات الآن مجهزة بشكل أفضل للتكيف مع تغير المناخ. كما تمكنت النساء من الوصول إلى التمويل الأصغر من خلال منصة هذه الجمعيات، مما أتاح لهن اتخاذ المزيد من تدابير التكيف وبناء رأس المال الاجتماعي.

وأظهرت تقييمات منتصف المدة أن جمعيات الادخار الاقتصادية القروية توفر مدخل فعال لفتح النقاشات وتحويل المعايير والقيم الاجتماعية المتعلقة بالنوع الاجتماعي. وقد أتاح ذلك للنساء فرصة تولي أدوار جديدة داخل الأسرة والمجتمع، هذا بالإضافة إلى الفوائد الاقتصادية الناتجة عن أنشطة الادخار والائتمان. وحيثما يشارك كلا الزوجين بانتظام في جمعيات الادخار، تتسارع عملية تمكين النساء وتحدي الأعراف الاجتماعية الراسخة والممارسات التقليدية الضارة. لقد زادت قدرة المرأة على اتخاذ القرارات في المنزل، ليس فقط لأنها أصبحت قادرة على ذلك، ولكن أيضًا بسبب مشاركة الرجال في عملية التغيير. حيث يقوم الأزواج الآن بالمهام المنزلية، مما يخفف عن زوجاتهم جزءًا من عبء العمل. وقد منح هذا النساء مزيدًا من الوقت للمشاركة في أنشطة مدرة للدخل، وفي الوقت نفسه قلل من الضغوط على الرجال لتوفير احتياجات أسرهم بمفردهم. ووجد التقييم النهائي للمشروع زيادة في متوسط دخل الأسرة من ٤١٨ دولارًا أمريكيًا إلى ٧٧١ دولارًا أمريكيًا (نمو بنسبة ٨٤ في المائة) وزيادة في متوسط مدخرات الأسرة من ١٢ دولارًا أمريكيًا إلى ١٤١ دولارًا أمريكيًا (نمو بنسبة ١,٠٧٥ في المائة).

المصدر: منظمة كير "CARE" ٢٠١٩.



معيار +W: إعطاء قيمة نقدية لعمل المرأة غير مدفوع الأجر ومساهمتها في الإجراءات المناخية.

تمثل «منظمة النساء المنظمات من أجل التغيير في الزراعة وإدارة الموارد الطبيعية (WOCAN) شبكة دولية بقيادة نسائية تضم مهنيين من النساء والرجال والجمعيات النسائية. أنشأت المنظمة معيار +W، الذي يُعتبر أول معيار يركز على النساء ليقاس تمكين النساء بطريقة شفافة وقابلة للقياس - من خلال منح قيمة نقدية للنتائج - ويخلق قناة جديدة لتوجيه الموارد المالية نحو النساء.

تم تطوير المعيار استجابةً للحاجة إلى قياس تأثير المشاريع على تمكين المرأة وتسريع وتيرة الاستثمارات في دعمها. ويتناول المعيار هذه القضية من خلال تحفيز المشاريع والشركات لتقديم موارد جديدة للنساء في المجتمعات المتضررة، بهدف تلبية اهتمامتهن العملية والاستراتيجية.

ويمكن للمعيار تسريع الاستثمارات في دعم المرأة لأنه «يكافئ» المشاريع التي تجمع بين العمل المناخي وتمكين المرأة، ومن ثم يعترف ويقدر الدور الحاسم للمرأة في معالجة تغير المناخ.

ويقاس المعيار تمكين المرأة في ست مجالات: (أ) الوقت (ب) الدخل/الأصول (ج) الصحة (د) القيادة (هـ) التعليم/المعرفة (و) الأمن الغذائي. ويؤدي قياس التقدم إلى تقديم وحدات تستفيد منها المرأة (وحدات +W والتي يمكن شراؤها. ويمكن للأفراد من جميع أنحاء العالم شراء هذه الوحدات، وينتج عن بيعها عائدات يتم مشاركتها مع المستفيدات من النساء ومجموعتهن، مما يوفر المال في أيدي النساء.

على سبيل المثال، في مقاطعتي كافري وسيندهولي في نيبال، مكّن عمل المرأة من تشغيل وصيانة هاضمات الغاز الحيوي، مما أدى إلى التخفيف من آثار تغير المناخ والحفاظ على الغابات. ومن خلال قياس الوقت الذي توفره النساء نتيجة الانتقال من استخدام الخشب إلى الغاز الحيوي، يمنح معيار +W قيمة نقدية للعمل غير مدفوع الأجر الذي تقوم به النساء ومساهمتهن في الإجراءات المناخية. وقبل استخدام أنظمة الغاز الحيوي، كانت النساء في هذه المجتمعات يقضين عدة ساعات يوميًا في جمع وتحضير الحطب للطهي. وقد قام المشروع التجريبي لمعيار +W بقياس الوقت الذي تم توفيره لعدد ٧,٢٠٠ امرأة ريفية نيبالية استبدلن موقدهن التي تعمل بالحطب بمواقد الغاز الحيوي، مما خفف عنهن الحاجة إلى جمع الحطب من الغابة ووفّر لهن ٢,٢٦ ساعة يوميًا. ومن خلال القضاء على هذه المهمة التي تستغرق وقتًا طويلاً وتتطلب جهدًا كبيرًا، حصلت النساء على وقت إضافي للترفيه وتطوير الذات، وكذلك للمشاركة في أنشطة توليد الدخل والمجتمع. وقامت إحدى عشرة مجموعة من النساء التي حصلت على عائدات من بيع وحدات +W بتنفيذ أنشطة من تصميمهن الخاص، لاستخدام الوقت الذي تم توفيره في ممارسة أنشطة جديدة لتوفير الدخل، وتحسين الوصول إلى المياه، وغير ذلك. ولم يسفر هذا التحول إلى الغاز الحيوي عن تغيير حياة النساء فحسب، بل أدى أيضًا إلى الحد من الضغوط على الغابات. كما تم تطبيق معيار +W على مشاريع مماثلة للغاز الحيوي في إندونيسيا، ومشاريع موقد الطهي في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وهندوراس، ومشروع سبل العيش والزراعة الحراجية في كينيا، ومشروع المياه والصرف الصحي في كمبوديا.

المصدر: منظمة «WOCAN»، دون تاريخ.



المجموعات النسائية المحلية التي تتعاون مع صندوق المناخ الأخضر في نيجيريا. من خلال تدريب النساء على أساسيات التمويل المناخي وآلية الصندوق الأخضر للمناخ، قام هذا المشروع الذي ينفذه مركز قضايا القرن الحادي والعشرين ببناء قدرات المجموعات النسائية المحلية في نيجيريا على الدعوة إلى التمويل المناخي المراعي للمنظور الجنساني والمشاركة بفعالية في عمليات التقييم الخاصة بالصندوق الأخضر للمناخ. ويسهل المشروع تعاون المجموعات النسائية مع الهيئة الوطنية النيجيرية المعنية والكيانات المعنية بالوصول المباشر وبرامج دعم جاهزية الصندوق الأخضر للمناخ. وقد ساهم المشروع في إجراء عدم الاعتراض الخاص بالصندوق الأخضر للمناخ الذي يهدف إلى ضمان اتساق المشروعات مع الاستراتيجيات الوطنية للمناخ وتطويرها باستخدام نهج قطرية. ولم يقتصر الأمر على الاعتراف بمنظمات المجتمع المدني النسائية كمراقب في آلية التمويل التابعة للصندوق الأخضر للمناخ فحسب، بل أتاح أيضًا فرصًا للنساء المحليات للاستفادة من التمويل المتعلق بالمناخ.

المصدر: الجماعة المعنية بالمرأة والشؤون الجنسانية ٢٠٢١.

سادسًا: الاستنتاجات



يتسبب تغير المناخ في تأثيرات مختلفة على الرجال والنساء، وبالمثل، فإن الانتقال إلى اقتصادات منخفضة الكربون وقادرة على الصمود يؤثر على الجنسين بشكل متفاوت. ويعتبر عالم العمل ساحة رئيسية لتجلي هذه الاختلافات في التأثيرات، حيث يلاحظ أن الرجال والنساء، بكل تنوعهم، يُشاركون بشكل مختلف في القطاعات الحساسة للمناخ، مما يعكس استمرار أنماط الفصل المهني. كما يواجهون غالبًا تفاوتًا كبيرًا في الوصول إلى الموارد اللازمة للتكيف مع تغير المناخ، وقد يحظون بمستويات حماية اجتماعية غير متساوية، ويواجهون كذلك قيودًا وفرصًا محددة في الاقتصاد الأخضر. ويمثل الانتقال المناخي فرصة استثنائية لتعزيز المساواة بين الجنسين والشمول، لكن هذا لن يحدث تلقائيًا، فبدون سياسات وآليات مؤسسية متعمدة، يواجه الانتقال خطر إعادة إنتاج أوجه عدم المساواة والأنماط الإقصائية القائمة على النوع الاجتماعي، بل وقد يعمل على توسيعها.

لا يمكن الوصول إلى طموح وحجم العمل المناخي الذي يحتاجه العالم إلا إذا كان الانتقال عادلًا. بعبارة أخرى، يتطلب ذلك تعظيم الفوائد في مجالي التشغيل والنتائج الاجتماعية، مع الحد من التأثيرات السلبية المحتملة ومعالجتها. ويتطلب الأمر تحقيق انتقال عادل يوفر فرص عمل لائقة، ويضمن عدم ترك أحد خلف الركب من خلال تعزيز المساواة بين الجنسين والشمول بشكل منهجي في جميع جوانب هذا الانتقال.

ويُسلط هذا الدليل الضوء على بعض التجارب الواعدة الناشئة في مختلف مناطق العالم، لكن التقدم المحرز في معالجة المساواة بين الجنسين والإدماج بشكل صريح فيما يتعلق بعالم العمل والتحول المناخي لا يزال غير متكافئ، مما يتطلب تكثيف الجهود وتسريع وتيرتها. وثمة عدة مداخل رئيسية لتعزيز الانتقال العادل الذي يراعي النوع الاجتماعي.

◀ تستند السياسات القوية إلى الأدلة: البيانات المُصنفة حسب الجنس والبيانات المستندة إلى النهج التقاطعية والتقييم والتشخيص تشكل أساسًا حيويًا لتصميم السياسات والبرامج المراعية للنوع الاجتماعي والشاملة.

◀ تستند سياسات الانتقال العادل وبرامجه إلى الحوار الاجتماعي وإشراك الأطراف المعنية. ولا يمكن عكس مخاوف النساء والرجال وأولوياتهم وتطلعاتهم بكل تنوعهم في السياسات إلا إذا كان لهم صوت ومقعد على طاولة المفاوضات.

◀ يتطلب تعزيز الانتقال العادل العمل على مستوى مختلف مجالات السياسات، بدءًا من السياسات المناخية وصولًا إلى السياسات الاقتصادية والاجتماعية. ومن الضروري وجود أطر وترتيبات مؤسسية تدعم اتساق السياسات وتنسيقها، وتعكس المساواة بين الجنسين وأبعاد المساواة الأخرى بشكل منظم ومنهجي في التخطيط وأدوات السياسة، مع وجود دعم واضح على أعلى المستويات.

◀ يجب أن تتناول سياسات المناخ أبعاد المساواة بين الجنسين وغيرها من جوانب المساواة بشكل شامل. وينبغي لهذه السياسات أن توضح جميع أبعاد المساواة، بما في ذلك تلك المتعلقة بالتشغيل والتأثيرات الاجتماعية، ضمن تدابير الانتقال العادل. كما يجب الاعتراف بالعمل اللائق كعنصر أساسي لتعزيز المساواة بين الجنسين والشمول في خطط العمل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والأدوات المرتبطة بها.

◀ يتطلب تعزيز الانتقال العادل الذي يراعي النوع الاجتماعي ويشمل الجميع ضمان **تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة** في جميع مراحل الانتقال، وتوفير الحماية الاجتماعية والعمالية الكافية، وتعزيز بيئة داعمة وممكنة للتمكين الاجتماعي والاقتصادي والحقوق. ويجب أن يستفيد الأشخاص ذوو الإعاقة، والمصابون بفيروس نقص المناعة البشرية، والشعوب الأصلية والقبلية، وغيرهم من الفئات المهمشة، على قدم المساواة من هذا الانتقال.

◀ يتطلب تناول **الحواجز الهيكلية** التي تعوق مشاركة النساء بكل تنوعهن في سوق العمل على قدم المساواة مع الرجال، الالتزام بسد الفجوات بين الجنسين في مجالات عدة، منها: الأعمال المدفوعة وغير المدفوعة الأجر، والأجور، والسلامة والصحة المهنية، والعنف والتحرش، والوصول إلى تنمية المهارات. ويكتسب هذا أهمية خاصة في سياق الاقتصاد غير المنظم وفي القطاعات التي يُتوقع أن تشهد تحولات كبيرة أثناء الانتقال. كما يتطلب التصدي للقوالب النمطية المجتمعية والمعايير الاجتماعية السلبية التي لا تزال تحد من قدرة العديد من النساء على الاستفادة الكاملة من المساواة والإنصاف في عالم العمل.

ويعتمد تحقيق الانتقال العادل على اتخاذ إجراءات عبر مختلف مجالات السياسات، كما هو موضح في المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل. ولضمان أن يكون الانتقال عادلاً للجميع، يجب تعزيز المساواة بين الجنسين والشمول بشكل منهجي في جميع مجالات السياسات الضرورية لعالم عمل مرّن ومنتج وأكثر مساواة. وتشمل هذه السياسات: سياسات الاقتصاد الكلي والنمو، والسياسات الصناعية والقطاعية، والسياسات المتعلقة بالمشروعات والمهارات، وسياسات سوق العمل النشطة، والصحة والسلامة المهنية، والحماية الاجتماعية، والحقوق، والحوار الاجتماعي.

يجب أن تكون السياسات في هذه المجالات مدعومة ببيئة **مواتية للمساواة والإدماج** بين الجنسين - بما في ذلك من خلال صياغة وتنفيذ وتمويل سياسات وخدمات **الرعاية** التي تهدف إلى السماح للنساء والرجال ذوي المسؤوليات الأسرية بالمشاركة في عملية الانتقال، مع توفير فرص عمل محتملة في قطاع الرعاية لبعض العاملين المتأثرين بعملية الانتقال.

ويُعتبر التمويل شرطاً أساسياً لتحقيق الانتقال العادل. **فتعبئة التمويل** على نطاق واسع ودعم **مواءمة التدفقات المالية مع أهداف الانتقال العادل والمساواة بين الجنسين** أمر حيوي لتحقيق تأثير ملموس وتحويل الالتزامات إلى تغييرات مستدامة. ويتطلب تعزيز الانتقال العادل للجميع وضع أبعاد النوع الاجتماعي وجميع جوانب المساواة في صميم السياسات والاستثمارات.

وتؤكد منظمة العمل الدولية التزامها الراسخ بدعم الشركاء الاجتماعيين وغيرهم من الأطراف المعنية في تنفيذ قراراتها واستنتاجاتها بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، وهي عازمة على تكثيف جهودها لتعزيز انتقال عادل مراعي للنوع الاجتماعي وشامل، ولا يترك أحداً خلف الركب. ونأمل أن يوفر هذا الدليل المعرفة والممارسات اللازمة لتمكين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والأطراف المعنية الأخرى من اتخاذ إجراءات ملموسة لتحقيق انتقال عادل يضمن العدالة الاجتماعية للجميع في صميمه.

ADB (Asian Development Bank), UNDP (United Nations Development Programme), UNFPA (United Nations Population Fund), and UN Women. 2016. Gender Equality and Women's Rights in Myanmar: A Situation Analysis.

Agarwal, Bina. 2009. "Gender and Forest Conservation: The impact of Women's Participation in Community Forest Governance." *Ecological Economics* 68 (11): 2785–2799.

Aguilar, Lorena, Margaux Granat, and Cate Owren. 2015. *Roots for the Future: The Landscape and Way Forward on Gender and Climate Change*. IUCN and GGCA.

Albaladejo, Manuel, Virginia Arribas, and Paula Mirazo. 2022. "Why Adopting a Gender-Inclusive Approach towards Circular Economy Matters". UNIDO Industrial Analytics Platform Blog, March.

BRIDGE. 2014. *Gender and Food Security: Towards Gender-Just Food and Nutrition Security*. IDS.

Buvinic, Mayra, Tanvi Jaluka, and Megan O'Donnell. 2017. *SEWA Gitanjali Cooperative: A Social Enterprise in the Making*. Center for Global Development.

CARE. 2019. *Gender-Transformative Adaptation: From Good Practice to Better Policy*.

Chile, MTT (Ministry of Transport and Telecommunications), Undersecretariat for Transport. 2018. *Agenda para la Política de Equidad de Género en Transportes 2018-2022*.

Commonwealth Secretariat. 2022. *Gender Integration for Climate Action: A Review of Commonwealth Member Country Nationally Determined Contributions*.

Cooke, Jamie, Jurgen de Wispelaere, and Ian Orton. 2020. "COVID-19 and Basic Income: the Pandemic Is Opening up a Policy Window for the Introduction of a Basic Income". Policy Network Blog, 12 October 2021.

ECOSOC (United Nations Economic and Social Council). 2009. *The Inland Transport Committee and Gender Issues in Transport*, ECE/TRANS/2009/7.

EIGE (European Institute for Gender Equality). 2023. *Gender Equality Index 2023: Towards a Green Transition in Transport and Energy*. Publications Office of the European Union.

Ellen MacArthur Foundation. n.d. "The Circular Economy in Detail", available at: <https://www.ellenmacarthurfoundation.org/the-circular-economy-in-detail-deep-dive>.

European Commission. 2020. *European Network of Public Employment Services: PES Approaches to the Promotion of Gender Equality – Gender Equality, Underemployment and Involuntary Part-Time Work*.

FAO (Food and Agriculture Organization). 2009. *Bridging the Gap: FAO's Programme for Gender Equality in Agriculture and Rural Development*.

———. 2011. *The State of Food and Agriculture: Women in Agriculture – Closing the Gap for Development*.

———. 2017. Climate Smart Agriculture Sourcebook.

———. 2023. The Status of Women in Agrifood Systems.

Feminist Green New Deal Coalition. 2021. “Care & Climate: Understanding the Policy Intersection”, Feminist Green New Deal Coalition Brief, April.

Gavrilovic, Maya; Mónica Rubio, Francesca Bastagli, Roopa Hinton, Silke Staab, Ruth Graham Goulder, Charlotte Jilo, Ruby Khan, Amber Peterman, Bobo Diallo, Laura Alfes, Aroa Santiago, Zehra Rizvi, Rebecca Holmes, Juan Gonzalo Jaramillio Mejía, and Constanza Tabbush. 2022.

“Gender-Responsive Social Protection post-COVID-19: Investment in Gender-Responsive Social Protection Systems and Evidence Is Key to a More Equal Future Post-COVID-19.” *Science* 375 (6585): 1111–1113.

GEM (Global Entrepreneurship Monitor). 2022. GEM 2021/22 Women’s Entrepreneurship Report: From Crisis to Opportunity.

Ghana, MESTI (Ministry of Environment, Science, Technology and Innovation) and MoGCSP (Ministry of Gender, Children and Social Protection). 2021. Climate Change Gender Action Plan.

Globalagriculture.org. n.d. “Women in Agriculture”, available at: <https://www.globalagriculture.org/report-topics/women-in-agriculture.html>.

Green Climate Fund. 2019. Gender Assessment – FP085: Green BRT Karachi.

Guevara, Catalina and Lorena Álvarez. 2019. “Public Transport System Design: A Gender Perspective from Chile.” In *Transport Connectivity. A Gender Perspective* (ITF).

Health Care Without Harm. 2019. Health Care’s Climate Footprint: How the Health Sector Contributes to the Global Climate Crisis and Opportunities for Action.

Honduras, Government of Honduras. 2021. Actualización de la Contribución Nacional Determinada de Honduras.

IBE-UNESCO (International Bureau of Education of the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). 2017. A Resource Pack for Gender-Responsive STEM Education.

IDB (Inter-American Development Bank) and ILO. 2020. Jobs in a Net-Zero Emissions Future in Latin America and the Caribbean.

IEA (International Energy Agency). 2023. “Access to Clean Cooking”, available at: <https://www.iea.org/reports/sdg7-data-and-projections/access-to-clean-cooking>.

IFC (International Finance Corporation). 2017. Creating Markets for Climate Business: An IFC Climate Investment Opportunities Report.

ILO. 1970. Minimum Wage Fixing Convention (No. 131).

———. 2001. Reducing the Decent Work Deficit: A Global Challenge, Report of the Director-General, International Labour Conference, 89th Session, Geneva.

———. 2011. Gendered review of SME policy.

———. 2013a. “The Role of Active Labour Market Policies for a Just Transition”, ILO Just Transition Policy Brief, June.

- . 2013b. "Women in the Transport Sector: Promotion Employment by Preventing Violence against Women Workers", ILO Transport Policy Brief.
- . 2014a. "The Gender Dimension: Integrating the Gender Perspective in OSH Policies", available at: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/governance/labadmin-osh/news/WCMS_329109/lang--en/index.htm.
- . 2014b. Tackling Informality in e-Waste Management: The Potential of Cooperative Enterprises.
- . 2014c. "The Social and Solidarity Economy", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_175515.pdf.
- . 2015a. Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All.
- . 2015b. Illustrated Guidelines for Gender-Responsive Employment-Intensive Investment Programmes.
- . 2015c. "Engaging Informal Women Entrepreneurs in East Africa: Approaches to Greater Formality", ILO-WED Issue Brief.
- . 2017a. "Gender, Labour and a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All", ILO Green Jobs Programme Brief.
- . 2017b. Indigenous Peoples and Climate Change: From Victims to Change Agents through Decent Work.
- . 2018a. Advancing Cooperation among Women Workers in the Informal Economy: The SEWA Way.
- . 2018b. Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work.
- . 2018c. "Cooperativa de trabajo asociado Planeta Verde. Mejorando las condiciones de vida de los recicladores en Colombia", available at: https://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/news/WCMS_638967/lang--es/index.htm.
- . 2018d. World Employment Social Outlook 2018: Greening with Jobs.
- . 2018e. Global Wage Report 2018/19: What Lies behind Gender Pay Gaps.
- . 2019a. "Building a Gender-Equitable Future through Employment Intensive Investment Programmes", ILO Employment Policy Brief.
- . 2019b. "From Waste to Jobs: Decent Work Challenges and Opportunities in the Management of e-Waste in Nigeria", ILO Sectoral Policies Department Working Paper No. 322.
- . 2019c. "Skills for a Greener Future: Challenges and Enabling Factors to Achieve a Just Transition", ILO Skills for Employment Policy Brief.
- . 2019d. Women in Business and Management. The Business Case for Change.
- . 2019e. Working on a Warmer Planet: The Impact of Heat Stress on Labour Productivity and Decent Work.
- . 2019f. "Waste Pickers' Cooperatives and Social and Solidarity Economy Organizations", ILO Cooperatives and the World of Work No 12.

- . 2021a. Violence and Harassment in the World of Work: A Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206.
- . 2021b. Extending Social Security Coverage to Workers in the Informal Economy: Lessons from International Experience.
- . 2021c. Resolution and Conclusions concerning the Second Recurrent Discussion on Social Protection (Social Security), International Labour Conference, 109th Session, Geneva.
- . 2021d. World Social Protection Report 2020–22: Social Protection at the Crossroads – In Pursuit of a Better Future.
- . 2021e. Transition from the informal to the formal economy - Theory of Change.
- . 2022a. “América Latina y el Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia”, Panorama Laboral en América Latina y el Caribe, Nota Técnica.
- . 2022b. Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work.
- . 2022c. “Childcare Leave and Services from a Woman’s Entrepreneurship Development Perspective”, ILO Brief, December.
- . 2022d. Just Transition: An Essential Pathway to Achieving Gender Equality and Social Justice.
- . 2022e. “Gender Equality, Labour and a Just Transition for All”, ILO Just Transition Policy Brief, October.
- . 2022f. “Sectoral Policies for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All”, ILO Just Transition Policy Brief, August.
- . 2022g. “Skills Development for a Just Transition”, ILO Just Transition Policy Brief, October.
- . 2022h. “Preparing Future Generations of Women for New Job Demands: Skilling, Re-Skilling, Digitalization and Automation”, paper prepared for the UN Women Expert Group Meeting on Innovation and technological change, and education in the digital age for achieving gender equality and the empowerment of all women and girls, 10–13 October.
- . 2022j. Women Entrepreneurs Leading the Way: Promoting a Circular Economy and More Sustainable Practices in the Garment Sector.
- . 2022k. Theory of Change towards a Transformative Agenda for Gender Equality in the World of Work”, ILO Theory of Change Brief, September.
- . 2022l. “Advancing Social Justice and Decent Work in Rural Economies”, ILO Policy Brief, October.
- . 2022m. Guide on Gender-Responsive Procurement for Employment-Intensive Investment Programmes (EIIPs): Creating Decent Jobs and Generating Equal Labour and Business Opportunities for Women and Men.
- . 2022n. “The Role of Social Dialogue and Tripartism in a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All”, ILO Just Transition Policy Brief, August.

- . 2022o. Decent Work and the Social and Solidarity Economy, ILC.110/VI.
- . 2022p. Social Dialogue Report.
- . 2023a. Achieving a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All, ILC.111/Report VI.
- . 2023b. Creating a Conducive Environment for Women's Entrepreneurship Development: Taking Stock of ILO Efforts and Looking Ahead in a Changing World of Work.
- . 2023d. Empleos verdes, una oportunidad para las mujeres en América Latina: Cambio climático, género y transición justa.
- . 2023e. Resolution concerning a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all, ILC.111/Resolution V.
- . 2023f. "Social Protection for a Just Transition", ILO Just Transition Policy Brief, January.
- . 2023g. "The Role of Active Labour Market Policies for a Just Transition", ILO Just Transition Policy Brief, June.
- . 2023h. "Cooperative Care Provision as a Gender-Transformative Decent Work Solution".
- . 2023i. Proposed Resolution and Conclusions Submitted to the Conference for Adoption, ILC.111/Record No.7A,
- . Forthcoming. "Gender-Responsive Social Protection: An ILO Perspective", Working Paper.
- ILO, Circle Economy, and S4YE (Solutions for Youth Employment). 2023. Decent work in the Circular Economy: An Overview of the Existing Evidence Base.
- ILO and IOE (International Organisation of Employers). 2024. Women in Business: How Employer and Business Membership Organizations Drive Gender Equality.
- ILO and FAO (Food and Agriculture Organization). 2021. Extending Social Protection to Rural Populations: Perspectives for a Common FAO and ILO Approach.
- ILO and UNICEF (United Nations Children's Fund). 2021. Child Labour: Global Estimates 2020, Trends and the Road Forward.
- International Transport Forum. 2018. Women's Safety and Security: A Public Transport Priority. OECD.
- IOE (International Organisation of Employers). n.d.-a. "Climate Change and Just Transition", available at: <https://www.ioe-emp.org/policy-priorities/climate-change-and-just-transitions>.
- . n.d.-b. "Gender Equality and Diversity Working Group", available at: <https://www.ioe-emp.org/policy-priorities/gender-equality-and-diversity/gender-equality-diversity-policy-working-group>.
- IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change). 2001. TAR Climate Change 2001: The Scientific Basis.
- . 2014. Climate Change 2014: Impacts, Adaptation and Vulnerability (New York: Cambridge University Press).
- . 2022. Climate Change 2022: Impacts, Adaptation, and Vulnerability (New York, Cambridge University Press).

- IPU (Inter-Parliamentary Union) and UN Women. 2023. "Women in Politics 2023", infographic.
- IRENA (International Renewable Energy Agency). 2019. Renewable Energy: A Gender Perspective. ———. 2022. World Energy Transitions Outlook 2022: 1.5°C Pathway.
- IRENA (International Renewable Energy Agency) and ILO. 2021. Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2021.
- . 2023. Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2023.
- ISSA (International Social Security Association). 2017. Megatrends and Social Security: Family and Gender.
- ITUC (International Trade Union Confederation). 2022. ITUC's Gender-Transformative Agenda for Recovery and Resilience.
- Jafino, Bramka Arga, Brian Walsh, Julie Rozenberg, and Stephane Hallegatte. 2020. "Revised Estimates of the Impact of Climate Change on Extreme Poverty by 2030", World Bank Policy Research Working Paper No. 9417.
- Jordan, Ministry of Environment. 2021. Updated Submission of Jordan's 1st Nationally Determined Contribution (NDC), October.
- Juhász, Réka, Nathan Lane, and Dani Rodrik. 2023. "The New Economics of Industrial Policy", paper prepared for the Annual Review of Economics.
- Khalid, Sayed Mohammad Naim, and Shukrullah Sherzad. 2019. Agricultural Extension Manual for Extension Workers. FAO.
- Khan, Micheline, and Eliza Northrop. 2022. "Analysis of Ocean-Based Climate Action in Nationally Determined Contributions", World Resources Institute Technical Note.
- Kronsell, Annica, Lena Smidfelt Rosqvist, and Lena Winslott Hiselius. 2016. "Achieving Climate Objectives in Transport Policy by Including Women and Challenging Gender Norms: The Swedish Case." International Journal of Sustainable Transportation 10 (8): 703–711.
- Kwauk, Christina, and Olivia Casey. 2021. A New Green Learning Agenda: Approaches to Quality Education for Climate Action. Center for Universal Education at the Brookings Institution.
- LeBlanc, Jillian, and Charles McIvor. 2020. "Gender and the Green Transition", Nesta Project Update, 22 September.
- LinkedIn. 2022. Global Green Skills Report 2022.
- Lippe, R.S., J. Schweinle, S. Cui, Y. Gurbuzer, W. Katajamäki, M. Villarreal-Fuentes, and S. Walter. 2022. Contribution of the Forest Sector to Total Employment in National Economies: Estimating the Number of People Employed in the Forest Sector. FAO and ILO.
- MIT Climate Portal. n.d. "Public Transportation Explainer", available at: <https://climate.mit.edu/explainers/public-transportation>.
- NDC Partnership. 2021. Developing Gender-Responsive NDC Action Plans: A Practical Guide.
- Nesbitt-Ahmed, Zahrah. 2023. How Gender-responsive Age-sensitive Social Protection is Related to the Climate Crisis: A Summary of the Evidence. UNICEF.

Nordic Council of Ministers. 2023. Bridging the Green Jobs Divide: Nordic Gender Barriers and Opportunities in the Spotlight.

Novello, Amanda, and Greg Carlock. 2019. Redefining Green Jobs for a Sustainable Economy. The Century Foundation.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2021. Gender and the Environment, Building Evidence and Policies to Achieve the SDGs.

———. 2022. Development Finance for Gender-Responsive Climate Action.

———. 2023. Job Creation and Local Economic Development 2023: Bridging the Great Green Divide.

Omer, Ozlem, and Jeronim Capaldo. 2023. "The Risks of the Wrong Climate Policy for Developing Countries: Scenarios for South Africa." *Ecological Economics* 2111: 107874.

Orton, Ian; Kroum Markov, and Maya Stern-Plaza. 2024. "What Role for Emergency Basic Income in Building and Strengthening Rights-Based Universal Social Protection Systems?" *International Social Security Review* 77 (1-2).

Oxfam. 2020. "Protecting People and the Forest: Bolsa Verde, Brazil".

———. n.d. "Empowering Women Farmers to End Hunger and Poverty", available at: <https://www.oxfam.org/en/empowering-women-farmers-end-hunger-and-poverty>.

Razavi, Shahra, Christina Behrendt, Ian Orton, Lou Tessier, Veronika Wodsak, Alix Machiels and Krithi Dakshina Ramaswamy. 2024. "Making Protection Work for Gender Equality: What Does It Look Like? How Do We Get There?", ILO Working Paper.

Ritchie, Hannah, Pablo Rosado, and Max Roser. 2020. "Emissions by Sector: Where Do Global Greenhouse Gases Come From?", available at: <https://ourworldindata.org/emissions-by-sector>.

Ritchie, Hannah. 2023. "Global Inequalities in CO2 Emissions", available at: <https://ourworldindata.org/inequality-co2>.

Robalino, David, and Eléonore D'Achon. 2023. Improving the Impact of Public Policies and Budgets on Employment Outcomes: Guide for the Review of Employment-Related Public Expenditures and Application to Six Pilot Countries. ILO.

S&P Global Mobility. 2022. "CY 2022 Vehicle Registration Data".

Sakamoto, Akiko, and Johnny Sung (eds). 2018. Skills and the Future of Work: Strategies for Inclusive Growth in Asia and the Pacific. ILO.

Schalatek, Liane. 2022. "Género y financiamiento para el clima", Heinrich Böll Stiftung Climate Funds Update.

Schwarzer, Helmut, Clara van Panhuys, and Katharina Diekmann. 2016. "Protecting People and the Environment: Lessons Learnt from Brazil's Bolsa Verde, China, Costa Rica, Ecuador, Mexico, South Africa and 56 Other Experiences", ILO Extension of Social Security Working Paper No. 54.

Senegal, Ministry of Environment and Sustainable Development. 2022. Stratégie Genre de l'Environnement et du Développement Durable.

Senegal, Ministry of Women, Family and Children. 2016. Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité de genre 2016–2026.

Serrano, Melisa R., and Verna Dinah Q. Viajar. 2022. Transformative Strategies Towards Gender Equality in Trade Unions: A Handbook. FES.

South Africa, Presidential Climate Commission. 2022. A Framework for a Just Transition in South Africa.

Spain, Government of Spain. 2020. Just Transition Strategy, available at https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/ministerio/planes-estrategias/transicion-justa/Just%20Transition%20Strategy_ENG.pdf.

Tirivayi, Nyasha, Marco Knowles, and Benjamin Davis. 2016. "The interaction between social protection and agriculture: A review of evidence". *Global Food Security*, 10, 52–62.

UN (United Nations). 2015. Paris Agreement.

———. n.d. "What Is Climate Change?", available at: <https://www.un.org/en/climatechange/what-is-climate-change>.

UN (United Nations), Human Rights Council. 2019. Analytical Study on Gender-Responsive Climate Action for the Full and Effective Enjoyment of the Rights of Women, A/HRC/41/26.

UN Women. 2009. "Women, Gender Equality and Climate Change", UN WomenWatch Fact Sheet.

———. 2021. Gender in Climate Action Training Pack: A Resource for Practitioners.

UN Women and ILO. 2021a. "How to Assess Fiscal Stimulus Packages from a Gender Equality Perspective", Policy Tool, March.

———. 2021b. "Assessing the Gendered Employment Impacts of COVID-19 and Supporting a Gender-Responsive Recovery: A Country Policy Tool", Policy Tool, March.

UN Women and UNIDO (United Nations Industrial Development Organization). 2023. Gender Equality in the Sustainable Energy Transition.

UNDCC (United Nations Convention to Combat Desertification). 2021. "Gender and Land Restoration", Global Land Outlook Working Paper.

UNDP (United Nations Development Programme). 2010. Women's Green Business Initiative: Turning Climate Change Challenges into Economic Opportunities for Women.

———. 2017. Gender and REDD+.

———. 2021. "Press Release on Empowered Women: Meet the Women Training to Become Clean Energy Entrepreneurs in Peru", 8 March 2021.

———. 2022. «Inclusion of Informal Waste Workers (IWWs) in the Transition to Sustainable Waste Management", UNDP Issue Brief, June.

———. 2023a. Gender-Responsive Climate Change Actions in Africa.

———. 2023b. "The Climate Dictionary: an Everyday Guide to Climate Change". UNDP Climate Promise Blog, 2 February.

UNEP (United Nations Environment Programme). 2018. Annual Report 2018: Putting the Environment at the Heart of People's Lives.

———. 2019. Gender and Waste Nexus: Experiences from Bhutan, Mongolia and Nepal.

UNEP (United Nations Environment Programme) and IETC (International Environmental Technology Centre). 2022. "The Role and Experience of Women in E-waste Management"

UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). 2019. "Gender-Responsive STEM Education: Empowering Girls and Women for the Jobs of Today and Tomorrow", Education 2030 Brief.

UNFCCC (United Nations Framework Convention on Climate Change). 2021. Net Zero Financing Roadmaps, Key Messages.

———. 2022a. Nationally Determined Contributions under the Paris Agreement: Synthesis Report by the Secretariat.

———. 2022b. Dimensions and Examples of the Gender-Differentiated Impacts of Climate Change, the Role of Women as Agents of Change and Opportunities for Women, FCCC/SBI/2022/7.

———. 2023a. Implementation of Just Transition and Economic Diversification Strategies: A Compilation of Best Practices from Different Countries.

———. 2023b. Women Engage for a Common Future (WECF).

———. 2023c. Nationally Determined Contributions under the Paris Agreement: Synthesis Report by the Secretariat, FCCC/PA/CMA/2023/12.

———. 2023d. Gender Composition: Report by the Secretariat, FCCC/CP/2023/4.

Ventures Africa, n.d. "What is the significance of women owning lands in Sierra Leone", available at <https://venturesafrica.com/what-is-the-significance-of-women-owning-lands-in-sierra-leone/#:~:text=Sierra%20Leone%20is%20the%20latest,women's%20empowerment%20bill%20into%20law.>

WECAN (Women's Earth and Climate Action Network) International. 2023. Prioritizing Care Work Can Unlock a Just Transition for All.

WECF (Women Engage for a Common Future). n.d. "WECF", available at: <https://www.wecf.org/>.

WEDO (Women's Environment and Development Organization). 2016. Gender and Climate Change: Analysis of Intended Nationally Determined Contributions (INDCs).

WHO (World Health Organization). n.d. "Climate Change", available at: https://www.who.int/health-topics/climate-change#tab=tab_1.

Women and Gender Constituency. 2021. Gender Just Climate Solutions, 6th edition.

Women's Budget Group and Wen. 2022. A Green and Caring Economy: Final Report.

Womankind Worldwide. 2019. "Intersectionality 101: What Is It and Why Is It Important?". Womankind Worldwide News, 24 November 2019.

WOCAN (Women Organizing for Change in Agriculture and Natural Resource Management). n.d. "The W+ Standard", available at: <https://www.wocan.org/learning/the-wplus-standard/>.

World Bank. 2004. Sustaining Forests: A Development Strategy.

———. 2015. “Index-Insurance: Protective Women Farmers against Weather Risk”, available at: <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2015/03/06/index-insurance-protecting-women-farmers-against-weather-risk>.

———. 2019a. Reducing Deforestation and Forest Degradation with a Focus on Women.

———. 2019b. Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform.

———. 2019c. Costa Rica: Gender Action Plan of the National REDD+ Strategy.

———. 2021. Climate Smart Agriculture.

———. 2022. Just Transition for All: A Feminist Approach for the Coal Sector.

———. 2023. Women, Business and the Law 2023.

———. n.d. “Employment in Agriculture, Female (% of Female Employment)”, World Development Indicators database, available at: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.FE.ZS>.

World Bank, FAO (Food and Agriculture Organization) and IFAD (International Fund for Agricultural Development). 2015. Gender in Climate-Smart Agriculture.

Zimbabwe, Government of Zimbabwe. 2021. Zimbabwe Revised Nationally Determined Contribution.

With funding from the



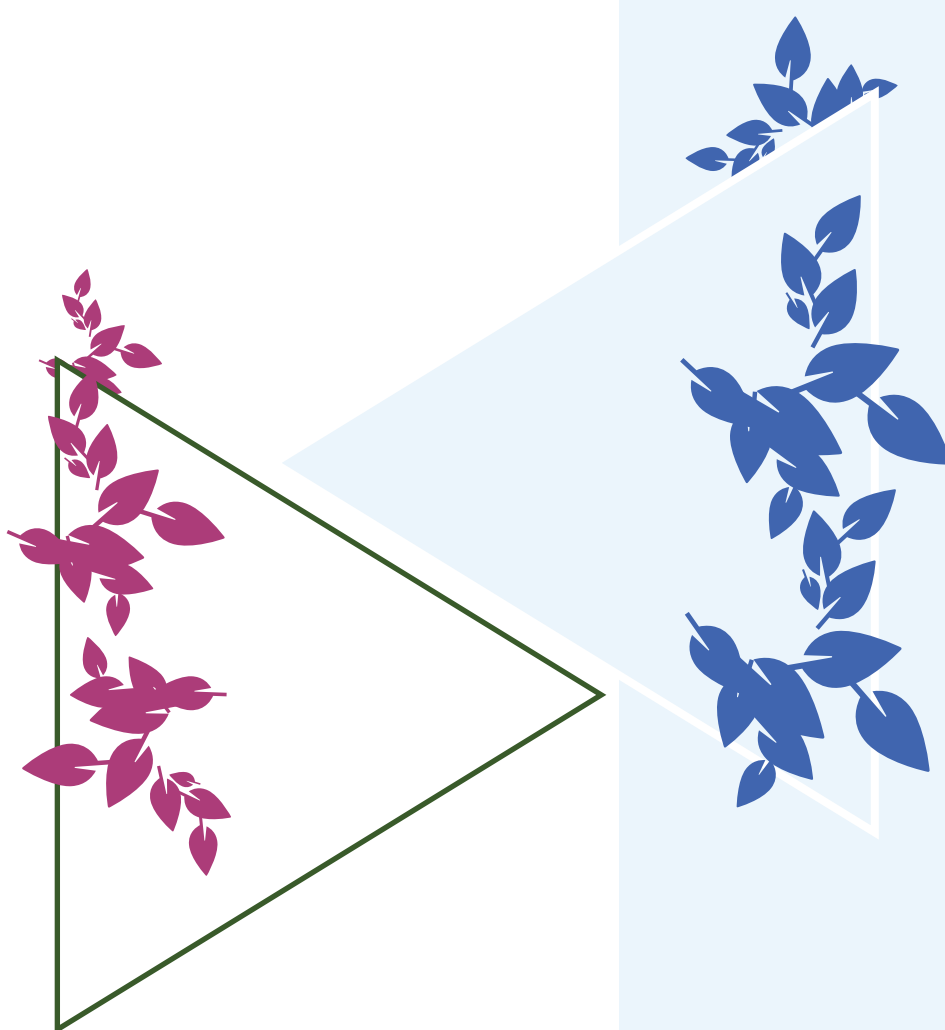
Federal Ministry
for Economic Cooperation
and Development



Sweden
Sverige

**Advancing social justice,
promoting decent work**

The International Labour Organization is the United Nations agency for the world of work. We bring together governments, employers and workers to drive a human-centred approach to the future of work through employment creation, rights at work, social protection and social dialogue.



ilo.org

International Labour Organization
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland