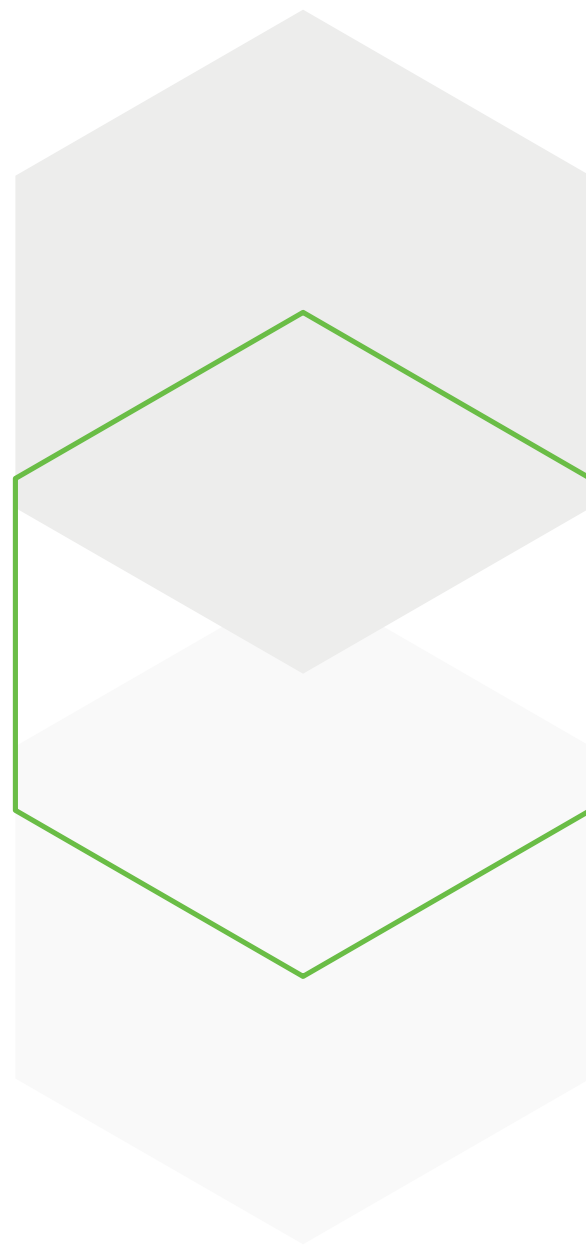
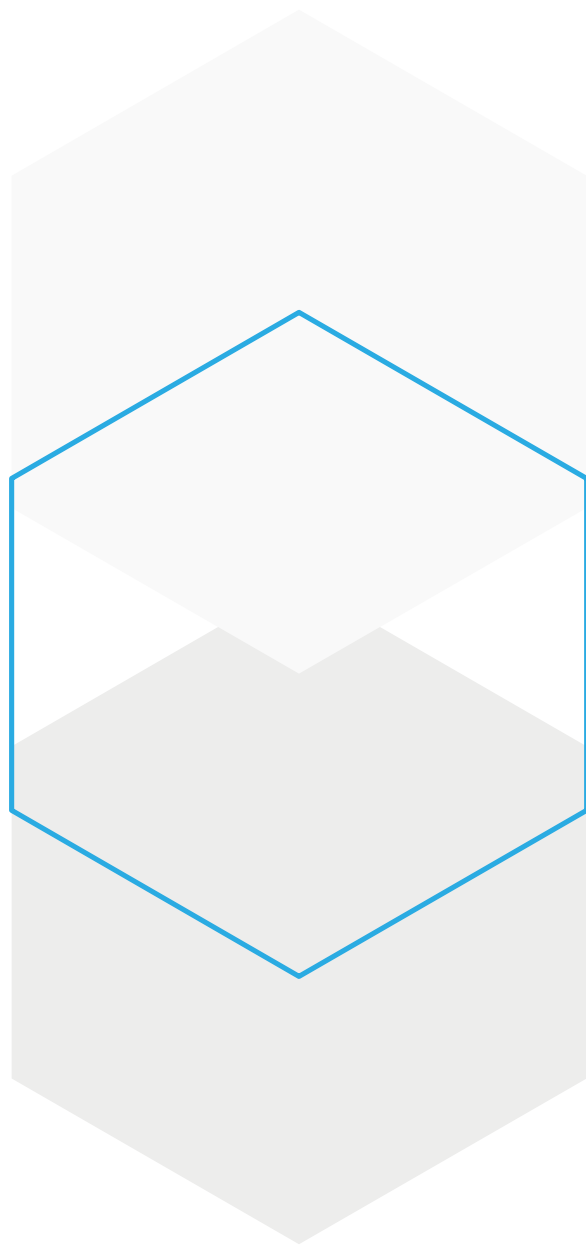




دليل
تعميم مراعاة
المنظور الجنساني
في تنفيذ
بروتوكول مونتريال





المصدر المقترح

برنامج الأمم المتحدة للبيئة (2024). دليل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ بروتوكول مونتريال. نيروبي.

يجوز استنساخ هذا المنشور كليًا أو جزئيًا وبأي شكل من الأشكال للخدمات التعليمية أو غير الربحية دون إذن خاص من صاحب حقوق الطبع والنشر، شريطة تقديم إقرار بالمصدر. وسيكون برنامج الأمم المتحدة للبيئة ممتنًا لو تلقى نسخة من أي منشور يستخدم هذا المنشور كمصدر.

لا يجوز استخدام هذا المنشور لإعادة البيع أو لأي غرض تجاري آخر على الإطلاق دون إذن كتابي مسبق من برنامج الأمم المتحدة للبيئة. يجب توجيه طلبات الحصول على هذا الإذن، مع بيان الغرض من إعادة الاستخدام ونطاقه إلى unep.communication-director@un.org.

إخلاء المسؤولية

ليس في التسميات المستخدمة في هذا المنشور، ولا في طريقة عرض مادته ما يتضمن التعبير عن أي رأي كان للأمانة العامة للأمم المتحدة بشأن المركز القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين تخومها أو حدودها.

لا يعني ذكر شركة تجارية أو منتج تجاري في هذه الوثيقة تأييد برنامج الأمم المتحدة للبيئة أو المؤلفين. لا يُسمح باستخدام المعلومات من هذا المستند للدعاية أو الإعلان. يتم استخدام أسماء العلامات التجارية ورموزها بطريقة تحريرية دون نية انتهاك قوانين العلامات التجارية أو حقوق الطبع والنشر.

والآراء الواردة في هذا المنشور تعبر عن آراء المؤلفين ولا تعبر بالضرورة عن آراء برنامج الأمم المتحدة للبيئة. ونأسف لأية أخطاء أو حالات سهو ربما ارتكبت عن غير قصد.

© الخرائط والصور والرسوم التوضيحية كما هو محدد



شكر وتقدير

تم تطوير هذا الدليل من قبل برنامج الأمم المتحدة للبيئة (UNEP)، شعبة القانون، برنامج عمل الأوزون في إطار الصندوق متعدد الأطراف لتنفيذ بروتوكول مونتريال. تم بحث هذا الدليل وكتابته من السيدة سوما دوتا، مع مدخلات إضافية من برنامج عمل الأوزون التابع لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. تم تصميم هذا الدليل من السيدة دومينيك ريبوس.

تم إدارة المشروع من:

السيدة إليسا ريم، مسؤولة إدارة البرامج، برنامج عمل الأوزون التابع لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ
السيدة آن ماريا ك. فينر، مسؤولة المعلومات، برنامج عمل الأوزون، المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
السيدة نانون إيساراتانغكول، مستشارة الاتصالات والتوعية
إعداد النسخة العربية:

السيدة هاله عطية، مساعدة تنفيذ برامج، برنامج عمل الأوزون التابع لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، المكتب الإقليمي لغرب آسيا

السيد خالد كلال، المنسق الإقليمي، برنامج عمل الأوزون التابع لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، المكتب الإقليمي لغرب آسيا
تم الإشراف على المشروع من:

السيد جيمس كيرلين، رئيس برنامج عمل الأوزون التابع لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة

يعرب برنامج عمل الأوزون التابع لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة عن امتنانه لتعاون المراجعين والمساهمين التاليين:

بوتان

- السيدة كونزانغ، رئيسة الخدمات القانونية، أمانة اللجنة الوطنية للبيئة
- السيد رينزين كونزانغ، المسؤول القانوني، اللجنة الوطنية للبيئة

الجمهورية الإسلامية الإيرانية

- الدكتور إبراهيم حاجي زاده، مدير وحدة حماية طبقة الأوزون، ومدير المشروع الوطني، إدارة البيئة
- السيد مهدي بخشي زاده، مسؤول الأوزون، وحدة الأوزون الوطنية
- السيدة مريم مرزاي، رئيسة شركة كيدز

سريلانكا

- السيد أ و م ريفا ودود، المدير (السابق)، إدارة الموارد والمكلف بمهام وحدة الأوزون الوطنية، وزارة البيئة
- السيدة موديك تيلاكاراتنا، المديرية المساعدة، إدارة الموارد الجوية ووحدة الأوزون الوطنية، وزارة تنمية المهاوي والبيئة
- السيدة ساراتانجالي مانوهاران، نائبة المدير، إدارة الموارد الجوية ووحدة الأوزون الوطنية، وزارة البيئة
- السيد شاندر بريماسيري، مسؤول التدريب، وحدة الأوزون الوطنية

كمبوديا

- السيد باك سوخارافوث، نائب المدير العام، الإدارة العامة لحماية البيئة، وزارة البيئة

الفلبين

- المهندس/ فيزميندا أ. أوسوريو، المدير المساعد، مكتب الإدارة البيئية، إدارة البيئة والموارد الطبيعية
- السيد أونوفري ب. إسكوتا، مكتب الأوزون، مكتب الإدارة البيئية، إدارة البيئة والموارد الطبيعية
- السيد ديف مابازا، مسؤول التخطيط والرصد، مكتب الأوزون، مكتب الإدارة البيئية، إدارة البيئة والموارد الطبيعية

ساموا

- السيدة توماو هيروننا نيرو، مسؤولة الأوزون الرئيسية، قسم الأوزون، شعبة الأرصاد الجوية، وزارة الموارد الطبيعية والبيئة
- السيد فالافيلاف تولابابا، مسؤول الأوزون، وحدة الأوزون الوطنية، شعبة الأرصاد الجوية، مولينو

بالاو

- السيدة فرانثيسكا سونغينو، مسؤولة المواد المستنفدة للأوزون، مجلس حماية الجودة البيئية

تشيلي

- السيدة لورينا ألكركون رييس، مستشارة وحدة الأوزون، قسم تغير المناخ، وزارة البيئة الحكومية

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)

- السيدة كوه مياوي، مستشارة الشؤون الجنسانية، بانكوك
- السيدة مانيشا سانغاني، أخصائية برامج، وحدة بروتوكول مونتريال/المواد الكيميائية والطبيعة والمناخ والطاقة، مكتب دعم السياسات والبرامج
- السيدة سرياني بيريرا، أخصائية الشؤون الجنسانية
- السيدة بيمالي أميرسيكري، أخصائية الشؤون الجنسانية، سريلانكا
- السيدة مونيكا غابا كاباديا، مركز تنسيق الشؤون الجنسانية، بروتوكول مونتريال

اليونيدو

- السيدة بتينا شريك، مسؤولة الشؤون الجنسانية (بالتناوب)، مكتب المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
- السيدة فاليريا أرويا، شعبة بروتوكول مونتريال، إدارة البيئة

البنك الدولي

- السيدة أنجيلا أرمسترونغ، مديرة البرنامج
- السيدة ماري إلين فول، أخصائية بيئية أولى
- السيد ثاناغات جونشايا، مهندس بيئي أول

هيئة الأمم المتحدة للمرأة

- السيدة أئينا دينيس غالوا، المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ
- السيدة ماريا هولتسبرغ، المستشارة الإقليمية للشؤون الإنسانية والحد من مخاطر الكوارث، المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ

برنامج الأمم المتحدة للبيئة

- السيد شاونغ هو، (سابقًا) كبير المنسقين الإقليميين لبروتوكول مونتريال، برنامج عمل الأوزون، المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ
- السيدة سونيا فاغري، مسؤولة إدارة البرامج، برنامج عمل الأوزون، باريس
- السيد روبرتو دي خيسوس، مساعد برامج، برنامج عمل الأوزون، باريس
- السيدة دونالدين تشارلز، المنسقة الإقليمية لبروتوكول مونتريال، برنامج عمل الأوزون، المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
- السيد أندريا أوسي بيريتا، مسؤول إدارة البرامج، برنامج عمل الأوزون، المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ
- السيدة فيكا روجرز، مسؤولة إدارة البرامج، برنامج عمل الأوزون، المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ
- السيدة شاروان تنتوكاسيري، مساعدة برامج، برنامج عمل الأوزون بالمكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ
- السيدة باتشارين أودومبورنويرات، مساعدة إدارية، برنامج عمل الأوزون، المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ
- السيد بيبات بوويراسوبونغ، مسؤول إدارة البرامج، برنامج عمل الأوزون التابع لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ
- السيدة يانيليت رويز، مساعدة المشروع والمساعد الإداري لبرنامج مساعدة الامتثال لبروتوكول مونتريال
- السيد ريمون براندس، مسؤول إدارة البرامج (الشؤون الجنسانية)، وحدة الشؤون الجنسانية والضمانات، شعبة السياسات والبرامج
- السيدة بافلين ميبلي، مسؤولة الشؤون الجنسانية المعاونة، وحدة الشؤون الجنسانية والضمانات، شعبة السياسات والبرامج
- السيد ستيفن تنغو، مساعد برامج، شعبة القانون
- السيدة أماندا لورنس – براون، محررة، شعبة الاتصالات

التسميات المختصرة

الشركات الصغيرة والمتوسطة	SME	برنامج المساعدة على الامتثال (برنامج عمل الأوزون)	CAP
مسؤول الأوزون الوطني	NOO	أوروبا ووسط آسيا	ECA
وحدة الأوزون الوطنية	NOU	معامل الاحتباس الحراري	GWP
المواد المستنفدة للأوزون	ODS	مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية	HCFC
البلدان الجزرية في منطقة المحيط الهادئ	PICs	مركبات الكربون الهيدروفلورية	HFC
التبريد وتكييف الهواء	RAC	خطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية	HPMP
المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	ROLAC	الوكالة المنفذة	IA
أهداف التنمية المستدامة	SDG	منظمة العمل الدولية	ILO
العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات	STEM	التعزيز المؤسسي (المشاريع)	IS
التعليم والتدريب الفني والمهني	TVET	الاتحاد العالمي لحفظ الطبيعة	IUCN
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	UNEP	خطة التنفيذ لمركبات الكربون الهيدروفلورية بموجب تعديل كيغالي	KIP
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	UNDP	الرصد والإبلاغ والتحقق والتقييم	MRVE
اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ	UNFCCC	الاتفاقيات البيئية متعددة الأطراف	MEA
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)	UNIDO	الصندوق متعدد الأطراف لتنفيذ بروتوكول مونتريال	MLF



المحتويات

iv	شكر وتقدير
x	تمهيد
12	1. مقدمة
14	1.1 نظرة عامة على دليل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ بروتوكول مونتريال
15	1.2 استعراض الدليل
16	1.3 لمن هذا الدليل؟
17	2. الالتزام بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تنفيذ بروتوكول مونتريال
17	2.1 المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة: السياق العالمي
19	2.2 بروتوكول مونتريال والمساواة بين الجنسين وأهداف التنمية المستدامة
20	2.3 الإطار المفاهيمي والتعاريف
21	2.4 مفهوم تعميم مراعاة المنظور الجنساني
24	2.5 السياسة التشغيلية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المشاريع التي يدعمها الصندوق متعدد الأطراف
25	2.6 التزام برنامج الأمم المتحدة للبيئة بتعزيز المساواة بين الجنسين من خلال بروتوكول مونتريال
26	3. القضايا الجنسانية وبروتوكول مونتريال
27	3.1 من المعروف أن التعرض للأشعة فوق البنفسجية يؤثر على الرجال والنساء بشكل مختلف
28	3.2 النساء ممثلات تمثيلاً ناقصاً بشكل واضح في قطاعي التبريد وتكييف الهواء، لا سيما في المجالات التقنية
30	3.3 نظرًا لوجود عدد قليل من النساء في المجالات التقنية في قطاع التبريد وتكييف الهواء، فإن الأعداد التي تحضر التدريبات الفنية، التي يتم إجراؤها كجزء من المشاريع التي يدعمها الصندوق متعدد الأطراف، لا تزال صغيرة
31	3.4 في جميع أنحاء العالم، تواجه النساء حواجز هيكلية ومجتمعية للدخول والاستمرار في المجالات التقنية
32	3.5 لا يُنظر للنساء على أنهن صانعات قرار فيما يخص أجهزة التبريد بالمنزل
33	3.6 يختلف الوعي والفهم لقضايا النوع الاجتماعي في بروتوكول مونتريال اختلافًا كبيرًا بين وحدات الأوزون الوطنية والأطراف المعنية الوطنية الأخرى
34	3.7 تتزايد مشاركة المرأة في تنفيذ بروتوكول مونتريال
36	3.8 بدأت وحدات الأوزون الوطنية في تضمين منظور المساواة بين الجنسين في وثائق المشروع، ولكن يحتاج هذا إلى مزيد من التعزيز

39	4 . نقاط الدخول لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ بروتوكول مونتريال: التدخلات البرامجية
41	4.1 التدخلات المؤسسية البرامجية نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال أنشطة بروتوكول مونتريال
42	4.1.1 النتيجة الأولى: زيادة الفرص المتاحة للنساء في القوى العاملة في مجال التبريد وتكييف الهواء كموظفات وقادة
54	4.1.2 النتيجة الثانية: تعزيز فهم تعميم مراعاة المنظور الجنساني والالتزام به بين الأطراف المعنية المشاركة في تنفيذ البروتوكول
57	4.1.3 النتيجة الثالثة: زيادة الوعي وتبادل المعلومات بين المستخدمين النهائيين من النساء لأجهزة التبريد والتكييف
61	4.1.4 النتيجة الرابعة: تعزيز الاهتمام والمهارات بين الفتيات لدخول قطاع التبريد وتكييف الهواء
66	5 . التدابير المؤسسية لتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني
66	5.1 تعزيز القدرات المؤسسية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني
66	فريق تعميم مراعاة المنظور الجنساني
67	التوظيف
67	بناء القدرات في مجال النوع الاجتماعي
67	الموازنة بين العمل والحياة
68	5.2 الإجراءات التشغيلية ضمن مشاريع وأنشطة بروتوكول مونتريال
74	6 . تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ بروتوكول مونتريال في سريلانكا وشميلي: أمثلة على الممارسات الجيدة
74	6.1 تشيلي
74	6.1.1 الخلفية
75	6.1.2 نتائج التحليل الجنساني لقطاع التبريد وتكييف الهواء وتخطيط العمل
76	6.1.3 التدابير المدمجة في المرحلة الثانية لخطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية لتعزيز الأبعاد الجنسانية
77	6.2 سريلانكا
77	6.2.1 الخلفية
78	6.2.2 نتائج التحليل الجنساني لقطاع التبريد وتكييف الهواء وتخطيط العمل
79	6.2.3 التدابير المدمجة في المرحلة الثانية لخطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية لتعزيز الأبعاد الجنسانية
80	7 . الاستنتاجات
81	المرفق 1. المراجع
83	المرفق 2. المراجع الإضافية

قام برنامج عمل الأوزون، بالتشاور مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة وخبير في الشؤون الجنسانية، بوضع دليل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ بروتوكول مونتريال للنهوض بجدول أعمال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال تنفيذ أنشطة بروتوكول مونتريال. تم تصميم الدليل لمساعدة موظفي الأوزون الوطنيين في معالجة قضايا الشؤون الجنسانية من خلال عملهم وعملياتهم اليومية.

ليس المقصود من هذا المنشور أن يكون مفيداً أو شاملاً. بل يقدم أفكاراً وإرشادات وأمثلة بهدف إعطاء القارئ فكرة عما قد يكون ممكناً. والأمر متروك لمسؤول الأوزون الوطني ليقرر نوع الإجراءات الأنسب لبلده بالنظر إلى سياقه الوطني الخاص. ويأمل برنامج عمل الأوزون التابع لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة أن يكون هذا المنشور جذاباً للقراءة ويلهم القارئ لاتخاذ إجراءات بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني. لا يوجد إجراء صغير وغير مهم – تذكر أن الرحلة الطويلة تبدأ باتخاذ الخطوة الأولى.

جيمس كيرلين
رئيس برنامج عمل الأوزون

يُعدّ تمكين المرأة وتعزيز المساواة بين الجنسين أمراً بالغ الأهمية لتحقيق التنمية المستدامة على النحو المنصوص عليه في الهدف 5 من أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة. وتُعدّ المشاركة والمساهمة الكاملتين للمرأة أمراً حيويًا لضمان مجتمعات صحية ومنتجة ومنصفة ولتحقيق النمو الاقتصادي. وستلعب الأطراف في بروتوكول مونتريال والصندوق متعدد الأطراف دورًا هامًا في تحويل هذا التطلع إلى واقع ملموس من خلال التطبيق المنهجي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملهم الجاري. ويدعم برنامج الأمم المتحدة للبيئة والصندوق متعدد الأطراف هذه الجهود من خلال سياسات مخصصة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والإجراءات المرتبطة بها.

يوفر تنفيذ بروتوكول مونتريال فرصًا لا تعد ولا تحصى لتعزيز المساواة بين الجنسين. يمكن تغيير التمثيل الناقص للمرأة على مدار التاريخ في كل من قطاع الجمارك والتبريد وتكييف الهواء. يمكن تشجيع النساء ومساعدتهن على المشاركة في أنشطة بروتوكول مونتريال. يمكن تقديم نماذج يحتذى بها لإلهام النساء والفتيات، ويمكن تحفيز الشابات ومساعدتهن على الدخول في المهن المتعلقة ببروتوكول مونتريال. يمكن تشجيع العاملات الحاليات على متابعة التطور الوظيفي وبناء القدرات في قطاع التبريد وتكييف الهواء وتولي القيادة في عمليات البرمجة البيئية وصنع القرار والحوكمة.

وضع برنامج عمل الأوزون التابع لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، باعتباره أحد الوكالات المنفذة للصندوق متعدد الأطراف، خطته الداخلية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني التي تحدد مساراتاً لإضفاء الطابع المؤسسي على القضايا الجنسانية وتعميمها بشكل منهجي في عمله وعملياته. ويشمل ذلك وضع أهداف ومؤشرات تراعي الفوارق بين الجنسين، وتخصيص الموارد المالية والبشرية لتعكس الاحتياجات المحددة للنساء والرجال، وتقديم التدريب وحلقات العمل، وتعيين أشخاص مكرسين لتقديم المشورة بشأن المساواة بين الجنسين في السياسات البيئية. يتضمن جزء من خطة عمل الأوزون تطوير وتعميم المنشورات التي تدعم موظفي الأوزون الوطنيين في معالجة قضية النوع الاجتماعي في عملهم.



1. مقدمة

على الرغم من الجهود المبذولة، لا تزال أدوار المرأة في قطاع التبريد وتكييف الهواء ممثلة تمثيلاً ناقصاً، لا سيما في المجال التقني. وفي الوقت نفسه، هناك حاجة إلى تعزيز جمع المعلومات ذات الصلة بالنوع الاجتماعي والإبلاغ عنها في إطار مشاريع وأنشطة الصندوق متعدد الأطراف.

برنامج الأمم المتحدة للبيئة هو واحد من الوكالات المنفذة الأربعة (IA) في إطار الصندوق متعدد الأطراف لتنفيذ بروتوكول مونتريال. بموجب برنامج عمل الأوزون التابع لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، يساعد برنامج مساعدة الامتثال وحدات الأوزون الوطنية لتمكين الامتثال الوطني لبروتوكول مونتريال وتعديلاته. ويكون إنشاء وحدات الأوزون داخل حكومات كل بلد نظرًا لأن تنفيذ بروتوكول مونتريال هو في النهاية مسؤولية الحكومات الوطنية. إن وحدات الأوزون الوطنية مسؤولة عن تنفيذ مشاريع التعزيز المؤسسي (IS)، وخطط إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية (HPMPs)، وخطط التنفيذ لمركبات الكربون الهيدروفلورية بموجب تعديل كيغالي (KIPs)، ومشاريع التحويل وغيرها من الأنشطة التمكينية. تنتظم وحدات الأوزون الوطنية في عشر شبكات إقليمية أو تحت إقليمية، والتي تشكل العمود الفقري لشبكة الأوزون العالمية، وهي آلية لبناء القدرات للصندوق متعدد الأطراف. يعمل برنامج الأوزون التابع لشعبة القانون، كون برنامج الأمم المتحدة للبيئة وكالة منفذة للصندوق متعدد الأطراف، على تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني بما يتماشى مع السياسة العامة للأمم المتحدة، ويطبق على وجه التحديد سياسة واستراتيجية برنامج الأمم المتحدة للبيئة بشأن المساواة بين الجنسين والبيئة، والسياسة التشغيلية للصندوق متعدد الأطراف بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني من أجل التنمية على المشاريع التي يدعمها الصندوق متعدد الأطراف.

يتماشى تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ بروتوكول مونتريال بشأن المواد المستنفدة لطبقة الأوزون (بروتوكول مونتريال، وهو معاهدة دولية تم توقيعها واعتمادها في عام 1987) مع خطة التنمية المستدامة لعام 2030 التي تعترف بوضوح بالصلة بين حماية البيئة والمساواة بين الجنسين، وولاية الأمم المتحدة المتمثلة في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ينص هدف التنمية المستدامة رقم 5 على أن "المساواة بين الجنسين ليست حقًا أساسيًا من حقوق الإنسان فحسب، بل أساس ضروري لعالم سلمي ومزدهر ومستدام. لذلك فإن توفير فرص متساوية للنساء والفتيات في الحصول على التعليم والرعاية الصحية والعمل اللائق والتمثيل في عمليات صنع القرار السياسي والاقتصادي من شأنه أن يدعم الاقتصادات المستدامة ويفيد المجتمعات والإنسانية بشكل عام."

يساهم تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات بشكل حاسم في تسريع عملية التنمية المستدامة التي يسترشد بها بروتوكول مونتريال. ينظم بروتوكول مونتريال، باعتباره أحد الاتفاقات البيئية متعددة الأطراف التاريخية، إنتاج واستهلاك 114 مادة كيميائية من صنع الإنسان، بما في ذلك التخلص التدريجي من المواد المستنفدة للأوزون والتخفيض التدريجي من مركبات الكربون الهيدروفلورية، بطريقة تدريجية مع جداول زمنية مختلفة للبلدان المتقدمة والبلدان النامية (التي يشار إليها باسم "البلدان العاملة بموجب المادة 5"). بموجب هذه المعاهدة، تتحمل جميع الأطراف مسؤوليات محددة عن المواد الخاضعة للرقابة بما في ذلك تلك المتعلقة بجداول التخلص/التخفيض التدريجي، ومراقبة التجارة مع غير الأطراف، والإبلاغ السنوي عن البيانات، وتنفيذ أنظمة الترخيص الوطنية لمراقبة الواردات والصادرات.

في نهاية عام 2019، وافقت اللجنة التنفيذية للصندوق متعدد الأطراف لتنفيذ بروتوكول مونتريال على سياستها التشغيلية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني وأكدت أهمية تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المشاريع التي يدعمها الصندوق متعدد الأطراف. وتُطبق السياسة الجنسانية للأمم المتحدة، بما في ذلك سياسة برنامج الأمم المتحدة للبيئة، والسياسة التشغيلية للصندوق متعدد الأطراف على المشاريع والاجتماعات والأنشطة.



03



1.1 نظرة عامة على دليل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ بروتوكول مونتريال

يوفر تنفيذ بروتوكول مونتريال فرصًا للمساواة بين الجنسين بعدة طرق، على سبيل المثال، من خلال تشجيع النساء على ممارسة المهن في قطاع التبريد وتكييف الهواء وتشجيعهن على تولي أدوار قيادية في عمليات الحوكمة البيئية، مما يساهم في المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات (الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة، المقصدان 5.1 و5.5)



© Maelinta Linea, Solomon Islands

المساواة بين الجنسين

المقصد 5.1

القضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء والفتيات في كل مكان

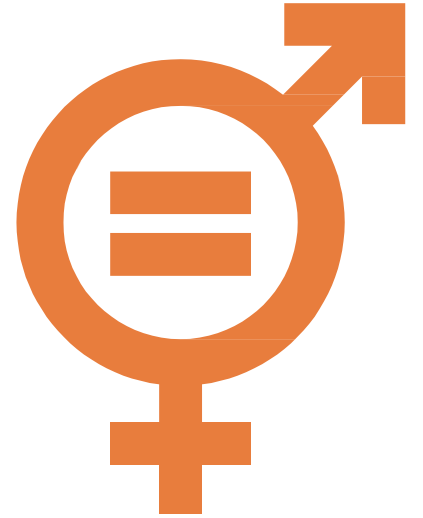
المقصد 5.5

كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة

الشكل 1. الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة: المساواة بين الجنسين

تم وضع دليل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ بروتوكول مونتريال (المشار إليه فيما يلي باسم الدليل) للمساعدة في النهوض بجدول أعمال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إطار تنفيذ بروتوكول مونتريال عن طريق وحدات الأوزون الوطنية والأطراف الوطنية المعنية بتعميم مراعاة القضايا الجنسانية في أعمالهم وعملياتهم اليومية. يحدد الدليل القضايا والتحديات الحالية في تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال أنشطة بروتوكول مونتريال، ويحدد فرص تعميم مراعاة المنظور الجنساني في إطار تنفيذ بروتوكول مونتريال إلى جانب الأمثلة والممارسات الجيدة من مختلف البلدان.

تم تطوير الدليل من خلال عملية تسلسلية تضمنت مراجعة للوثائق المتعلقة بالصندوق متعدد الأطراف (على المستويين العالمي والقطري)، بما في ذلك مقترحات مشاريع مختارة من الصندوق متعدد الأطراف، وبرامج العمل والتقارير المرحلية، وتقارير التقييم والوثائق ذات الصلة، والتشاور مع وحدات الأوزون الوطنية المختارة والوكالات المنفذة الأربع، واستبان يغطي 29 وحدة أوزون وطنية أسفر عن مزيد من المعلومات حول الإنجازات والتحديات المتعلقة بالنوع الاجتماعي.



1.2 استعراض عبر الدليل

الفصل الأول

مقدمة

الفصل الثاني

الالتزام بالمساواة بين الجنسين في بروتوكول مونتريال

الفصل الثالث

القضايا الجنسانية وبروتوكول مونتريال

الفصل الرابع

نقاط الدخول لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ بروتوكول مونتريال

الفصل الخامس

التدابير المؤسسية لتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني

الفصل السادس

تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تشيلي وشريلانكا في تنفيذ بروتوكول مونتريال

الفصل السابع

الاستنتاجات

الشكل 2. مخطط الدليل

يبدأ الدليل بنظرة عامة على السياق العالمي للمساواة بين الجنسين والمفاهيم الجنسانية والالتزام بها بموجب بروتوكول مونتريال. ويبي ذلك ملخص لأهمية القضايا الجنسانية في تنفيذ البروتوكول، وأمثلة على الإجراءات التي اتخذتها مختلف وحدات الأوزون الوطنية وحكوماتها والتحديات التي واجهتها أثناء القيام بذلك. بناءً على هذا التقييم، واستناداً إلى الممارسات الجيدة، يتم تقديم اقتراحات بشأن الإجراءات البرامجية (الخارجية) ونقاط الدخول المحتملة لتعزيز المساواة بين الجنسين من خلال أنشطة البروتوكول. وتكمل ذلك مجموعة من التدابير المؤسسية (الداخلية) المقترحة التي يمكن أن يتخذها برنامج الأمم المتحدة للبيئة لتعزيز عملياته وقدرته على معالجة قضايا المساواة بين الجنسين. يلي ذلك دراستا حالة لبلدين، هما تشيلي وشريلانكا، قاما بخطوات جيدة في هذا السياق.



1.3 لمن هذا الدليل؟

يهدف هذا الدليل إلى أن يكون وثيقة عملية لمساعدة موظفي وحدة الأوزون الوطنية ومسؤولي الجمارك والإنفاذ والأطراف المعنية في قطاع التبريد وتكييف الهواء ومؤسسات أو شركاء المشاريع الاستثمارية؛ للمساعدة في تحديد وسائل الوصول إلى تعميم القضايا الجنسانية في عملهم اليومي لتطوير الاستراتيجيات والسياسات والمشاريع والأنشطة المتعلقة بالامتثال، وإدارة تنفيذ اللوائح الوطنية، والإبلاغ عن البيانات والعمل مع المؤسسات الوطنية والدولية. وتشمل هذه الأنشطة المتعلقة بخطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية، ومشاريع التعزيز المؤسسي، وخطط التنفيذ لمركبات الكربون الهيدروفلورية بموجب تعديل كيغالي، ومشاريع التحويل الصناعي أو الاستثمار، وأنشطة التوعية العامة والاتصالات للتوعية، فضلاً عن تمكين العمل بشأن السياسات واللوائح المتعلقة بأهداف الامتثال للمواد المستنفدة للأوزون/مركبات الكربون الهيدروفلورية.



يهدف الدليل إلى زيادة وعي الأطراف المعنية الرئيسية، بما في ذلك:

- ١ الوزارات أو الإدارات الحكومية ذات الصلة مثل البيئة، والتجارة، والصناعة، والجمارك، والإنفاذ، ومكتب المعايير، والتعليم، والعمل، وشؤون المرأة
- ٢ الجامعات ومدارس التعليم والتدريب الفني والمهني والمؤسسات التعليمية الأخرى
- ٣ تجار وموردي المواد الكيميائية المستنفدة للأوزون/مركبات الكربون الهيدروفلورية مثل المستوردين والمصدرين والموزعين
- ٤ الشركات التي تستخدم المواد المستنفدة للأوزون/مركبات الكربون الهيدروفلورية مثل مستوردي ومصنعي ومعدات التبريد ومنتجات الرغوة وأنظمة تكييف الهواء
- ٥ فنيي التبريد وتكييف الهواء الذين يقدمون خدمات بشأن أنظمة التبريد وتكييف الهواء ويستخدمون المعدات التي تعتمد على المواد المستنفدة للأوزون/مركبات الكربون الهيدروفلورية
- ٦ المستخدمين النهائيين مثل أفراد المجتمع والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم والمباني التجارية والسكنية التي تستخدم فيها أنظمة تكييف الهواء الكبيرة
- ٧ الشركات التي توفر بدائل وخدمات المواد المستنفدة للأوزون/مركبات الكربون الهيدروفلورية، وكذلك المستخدمين النهائيين لبدائل المواد المستنفدة للأوزون/مركبات الكربون الهيدروفلورية



2. الالتزام بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تنفيذ بروتوكول مونتريال



2.1 المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة: السياق العالمي

لذلك، يتطلب تحقيق التنمية المستدامة الاعتراف بمساهمات النساء، اللواتي يشكلن نصف سكان العالم، وضمان مشاركتهن الهادفة في القرارات التي تؤثر على حياتهن ومجتمعاتهن، والفوائد العادلة لكل من النساء والرجال. ومن الأمور ذات الأهمية الخاصة لبروتوكول مونتريال تركيز خطة عام 2030 على الارتباط بين التحول إلى صافي الانبعاثات الصفري وتمكين المرأة، حيث يتم تسليط الضوء على تعميم مراعاة المنظور الجنساني باعتباره عنصرًا حاسمًا ومنهجيًا في تنفيذ البرنامج. يجب أن تتمتع النساء والفتيات بالمساواة في الوصول إلى التعليم الجيد والموارد الاقتصادية والمشاركة السياسية وكذلك تكافؤ الفرص مع الرجال والفتيات في العمل والقيادة وصنع القرار على جميع المستويات (الأمم المتحدة 2015).

تعد المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة شرطًا أساسيًا ومحركًا رئيسيًا للتنمية المستدامة. تؤكد خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام 2030 على أن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هدف في حد ذاته، وفي الوقت نفسه، يتقاطعان مع جميع أهداف التنمية المستدامة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة 2020). كما تنص الخطة على ما يلي: "...يجب على الأطراف النظر في ضرورات الانتقال العادل للقوى العاملة وخلق العمل اللائق والوظائف الجيدة..." (الأمم المتحدة [NU] 2015). يتمثل أحد المبادئ الأساسية لخطة عام 2030 في "عدم ترك أي شخص خلف الركب"، مما يعني أنه يتطلب تحويل الأنظمة عميقة الجذور — الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وهياكل الحوكمة ونماذج الأعمال على جميع المستويات، من المحلية إلى العالمية وأن التنمية يجب أن تفيد الجميع مع التركيز القوي على الفئات السكانية الضعيفة والمهمشة (إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة (UNDESA).



تم الالتزام بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق عالمي. تم اتخاذ العديد من القرارات الحكومية الدولية واعتماد عدد من السياسات والاستراتيجيات والبرامج. تبنت معظم البلدان ولايات سياسية صريحة، وأنشأت وزارات مخصصة أو منظمات حكومية وطنية أخرى مكلفة بمسؤولية تعزيز المساواة بين الجنسين، وسنت تشريعات لدعم حقوق المرأة والنهوض بحالة المرأة داخل حكوماتها ومجتمعها.

على الرغم من هذه الجهود، لا تزال التفاوتات بين الجنسين مستمرة. في معظم المجتمعات، لا تزال أوجه عدم المساواة بين الجنسين عميقة الجذور: تعاني النساء من عدم الوصول إلى العمل اللائق ويواجهن الفصل المهني وفجوات الأجور بين الجنسين. بعض الفجوات المستمرة هي كما يلي (هيئة الأمم المتحدة للمرأة 2022):

63%

معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة

تغيرت الفجوة بين الجنسين في المشاركة الاقتصادية قليلاً في السنوات العشرين الماضية. على الصعيد العالمي، يبلغ معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة (للنساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين 25 و54 عامًا) 63 في المائة مقارنة بـ 94 في المائة للرجال (هيئة الأمم المتحدة للمرأة 2018). في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، 50 في المائة فقط من النساء في سن العمل ناشطات اقتصاديًا، مقارنة بـ 84 في المائة من الرجال. تعمل حوالي 64 في المائة من النساء العاملات في المنطقة في العمالة غير الرسمية (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ [PACSE]). علاوة على ذلك، تكسب النساء 23 في المائة أقل من الرجال (هيئة الأمم المتحدة للمرأة 2018).

23.7%

نسبة المقاعد البرلمانية التي تشغلها النساء

في حين أن المزيد من النساء قد شغلن مناصب سياسية في السنوات الأخيرة، بما في ذلك استخدام الحصص الخاصة، إلا أنهن لا يزلن يشغلن 23.7 في المائة فقط من المقاعد البرلمانية، أي أقل بكثير من التكافؤ. الوضع ليس أفضل بكثير في القطاع الخاص، حيث تشغل النساء على مستوى العالم أقل من ثلث المناصب الإدارية العليا والمتوسطة.

49

دولة تفتقر إلى قوانين تحمي المرأة من العنف المنزلي

لا تزال العديد من البلدان لديها قوانين تمييزية ضد المرأة. لا تزال 49 دولة تفتقر إلى القوانين التي تحمي النساء من العنف المنزلي، في حين أن 39 دولة تمنع الحقوق المتساوية في الميراث للبنات والأبناء. لا يزال العنف القائم على النوع الاجتماعي أحد أكثر انتهاكات حقوق الإنسان انتشارًا في العالم اليوم.

2.6x

تقوم المرأة بالرعاية والعمل

المنزلي بدون أجر أكثر من الرجل

تؤدي النساء 2.6 ضعف الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي أكثر من الرجال. في حين أن الأسر والمجتمعات والاقتصادات تعتمد على هذا العمل، فإن ذلك يعني بالنسبة للنساء أرباحًا أقل ووقتًا أقل للمشاركة في الأنشطة غير المتعلقة بالعمل.



2.2 بروتوكول مونتريال والمساواة بين الجنسين وأهداف التنمية المستدامة



بالإضافة إلى استعادة طبقة الأوزون لحماية صحة الإنسان وسبل عيشه، فإن لدى بروتوكول مونتريال القدرة على تحقيق مكاسب اجتماعية أخرى مثل تخفيض انبعاثات غازات الدفيئة، والابتكار في الصناعة، وخلق فرص العمل، والاستخدام الأكثر كفاءة للطاقة، والمساهمة في المساواة بين الجنسين. يتم تسليط الضوء على بعض الروابط المحتملة بين البروتوكول ونتائج المساواة بين الجنسين في مختلف أهداف التنمية المستدامة في الشكل 3.



ضمان وجود أنماط استهلاك وإنتاج مستدامة

تعزيز كفاءة أنظمة التبريد والتدفئة المنزلية، التي تستخدم على نطاق واسع من قبل النساء.



ضمان حصول الجميع بتكلفة ميسورة على خدمات الطاقة الحديثة الموثوقة والمستدامة

تشجيع الاستثمارات في نظم التدفئة والتبريد؛ برامج استبدال الثلاجات المنزلية، التي تستخدم على نطاق واسع من قبل النساء.



تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات

ضمان المشاركة الفعالة للمرأة في الوظائف وفي المناصب القيادية في قطاع التبريد وتكييف الهواء.



ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار

يساهم في تقليل عدد الوفيات والأمراض الناجمة عن ترقق طبقة الأوزون، بما فيه أمراض العين (مثل إعتام عدسة العين)، وتدهور الجهاز المناعي، وشيخوخة الجلد المبكرة.



القضاء على الجوع، وتحقيق الأمن الغذائي، وتحسين التغذية، وتعزيز الزراعة المستدامة

تعزيز إنتاجية قطاع الزراعة، كونه قطاع يشرك النساء بأعداد كبيرة.

دعم قطاع التبريد لتمديد فترة صلاحية المنتجات الغذائية والسماح بانتقالها البعيد المدى.



القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان

دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة والكبيرة الحجم التي تملكها النساء وكذلك دعم الفتيات للانتقال إلى تكنولوجيات لا تستنفد طبقة الأوزون.

خلق فرص عمل للنساء والحفاظ عليها.

زيادة إنتاجية القطاعات الصناعية.

الشكل 3. المساهمة المحتملة لبروتوكول مونتريال في نتائج المساواة بين الجنسين في أهداف التنمية المستدامة

2.3 الإطار المفاهيمي والتعاريف

تعريفات "النوع الاجتماعي" و"الجنس" مختلفة.

يستخدم مصطلح "النوع الاجتماعي" لوصف الاختلافات المبنية اجتماعيًا بين النساء والرجال، بينما يستخدم مصطلح "الجنس" لوصف السمات البيولوجية العالمية للنساء والرجال. تتعلق "قضية النوع الاجتماعي" بكل من النوع الاجتماعي و/أو الجنس. مصطلحات "النوع الاجتماعي" و"النساء" ليست مرادفة.



استخدام المصطلحات بشكل صحيح

تحدد **معايير النوع الاجتماعي** المعايير المتوقعة حول كيفية تصرف النساء والرجال وسلوكهم. غالباً ما يتم استيعاب هذه المعايير في مرحلة مبكرة من الحياة، مما يؤدي إلى التشكل واسع النطاق للتنشئة الاجتماعية والتنميط الجنساني.



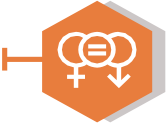
يشير **تمكين المرأة** إلى عملية اكتساب المرأة لسلطانها وسيطرتها من خلال المشاركة السياسية وفرص القيادة. من أجل التمكين، يجب أن تتمتع النساء بالمساواة في القدرات وكذلك المساواة في الوصول إلى الفرص لتحقيق حقوقهن وإمكاناتهن وثقتهن وحرية الاختيار حتى يمكن معالجة التمييز وعدم المساواة.



تشير **أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر** إلى الأنشطة المنزلية اليومية والرعاية الشخصية التي تحافظ على الحياة والصحة. يتم تنفيذ هذه المهام في الغالب من قبل النساء مجاناً.



تشير **المساواة بين الجنسين** إلى الحقوق والمسؤوليات والفرص المتساوية بين النساء والرجال والفتيات والفتيان. لا تعني المساواة التشابه، ولكن أن حقوق النساء والرجال لن تتوقف على نوع الجنس الذي ولدوا به. وتنطوي المساواة بين الجنسين على مراعاة مصالح واحتياجات وألويات كل من المرأة والرجل، مع الاعتراف بتنوع الفئات المختلفة. لا يُنظر إلى المساواة بين الجنسين على أنها مسألة تخص المرأة، ولكن يجب أن تهم وتشرك كل من الجنسين بشكل كامل مع الاعتراف بأن ليس كل الرجال ولا جميع النساء مجموعة متجانسة ". (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، غير مؤرخة)



يشير **الإنصاف بين الجنسين** إلى التوزيع العادل والمنصف للمسؤوليات والفوائد لكل من النساء والرجال. قد تكون هناك حاجة إلى تدابير للتعويض عن العيوب التي حدثت سابقاً وتحديث حالياً والتي تحد من مسؤولياتهم وفوائدهم.



2.4 مفهوم تعميم مراعاة المنظور الجنساني

في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بكين في عام 1995، تم تسليط الضوء على مفهوم وأهمية تعميم مراعاة المنظور الجنساني. أكدت القرارات والسياسات والبرامج في إطار الأمم المتحدة، بما في ذلك خطة التنمية المستدامة لعام 2030، من جديد الالتزامات بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات من خلال تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

يُعرف تعميم المنظور الجنساني بأنه عملية لتقدير الآثار المترتبة على أي إجراء يعتزم اتخاذه، بما في ذلك التشريع أو السياسات أو البرامج، في جميع الميادين وعلى كل المستويات، بالنسبة للنساء والرجال. إنها استراتيجية لجعل اهتمامات وتجارب النساء والرجال جزءاً لا يتجزأ من تصميم وتنفيذ ومراقبة وتقييم جميع السياسات والبرامج في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية لتحقيق فائدة للنساء والرجال على قدم المساواة وعدم استمرار عدم المساواة " (قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة 1997/2). بالنظر إلى النساء والرجال كجهات فاعلة ومستفيدة وتنفيذها طوال الدورة البرامجية، فإن الهدف من تعميم مراعاة المنظور الجنساني هو تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال تمكين المرأة.

المستوى الأول

وضع السياسات والتشريعات الوطنية مع مراعاة الاحتياجات المحددة للنساء والفتيات طوال حياتهن.

المستوى الثاني

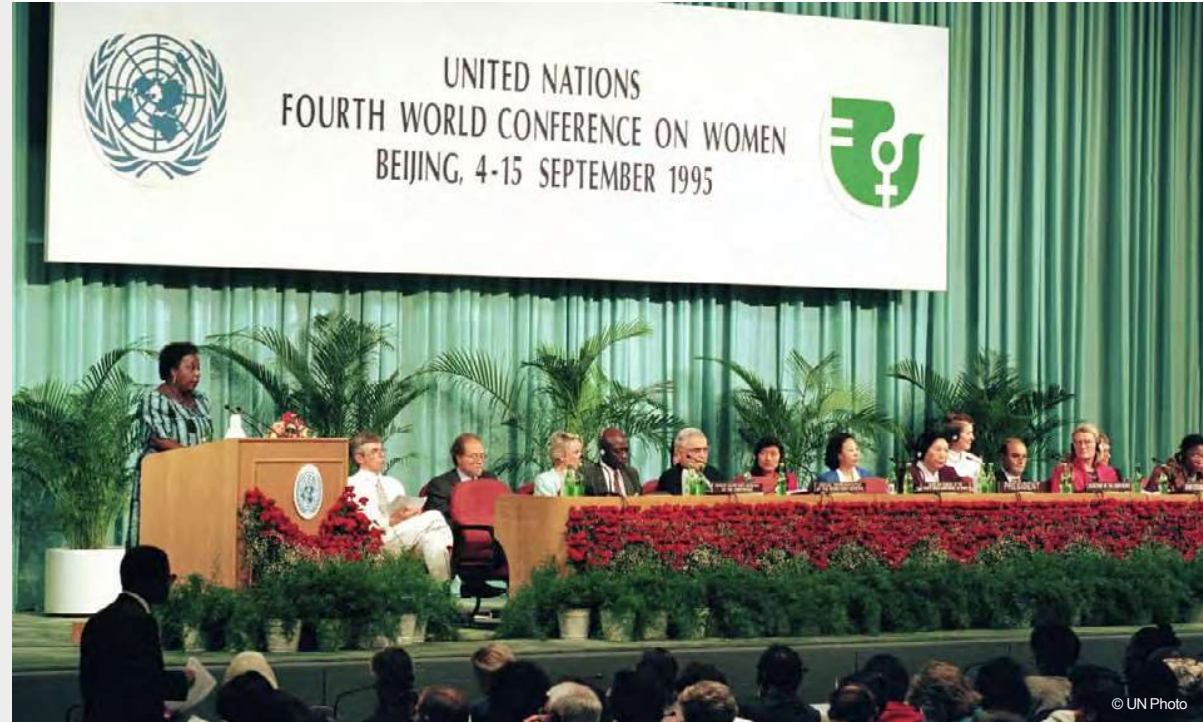
تخصيص ميزانية للسياسات والتشريعات وأنظمة المراقبة للمساواة.

المستوى الثالث

تحسين قدرات وخبرات مقدمي الخدمات.

المستوى الرابع

زيادة الوعي بحقوق المرأة بين النساء والمنظمات النسائية بحيث يُنظر إلى النساء على أنهن جهات فاعلة على قدم المساواة في صنع القرار.



على الصعيد البرامجي:



- جمع البيانات المصنفة حسب الجنس، والتي تكشف عن الاختلافات القابلة للقياس الكمي بين النساء والرجال فيما يتعلق بالفقر والدخل والتعليم ومستويات المشاركة، من بين أمور أخرى، وتساعد على فهم السياق بشكل أفضل.
- إجراء تحليل جنساني يسترشد به في البرمجة. يساعد تحليل النوع الاجتماعي على فهم كيف ولماذا يؤدي النساء والرجال أدوارهم ومسؤولياتهم بشكل مختلف.
- استشارة كل من النساء والرجال طوال دورة البرنامج بحيث يمكن تحديد الاحتياجات والأولويات المحددة والاستجابة لها.
- التأكد من أن أهداف المشروع ومؤشراته تأخذ في الاعتبار التغييرات والفوائد لكل من النساء والرجال.
- إنشاء آليات المساءلة لتسهيل تعزيز المساواة بين الجنسين.

على المستوى المؤسسي:



- بناء القدرات والخبرات داخل المنظمات لفهم وتنفيذ مبادئ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- تخصيص الموارد المالية والبشرية لدعم جهود تعميم مراعاة المنظور الجنساني.
- فهم السياق السياسي والأوضاع القطرية والقوانين والسياسات والأعراف الاجتماعية.
- الترتيب للدعم في تعميم مراعاة المنظور الجنساني مثل تعيين وحدة أو جهات تنسيق معنية بالنوع الاجتماعي.
- بناء شراكة مع مجموعة واسعة من القطاعات والأطراف المعنية الأخرى، مثل المنظمات النسائية، لتنفيذ البرنامج

بالإضافة إلى الإجراءات المذكورة أعلاه، ثبتت فعالية أتباع نهج متعدد المسارات الذي يجمع بين النهج التي تستهدف النوع الاجتماعي وتلك المتكاملة مع النوع الاجتماعي. وتجمع تلك النهج على نطاق واسع بين النهج التالية:

- التدخلات التي تستهدف النوع الاجتماعي (ويشار إليها أيضاً بالتدخلات المراعية للنوع الاجتماعي) التي تعترف بالاحتياجات والحقائق العملية المحددة للمرأة (والرجل) وتستجيب لها استناداً إلى أدوارهما ومسؤولياتهما القائمة. تستهدف فئة معينة، عادة النساء والفتيات وتهدف إلى تغيير أو تشكيل السياسات السائدة والمبادرات القطاعية والأنظمة الحكومية الحالية.
- النهج المتكاملة مع النوع الاجتماعي (ويشار إليها أيضاً بالنهج التحويلية للنوع الاجتماعي) التي تتحدى طبيعة علاقة القوة الجنسانية بين المرأة والرجل وتؤدي إلى تحول في تقسيم العمل بين الجنسين. وهي تهدف أيضاً إلى تغيير المعايير والعلاقات بين الجنسين من أجل تعزيز علاقات أكثر إنصافاً بين الرجل والمرأة وهيئة بيئة أكثر تمكيناً من الناحية الاجتماعية.

الجدول رقم 1. التدخلات التي تستهدف النوع الاجتماعي والنهج المتكاملة مع النوع الاجتماعي

التدخلات المتكاملة مع النوع الاجتماعي

نوع التدخل: تقوم البرامج والوظائف بدمج المنظورات الجنسانية.

التدخلات غير المباشرة: جمع الأدلة والبحوث وحوار السياسات وبناء المؤسسات والائتلافات وتنمية القدرات والإصلاحات التنظيمية.

التدابير طويلة الأجل: استهداف التغييرات المنهجية والسلوك والتغيير الاجتماعي متبوعاً بالأعراف الاجتماعية والتحول.

التدخلات التي تستهدف النوع الاجتماعي

نوع التدخل: تستهدف التدخلات النساء والفتيات على وجه التحديد.

التدخلات المباشرة: حشد الدعم والمناصرة وتقديم الخدمات بناءً على الاحتياجات المحددة.

التدابير قصيرة الأجل: التدابير التدريجية و /أو الانتقالية و /أو التحضيرية مثل الحملات الإعلامية.



2.5 السياسة التشغيلية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المشاريع التي يدعمها الصندوق متعدد الأطراف

تم تحديد ثلاث مجالات ذات أولوية للعمل:

المجال الأول: تطوير أدوات لتسهيل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملية المراجعة/الموافقة، وأنظمة الإبلاغ والرصد والتقييم الخاصة بالصندوق متعدد الأطراف، بما في ذلك تتبع أنشطة ونتائج تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإبلاغ عنها بناءً على جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس، حيثما أمكن، والإبلاغ عن أي ملاحظات يتم إبدائها خلال دورة المشروع المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة و/أو الآثار أو التداعيات المحتملة على النوع الاجتماعي.

المجال الثاني: النظر في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومعالجتهما بشكل منهجي في جميع المشاريع المعدة للتخلص التدريجي من المواد الخاضعة للرقابة والتخلص التدريجي منها في البلدان العاملة بموجب المادة 5 في جميع مراحل دورة المشروع.

المجال الثالث: تقديم برامج ودورات تدريبية وأنشطة لبناء القدرات لشركاء الوكالات الثنائية والتنفيذية والبلدان العاملة بموجب المادة 5 لتسهيل تعميم مراعاة المنظور الجنساني، والاستخدام الفعال لنقاط الدخول الاستراتيجية المحددة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع المشاريع التي يمولها الصندوق متعدد الأطراف.

في اجتماعها الرابع والثمانين في عام 2019، وافقت اللجنة التنفيذية للصندوق متعدد الأطراف على السياسة التشغيلية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المشاريع التي يدعمها الصندوق متعدد الأطراف (القرار 84/92). تنص على أن تنفيذ السياسة سيكون "... مسؤولية مشتركة بين اللجنة التنفيذية وأمانة الصندوق متعدد الأطراف والوكالات الثنائية والتنفيذية ووحدات الأوزون الوطنية في البلدان العاملة بموجب المادة 5".

تم تصميم السياسة لضمان تنفيذ السياسات الجنسانية الحالية للوكالات المنفذة في إطار الصندوق متعدد الأطراف بشكل منهجي واستكمالها عند الاقتضاء. تشمل المبادئ التوجيهية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في المشاريع التي يمولها الصندوق متعدد الأطراف ما يلي:

- دعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال الاستراتيجيات والسياسات والإجراءات والمبادئ التوجيهية والمعايير بما يتماشى مع السياسات الجنسانية للوكالات المنفذة.
- تطبيق نهج يراعي الفوارق بين الجنسين عند تصميم المشاريع وتنفيذها.
- تحديد وسائل الوصول لتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني.
- تعزيز أنظمة الإبلاغ والرصد والتقييم التي تتعقب وتبلغ عن التقدم المحرز ونتائج مبادرات تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

أكدت الاجتماعات اللاحقة، بما في ذلك اجتماع اللجنة التنفيذية الذي عقد في يونيو 2022، على أهمية تعميم مراعاة المنظور الجنساني في بروتوكول مونتريال، وشجعت الوكالات الثنائية والتنفيذية على مواصلة ضمان تطبيق السياسة التشغيلية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الصندوق متعدد الأطراف على جميع مشاريع البروتوكول وتطبيق، عند الاقتضاء، استخدام المؤشرات والقوائم المرجعية الجنسانية لتسهيل الإبلاغ (برنامج الأمم المتحدة للبيئة 2022 أ).

2.6 إلتزام برنامج الأمم المتحدة للبيئة بتعزيز المساواة بين الجنسين من خلال بروتوكول مونتريال

يُعترف بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كأولوية شاملة في جميع جوانب عمل برنامج الأمم المتحدة للبيئة. تمكن سياسة واستراتيجية برنامج الأمم المتحدة للبيئة بشأن المساواة بين الجنسين والبيئة (2017) المنظمة من الدعوة إلى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالتعاون مع شركائها في التنمية بطريقة متماسكة ومنسقة. تضمن الاستراتيجية أن تتضمن البرمجة البيئية التحليل الجنساني الذي يعكس رؤى المرأة ومعرفتها وخبرتها. يتمتع كل من النساء والرجال بأصوات متساوية عندما يتعلق الأمر بوضع جدول الأعمال (برنامج الأمم المتحدة للبيئة 2022 ب).

تدرك استراتيجية برنامج الأمم المتحدة للبيئة بشأن النوع الاجتماعي أن الرجال والنساء يرتبطون بالبيئة بطرق مختلفة، وأن للتغيرات البيئية تأثيرات مختلفة على حياتهم. تلعب المرأة دورًا حاسمًا في الحفاظ على المجتمعات وإدارة الموارد الطبيعية، ولكن غالبًا ما يتم التقليل من قيمة مساهماتها وإهمالها. عند النظر في ذلك في إطار بروتوكول مونتريال، يلتزم برنامج عمل الأوزون بتعزيز مشاركة المرأة ومساهماتها بنشاط في جميع التدريبات وبرامج بناء القدرات، وتمكين المرأة من ممارسة المهن في مجال التبريد وتكييف الهواء. ينعكس تعميم مراعاة المنظور الجنساني أيضًا في استراتيجية خطة برنامج عمل الأوزون للفترة 2021–2023، والتي تتطلب أيضًا من البلدان العاملة بموجب المادة 5 الامتثال (برنامج الأمم المتحدة للبيئة 2020 أ). في مارس 2022، قام برنامج عمل الأوزون بتفعيل خطته الخاصة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، والتي توفر نهجًا شاملاً لعمله الذي يغطي الإجراءات المؤسسية (الداخلية) والبرامجية (الخارجية).

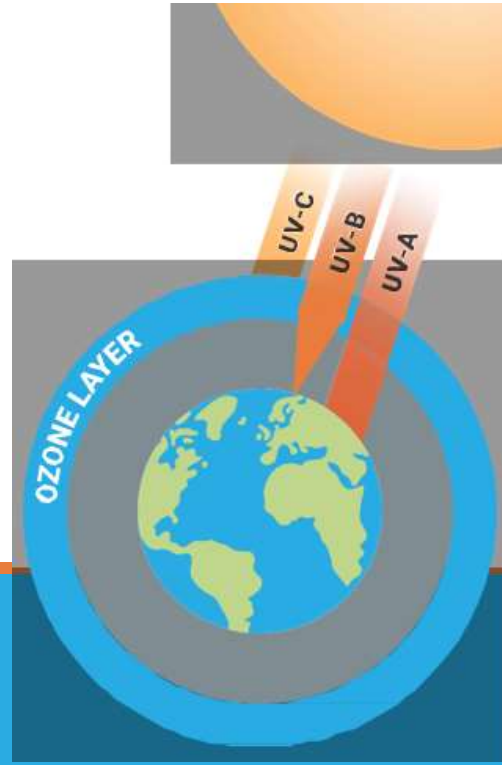


إنجر أندرسن

وكيلة الأمين العام للأمم المتحدة والمديرة التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة

الأطوال الموجية

الأشد ضرراً	UV-C 100 – 280 نانومتر تمتصها طبقة الأوزون بالكامل
تزيد من أخطار الإصابة بسرطان الجلد وإعتام عدسة العين وقمع جهاز المناعة	UV-B 280 – 315 نانومتر تمتصها طبقة الأوزون في الغالب
تسبب شيخوخة الجلد المبكرة	UV-A 315 – 400 نانومتر تمتصها طبقة الأوزون بشكل ضعيف



3.1 من المعروف أن التعرض للأشعة فوق البنفسجية يؤثر على الرجال والنساء بشكل مختلف

من المعروف أن استنفاد طبقة الأوزون وبالتالي التعرض لكمية عالية من الأشعة فوق البنفسجية يسبب آثارًا صحية ضارة على البشر والنباتات والحيوانات. تم ربط التعرض للأشعة فوق البنفسجية بارتفاع معدل الإصابة بسرطان الجلد وإعتام عدسة العين والعمى. وفقًا لوكالة حماية البيئة الأمريكية، تم تقليل الأمراض المرتبطة بالأشعة فوق البنفسجية بشكل كبير بفضل بروتوكول مونتريال. تشير التقديرات إلى أنه "تم تجنب 11 مليون حالة من سرطان الجلد، و432 مليون حالة من سرطان الجلد الكيراتيني، و63 مليون حالة من إعتام عدسة العين لأولئك الذين ولدوا بين 1890 و2100 في الولايات المتحدة". (برنامج الأمم المتحدة للبيئة، 2022).

بالإضافة إلى إتلاف طبقة الأوزون، يمكن أن تحدث الآثار الضارة على النساء والرجال بشكل مختلف عند التعرض والتعامل مع المواد المستنفدة للأوزون بسبب اختلافاتهما البيولوجية. على سبيل المثال، تميل النساء إلى أن يكن أكثر عرضة لتأثيرات المواد الكيميائية القابلة للذوبان في الدهون، حيث يخزن المزيد من الملوثات في أنسجتهن مقارنة بالرجال لأن لديهن نسبة أعلى من دهون الجسم (منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) 2015). يمكن أن تحدث حالات الصحة الإنجابية مثل العيوب الخلقية أو انخفاض الوزن عند الولادة أو الإجهاض أو الولادة المبكرة عندما تتعرض النساء للمواد الكيميائية. يمكن نقلها إلى الأطفال أثناء الحمل والرضاعة الطبيعية. علاوة على ذلك، نظرًا لأدوارهن في الأسرة بما في ذلك الغسيل والتنظيف، تميل النساء إلى التعرض بشكل أكبر للمواد الكيميائية التي تشكل بشكل روتيني مكونًا من عوامل التنظيف والغسيل (اليونيدو 2015). لسوء الحظ، فإن معظم الناس لسن على دراية بهذه الآثار، ناهيك عن الآثار المتباينة بين الجنسين، ولا التدابير اللازمة لمنع هذا التعرض.

بروتوكول مونتريال

ملايين الحالات التي تم تجنبها بفضل بروتوكول مونتريال
الأشخاص الذين ولدوا بين عامي ١٩٨٠ و ٢١٠٠ في الولايات المتحدة

-432
مليون



سرطان الجلد الكيراتيني

-63
مليون



إعتام عدسة العين

-11
مليون



سرطان الجلد



3.2 النساء ممثلات تمثيلاً ناقصاً بشكل واضح في قطاعي التبريد وتكييف الهواء، لا سيما في المجالات التقنية

مع زيادة الطلب على معدات التبريد وتكييف الهواء، من المرجح أن يحتاج القطاع إلى المزيد من الأيدي الماهرة في المبيعات والخدمات التقنية الهندسية. تشمل المهن في القطاع أصحاب الأعمال والمقاولين والمهندسين والفنيين (المدنيين والكهربائيين والميكانيكيين والطاقة والصيانة) وموظفي المبيعات، إلخ. القوى العاملة في مجال التبريد وتكييف الهواء متنوعة، ومع ذلك فإن النساء ممثلات تمثيلاً ناقصاً بشكل واضح وشديد بمتوسط 10-20 في المائة من العمال الهندسيين في جميع أنحاء العالم (برنامج الأمم المتحدة للبيئة 2021).

تمثيل المرأة في مجال الهندسة على الصعيد العالمي



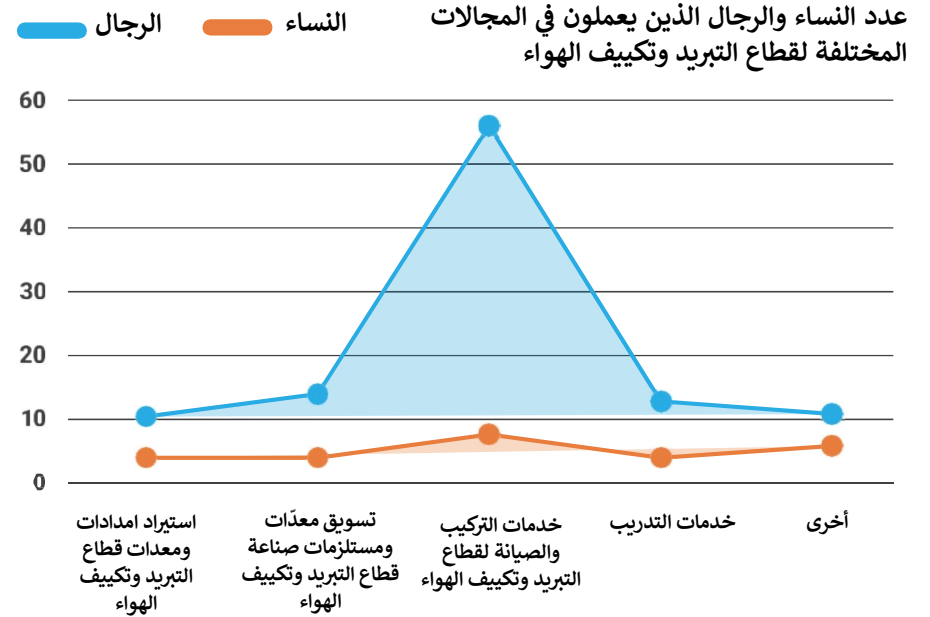
ليس من السهل على النساء الالتحاق بمهنة في مجال التبريد وتكييف الهواء

كشفت دراسة استقصائية للنساء في مجال التبريد وتكييف الهواء في الصين وبيرو ونيجيريا أن المشكلة التي تواجهها معظم النساء هي الافتقار إلى الأحكام الداعمة المعمول بها، مثل خيارات رعاية الأطفال أو ساعات العمل المرنة. في حين أن هذا ليس سهلاً دائماً، وجدت العديد من النساء طرقاً لإدارة هذا الموقف، خاصةً بدعم من أزواجهن وأولياء أمورهن وإخوتهن الذين يدعمونهن في رعاية الأطفال.

يختلف تصور الرجال للنساء العاملات في هذا القطاع. بينما لم يُعرب أي من الرجال الذين تمت مقابلتهم عن مخاوفهم بشأن كفاءة النساء ومهاراتهن، فإن البعض، لا سيما أولئك الذين يشغلون مناصب إدارية، كانوا منتقدين فيما يتعلق بمرونة النساء وتوافرهن للقيام بمهام معينة من الوظيفة، مثل السفر لدعم العملاء في جميع أنحاء البلاد والعمل لساعات إضافية في وقت متأخر من الليل (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي [UNDP] 2018).

تسلط الفتيات العاملات في قطاع التبريد وتكييف الهواء الضوء على عدة أسباب لقلّة عدد النساء العاملات في هذا القطاع، بدءًا من عدد أقل نسبيًا من الفتيات اللواتي يسعين للتعليم الفني (مقارنة بالفتيان). بالنسبة للنساء اللواتي ينضمّن إلى قطاع التبريد وتكييف الهواء، فإن التنفيذ غير الكافي للبنية التحتية المراعية والمستجيبة للنوع الاجتماعي، وأحكام مكان العمل، والصعوبات في إدارة التوازن بين العمل والمنزل بمثابة رادع رئيسي. أبلغت النساء الفئات العاملات في مجال التبريد وتكييف الهواء في شيلي عن عدم وجود مساحة عمل متباينة للرجال والنساء، مما يؤدي لعدم الراحة وانعدام الأمن بالنسبة لهن (اليونيدو 2021).

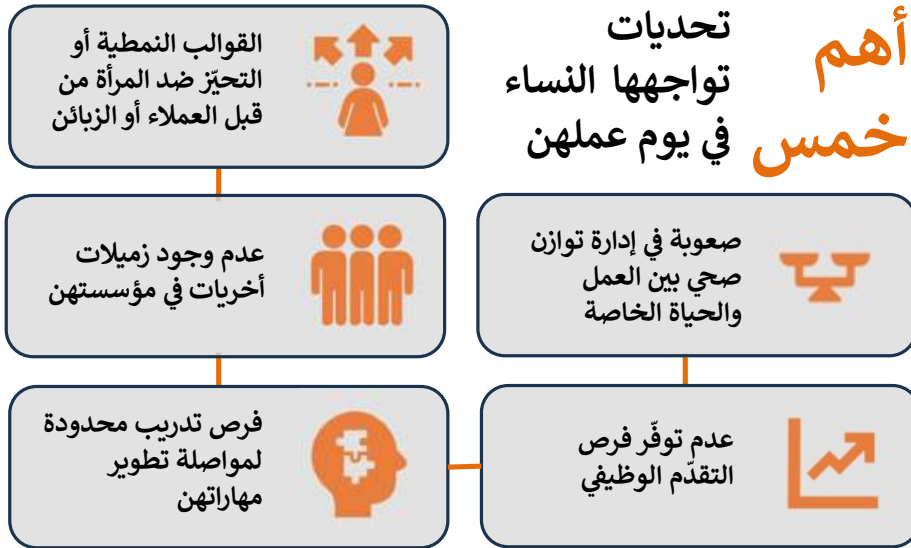
تتفاقم المشكلات فقط بسبب الافتقار إلى شبكات دعم الأقران، ونماذج القدوة والأبطال، وعدم الوصول إلى فرص التوجيه والتدريب. علاوة على ذلك، في جميع أنحاء العالم، تم تصميم وتطوير معظم معدات وتكنولوجيا التبريد وتكييف الهواء الصناعية بشكل أكثر ملاءمة للرجال. على سبيل المثال، غالبًا ما يتطلب عمل التبريد وتكييف الهواء رفع المعدات الثقيلة، والتي تجد بعض النساء صعوبة في تنفيذها. وبالتالي، فهي مزيج من العوامل الفسيولوجية والنفسية التي تمنع النساء من الازدهار في الأدوار التقنية.



الشكل 4. مقارنة بين عمالة النساء والرجال في قطاع التبريد وتكييف الهواء، شيلي (المصدر: اليونيدو 2019)

أجرى كل من المعهد الدولي للتبريد وبرنامج عمل الأوزون دراسة استقصائية لـ 810 امرأة في قطاع التبريد وتكييف الهواء لجمع عدد النساء الأعضاء في جمعيات التبريد الوطنية. كشفت الدراسة الاستقصائية أن النساء يشكلن ستة في المائة فقط من الأعضاء (برنامج الأمم المتحدة للبيئة 2021 ب وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة 2022 ج). تتمتع الصين (20.1 في المائة) والاتحاد الأوروبي (19 في المائة) بنسبة مئوية أعلى من المتوسط من عضوية النساء.

من بين العدد غير المتناسب بشكل كبير من النساء في قطاع التبريد وتكييف الهواء، هناك أقلية منهن مهندسات أو فنيات مدربات رسميًا. تؤدي الغالبية أدوارًا أخرى مثل المبيعات أو الخدمات اللوجستية أو الموارد البشرية (اليونيدو 2021). أظهرت دراسة "النساء في التبريد" (برنامج الأمم المتحدة للبيئة 2022 ج) أن 8 في المائة فقط من المستجيبات يعملن في خدمة تطبيقات التبريد وتكييف الهواء والمضخات الحرارية (RACHP)؛ و13 في المائة يعملن في الأدوار الأكاديمية والتدريسية؛ و15 في المائة يعملن في البيع والتسويق؛ و22 في المائة في التصميم والبحث والتطوير. وأكدت ذلك مالكة إحدى شركات التبريد في إيران، حيث قالت إن النساء، باستثناءهن، يعملن في مجالات البحث والحسابات، ولكن ليس في المجالات التقنية أو في المناصب التنفيذية وصنع القرار.

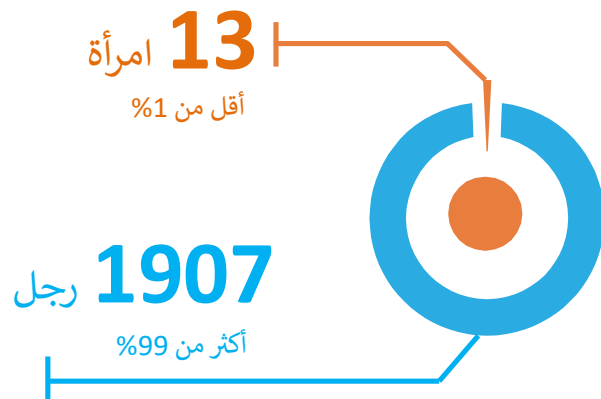


الشكل 5. أهم خمس تحديات تواجهها النساء في يوم عملهن (المصدر: برنامج الأمم المتحدة للبيئة 2022 ج)

3.3 نظرًا لوجود عدد قليل من النساء في الأدوار التقنية في قطاع التبريد وتكييف الهواء، فإن الأعداد التي تحضر التدريبات الفنية، التي يتم إجراؤها كجزء من المشاريع التي يدعمها الصندوق متعدد الأطراف، لا تزال صغيرة.

في السنوات الأخيرة، بدأت بعض وحدات الأوزون الوطنية، كما هو الحال في منغوليا، في تضمين أهداف في أنشطتها المخطط لها للمشاركة النسائية في التدريب الفني وغيره. ومع ذلك، لا يزال عدد النساء المشاركات في تدريب فني التبريد وتكييف الهواء صغيرًا للغاية، وهو ما يرجع إلى الأعداد شديدة القلة من النساء العاملات في هذا القطاع، لا سيما في المجالات التقنية. يواجه مسؤولي الأوزون الوطنيين صعوبات في ضمان تكافؤ الفرص للنساء والرجال للمشاركة في التدريبات لأن عدد النساء اللواتي يحضرن التدريبات التقنية متناسب بشكل كبير. ونتيجة لذلك، فإن عدد النساء اللواتي يحضرن التدريبات التقنية في قطاع التبريد وتكييف الهواء صغير للغاية. على سبيل المثال، في ورش العمل التقنية التي أجريت في سريلانكا بين 2017—2022، شارك 1907 رجل و13 امرأة فقط – أقل من واحد في المائة.

حضور ورش العمل التقنية التي عقدت في سريلانكا بين عامي 2017 و2022



3.4 في جميع أنحاء العالم، تواجه النساء حواجز هيكلية ومجتمعية للدخول والاستمرار في المجالات التقنية

على الصعيد العالمي، تشكل النساء 20 في المائة فقط من المتخصصين في العلوم والهندسة. يتفاقم هذا التمثيل المنخفض وغير المتناسب من خلال بيئة عمل تتمحور عادةً حول الذكور وغير مرنة وإقصائية، مما يجعل المجال أقل جاذبية للنساء والفئات الأخرى الممثلة تمثيلاً ناقصاً (هيئة الأمم المتحدة للمرأة وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة 2022).

والسبب الشائع لذلك هو أن النساء بحاجة إلى مزيد من التعليم والمعلومات حول كيفية مشاركتهن في قطاع العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM). لا يزال معدل إلتحاق الفتيات بالتعليم الابتدائي والثانوي منخفضاً بسبب الأعراف، وتفضيل تعليم الذكور

على تعليم الفتيات. يبدو أن مهنة العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات بعيدة المنال بشكل منهجي بالنسبة للفتيات في بلدان متعددة. يتم فرض التمييز حول ماهية وكيفية تعليم الفتيات مع أو بدون نية المعلمين والآباء (هيئة الأمم المتحدة للمرأة وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة 2022). حتى عندما تستمر الفتيات بالدراسة حتى مرحلة التعليم العالي بأعداد كبيرة، فإن النسبة التي ترغب في مواصلة حياتها المهنية في المجال الذي درسناه منخفضة نسبياً.

في العديد من البلدان، تقوم النساء بمعظم أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. يشكل هذا العبء غير المتناسب حواجز وتحديات أمام النساء للاندماج الكامل في أسواق العمل والمشاركة في الأنشطة الاقتصادية مدفوعة الأجر. يؤدي الافتقار إلى خدمات رعاية الأطفال عالية الجودة وبأسعار معقولة إلى تفاقم المشكلة. إن محاولة الحفاظ على توازن الحياة المنزلية، والإجازة أثناء الحمل والولادة، والتصورات الاجتماعية المتعلقة بمكان العمل (التدريبات التقنية على سبيل المثال، قد تكون خارج ساعات العمل المعتادة، وقد لا يكون الأزواج مرتاحين لذلك) هي تحديات شائعة تواجهها النساء.

على الصعيد العالمي،
تشكل النساء 20 في
المائة فقط من
المتخصصين في
العلوم والهندسة

3.5 لا يُنظر للنساء على أنهن صانعات قرار في المنزل فيما يخص أجهزة التبريد

يعد قطاعا التبريد وتكييف الهواء مهمين لرفاهيتنا وراحتنا. تشمل احتياجات التبريد لدينا تلك من أجل الراحة (راحة الإنسان وسلامته)، والإمدادات الغذائية (الزراعة وإنتاج الأغذية والتبريد اللوجستي) والرعاية الصحية (سلاسل التبريد الطبية وتبريد مرافق الرعاية الصحية). نظراً للاحتار السريع للكوكب، من المتوقع أن ترتفع الاحتياجات من معدات التبريد وتكييف الهواء والمبردات. ومع ذلك، تشير الدراسات إلى أن المعرفة حول استخدام الثلجة وصيانتها واستهلاك الطاقة محدودة للغاية بين المستهلكين.

تقضي النساء يومياً وقتاً أطول من الرجال في اتخاذ القرارات الاقتصادية لأسرهن – بداية من السلع الاستهلاكية إلى الخدمات (نيلسون 2019). من المعروف أنهم يتخذون خيارات استهلاك أكثر استدامة ويميلون إلى أن يكون لهم رأي أكبر في قرارات الطاقة المنزلية. داخل المنازل في جميع أنحاء العالم، من المعروف أن النساء يقدن 70 إلى 80 في المائة من جميع مشتريات المستهلكين، بما في ذلك الثلجات ومكيفات الهواء (نيلسون 2019). يعد الحد من استخدام المبردات ذات معامل الاحتار العالمي العالي (GWPs) عنصراً مهماً في بروتوكول مونتريال، لا سيما تعديل كيغالي. نظرًا لأن النساء يؤثرن على القرارات المهمة في منازلهن، بما في ذلك تلك المتعلقة بشراء الثلجات ومكيفات الهواء وكيفية استخدامها، فإن استهدافهن من خلال برامج التوعية يمكن أن يساعد في تحسين الخيارات البيئية وممارسات الاستخدام وضمان الفوائد المتساوية لهذه الأجهزة.

عندما يتعلق الأمر بالخدمة، قد تفضل المعايير الثقافية الرجال للتعامل مع مشكلات الإصلاح، وبالتالي نقل المعرفة من فنيي الخدمة إلى العملاء الذكور. وفي الوقت نفسه، يمكن أن تؤثر المعايير الثقافية على ما إذا كان فنيو التبريد وتكييف الهواء من الذكور أو الإناث يتم اختيارهم للوظائف التي تشمل زيارات يقوم بها فني إلى المنزل. ونتيجة لذلك، قد لا تتلقى النساء نفس المعلومات التقنية المتعلقة بصيانة الأجهزة مقارنة باستخدام الجهاز.



75%

من جميع مشتريات المستهلك تقودها النساء في إطار القرارات المتعلقة بالطاقة المنزلية



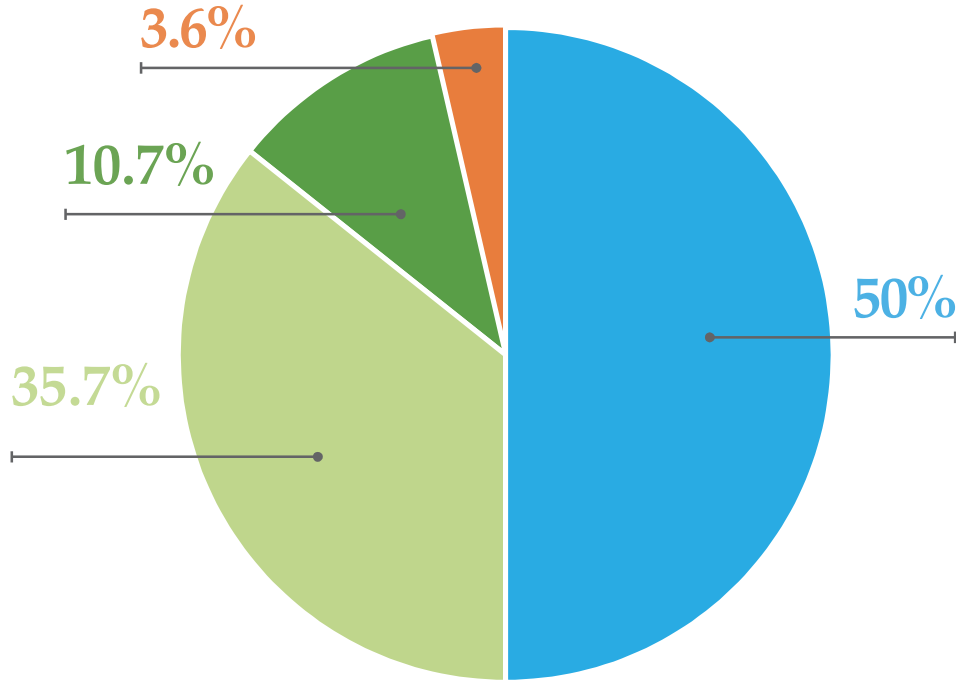
3.6 يختلف الوعي والفهم لقضايا النوع الاجتماعي في بروتوكول مونتريال اختلافًا كبيرًا بين وحدات الأوزون الوطنية والأطراف المعنية الوطنية الأخرى

تعد وحدات الأوزون الوطنية من المنفذين الرئيسيين للبروتوكول على المستوى الوطني، بما في ذلك المشاريع الممولة من الصندوق متعدد الأطراف. بصفتهم الذراع التنفيذية والوسيط بين الوكالات المنفذة والحكومات والمؤسسات الخاصة، فإنهم يقومون بتصميم وتخطيط وقيادة تنفيذ الأنشطة. تشير المناقشات مع وحدات الأوزون الوطنية إلى أن المساواة بين الجنسين موضوع ناشئ نسبيًا في بروتوكول مونتريال. كشفت دراسة استقصائية لـ 29 من موظفي وحدة الأوزون الوطنية² ومراجعة لوثائق المشروع أن وعي النساء ومساهمتهن في قطاع التبريد وتكييف الهواء يختلفان اختلافًا كبيرًا. من المشجع وجود مستوى عالٍ من الاهتمام بالموضوع، كما يتضح من حقيقة أن 90 في المائة من المجيبين على دراية بسياسة تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الصندوق متعدد الأطراف، وبدأ 50 في المائة في بدء عدد قليل من الأنشطة أيضًا. أعرب أولئك الذين هم على دراية عن الحاجة إلى أفكار واقتراحات حول الخطوات العملية التي يمكنهم اتخاذها في إطار عملهم اليومي كمسؤولي أوزون وطنيين.

إدراكًا لأهمية القضايا الجنسانية، بدأت العديد من البلدان مثل تايلاند ومنغوليا وبوتان وميكرونيزيا وفانواتو وسريلانكا مناقشات حول أهمية تعميم مراعاة المنظور الجنساني. على سبيل المثال، أدرجت وحدة الأوزون الوطنية التايلاندية شرطًا في مشاريع التحويل مفاده أنه يجب على المؤسسة مراعاة تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وبالمثل، شرعت وحدة الأوزون الوطنية في فانواتو في إجراء مناقشات مع رابطات التبريد وتكييف الهواء لتوعيتها بالحاجة إلى بيانات عمل شاملة للجنسين.

² كان من بين المشاركين دول مثل بوتان وبروني دار السلام وجزر كوك وولايات ميكرونيزيا الفيدرالية واليابان وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وجزر مارشال ومنغوليا وبالاو وميانمار وبابوا غينيا الجديدة والفلبين وساموا وسريلانكا وسنغافورة وجزر سليمان وتايلاند، وتيمور الشرقية، وفانواتو، وفيتنام.

لدى الصندوق متعدد الأطراف لتنفيذ بروتوكول مونتريال سياسة لتعميم المنظور الجنساني. هل أنت على علم بذلك؟



- على علم بذلك وبدأنا أخذ الإجراءات لتعميم المنظور الجنساني في عملنا
- على علم بذلك ونعرف المحتويات لكن لم نبدأ بأي أنشطة بعد
- سمعنا عن السياسة، ولكن لا نعرف تفاصيلها
- لسنا على علم بذلك

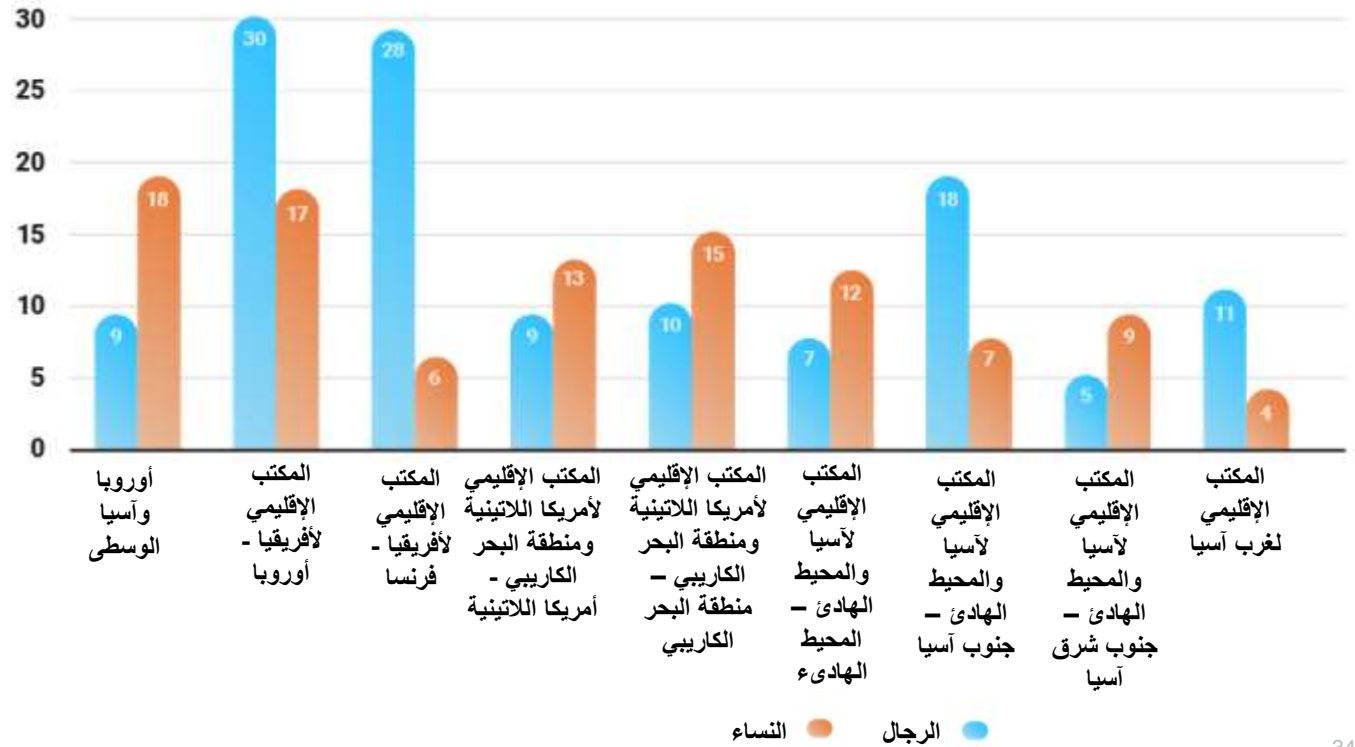
الشكل 6. الوعي بسياسة تعميم مراعاة المنظور الجنساني للصندوق متعدد الأطراف بين وحدات الأوزون الوطنية (28 إجابة)



3.7 تزايد مشاركة المرأة في تنفيذ بروتوكول مونتريال

شارك عدد كبير من النساء في مختلف المنتديات المتعلقة بتنفيذ البروتوكول. في اجتماعات البروتوكول (الاجتماع الرابع والأربعون للفريق العامل المفتوح العضوية والاجتماع الثاني والثلاثون للأطراف)، بلغت مشاركة النساء حوالي 46 في المائة لكلا الاجتماعين (برنامج الأمم المتحدة للبيئة 2022 د). عند إجراء الأنشطة على المستوى الوطني أيضًا، تأخذ وحدات الأوزون الوطنية في الاعتبار التوازن بين الجنسين وتوفر فرصًا متساوية لكل من النساء والرجال للمشاركة. من المجالات التي تشارك فيها النساء بأعداد كبيرة أنشطة الاتصال والتوعية. يتم الاحتفال بتواريخ مهمة للحملات مثل اليوم العالمي للأوزون واليوم العالمي للتبريد ويوم البيئة العالمي في معظم البلدان، وعادة ما تشارك النساء والفتيات بأعداد كبيرة.

ومع ذلك، على الصعيد العالمي، في القطاع البيئي العام، لا تزال المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في مستويات القيادة وصنع القرار. يمكن لمنفذي بروتوكول مونتريال الذين يعملون عن كثب مع وزارات البيئة أن يلعبوا دوراً في تعزيز المساواة بين الجنسين والمشاركة السياسية في الوزارات.



44%

من الموظفين في مختلف المناطق من النساء



التنوع بين الجنسين يعني اقتصاد جيد

من المرجح أن يكون لدى الشركة التي لديها ثقافة عمل شاملة للجنسين فرصة لتحسين أداء الأعمال بنسبة 9 في المائة (منظمة العمل الدولية [OLI] 2019).

أفاد مسح عالمي لما يقرب من 13000 شركة في 70 دولة أن التنوع بين الجنسين هو استراتيجية ذكية للأعمال: قد يكون الافتقار إلى التنوع بين الجنسين بمثابة عائق أمام تعزيز أداء الأعمال. يساعد التنوع بين الجنسين على تحسين نتائج الأعمال: من بين الشركات التي شملها الاستطلاع والتي تتعقب تأثير التنوع بين الجنسين في الإدارة، أبلغت 74 في المائة عن زيادات في الأرباح تتراوح بين 5 و20 في المائة مع إدارات متنوعة بين الجنسين. هذه أرقام كبيرة.



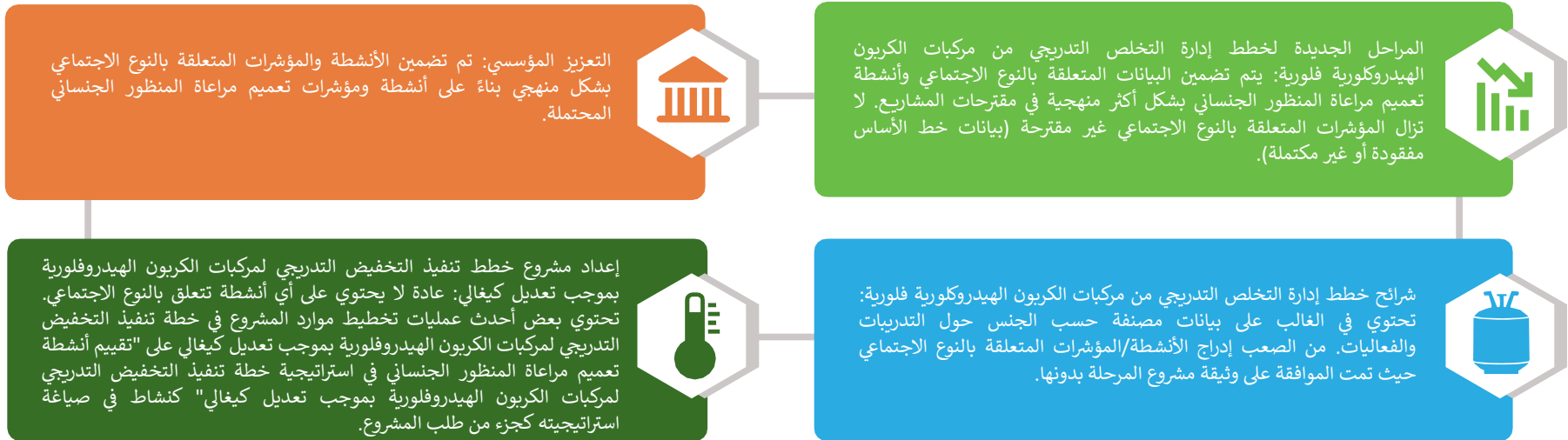
أظهرت الدراسات أن البلدان التي تضم عددًا أكبر من البرلمانيات من المرجح أن تصدق على المعاهدات البيئية. يُرى أنه عندما تشارك النساء بشكل هادف في المناقشات حول البيئة، تكون النتائج إيجابية. في الشركات، من المرجح أن تكون الشركات التي تضم عددًا أكبر من النساء في مجلس إدارتها استباقية في تحسين كفاءة الطاقة، وخفض تكاليف الشركة، والاستثمار في توليد الطاقة المتجددة.

على الرغم من ذلك، فإن النساء لهن صوت أقل من الرجال في أعلى المستويات في عمليات صنع القرار المحلية والإقليمية والدولية وصياغة السياسات. إنهن ممثلات تمثيلاً ناقصاً في صنع القرار البيئي في الهيئات الحكومية والمؤسسات المسؤولة عن تنفيذ بروتوكول مونتريال. في عام 2015، أظهرت بيانات معلومات البيئة والجنس الخاصة بالاتحاد العالمي لحفظ الطبيعة أن 12 في المائة فقط من 881 وزارة بيئية وطنية في 193 دولة كانت تقودها نساء. تكشف البيانات الجديدة للاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة عن بعض التقدم. شغلت النساء 30 في المائة من المناصب الوزارية المتعلقة بالبيئة في عام 2017. في عام 2020، شغلت النساء 15 في المائة من مناصب وزراء البيئة (الاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة 2021). يترك التمثيل غير المتكافئ للمرأة في موقع السلطة، لا سيما في السياسة، فجوات حرجة في الإدارة البيئية وسياساتها وتشريعاتها المطورة. في معظم البلدان، في حين أن النساء موجودات في الوزارات التي تعمل معها وحدات الأوزون الوطنية، إلا أن عددًا قليلاً منهن في مناصب القيادة وصنع القرار.

3.8 بدأت وحدات الأوزون الوطنية في تضمين منظور المساواة بين الجنسين في وثائق المشروع، ولكن يحتاج هذا إلى مزيد من التعزيز

يظهر استعراض لوثائق مشاريع الصندوق متعدد الأطراف أن هناك إشارة محدودة إلى المساواة بين الجنسين في وثائق المشاريع القديمة، ولم يتم تسليط الضوء على نتائج المساواة بين الجنسين في التقارير. هذه ليست مفاجأة بالنظر إلى أنه حتى وقت قريب، كان تركيز مشاريع بروتوكول مونتريال بالكامل على التخلص التدريجي من المواد المستنفدة للأوزون، وركزت التقارير على الجوانب الفنية وعلى الامتثال والجوانب الأخرى بما في ذلك الآثار المتباينة بين الجنسين. ومع ذلك، فإن المذكرات التوجيهية الأخيرة، بما في ذلك دليل فبراير 2020 لتقديم مشاريع التعزيز المؤسسي (برنامج الأمم المتحدة للبيئة 2020 ب) ³ ودليل 2022 لإعداد مشروع المرحلة الأولى من خطط تنفيذ مركبات الكربون الهيدروفلورية بموجب تعديل كيغالي (برنامج الأمم المتحدة للبيئة 2022 هـ) تتطلب من المتقدمين إدراج قسم حول "النظر في السياسة التشغيلية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني". كما أنها توفر قائمة بالأنشطة والمؤشرات المحتملة.

منذ تطبيق سياسة تعميم مراعاة المنظور الجنساني (في الاجتماع الخامس والثمانين للجنة التنفيذية)، كان هناك تحسن في عدد المشاريع التي تضمنت معلومات عن النوع الاجتماعي في تقاريرها الأصلية. بشكل عام، تضمنت 80 في المائة من المشاريع التي تم استعراضها طوال الفترة (148 تقريرًا من الوكالات الثنائية والتنفيذية المقدمة إلى الاجتماعات 85 و86 و87 و88 للجنة التنفيذية للشرائح والمراحل الجديدة من خطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية) بعض المعلومات حول الأنشطة المتعلقة بالنوع الاجتماعي في تقريرها الأصلي (برنامج الأمم المتحدة للبيئة 2022 أ). لخص التحليل حالة تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المشاريع التي يمولها الصندوق متعدد الأطراف على النحو التالي (برنامج الأمم المتحدة للبيئة 2022 و):



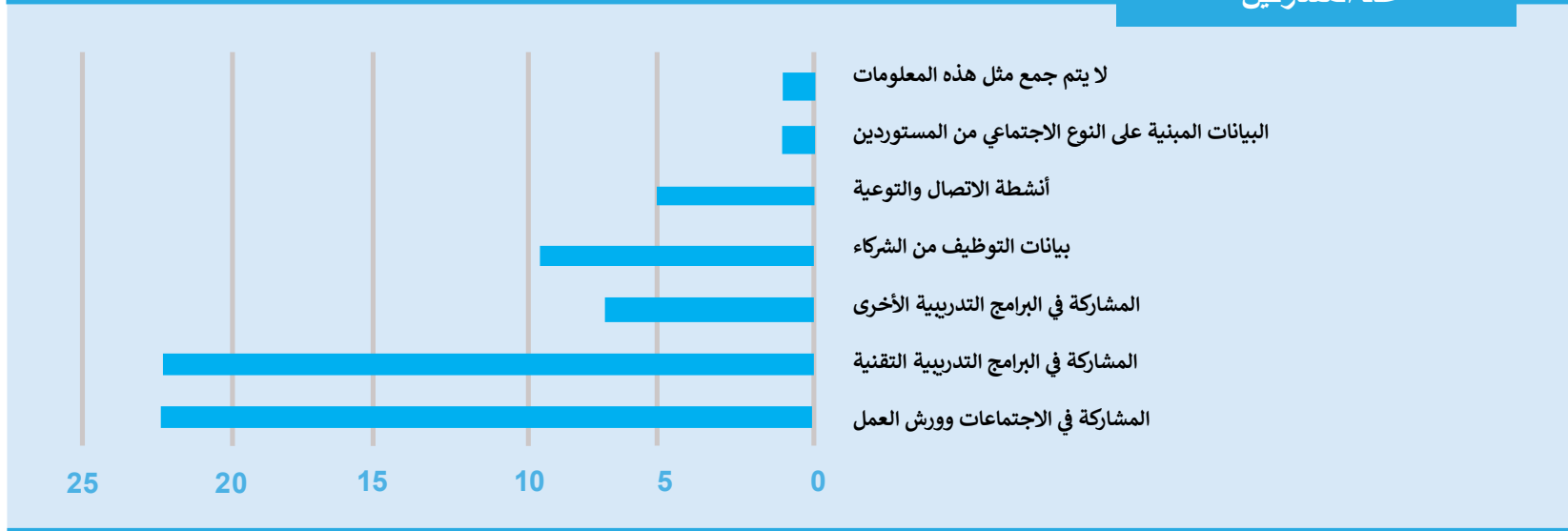
³ توفر مشاريع التعزيز المؤسسي (IS) التدريب والمساعدة الفنية في الإدارة والنظم المالية وإصلاح السياسات والحوكمة و/أو تصميم البرامج وتنفيذها وتقييمها.

تتضمن المقترحات الأخيرة (مع بعض الاستثناءات) نصًا مثل: "تنفيذ السياسة الجنسانية: ... سيتم تطبيق السياسة التشغيلية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني حيثما كان ذلك ممكنًا... من خلال تشجيع مشاركة المرأة في الأحداث والأنشطة المنظمة، مثل الاجتماعات والدورات التدريبية وحلقات العمل وأنشطة بناء القدرات وأنشطة التوعية؛ تعزيز التدريب وحملات التوعية لتطوير كفاءة الموظفين وتوعيتهم بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني؛ ومناقشة القضايا الجنسانية في حلقات العمل المواضيعية لتبادل الخبرات والدروس المستفادة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني". تقدم بعض المقترحات، مثل خطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية في منغوليا، التزامًا ثابتًا: "... ستستهدف الحكومة ما لا يقل عن 25 في المئة من المشاركة في برامج التدريب والتوعية الجمركية⁴".

تتفق جميع وحدات الأوزون الوطنية على أهمية البيانات المصنفة حسب الجنس، والتي تتعقب التقدم المحرز في المساواة بين الجنسين. ومع ذلك، في معظم الحالات، لم يتم جمع هذه البيانات والإبلاغ عنها قبل الاجتماع 85 للجنة التنفيذية. أما بعد الاجتماع 85 للجنة التنفيذية، فيتم تصنيف بيانات المشاركة حسب الجنس في الاجتماعات والبرامج التدريبية الفنية وغيرها، وفي بعض الحالات، في أنشطة الاتصالات والتوعية.

في بعض التقارير الأخيرة، هناك إشارات إلى جمع البيانات المصنفة حسب الجنس⁵، على سبيل المثال، إلتزمت بلدان جزر المحيط الهادئ بجمع البيانات المصنفة حسب الجنس، حيثما أمكن، والإبلاغ عن هذه الإنجازات في إطار خطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية.

عدد المشاركين



الشكل 8. جمع البيانات المصنفة حسب الجنس من قبل وحدات الأوزون الوطنية

4 مقترح المشروع: منغوليا، خطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية (المرحلة الثانية، الشريحة الأولى) برنامج الأمم المتحدة للبيئة اليابان ومونتريال، 2-6 نوفمبر 2020 موجهة إلى 8-12 مارس 2021
5 مقترح المشروع: دول جزر المحيط الهادئ، خطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية الإقليمية لـ 12 دولة جزرية في المحيط الهادئ (المرحلة الثانية، الشريحة الأولى)، مونتريال، 2-6 نوفمبر 2020 موجهة إلى 8-12 مارس 2021

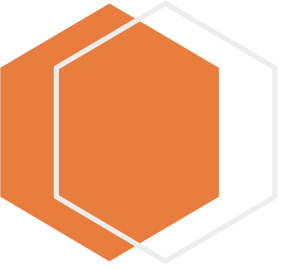


التحديات في تطبيق نهج تراعي الفوارق بين الجنسين

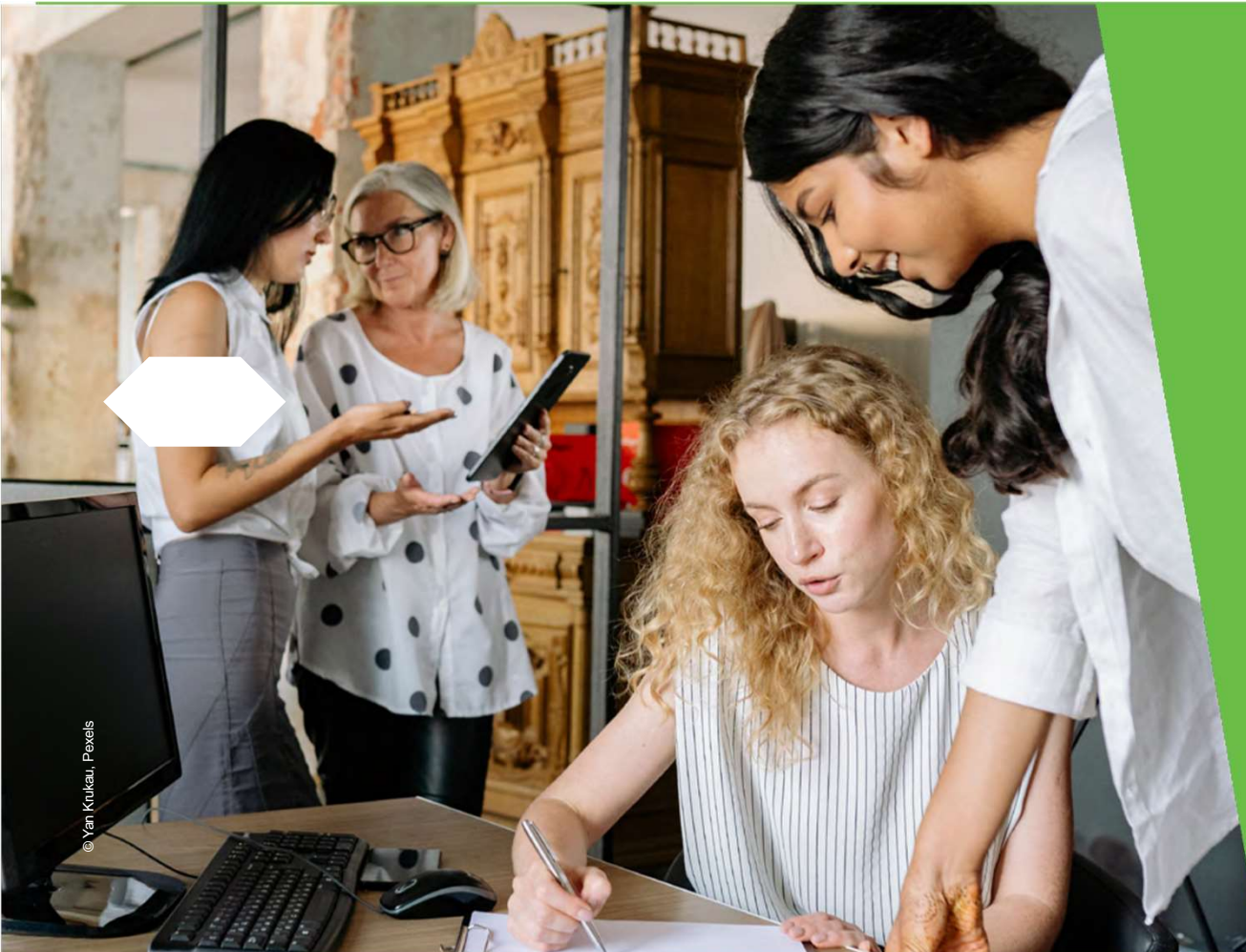
يسلط الاستطلاع الذي أُجري كجزء من تطوير هذا الدليل، بالإضافة إلى الدراسات السابقة، الضوء على العديد من التحديات في تنفيذ سياسة تعميم مراعاة المنظور الجنساني. يتمثل التحدي الأكثر شيوعًا في أن دمج العناصر الجنسانية في المشاريع عالية التقنية يمكن أن يكون معقدًا وبالتالي يصعب تحديد نقاط الدخول (برنامج الأمم المتحدة للبيئة 2018؛ برنامج الأمم المتحدة للبيئة 2022 أ).

- قبل الاجتماع الـ 84 للجنة التنفيذية، لم يكن هناك إرشادات واضحة حول الأنشطة الجنسانية التي يمكن اقتراحها وإدراجها في أنشطة المشروع
- القدرة والوعي المحدود بالقضايا الجنسانية على المستوى القطري، خاصة لدى الحكومة والقطاع الصناعي، مما يعني أن الاعتبارات الجنسانية غالبًا ما يتم استبعادها في تصميم المشروع والتنفيذ النهائي.
- يمكن أن يشكل توظيف النساء الاختصاصيات لتنفيذ المشاريع تحديًا بسبب انخفاض معدل التوافر.
- يمنع التمثيل المنخفض للنساء في قطاع التبريد وتكييف الهواء، الذي يشكل مجال العمل الرئيسي لتنفيذ بروتوكول مونتريال، تعميم مراعاة المنظور الجنساني في أنشطة بروتوكول مونتريال.
- كما تم الإشارة إليه من قبل العديد من مسؤولي الأوزون الوطنيين، فإن أنشطة تعميم مراعاة المنظور الجنساني مثل تهيئة ظروف عمل مواتية في الشركات، وتوظيف المهندسات، تُعد خارج نطاق تنفيذ بروتوكول مونتريال.
- نقص الأمثلة الملموسة لأفضل الممارسات التي من شأنها أن تساعد في تحديد الفرص لضمان تعميم مراعاة المنظور الجنساني بشكل فعال.
- نقص الموارد المخصصة مثل مستشاري النوع الاجتماعي وجهات تنسيق النوع الاجتماعي للأنشطة المتعلقة بالنوع الاجتماعي. نظرًا لأن الموارد المعتمدة للمشاريع الحالية مخصصة بالفعل للأنشطة محددة، فلا يوجد مجال كبير لإدراج أنشطة جديدة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني باستثناء تلك التي يمكن القيام بها دون موارد إضافية.





4. نقاط الدخول لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ بروتوكول مونتريال: التدخلات البرامجية



يحدد هذا الفصل عددًا من التدخلات المحتملة عند تنفيذ أنشطة البروتوكول التي يمكن أن تسهم في أربع مجالات للنتائج:

(أ) زيادة الفرص للنساء للعمل في مجال التبريد وتكييف الهواء كموظفات وقادة؛

(ب) تعزيز فهم تعميم مراعاة المنظور الجنساني والالتزام به بين الأطراف المعنية المشاركة في تنفيذ البروتوكول؛

(ج) زيادة الوعي والفهم بعلوم الأوزون والاستخدام الفعال للتبريد بين المستخدمين النهائيين من النساء لأجهزة التبريد والتكييف؛

(د) تعزيز الاهتمام والمهارات بين الفتيات لدخول قطاع التبريد وتكييف الهواء.

يجب اتخاذ الإجراءات على مستوى الوحدات الوطنية للأوزون، وقطاع التبريد وتكييف الهواء، وكذلك الإدارات المسؤولة عن الجمارك والإنفاذ، وفي الأنشطة الاستثمارية والتي تم تفصيلها في الأقسام أدناه. بالإضافة إلى ذلك، يتم تقديم اقتراحات حول التدابير المؤسسية والإجراءات التشغيلية التي يمكن اعتمادها في البرمجة من قبل وحدات الأوزون الوطنية.

تلعب وحدات الأوزون الوطنية دورًا محوريًا في تنفيذ البروتوكول، جنبًا إلى جنب مع الأطراف المعنية فيها، بما في ذلك الوزارات النظيرة لها، والمؤسسات الأخرى والجمهور بشكل عام. فهم يعملون عن كثب مع الوزارات الوطنية، في وضع وإنفاذ قوانين ولوائح فعالة لحماية الأوزون، وتعميمها في السياسة البيئية الوطنية، وبناء قدرات الأطراف المعنية ودعم الصناعة للتحويل إلى تقنيات "الأوزون إلى المناخ" Ozone2Climate (أي التقنيات ذات قدرة منخفضة على أحداث الاحترار العالمي). وبذلك، تكون في وضع استراتيجي مع فرصة للتأثير على التغييرات في السياسات والتشريعات الوطنية. وبالتالي، فإن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في سياسات وعمليات الوزارات الوطنية وغيرها من الشركاء من القطاعين العام والخاص ذو جدوى عملية.

التدخلات المقترحة المفصلة في هذا القسم هي توصيات وستحتاج إلى تكييفها مع سياقات محددة لكل بلد على حدة. يُنصح بالبدء بخطوات صغيرة ضمن الأنشطة التي يتم تمويلها مباشرة من قبل الصندوق متعدد الأطراف، مثل البرامج التدريبية، ثم الانتقال إلى أنشطة أكبر في القطاع. سيشكل النشاط الأول في كل بلد بداية مناقشة حول تعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل وحدة الأوزون الوطنية ومختلف مجموعات الأطراف المعنية فيها.

التدابير المؤسسية (الداخلية)

الإجراءات التشغيلية داخل المشاريع	بناء القدرات المؤسسية
التحليل الجنساني	فريق النوع الاجتماعي
تخصيص الموارد	التمثيل المتوازن بين الجنسين
الأنشطة على مستوى السياسة العامة	التوظيف (موظف/استشاري)
إجراء الاستشارات وورش العمل والدورات التدريبية	بناء القدرات في مجال النوع الاجتماعي
الرصد والإبلاغ عن نتائج المساواة بين الجنسين	ضمان التوازن بين العمل والحياة

التدخلات البرامجية (الخارجية)

النتائج المتوقعة

النتيجة الأولى:
زيادة الفرص المتاحة للنساء في القوى العاملة في قطاع التبريد وتكييف الهواء

النتيجة الثانية:
تعزيز فهم تعميم مراعاة المنظور الجنساني والالتزام به بين الأطراف المعنية في بروتوكول مونتريال

النتيجة الثالثة:
زيادة الوعي والفهم لعلوم الأوزون والاستخدام الفعال للتبريد بين المستخدمين النهائيين من النساء

النتيجة الرابعة:
تعزيز الاهتمام والمهارات بين الفتيات لدخول قطاع التبريد وتكييف الهواء

مؤشرات لتتبع النتائج

التدخلات

وصف نقاط الدخول

الشكل 9. نقاط الدخول لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ بروتوكول مونتريال

4.1. التدخلات المؤسسية البرمجية نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال أنشطة بروتوكول مونتريال

يتم تنظيم اقتراحات نقاط الدخول وفقاً لأربع نتائج مرغوبة للمساواة بين الجنسين:

النتيجة الأولى

زيادة الفرص المتاحة للنساء في القوى العاملة في مجال التبريد وتكييف الهواء كموظفات وأرباب عمل ومن يشغلون مناصب قيادية.

النتيجة الثانية

زيادة تعزيز فهم تعميم مراعاة المنظور الجنساني والالتزام به بين الأطراف المعنية المشاركة في تنفيذ البروتوكول.

النتيجة الثالثة

زيادة الوعي والفهم لعلوم الأوزون والاستخدام الفعال للتبريد بين المستخدمين النهائيين من النساء لأجهزة التبريد والتكييف.

النتيجة الرابعة

تعزيز الاهتمام والمهارات بين الفتيات لدخول مجال التبريد وتكييف الهواء.

يتم تنظيم الأنشطة وتحديد أولوياتها بناءً على مدى سهولة دمجها في الأنشطة الحالية. يمكن أن تكون البداية الجيدة هي تعزيز أدوار المرأة في القوى العاملة في مجال التبريد وتكييف الهواء، والتي يمكن تحقيقها من خلال تدابير قصيرة الأجل. من ناحية أخرى، تتطلب زيادة الوعي بقضايا النوع الاجتماعي داخل القطاع وزيادة الاهتمام والمهارات بين الفتيات للانضمام إلى القطاعات الفنية (بما في ذلك مجال التبريد وتكييف الهواء) تدابير طويلة الأجل ومؤشرات محددة والتعاون مع المؤسسات الأخرى.

ولتحقيق كل من هذه النتائج، يتم تقديم الإجراءات المقترحة ونقاط الدخول المحددة، إلى جانب الأمثلة. يتم تقديم الاقتراحات أيضًا بناءً على المؤشرات المحتملة لتتبع الأداء في هذه الإجراءات.

زيادة الفرص المتاحة للنساء في القوى العاملة في مجال التبريد وتكييف الهواء كموظفات وقادة

الجدول 2. مؤشرات النتيجة الأولى



في البرامج التدريبية، بما في ذلك تدريب فني التبريد (شخصيًا وعبر الإنترنت)، تبذل وحدات الأوزون الوطنية جهودًا لإشراك النساء. ومع ذلك، لا تزال الأعداد صغيرة، ويرجع ذلك في المقام الأول إلى انخفاض العدد الإجمالي للنساء في الأدوار التقنية في قطاع التبريد وتكييف الهواء. سيحتاج التغيير في هذا الموقف إلى التدخلات التالية:

- « خلق فرص للنهوض بالمرأة في قطاع التبريد وتكييف الهواء وزيادة الوعي بها.
- « تعزيز بيئة العمل المستجيبة للنوع الاجتماعي في شركات التبريد وتكييف الهواء المشاركة في أنشطة بروتوكول مونتريال.
- « جمع ومراقبة البيانات الجنسانية بما في ذلك البيانات المصنفة حسب الجنس بين شركات التبريد وتكييف الهواء المشاركة في أنشطة بروتوكول مونتريال.



© UNEP Photo



يجب أن تأخذ التدخلات في الاعتبار العوائق التي تحول دون عمل النساء وتمثيلهن تمثيلاً ناقصاً في الصناعة كما هو مذكور في الفصل الثالث والتي تشمل:

- « قلة من الفتيات يسعين للتعليم التقني
- « صعوبات في إدارة التوازن بين العمل والمنزل
- « أماكن عمل متباينة للرجال والنساء، مما يؤدي إلى عدم الراحة وانعدام الأمن بالنسبة لهم
- « الافتقار إلى شبكات دعم الأقران، ونماذج القدوة، والأبطال، والوصول إلى فرص التوجيه والتدريب
- « تصميم وتطوير معدات وتكنولوجيا التبريد وتكييف الهواء الصناعية

في المنظمات التي يتم دعمها في إطار الصندوق متعدد الأطراف، يجب إدخال تدابير تشجع النساء على العمل في هذا القطاع والعمل على إزالة الحواجز المذكورة أعلاه. من الواضح أن بعض الإجراءات يمكن أن تكون مطلوبة كشرط لتلقي الشركات تمويل للمشروع، في حين أن البعض الآخر سيحتاج إلى تقديمه من خلال التشجيع ومشاركة أمثلة الممارسات الجيدة.

ضمن البرامج، بعض نقاط الدخول للعمل مع شركات التبريد وتكييف الهواء والوزارات والإدارات النظرية الأخرى هي كما يلي:

النتيجة الأولى

أ. خلق فرص للنهوض بالمرأة في قطاع التبريد وتكييف الهواء وزيادة الوعي بها

الجدول 3. التدخلات ونقاط الدخول لخلق فرص للنهوض بالمرأة في قطاع التبريد وتكييف الهواء

التدخل	وصف نقاط الدخول
1. خلق فرص للنساء للانضمام مهنياً في قطاع التبريد وتكييف الهواء	<p>تشجيع مصنعي التبريد وتكييف الهواء/مراكز الصيانة والتعليم والتدريب التقني والمهني على توظيف المزيد من النساء.</p> <p>تشجيع الشبكات/المنتديات المهنية على دعوة النساء للانضمام بشكل استباقي وتقديم المشورة المهنية والشخصية والتوجيه والروابط مع أصحاب العمل المحتملين في قطاع التبريد وتكييف الهواء والقطاعات ذات الصلة.</p> <p>بالإضافة إلى المناصب التقنية، تشجيع النساء على الانضمام إلى مجالات أخرى مثل التجارة والمبيعات والتسويق والمشتريات ومسؤولات عن الجمارك/الإنفاذ.</p>
	<p>دعوة النساء في المناصب العليا في قطاع التبريد وتكييف الهواء وفي الجمارك والإنفاذ كنماذج يحتذى بها لمشاركة تجاربهن مع النساء الأخريات. على سبيل المثال، تدعو وحدة الأوزون الوطنية في ساموا النساء العاملات في هذا القطاع كمتحدثات في فعاليات قطاع الصناعة الليلية. كما أنها تشجع جمعية صناعة التبريد وتكييف الهواء على توسيع العضوية لتشمل أي شخص يعمل في هذه الصناعة، حتى أولئك الذين يعملون في مجال المشتريات والإدارة والمبيعات لمنتجات التبريد وتكييف الهواء لتشجيع النساء على الانضمام إلى الجمعية.</p> <p>خلق الوعي بحقوق المرأة واستحقاقاتها بين النساء في مختلف الشركات في صناعة التبريد وتكييف الهواء.</p> <p>تقديم المشورة المهنية بشأن التطوير المهني والنمو الوظيفي وتعزيز فرص التعلم في المجالات التي تكون فيها النساء أكثر تمثيلاً (كضباط جمارك ومستوردين وسماسرة وفي شركات التبريد الصغيرة التي تديرها عائلات).</p>



2. دعم النساء لحضور البرامج التدريبية



← إجراء تحليل شامل لتحديد المشاكل التي تواجهها النساء والتحديات المفروضة على النساء وما إلى ذلك خاصة بتصميم التدريب وتطويره.

← تقديم التدريبات وورش العمل خصيصاً للموظفات مع تركيز قوي على القيادة والفرص والمهارات الشخصية القابلة للنقل. مثلاً في عام 2019، أرسل برنامج بروناي دار السلام عاملات فنيات كممثلات لبروناي لتلقي التدريب في الصين.

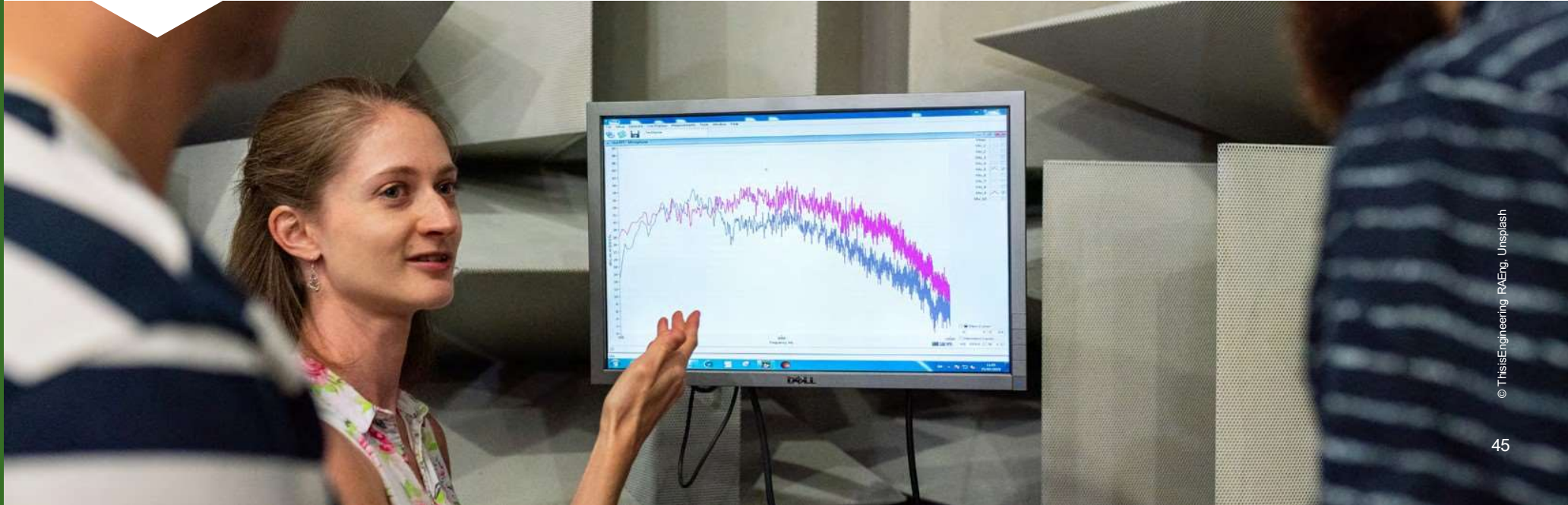
← النظر في تحديد نظام حصص (إن أمكن) أو أهداف طموحة غير ملزمة للنساء في التدريب. النظر أيضاً بالحوافز لتشجيع المزيد من النساء على المشاركة.

← بالإضافة إلى الجوانب التقنية، النظر بمجالات التدريب الأخرى التي يمكن للنساء المشاركة فيها - كخبراء في الخدمة، ومقيمين لإجراء تقييم الكفاءة لفنيي التبريد وتكييف الهواء، وما إلى ذلك.

← حيثما أمكن، تعزيز التعلم الإلكتروني والأدوات عبر الإنترنت لضمان أن تكون فرص التدريب محايدة بين الجنسين ومتاحة لكل من النساء والرجال.

← النظر بإمكانية إدخال المرونة في معايير القبول (على سبيل المثال، قد يتم استبدال مؤهل تقني رسمي بخبرة في العمل في ورشة إصلاح فنية/ متجر إصلاح بمجال التبريد وتكييف الهواء).

← تضمين أحكام لمعالجة محدودية حركة المرأة ورعاية الأطفال والتحديات الأمنية إن وجدت، عند تنظيم التدريب والفعاليات الأخرى.



الإجراءات الإيجابية لإشراك النساء في قطاع التبريد وتكييف الهواء في سريلانكا

في سريلانكا، يتم إدخال العديد من الإجراءات الإيجابية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في التوظيف في هذا القطاع. على المستوى الوطني، اقترحت وزارة البيئة بشكل استباقي نظام حصص للنساء، بما في ذلك في التدريب المهني، من ضمنها في قطاع التبريد وتكييف الهواء. علاوة على ذلك، يتم التخطيط لنظام حوافز حيث سيتم منح الشركة في تقييم الاقتراح خمس نقاط إضافية عند إشراك النساء في أعمالهن على مستويات صنع القرار والمستويات الفنية.

الأنشطة الرئيسية للشبكة الدولية للنساء في مجال التبريد (INWIC)

الأنشطة الرئيسية للشبكة الدولية للنساء في مجال التبريد خلال الفترة
من يوليو 2022 إلى يونيو 2024

INTERNATIONAL NETWORK
INWIC
OF WOMEN IN COOLING

الوصول إلى الموقع الرسمي



ربط النساء في
مجموعات
التبريد في
جميع أنحاء
العالم

شبكة
مفتوحة
للنساء كأفراد
في مجال
التبريد

برنامج
التوجيه
والإرشاد

برنامج
التدريب

مواد التوعية
والتحفيز

جمع البيانات
وتبادل
الخبرات
والقدرات
الحسنة

دعم
المجموعات
النسائية
الجديدة

الفعاليات
والوظائف
الدولية
والإقليمية
والوطنية

تم إطلاق الأنشطة الرئيسية للشبكة الدولية للنساء في مجال التبريد في أبريل 2022 "لتعزيز مشاركة النساء، وتعزيز الفرص الوظيفية وزيادة مشاركتهن الشاملة في هذا القطاع، والتي تشمل التبريد وتكييف الهواء والمضخات الحرارية (RACHP). تقود الأنشطة الرئيسية للشبكة الدولية للنساء في مجال التبريد أمانة اليوم العالمي للتبريد (WRD) وبرنامج عمل الأوزون التابع لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة (UNEP) بالتعاون مع العديد من الشركاء المؤسسين الآخرين، وهم AIRAH (أستراليا)، و AREA (أوروبا)، و ASHRAE (عالمي)، و CAR (الصين)، و FAIAR (أمريكا اللاتينية)، و IIR (عالمي)، و IOR (المملكة المتحدة)، و ISHRAE (الهند)، و JSRAE (اليابان)، و U-3ARC (إفريقيا)، و Women in HVAC&R (أمريكا الشمالية). (برنامج الأمم المتحدة للبيئة، 2022i)

ستقوم الشبكة ببناء شبكة أقوى من النساء في هذا القطاع وتمكينهن من خلال التوجيه والتعليم. بمجرد أن تصبح متاحة، يمكن أن تنعكس هذه الخدمات في تصميم مشروع خطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية وخطط التنفيذ لمركبات الكربون الهيدروكلورية بموجب تعديل كيغالي كجزء من إجراءات تعميم مراعاة المنظور الجنساني التي تدعمها وحدات الأوزون الوطنية.





للمزيد من المعلومات:
<https://www.equipares.org/>

ختم Equipares في كولومبيا

(المصدر: برنامج الأمم المتحدة للبيئة، 2022ز)

طورت وزارة العمل الكولومبية بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي نظامًا لإدارة المساواة بين الجنسين لإصدار شهادات للشركات المعروفة باسم ختم Equipares عندما تتمثل تمامًا للمساواة بين الجنسين كممارسة جيدة لحماية البيئة. يتم تدقيق الشهادة ذات المستويات الثلاثة من قبل المعهد الكولومبي للمعايير الفنية (INCONTEC)، على النحو التالي:

المستوى الأول
الالتزام بالمساواة (منح الشهادة)



المستوى الثاني
تنفيذ إجراءات المساواة (الختم الفضي)



المستوى الثالث
سد الفجوات (الختم الذهبي)



© Sello Equipares

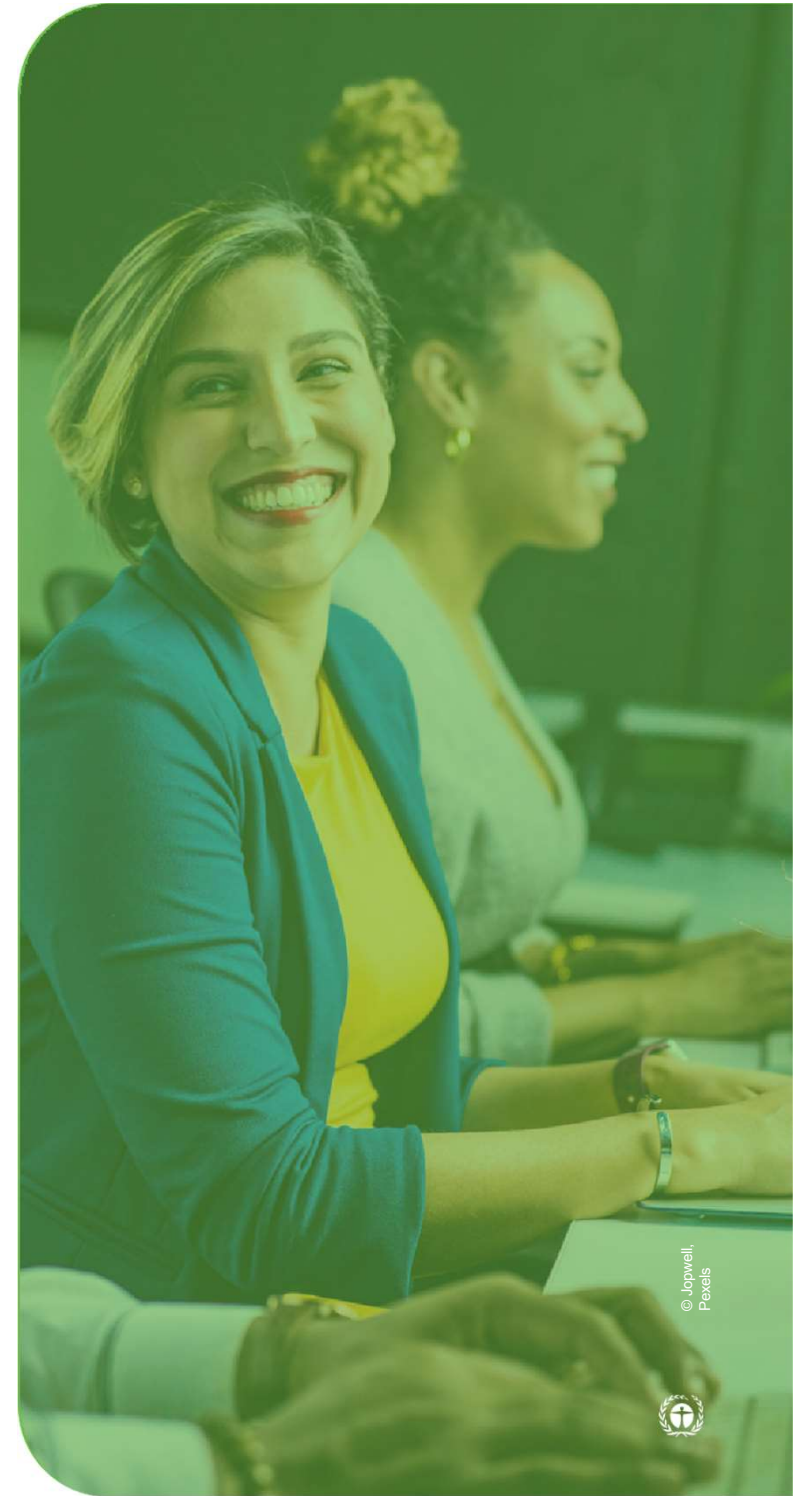


تعزيز القدرة الإدارية للمرأة على إدارة الشركات الصغيرة والمتوسطة في السلفادور

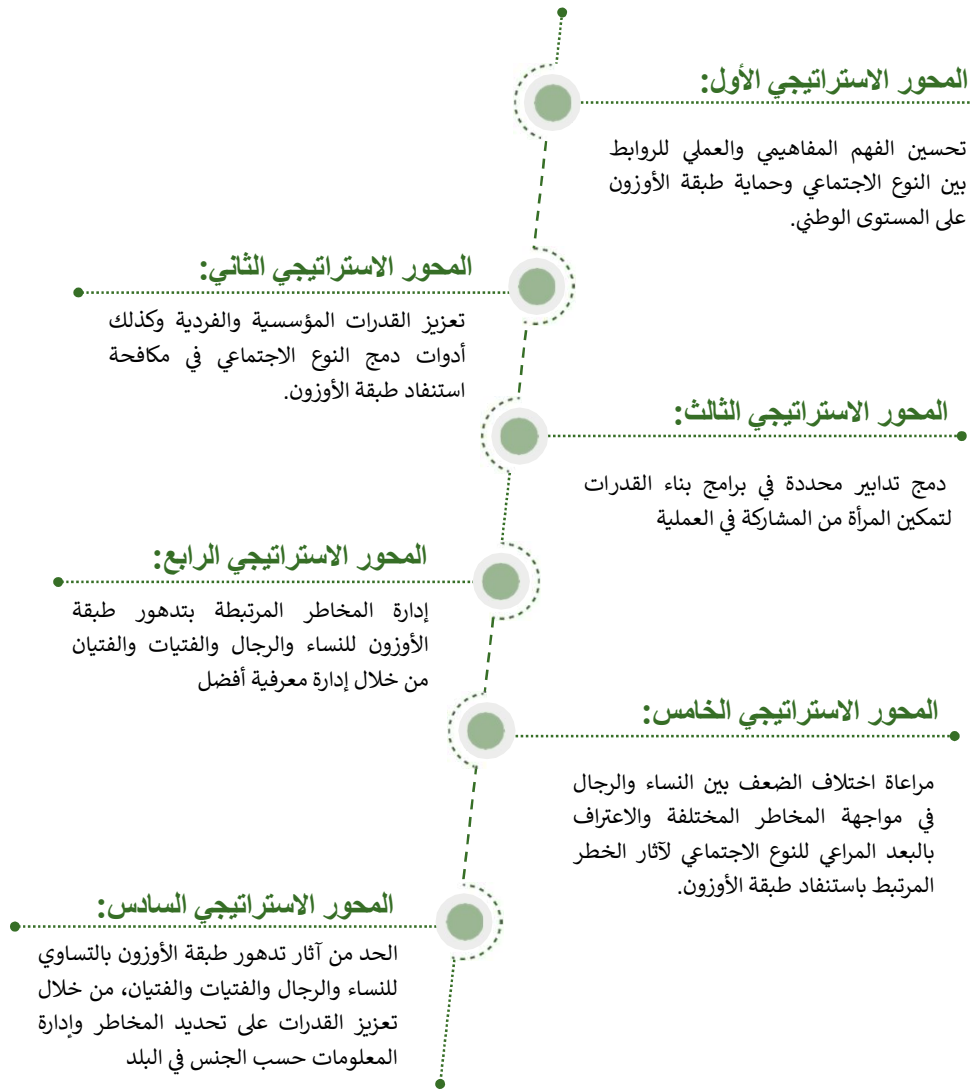
تم إجراء "تدريب الفنيين على ممارسات التبريد الجيدة وبدائل مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية" في إطار تنفيذ المرحلة الأولى من خطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية. لاحظت وحدات الأوزون الوطنية أن الفنيين الذكور كانوا برفقة زوجاتهم الذين يساعدون في التعامل مع الأعمال الإدارية. ويشار إلى ذلك باسم "المشاريع الصغيرة لخدمة الصيانة". واستجابة لذلك، أجرت وحدة الأوزون وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي حلقة عمل تدريبية حول اعتماد مواد بديلة وممارسات جيدة أخرى لمزيد من فرص العمل والإدارة المالية والتسويق المصممة خصيصًا لزوجات الفنيين الذكور.

تدريب النساء على الممارسات الجيدة لقطاع التبريد وتكييف الهواء في بيرو

قامت بيرو بتدريب فنيي قطاع التبريد وتكييف الهواء منذ عام 2016 كجزء من تنفيذ نظام إذن الاستيراد. تم إجراء ورشة عمل للنساء فقط في عام 2017 حول ممارسات الخدمة الجيدة وكيفية التعامل بأمان مع المبردات الطبيعية كبديل أكثر ملاءمة للبيئة. أدت ورشة العمل إلى العديد من النتائج الإيجابية. تم الإبلاغ عن أن المشاركات يشعرن بالراحة فيما بينهن في مثل هذا الوضع لتبادل الخبرات والأفكار. تم تعزيز شبكة التواصل بين الفنيات. يمكن الإبلاغ عن بناء القدرات وفرص العمل في المستقبل.



الاستراتيجية الوطنية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ اتفاقية فيينا وبروتوكول مونتريال



مد غشقر

تحليل على أساس النوع الاجتماعي (جندي)

تتمتع النساء بمستوى تعليمي أقل من الرجال.



النساء أقل استهدافاً من قبل الإعلام.



تشكل النساء أقلية في هيئات صنع القرار.



أغراض الاستراتيجية

جعل النهج الجنساني موضوعاً شاملاً.



تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في الفرص والمعاملة في إطار تنفيذ بروتوكول مونتريال.



تشجيع التعاون بين المستويات الوطنية والإقليمية والمحلية لتعزيز ودعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني في إدارة المواد المستنفدة للأوزون ومبادرات التخلص التدريجي.



ب. خلق فرص للنهوض بالمرأة في قطاع التبريد وتكييف الهواء وزيادة الوعي بها

الجدول 4. التدخلات ونقاط الدخول لضمان بيئة عمل مستجيبة للنوع الاجتماعي في شركات التبريد وتكييف الهواء

وصف نقاط الدخول

التدخل

- ← تشجيع سياسات مكان العمل المستجيبة للنوع الاجتماعي، بما في ذلك الأجر المتساوي للإلزامي للنساء والرجال. والسياسات الوطنية المتعلقة بالنوع الاجتماعي. وسياسات مكافحة التحرش الجنسي، لتكون مؤهلة للأنشطة المدعومة من الصندوق متعدد الأطراف.
- ← تسليط الضوء على الفوائد وتشجيع الشركات على تبني ممارسات صديقة للمرأة، مثل توفير رعاية الأطفال وساعات العمل المرنة، والنقل ميسور التكلفة والموثوق به؛ والحد من التفرقة بين الجنسين في العمل؛ وكل ذلك يسمح للمرأة بالانخراط في وظائف بدوام كامل مع مسؤوليات أكبر.
- ← تكليف الشركات بضمان سلامة وراحة النساء عند توفير التدريب أثناء العمل في مجال التبريد وتكييف الهواء.

ظروف العمل
المستجيبة للنوع
الاجتماعي



مثال على حالة عمل مستجيبة للنوع الاجتماعي

وضعت شركة تاتا باور دلهي للتوزيع المحدودة (Tata Power Delhi Distribution Limited)، الهند، شروط العمل التالية:

توفير برنامج "الأمهات العائدات" مثل جلسات إعادة التوجيه وعرض التغييرات التي حصلت في غيابهن.



توفير مرافق الرعاية النهارية والحضانة لكل من الموظفين الذكور والإناث بمعدل رسوم قدره 50 في المائة.



تقديم التوجيه الإلزامي لجميع المديرات. كما يتم تعيينهن كمرشدات عندما يكونون في منصب متوسط وعالي المستوى.



تقديم منصات التعلم والتبادل للموظفات لتلبية احتياجاتهن الخاصة.



الترقية المستقلة/تقييم العمل لتأكيد النمو الوظيفي للموظفات عند عودتهن من إجازة الأمومة.



إمكانية تمديد إجازة الأمومة لمدة 12 أسبوعًا (غير مدفوعة الأجر) بالإضافة إلى 26 أسبوعًا (مدفوعة الأجر) المنصوص عليها في القانون الوطني. وينطبق ذلك أيضًا على الأم المتبنية.



ساعات العمل المرنة هي خيار للأمهات الشابات للأشهر الستة الأولى بعد إجازة الأمومة بناءً على موافقة الشركة.



تقديم خيار الانقطاع عن الخدمة لمدة عامين بعد إجازة الأمومة حتى تتمكن النساء من توفير الرعاية لأطفالهن في مرحلة النمو المبكرة.



المصدر: البنك الدولي، <http://www.tatapower-ddl.com/showcontent.aspx?f=s&sreerac=f&638this=?>
kroW@nemoW-gnirpsnl=t&idd-rewop-atat@

ج. جمع ومراقبة البيانات الجنسانية بما في ذلك البيانات المصنفة حسب الجنس بين شركات التبريد وتكييف الهواء المشاركة في أنشطة بروتوكول مونتريال.

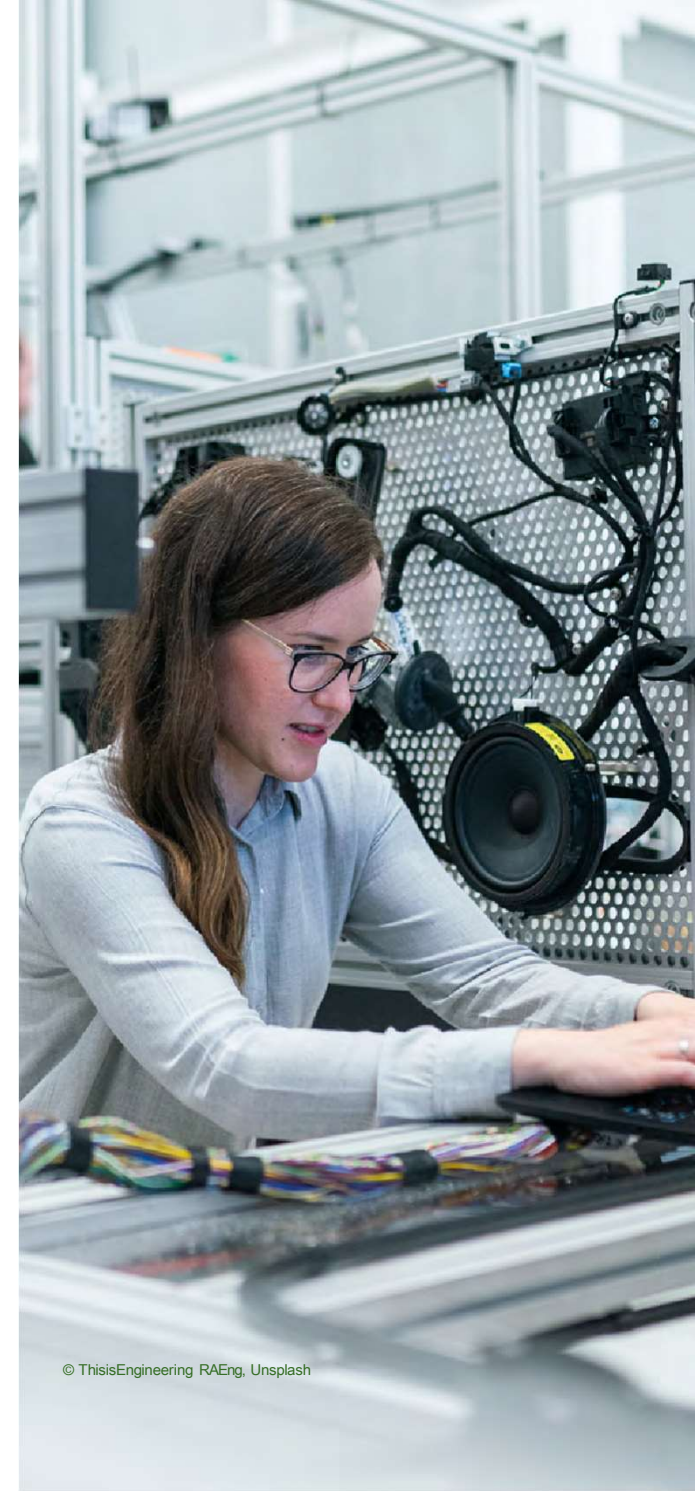
الجدول 5. التدخلات ونقاط الدخول لجمع ومراقبة البيانات الجنسانية

وصف نقاط الدخول

- ← التشاور مع الشركات حول التحديات في جمع البيانات المصنفة حسب الجنس وما إذا كان لديهم مبادرات أخرى في الاعتبار لاستكشافها بشكل جماعي.
- ← مطالبة الشركات بتقديم بياناتها المصنفة حسب الجنس لوضع خط أساس واستعراض الحالة العامة.

التدخل

تشجيع الشركات على الاحتفاظ بالبيانات المصنفة حسب الجنس حول التوظيف والإبلاغ عنها



© ThisisEngineering RAEng, Unsplash



تصنيف بيانات التوظيف في مشروع كفاءة الطاقة في أرمينيا

كما أصبح من الواجب أن يتضمن نموذج طلب تقديم العروض أيضًا بيانًا موجهاً نحو النوع الاجتماعي. وطلب من الشركات تقديم بيانات عن تكوين الموظفين الرئيسيين حسب نوع الجنس والمجموعات المهنية الرئيسية (التخصصات).

أثبت التتبع المنهجي المصنف حسب الجنس للتوظيف أنه عامل مشجع لشركات المقاولين. زادت حصة المرأة من الموظفين العاملين. وفقًا للتقرير السنوي لعام 2019، تمثل النساء أكثر من 43 في المائة في مجال تنفيذ المشروع، وهو أعلى من متوسط معدل توظيف الإناث (34.5 في المئة في عام 2018) في البلاد.

يعمل مشروع المساعدة الفنية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن "إزالة المخاطر وتوسيع نطاق الاستثمار في تحديث المباني الموفرة للطاقة، أرمينيا (2017-23)" على بناء سوق لتحديث المباني الموفرة للطاقة في أرمينيا. يسعى إلى التغلب على نقص المعلومات والوعي بفوائد التعديل التحديتي من خلال إنشاء تدابير القياس والإبلاغ والتحقق، وتطوير أطر السياسات (Harutyunyan and Mirzakhanyan, 2019).

في البداية، أجرى المشروع تحليلًا جنسانيًا، حدد التكافؤ بين الجنسين في التوظيف باعتباره فجوة في قطاع البناء. وبناءً على ذلك، في عام 2019، أصبح من اللازم تصنيف بيانات الموظفين حسب الجنس لعمليات تقديم العروض وإعداد التقارير للمقاولين الفرعيين.

ارتفعت

نسبة النساء
في مجال تنفيذ المشروع

43%

تعزيز فهم تعميم مراعاة المنظور الجنساني والالتزام به بين الأطراف المعنية المشاركة في تنفيذ البروتوكول

الجدول 6. مؤشرات النتيجة الثانية

تعزيز فهم تعميم مراعاة
المنظور الجنساني في
وحدات الأوزون الوطنية
والالتزام به

- إظهار الالتزام بتعميم مراعاة المنظور الجنساني (ينعكس في إجراء التحليل الجنساني، وتخصيص الموارد المخصصة، ووضع خطة العمل الجنسانية).
- البيانات المصنفة حسب الجنس التي يتم جمعها بشكل روتيني وتطبيقها على السياسات القطاعية والتخطيط، والتنفيذ، والرصد والتقييم.
- منسق الشؤون الجنسانية أو خبير جنساني آخر مدرج/مشارك في العمل المتعلق بالسياسة الإجرائية (عدد الأنشطة والوصف).
- الجهود التي تبذلها الشركات للبحث عن النساء وتوظيفهن.

تعزيز فهم تعميم
مراعاة المنظور
الجنساني والالتزام به
بين الأطراف المعنية
الخارجية

- عدد الأطراف المعنية (المستوردين والموزعين وأعضاء جمعية التبريد) الذين تم إبلاغهم بالحاجة إلى بيانات عمل صديقة للجنسين.
- دليل على قيام الشركات بإدخال تدابير لتشجيع النساء على التقدم للوظائف (على سبيل المثال ذكر محدد في إعلانات الوظائف).
- عدد تدابير مكان العمل المستجيبة للجنسين التي بدأتها الأطراف المعنية (المستوردين والموزعين وأعضاء جمعية التبريد).
- الجهود التي تبذلها الشركات للبحث عن النساء وتوظيفهن.



يلعب الوعي العام باستنفاد الأوزون والاستخدام الموصى به للبدائل دورًا حاسمًا في دعم جهود البلدان للامتثال لبروتوكول مونتريال. ومع ذلك، فإن أهمية المساواة بين الجنسين موضوع جديد نسبيًا في سياق البروتوكول وهناك نقص عام في الفهم والقبول بين الأطراف المعنية. يجب أن تبدأ المناقشات حول هذا الموضوع ببناء قدرات فرق الوحدات الوطنية للأوزون، والوزارات النظرية التي يعملون معها. وكذلك الجهات الفاعلة في قطاع الصناعة لتحديد الروابط القوية بين البروتوكول والمساواة بين الجنسين وإظهار فوائد إشراك المزيد من النساء في القوى العاملة وفي مناصب صنع القرار.

الاقتراحات بشأن التدخلات المحتملة هي كما يلي:

النتيجة الثانية:

الجدول 7. التدخلات ونقاط الدخول لتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني

وصف نقاط الدخول

- ← التحالف مع المؤسسات/المنظمات العاملة مع المرأة (على سبيل المثال، الشبكات النسائية على المستوى الوطني، والمنظمات غير الحكومية، والجامعات، والهيئات الدولية مثل الاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ)، وإدراج قضايا النوع الاجتماعي والبروتوكول في عملها الدعوي.
- ← اقتراح إدراج عضو في لجنة الأوزون الوطنية ليكون جزءًا من لجان/ فرق عمل وزارة شؤون المرأة.
- ← تضمين الاعتبارات الجنسانية كموضوع منظم/ إلزامي في جميع اجتماعات لجنة الأوزون الوطنية.
- ← تضمين ممثل رفيع المستوى لوزارة يعمل في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كعضو في لجنة الأوزون الوطنية/اللجنة التوجيهية الوطنية.
- ← ربط المتخصصين في الاتصالات مع وحدة الأوزون الوطنية والوزارات النظرية لتنظيم فعاليات وحملات ومنشورات مشتركة للاحتفال بالمرأة في هذا القطاع، على سبيل المثال، خلال اليوم العالمي للأوزون (16 سبتمبر) واليوم العالمي للتبريد (26 يونيو).

التدخل

- ← أ - بناء الشراكات ودعم قادة القطاع لقيادة إجراءات المساواة بين الجنسين في تنفيذ بروتوكول مونتريال



- ← إشراك كبار القادة في الوزارات والشركات، ذات الاهتمام المحتمل بالموضوع وتحفيزهم على الدعوة إلى المساواة بين الجنسين.
- ← ربط السياسات الجنسانية الوطنية الحالية بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في أنشطة بروتوكول مونتريال. تخطط وحدة الأوزون الوطنية في مدغشقر لاعتماد الاستراتيجية الوطنية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ اتفاقية فيينا في حماية طبقة الأوزون وبروتوكول مونتريال بشأن المواد المستنفدة للأوزون.
- ← إبلاغ الإدارة والوزارات والأطراف المعنية الأخرى والمستشارين بالسياسة التشغيلية للصندوق متعدد الأطراف بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المشاريع التي يدعمها الصندوق متعدد الأطراف وكيفية تطبيقها في جميع المشاريع والأنشطة وفوائد القيام بذلك.
- ← إشراك منسق الشؤون الجنسانية في الوزارة (إن وجد) في مشاورات مجموعة الأطراف المعنية والأنشطة الأخرى المتعلقة بالبروتوكول.

ب - إتاحة أدوات وموارد سهلة الاستخدام بشأن المساواة بين الجنسين في سياق بروتوكول مونتريال



- ← التأكد من وجود عروض تقديمية ومنتجات معرفية أخرى حول المساواة بين الجنسين خلال برامج التوعية وورش العمل والدورات التدريبية.
- ← التعاون مع الهيئات/الوزارات المعنية بالنوع الاجتماعي أو الأطراف المعنية الأخرى عند تصميم المنتجات أو الخدمات المعرفية وبشأن أي فجوات واحتياجات أخرى متعلقة بالنوع الاجتماعي.
- ← تنظيم منتديات مناقشة دورية لموظفي البروتوكول، ودعوة النظراء الحكوميين والشركاء المنفذين الآخرين.
- ← توفير حزم معلومات موجزة يمكن للموظفين استخدامها لإقناع الأطراف المعنية الخارجية بالروابط بين النوع الاجتماعي وقطاع التبريد وتكييف الهواء.



© Christina Montila, Pexels

إجراءات التواصل على مستوى المقاطعة في إيران

لدى إيران شبكة أوزون وطنية (نشطة في 31 مقاطعة) تعمل بشكل وثيق مع وحدة الأوزون الوطنية بشكل رئيسي في زيادة الوعي. غالبية أعضائها من النساء المؤهلات والمسؤولات عن الأنشطة اليومية، بما في ذلك القضايا المتعلقة بتراخيص استيراد المواد المحتوية على مواد مستنفدة للأوزون، وتقييم أهلية المنتجات للاستيراد. كما تنظم الشبكة حلقات عمل تدريبية على مستوى المقاطعات وفعاليات للتوعية العامة في مناسبات مثل اليوم الوطني للأوزون.

© Alireza Heydarifard, Unsplash

زيادة الوعي وتبادل المعلومات بين المستخدمين النهائيين من النساء لأجهزة التبريد والتكييف

الجدول 8. مؤشرات النتيجة الثالثة

- استراتيجية الاتصالات والتوعية، وتفصيل التكتيكات، والأنشطة الرئيسية.
- المواد الإعلامية والمنشورات وأنشطة التوعية التي تراعي النوع الاجتماعي وتصور الرجال والنساء على قدم المساواة
- عدد حملات التوعية التي تتضمن رسائل محددة للنساء والفتيات
- عدد المحتوى المستجيب للجنسين الذي تم نشره
- إدراج الممارسات الجيدة والدروس المستفادة بشأن النوع الاجتماعي في مواد الاتصال الخاصة بالمشروع
- عدد الفعاليات المنظمة (على سبيل المثال، ورش العمل والموائد المستديرة والأحداث الجانبية) التي تتضمن التركيز على النوع الاجتماعي
- عدد النساء والرجال الذين تم الوصول إليهم وإشراكهم في العمل من خلال حملات التوعية

التواصل وتبادل المعلومات
المراعية للنوع الاجتماعي

حيث يمكن أن تسهم في الحد من استخدام وسائط التبريد ذات معامل احتراق عالمي عالي من خلال قرار الشراء المستنير والاستخدام الفعال للأجهزة. يمكن تقسيم "المستهلكين" إلى بيانات ديموغرافية (العمر والجنس والموقع والدخل ومستوى التعليم) وبيانات نفسية (المسؤولية المهنية والمصلحة الشخصية والهوية ومرحلة الحياة وهدف الحياة وما إلى ذلك).

يشمل المستخدمون النهائيون في هذا القطاع الأسر والمعلمين والمسؤولين الحكوميين وأفراد المجتمع، ويختلف محتوى زيادة الوعي بناءً على احتياجات ووجهات نظر شريحة محددة من الجمهور المستهدف. من الفئات المستهدفة المهمة مستهلكو خدمات التبريد وتكييف الهواء، بما في ذلك المنازل وكذلك الشركات مثل الفنادق التي تستخدم خدمات التبريد وتكييف الهواء على نطاق واسع.





يتطلب الاستخدام الفعال لأجهزة التبريد وتكييف الهواء أن يتلقى المستهلكون إرشادات حول اختيار الأجهزة وممارسات الاستخدام وإمكانات توفير الطاقة واستخدام مؤشرات مثل عمر الثلاجة وتكرار فتح الباب وموضع المخمد وحمل الإمدادات الغذائية وعادات التنظيف الخارجية والداخلية (Belman – Flores et al. 2019). نظرًا لأن النساء مؤثرات كبيرات داخل الأسرة عندما يتعلق الأمر بقرارات الشراء واستخدام الأجهزة، يجب استهداف كل شريحة من النساء على وجه التحديد في حملات التوعية والتواصل.

التدخلات المحتملة هي كما يلي:

الجدول 9. التدخلات ونقاط الدخول لزيادة الوعي وتبادل المعلومات

التدخل	وصف نقاط الدخول
أ - استهداف الشباب والنساء في حملات توعية المستهلك، وتكييفها مع مجالات اهتمامهم	<ul style="list-style-type: none"> ← استهداف النساء /الفتيات المراهقات في أنشطة زيادة الوعي في إطار برنامج التعزيز المؤسسي وخطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية (تشمل الموضوعات الاستثمار في الثلاجات والمكيفات الموفرة للطاقة، وشراء مكيفات تبريد ذات معامل احتراق عالمي منخفض) ← دعم الشركات المصنعة لتوفير إرشادات عملية للمستهلكين، وخاصة النساء اللواتي هن المستخدمات الأساسيات، حول ممارسات الاستخدام الأفضل للأجهزة، من خلال أدلة المستخدم والأدوات الأخرى مثل الملصقات خارج أو داخل الثلاجات والمكيفات ← إطلاق حملات إعلامية (إذاعية وتلفزيونية) لزيادة الوعي بممارسات الخدمة المناسبة وتوفير الطاقة في المنازل فيما يتعلق بمعدات التبريد وتكييف الهواء ← إشراك الجامعات وطلاب المدارس وطلاب التعليم المهني من خلال الأندية القائمة، مثل الكشافة والمرشدات والأندية البيئية، للقيام بحملات حول عادات استخدام أجهزة التبريد ← تشجيع مشاركة الأطفال في أنشطة مثل المسابقات الترفيهية ← تجري وحدة الأوزون الوطنية في بلاو أنشطة توعية من خلال المجموعات النسائية لأن المرأة هي صانع القرار الرئيسي للأسرة من الشراء إلى صيانة الأجهزة المنزلية. تخطط بلاو لدعم المجموعات النسائية في الصيانة الأساسية و "ما يجب فعله وما لا يجب فعله" وأفضل الممارسات الخاصة بالتبريد وتكييف الهواء



ب - التأكد من أن جميع منتجات الاتصال تراعي الفوارق بين الجنسين



- ← تصوير كل من النساء والرجال على قدم المساواة وبشكل إيجابي في المواد الاعلانية عند إعداد المواد الإعلامية والمنشورات وأنشطة التوعية. ضمان استخدام لغة وتصوير يراعيان الفوارق بين الجنسين.
- ← من المهم عدم تعزيز القوالب النمطية الجنسانية الحالية وتسليط الضوء بدلاً من ذلك على مهاراتهم وقدراتهم عند التواصل بشأن النوع الاجتماعي.
- ← سرد قصص وشهادات إنسانية حقيقية حول مساهمة المرأة في القطاع والاقتصاد الوطني.
- ← إنشاء آلية للتغذية الراجعة لقياس فعالية استراتيجيات الاتصالات.

"من المهم عدم تعزيز القوالب النمطية الجنسانية الحالية وتسليط الضوء بدلاً من ذلك على مهاراتهم وقدراتهم..."



أصدقاء الأوزون في سريلانكا

خلال العقود الثلاثة الماضية من العمل على حماية طبقة الأوزون، لاحظت وزارة البيئة السريلانكية أن مشاركة الإناث في قطاع تكييف الهواء والتبريد منخفضة للغاية في سريلانكا. بالإضافة إلى معالجة العوائق المؤسسية، قررت معالجة العوائق الاجتماعية من خلال تعريف الفتيات على قطاع تكييف الهواء والتبريد في سن أصغر.

وبناءً على ذلك، دخلت الوزارة في شراكة مع جمعية المرشدات في سريلانكا لتقديم شارة أصدقاء الأوزون. يبلغ عمر جمعية المرشدات في سريلانكا أكثر من قرن وتهدف إلى تمكين الفتيات الصغيرات بشعار "كن مستعدًا". وهي تشرك مجموعات مختلفة من الفتيات الصغيرات: الفراشات (سن 5-8)؛ الأصدقاء الصغار (8-12)؛ المرشدات (12-16)؛ الحراس (15-23) وذوي القدرات المختلفة (في أي عمر). ستكون شارة أصدقاء الأوزون شارة وطنية اختيارية لكل مجموعة من المرشدات. يحتاج كل عضو إلى إكمال أنشطة معينة بناءً على المنهج الدراسي للحصول على شارة أصدقاء الأوزون لمجموعته. ستُمنح شارات أصدقاء الأوزون في الاحتفالات الوطنية باليوم العالمي للأوزون كل عام.



الشكل 10. أصدقاء الأوزون في سريلانكا

تعزيز الاهتمام والمهارات بين الفتيات لدخول قطاع التبريد وتكييف الهواء

الجدول 10. مؤشرات النتيجة الرابعة

- النسبة المئوية للنساء والرجال الذين أكملوا أو يحضرون برامج تعليمية للعمل في قطاع التبريد وتكييف الهواء (التقنية والمهنية والتخصص والتدريب على ممارسات التبريد الجيدة)
- النسبة المئوية للنساء والرجال المعتمدين في المهارات الوظيفية في قطاع التبريد وتكييف الهواء

النساء اللواتي يتلقين التدريب/ التعليم من أجل التوظيف في قطاع التبريد وتكييف الهواء



في معظم البلدان النامية، تقيد القوالب النمطية الجنسانية والأعراف الأبوية والعدد المحدود من الفتيات في التعليم الفني دخولهن إلى قطاعات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. غالبًا ما يُنظر إلى النساء اللواتي يلتحقن بالميدان بشكل أدنى مقارنة بالرجال، وفي النهاية يكون هذا هو السبب الرئيسي لقلة عدد النساء في قطاع التبريد وتكييف الهواء (البنك الدولي 2020).

يتطلب تشجيع المزيد من الفتيات والنساء على الالتحاق بتعليم العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات والمهن في قطاعات التبريد وتكييف الهواء تغييرات في المواقف على مستوى المجتمع، والتي يمكن تحقيقها من خلال جهود مستدامة طويلة الأجل.

يمكن تعزيز التدخلات المحتملة من قبل وحدات الأوزون الوطنية والأطراف المعنية الأخرى على النحو التالي:

الجدول 11. التدخلات ونقاط الدخول لتعزيز الاهتمام والمهارات بين الفتيات لدخول قطاع التبريد وتكييف الهواء

وصف نقاط الدخول

- ← تحديد المؤسسات التعليمية المناسبة وتطوير برامج التوعية باستخدام الرسائل التي تجذب الشابات إلى القطاع، باستخدام نماذج يحتذى بها وعرض قصص نجاح من الفتيات
- ← تشجيع الشركات على تعميم إعلانات الوظائف على نطاق واسع، وأيضًا من خلال الشبكات والجمعيات النسائية، ويتم تشجيع النساء على وجه التحديد على التقدم
- ← خلق حملات تحتفل بمشاركة المرأة في قطاع التبريد وتكييف الهواء، على سبيل المثال في اليوم الدولي للمرأة (8 مارس)؛ واليوم الدولي للمرأة في العلوم (11 فبراير)، واليوم الدولي للمرأة في الهندسة (23 يونيو)

التدخل

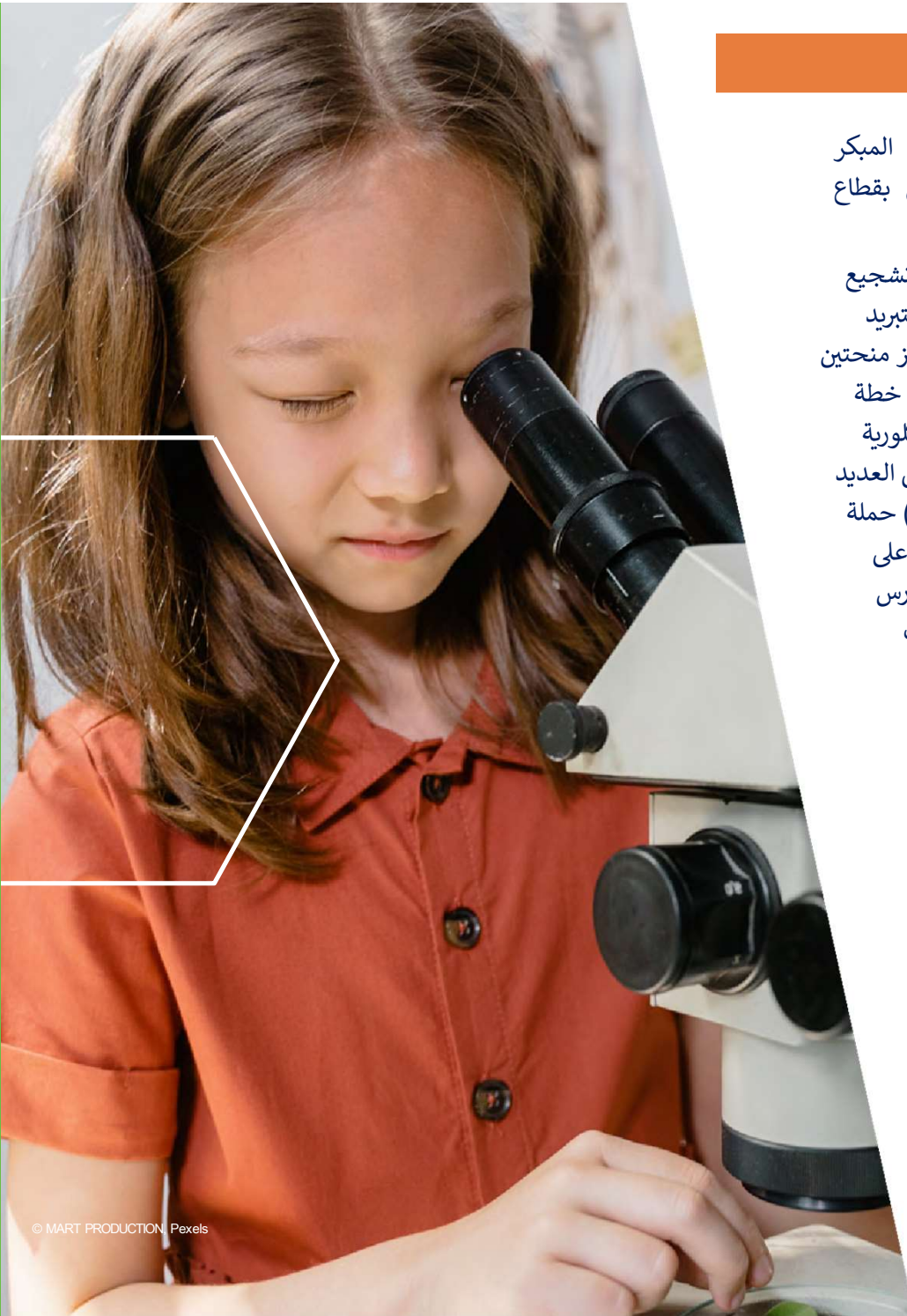
التواصل مع الفتيات والنساء الشابات لتوعيتهن بالفرص الوظيفية في قطاع التبريد وتكييف الهواء



تنمية اهتمام
الفتيات بقطاع
العلوم
والتكنولوجيا
والهندسة
والرياضيات



- ← المشاركة مع وزارة التربية والتعليم في الإدخال المبكر للمساواة بين الجنسين في نظام التعليم المتعلق بقطاع التبريد وتكييف الهواء
- ← خلق حملات مستهدفة قائمة على النوع الاجتماعي لتشجيع الطالبات المرشحات على دخول مجال / تلقي منح التبريد وتكييف الهواء. أدرجت وحدة الأوزون الوطنية في بليز منحتين دراسيتين للنساء لتولي مهنة التبريد وتكييف الهواء في خطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية الخاصة بها. تبنت وحدات الأوزون الوطنية في العديد من البلدان في أفريقيا الناطقة بالفرنسية (تشاد وبنين) حملة توعية مستهدفة لتشجيع الطلاب، وخاصة الشابات على الدراسة للمهن في قطاع التبريد وتكييف الهواء في مدارس التدريب المهني والمدارس الثانوية التقنية والجامعات
- ← إدخال علم الأوزون في مرحلة مبكرة مع المدارس والكليات لتعزيز الاهتمام بالقطاع
- ← توفير فرص مثل التدريب الداخلي والإرشاد للنساء المسجلات في برامج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. تهدف الشبكة الدولية للنساء في مجال التبريد إلى توفير كل من فرص الإرشاد والتدريب لأعضائها ويمكن استخدامها كمورد لتخطيط الأنشطة في إطار خطط إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية أو خطط التنفيذ لمركبات الكربون الهيدروكلورية بموجب تعديل كيغالي
- ← تشجيع شركات القطاع الخاص والوزارات على الاستثمار في برامج مخصصة للفتيات في قطاع العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات

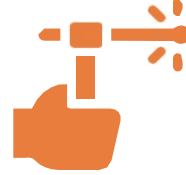


وصف نقاط الدخول

- ← تنظيم جلسات محددة مع ممثلي جمعيات التبريد وتكييف الهواء لمناقشة تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملهم
- ← تشجيع جمعيات التبريد وتكييف الهواء على دعوة المتحدثات في فعاليتهم وتسهيلها
- ← تشجيع جمعيات التبريد وتكييف الهواء على دعوة العضوات، بما في ذلك من يعملن في وظائف غير تقنية
- ← تنظيم جلسات محددة مع المشاركات فقط (فنيات التبريد وتكييف الهواء/أصحاب أعمال التبريد وتكييف الهواء/المدريون/الأساتذة) للسماح بالتواصل المفتوح حول القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي يواجهونها في عملهم

التدخل

- إشراك جمعيات التبريد وتكييف الهواء ومعاهد التعليم والتدريب التقني والمهني لزيادة الوعي بوظائف التبريد وتكييف الهواء للنساء



العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات للفتيات، IBM الهند

أطلقت شركة IBM في الهند مبادرة لتعزيز التعليم والمسار الوظيفي لطالبات المدارس، والتزمت بالتأثير على 200000 فتاة في جميع أنحاء البلاد. يركز البرنامج - وهو مبادرة في إطار المواطنة المؤسسية لشركة IBM - على تعليم الفتيات في الصف الثامن وما فوق المعرفة الفنية للترميز والفروق الدقيقة في مهارات مكان العمل والتواصل والقيادة. بالإضافة إلى بناء الوعي بينهن حول أنواع المهن المتاحة لهن في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. تتعرض الفتيات الصغيرات لمجموعة من المهارات، مما يعرضهن ويهيئهن لشغل وظائف في قطاعات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

المهارات التقنية

- التفكير الحاسوبي والترميز
- الطلاقة الرقمية بما في ذلك المعرفة والذكاء الاصطناعي
- مهارات المستقبل - مهارات القرن الحادي والعشرين
- دعم العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات
- القيادة والتقدير

التخطيط الوظيفي

- التوجيه المهني والتعليم وتبادل الخبرات
- تقديم المشورة والتوجيه من قبل قادة IBM

تمكين المنظومة

- تدريب المعلمين
- إشراك الفتيان في الرحلة، التفكير الحاسوبي، والترميز
- توعية المجتمع\الأهل

المهارات الحياتية

- الوعي بالنوع الاجتماعي والوعي بالمساواة
- الكفاءات الشخصية
- المهارات الاجتماعية والشخصية



Photo © Robo Wunderkind, Unsplash

5. التداير المؤسسية لتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني

5.1 تعزيز القدرات المؤسسية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني

فريق تعميم مراعاة المنظور الجنساني

قد ترغب وحدة الأوزون الوطنية في النظر في تعيين جهة تنسيق أو فريق لدعمها بانتظام في تخطيط وتنفيذ أنشطة تعميم مراعاة المنظور الجنساني. قد يشمل دور الفريق الاتصال بوحدات النوع الاجتماعي أو جهات التنسيق في الوزارة/الإدارة. بالإضافة إلى مراقبة تطبيق تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإبلاغ عنه في مشاريع الصندوق متعدد الأطراف في البلد.

التوظيف

ضمن قواعد وسياسات الوزارة أو الإدارة المضيفة لوحدة الأوزون الوطنية، قد تنظر وحدة الأوزون الوطنية في استخدام التوظيف كأداة لتحقيق توازن بين الجنسين بنسبة 50/50 في تكوين موظفيها.

في حين أن النهج تختلف من مؤسسة إلى أخرى، فإن الأفكار التي يمكن النظر فيها تشمل:

أ - ضمان أن يكون لكل لجنة توظيف عضوة واحدة على الأقل

ب - تقديم التوجيه والسياسات ذات الصلة حول تعميم مراعاة المنظور الجنساني إلى مدير التوظيف

ج - الحفاظ على الإشراف على عملية التوظيف بما في ذلك مرحلة وضع القائمة المختصرة لضمان النظر العادل في المرشحات المؤهلات

د - إيلاء الاعتبار الواجب للمرشحات الموصى بهن أثناء الاختيار النهائي للتوظيفة.

وبالمثل، في تعيين الاستشاريين، في حين أن الجودة الفنية والجدول الزمني وفعالية التكلفة للمخرجات النهائية هي محور التركيز الرئيسي لتعيينات الاستشاريين، فمن المهم النظر في المرشحات المؤهلات عندما تتاح الفرص، لإعطاء الجميع فرصة.

بناء القدرات في مجال النوع الاجتماعي

قد تسعى وحدة الأوزون الوطنية إلى المشاركة في تدريبات متعلقة بالنوع الاجتماعي أو فعاليات مشاركة المعلومات التي تقدمها وزارتها/إدارتها ذات الصلة بروتوكول مونتريال وتشجع وتسهل وصول كل من الموظفين الإناث والذكور إليها. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يُطلب من الموظفين تلقي تدريب إلزامي واحد على الأقل حول النوع الاجتماعي. كما قد تم تحديد بناء القدرات في المادة 11، الفقرة 2 من اتفاق باريس، "يجب أن يكون بناء القدرات عملية فعالة وتكرارية تشاركية وشاملة ومراعية للنوع الاجتماعي".

الموازنة بين العمل والحياة

يجوز لوحدة الأوزون الوطنية تعزيز التوازن بين العمل والحياة لموظفيها، سواء النساء أو الرجال، من خلال وسائل مثل ترتيبات العمل المرنة، وإجازة الأمومة، إلخ... إلى أقصى حد ممكن ضمن سياسات وقواعد ولوائح الموارد البشرية الحالية للوزارة/الإدارة.

5.2 الإجراءات التشغيلية ضمن مشاريع وأنشطة بروتوكول مونتريال

قد ترغب وحدات الأوزون الوطنية، عند تعميم مراعاة المنظور الجنساني بشكل منهجي في عملها، في النظر في اعتماد عدد من الإجراءات التشغيلية.

الجدول 12. الإجراءات التنفيذية

مجموعة النشاط

تصميم
المشروع
وإعداده

الأنشطة المقترحة للنوع الاجتماعي

إجراء التحليل الجنساني ✓

يجب أن يسترشد تصميم المشروع بالتحليل الجنساني، كأداة مطبقة في مرحلة تصميم المشروع/ النشاط، وبالتالي يجب أن يسبق هذا التحليل أو يتم بالتوازي مع إعداد اقتراح التمويل. كما يجب أن يوفر بيانات أساسية ضرورية لمقارنة الوضع الجنساني قبل التدخل وبعده. واعتماداً على نطاق المشروع، يجب جمع البيانات حول:

- ✓ نسبة النساء والرجال في المناصب القيادية، بما في ذلك المالكين في الشركات في قطاع التبريد وتكييف الهواء
 - ✓ توظيف النساء والرجال في المناصب الإدارية والفنية وغيرها في شركات تصنيع وتوريد معدات ومستلزمات التبريد وتكييف الهواء
 - ✓ التكوين (على سبيل المثال نسبة الذكور إلى الإناث) من المنظمات الأخرى مثل جمعيات التبريد وتكييف الهواء
 - ✓ مستويات الوعي حول استخدام أجهزة التبريد وتكييف الهواء بين الرجال والنساء في الأسر
 - ✓ مستوى المعرفة/ الوعي بقضايا النوع الاجتماعي في بروتوكول مونتريال بين المنظمات الشريكة
 - ✓ التحاق الفتيان والفتيات بالتعليم والتدريب التقني والمهني والمؤسسات التقنية الأخرى التي توفر التدريب على قضايا التبريد وتكييف الهواء
- يمكن العثور على أسئلة محددة يمكن أن توجه التحليل الجنساني في سياق بروتوكول مونتريال في دليل اليونيدو (2015) حول مشاريع بروتوكول مونتريال لتعميم مراعاة المنظور الجنساني

تخصيص الموارد للأنشطة التي تركز على النوع الاجتماعي



عند تخطيط المشاريع، التحقق مما إذا كان مديرو المشاريع أو المنفذون قد خصصوا ميزانية كافية لتنفيذ أنشطة إضافية. على سبيل المثال، تصميم وتنفيذ برامج التدريب التقني التي تركز على المرأة. وهذا مهم بشكل خاص عند التخطيط للأنشطة الطموحة. تشمل القائمة التوضيحية لبنود التكلفة (أ) الرسوم المرتبطة بتعيين أو توظيف خبير في النوع الاجتماعي؛ (ب) توظيف خبراء استشاريين متخصصين (ج) تكاليف خطة الاتصالات والتوعية؛ (د) تنفيذ نظام الرصد والتقييم، بما في ذلك تكلفة جمع البيانات الجنسانية الإضافية والإبلاغ عنها؛ و (هـ) تكلفة بناء الخبرة الجنسانية داخل الفريق ولدى الأطراف المعنية.

تعيين خبير في النوع الاجتماعي

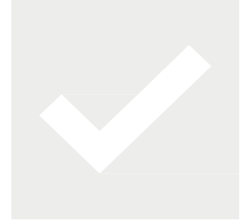


في المشاريع التي تهدف إلى تحقيق نتائج جنسانية مهمة، من المستحسن تعيين خبير في النوع الاجتماعي. ويجب أن يحدد مدير المشروع بوضوح مهام هذا الخبير، كما يجب إطلاع أعضاء الفريق على دوره.

تضمين بُعد المساواة بين الجنسين في إطار النتائج



التأكد من أن إطار النتائج يتضمن أهداف وغايات ومؤشرات وبيانات أساسية محددة تستجيب للنوع الاجتماعي لرصد نتائج أنشطة تعميم مراعاة المنظور الجنساني.



تقديم المشورة بشأن وضع السياسات وتنفيذها ✓

في دعم البلدان لتعزيز النظم الوطنية لرصد وتنظيم استيراد/تصدير المواد المستنفدة للأوزون، تعمل وحدات الأوزون الوطنية مع الحكومات والصناعة لوضع وإنفاذ السياسات المطلوبة لتنفيذ بروتوكول مونتريال واتخاذ قرارات مستنيرة بشأن التقنيات البديلة. في حين أن وحدات الأوزون الوطنية قد لا تدعم بشكل مباشر صنع السياسات، فإن الأسئلة التي تستحق تسليط الضوء على السياسات والتشريعات المتعلقة بالبروتوكول هي كما يلي:

- ✓ هل تتماشى السياسات مع الالتزامات والسياسات الوطنية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؟
- ✓ هل تعترف السياسات والتشريعات الحالية بأدوار المرأة ومساهماتها المحتملة في قطاعات التبريد وتكييف الهواء، كموظفة ومقدمة خدمات وصاحبة أعمال ومستهلكة للخدمات؟
- ✓ ما هي الطرق التي يمكننا من خلالها التعامل مع الوزارة التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وكذلك الشبكات والمجموعات الأخرى التي تدافع عن حقوق المرأة؟
- ✓ كيف يمكننا دعم ومساعدة جهات تنسيق النوع الاجتماعي لتطوير أنظمة لزيادة مشاركة المرأة؟
- ✓ ما هي المدخلات (أمثلة على إجراءات المساواة بين الجنسين المستمدة من تنفيذ البروتوكول) التي يمكن تقديمها إلى مبادرات المساواة بين الجنسين التي تقوم بها الوزارات والأطراف المعنية الأخرى ذات الصلة؟

تضمين التمثيل المتوازن بين الجنسين



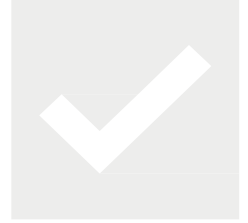
يجب أن تتضمن الهيئات المشاركة في تنفيذ أنشطة المشروع (على سبيل المثال، لجان الأوزون الوطنية، ولجان التوظيف) نساء و/أو ممثلات عن النساء، ويجب ذكر ذلك صراحة في الاختصاصات.

إجراء الاستشارات وورش العمل والدورات التدريبية



يتم تحديد إلى أي مدى يمكن للنساء والرجال المشاركة بشكل هادف في المؤتمرات والفعاليات العالمية والإقليمية والوطنية من خلال عدد من العوامل. لضمان حصول كل من الرجال والنساء على فرص متساوية للمشاركة في الأنشطة المذكورة أعلاه، يجب على وحدات الأوزون الوطنية:

- ✓ التأكد من أن النساء والرجال لديهم فرص متساوية للتحدث وقيادة المهام وإنشاء مجموعات مختلفة مثل مناقشات مجموعات التركيز التي سيتم الاستماع إليها
- ✓ دمج المنظور الجنساني في جميع الخطب والعروض التقديمية عند الاقتضاء، كمارسة قياسية، وكذلك إدراج القضايا الجنسانية في جداول الأعمال
- ✓ جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس حول المشاركة والمتحدثين والمدربين والإبلاغ عنها
- ✓ الكشف عن البيانات والمرثيات المراعية للنوع الاجتماعي لتجنب القوالب النمطية الجنسانية التي تفرض الأدوار والمسؤوليات على النساء
- ✓ عقد الدورات التدريبية بمزيد من المرونة الزمنية لضمان المشاركة الكاملة للمرأة، وفي موقع يسهل الوصول إليه مع مرافق النقل لتسهيل المشاركة.



رصد نتائج المساواة بين الجنسين

- ✓ عند إنشاء نظام مراقبة (والذي يتم في وقت تطوير المقترح)، يعد جمع البيانات المصنفة حسب الجنس ضروريًا لإنشاء خط أساس ولرصد آثار الأنشطة المقترحة في المستقبل. يجب أن تكون هذه دائمًا الخطوة الأولى وأن تكتمل بشكل دوري في المستقبل.
- ✓ لا يلزم تصنيف جميع البيانات حسب الجنس. من المفيد تطوير عدد قليل من المؤشرات ذات الصلة بالنوع الاجتماعي. يوصى بمؤشر واحد على الأقل لمستوى النتائج.
- ✓ يجب أن تستخدم وحدات الأوزون الوطنية متطلبات المشروع والنتائج والمخرجات ومؤشرات الأداء الخاصة بالنوع الاجتماعي التي تعتمدها اللجنة التنفيذية للصندوق متعدد الأطراف، كجزء من تنفيذ سياسة تعميم مراعاة المنظور الجنساني الخاصة بالصندوق³.
- ✓ من الحكمة استخدام مزيج من المؤشرات النوعية والكمية لقياس النتائج الجنسانية للتدخل. يعد المزيج المتوازن ضروريًا لتوليد المعلومات ذات الصلة، وإضافة المصدقية إلى البيانات والتحقيق في جوانب أكثر عمقًا للتغيرات التي تحدث. تعد المؤشرات النوعية مفيدة لالتقاط التغيرات التي يصعب قياسها مثل التغيرات في التصورات.

³ وضعت اللجنة التنفيذية للصندوق متعدد الأطراف قائمة بمتطلبات المشاريع الإلزامية والاختيارية والمخرجات/النتائج والمؤشرات للتطبيق المنهجي للسياسة التشغيلية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني للصندوق متعدد الأطراف في خطط إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية وخطط التنفيذ لمركبات الكربون الهيدروفلورية بموجب تعديل كيغالي. يمكن العثور على مزيد من المعلومات في القرار 92/40 - [المنزل - الاجتماع الثاني والتسعين للجنة التنفيذية \(multilateralfund.org\)](http://multilateralfund.org)

التواصل والإبلاغ عن نتائج المساواة بين الجنسين

- ✓ يجب أن تتضمن جميع الوثائق الرئيسية مثل المذكرات المفاهيمية ووثائق الاستراتيجية والدعوة إلى تقديم المقترحات، لا سيما تلك التي لها واجهة مع الأطراف المعنية الأخرى مثل الحكومات الوطنية والمؤسسات الشريكة والمنظمات الأخرى، التزامًا وتوجيهًا واضحًا بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني.
- ✓ يتعين على جميع المشاريع الإبلاغ عن نتائج أنشطة المشروع المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتقديم بيانات مصنفة حسب الجنس، عند الاقتضاء. تضمين نماذج التقارير المرحلية وتقارير حالة التنفيذ قسمًا عن الإجراءات والنتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. المجالات الحاسمة للإبلاغ عن المساواة بين الجنسين هي: (أ) التقدم/الأثر المتعلق بالنوع الاجتماعي على الرجال والنساء؛ و (ب) الدروس النوعية المستفادة وأفضل الممارسات من خلال التقارير المكتوبة.
- ✓ يجب الإبلاغ عن نتائج أنشطة تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع أجزاء التقارير، وليس فقط في قسم مخصص.



6. تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ بروتوكول مونتريال في سريلانكا وشيلي: أمثلة على الممارسات الجيدة

6.1 تشيلي

6.1.1 الخلفية

وزارة البيئة، من خلال وحدة الأوزون التابعة لمكتب تغير المناخ، هي النظير المحلي للمشاريع والمبادرات في إطار بروتوكول مونتريال والصندوق متعدد الأطراف. في عام 2021، نيابة عن حكومة شيلي وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة كوكالة منفذة مشتركة، قدمت اليونيدو بصفتها الوكالة المنفذة الرئيسية طلبًا للمرحلة الثالثة من خطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية، والتي تمت الموافقة عليها في الاجتماع الثامن والثمانين للجنة التنفيذية للتخلص التدريجي من الاستهلاك المتبقي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية بحلول عام 2030.



6.1.2 نتائج التحليل الجنساني لقطاع التبريد وتكييف الهواء وتخطيط العمل

في إطار التحضير للمرحلة الثالثة من خطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية، شرعت وحدة الأوزون الوطنية في إجراء تحليل جنساني لقطاع التبريد وتكييف الهواء، وأعدت خط أساس ووضعت خطة عمل جنسانية، تهدف إلى دمج المنظور الجنساني في القطاع، مع تقدير لتكلفة تنفيذه ووصف لنظام الرصد والتقييم (اليونيدو، 2021).

أظهرت النتائج مشاركة منخفضة للمرأة في التعليم والوظائف والمناصب القيادية في قطاع التبريد وتكييف الهواء، حيث يقل تمثيل المرأة عن تمثيل الرجل في جميع المجالات. العائق الرئيسي الذي تم تسليط الضوء عليه هو "انخفاض تمثيل المرأة في المناصب الإدارية والتمثيلية"، يليه "الاختلافات في الرواتب بين الرجال والنساء في نفس المنصب".



6.1.3 التدابير المدمجة في المرحلة الثانية لخطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية لتعزيز الأبعاد الجنسانية

تماشياً مع هذه النتائج، أدمجت وحدة الأوزون الوطنية، بمساعدة خبير في النوع الاجتماعي، نهجاً مستجيباً للنوع الاجتماعي في جميع أنشطة تنفيذ المرحلة الثالثة، مع التركيز على دعم البرنامج والتوعية به. يُستخدم دليل اليونيدو بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مشاريع الصندوق متعدد الأطراف، وكذلك قائمة مرجعية لإدماج المنظور الجنساني في إدارة تغير المناخ التي تشكل جزءاً من سياسة الحكومة الجنسانية، أثناء تنفيذ خطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية. تشمل الإجراءات المحددة المتعلقة بقضية النوع الاجتماعي المخطط لها ما يلي:

تقديم برامج تدريب واعتماد لفنيي الخدمة: تشمل الأنشطة أربع (من أصل ثماني) ورش عمل لتدريب المدربين للنساء فقط، والدعم الفني لمراكز اعتماد الفنيين (الغرفة الشيلية للتبريد وتكييف الهواء، وشيلي فالورا) لتطوير ملفات تعريف الكفاءة الوظيفية/المهارات لفنيي الخدمة، وخاصة للفنيات؛ وتدريب وإصدار الشهادات لـ 100 عاملة تقنية.

تقديم برامج تدريبية أخرى: تطوير وتنفيذ معايير كفاءة العمل في ممارسات خدمة التبريد الجيدة للفنيات ودعم 20 امرأة للتدريب وإصدار الشهادات.

تنفيذ أنشطة توعية مخصصة تتعلق بالاستصلاح: تشمل الأنشطة تطوير منصة افتراضية لإظهار وظائف وفوائد مركز الاستصلاح؛ تعزيز مفهوم الاستصلاح وفوائده؛ تنظيم ورشة عمل واحدة لأصحاب مراكز الاستصلاح حول الاتصال والتمثيل، مع ضمان التوازن بين الجنسين في كل هذه الأنشطة.

إطلاق حملات التوعية: إنشاء جائزة أو تقدير للشركات التي تستخدم الممارسات الجيدة في خدمة التبريد و/أو تدعم النساء في قطاع التبريد وتكييف الهواء.

الرصد: تم التعاقد مع مستشار لدعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني في أنشطة خطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية، لوضع مؤشرات جنسانية بما يتماشى مع المقرر 84/92، ويرصد ويعد تقارير التحقق من استهلاك مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية، ويجمع بيانات مصنفة حسب نوع الجنس لاستخدامها في تنفيذ خطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية.



6.2 سريلانكا

6.2.1 الخلفية

انضمت سريلانكا إلى بروتوكول مونتريال في 15 ديسمبر 1989 وأنشأت مكتب الأوزون الوطني داخل وزارة البيئة في عام 1994. بصفتها طرفًا، فإن سريلانكا مسؤولة عن تصميم وتنفيذ الأنشطة على المستوى الوطني للتخلص التدريجي من المواد المستنفدة للأوزون من خلال إعداد وتنفيذ الخطة الوطنية لإدارة التخلص التدريجي والأنشطة ذات الصلة.

يهدف مشروع المرحلة الأولى من خطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية إلى التخلص التدريجي من استهلاك 35 في المائة من المواد المستنفدة للأوزون، أي 14.09 طن من قدرات استنفاد الأوزون، والتي تم تنقيحها لاحقًا إلى 13.90 طن من قدرات استنفاد الأوزون للفترة 2013-2020. تشمل الأنشطة التدخلات الاستثمارية وغير الاستثمارية في قطاعات تصنيع وتجميع وخدمة التبريد وتكييف الهواء.

تم إجراء تحليل جنساني في نهاية المرحلة الأولى من مشروع خطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية، وقد استرشدت المرحلة الثانية من المشروع بنتائج هذا التحليل.

مسابقة آسيا والمحيط الهادئ الإقليمية للفنون Ozone2Climate
المركز الثالث في فئة رسم الشباب
"دعونا نشفي طبقة الأوزون"
بقلم ثيرثا ويراراتني من سريلانكا



6.2.2 نتائج التحليل الجنساني لقطاع التبريد وتكييف الهواء وتخطيط العمل



سلط التحليل الجنساني الضوء على المشاركة المحدودة للنساء في هذا القطاع عبر جميع الإجراءات المتعلقة بالمشروع. يهيمن الرجال إلى حد كبير على الوزارة الرائدة على مستوى صنع القرار، والذين يميلون إلى اتخاذ قرارات شاملة بشأن تأطير التدخلات ذات الصلة بالبروتوكول. على هذا النحو، لا تُبذل أي محاولات محددة لتغيير هذا الوضع من قبل الشركاء المنفذين أثناء أي دعوات لتقديم طلبات من المهنيين أو في برامج التدريب التقني. عزت الوزارة الرئيسة ذلك إلى المواقف التقليدية بشأن قدرات المرأة، حيث يتمتع الرجال بخبرة أكبر في مجالات هندسة التبريد وتكييف الهواء حيث يتم استخدام المواد المستنفدة للأوزون على نطاق واسع.



6.2.3 التدابير المدمجة في المرحلة الثانية لخطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية لتعزيز الأبعاد الجنسانية

- تشجيع مشاركة المرأة في الفعاليات/الأنشطة المنظمة في إطار المرحلة الثانية من خطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية مثل الاجتماعات والورش التدريبية وحلقات العمل وأنشطة بناء القدرات وأنشطة التوعية وما إلى ذلك.
- إدراج النوع الاجتماعي كنقطة في جدول أعمال حلقات العمل المواضيعية لتبادل الخبرات والدروس المستفادة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني
- نشر قصص نجاح النساء في قطاع التبريد وتكييف الهواء، والاعتراف بمساهمتهن وتشجيعهن على المشاركة في تطوير القطاع

تتبع العديد من هذه الإجراءات في الاقتراح بما في ذلك الميزانية والمسؤوليات المحددة، كما هو موضح أدناه:

الجدول 13. أنشطة المشروع

المؤسسات المسؤولة	المؤشرات المحدثة / الجديدة التي تتضمن النوع الاجتماعي	الإجراءات المحدثة / الجديدة التي تتضمن المساواة بين الجنسين	الأنشطة (وفقًا لخطة العمل الحالية)
النتيجة الأولى: تحسين السياسات والتدخلات الاستراتيجية لضمان الإدارة البيئية المستدامة والتكيف مع تغير المناخ			
النشاط الثاني: المساعدة الفنية للشركات التي تقوم بتجميع مكيفات الهواء السكنية والتجارية			
وحدة الأوزون الوطنية/ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	• عدد النساء في مجالات التبريد وتكييف الهواء • عدد المدربين / الموجهين الذكور كعوامل تغيير	تعزيز دور المرأة في قطاع التبريد وتكييف الهواء من خلال الوعي على المستوى الأكاديمي	بناء قدرات مجتمعي أجهزة تكييف الهواء المحلية الذين يستوردون معدات تكييف الهواء المستعملة لاعتماد بدائل خالية من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية
النشاط الخامس: الإدارة الفعالة لوحدة إدارة البرامج			
وحدة الأوزون الوطنية/ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	• عدد النساء/الرجال في إدارة المشاريع • عدد النساء في المستويات الإدارية • القرارات الرئيسية التي تتخذها النساء في فريق الإدارة	توظيف النساء بنسبة 50% من الوظائف تمثيل المرأة في صنع القرار الإداري	تقديم الدعم الإداري لتنفيذ خطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية

ومن هذا المنطلق، تضمنت المرحلة الثانية من خطة إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية مجموعة من التدابير لتصحيح الوضع. ربما كان أهم تغيير هيكلي حدث هو أن وحدة الأوزون الوطنية أحرزت تقدمًا كبيرًا في تعيين فريق يتسم بالتوازن الجنساني لإدارة المشروع إذ تتكون وحدة إدارة المشروع من عدد متساوٍ من المسؤولين المؤهلين مهنيًا من النساء والرجال. من خلال القيام بذلك، ضمن المشروع توازنًا بين الجنسين على مستوى التنفيذ. ويتمثل أحد الإنجازات الرئيسية في أن الوزارة استجابت بشكل إيجابي لهذه التدابير وتعمل مع وحدة الأوزون الوطنية على الشروع باتخاذ خطوات على مستوى القطاع. مثل تخصيص نقاط إضافية للشركات المشاركة في برنامج إدارة التخلص التدريجي من مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية عند وضع ترتيبات تراعي الفوارق بين الجنسين لموظفيها. يلعب الموظفون أيضًا دور المؤثر لمواءمة دمج النوع الاجتماعي على مستويات الإدارة. تشمل الخطوات الأخرى ما يلي:

- إطلاق برامج توعية مدرسية تستهدف الفتيات والفتيان على حد سواء
- تقديم الحوافز والمنح الدراسية لتمكين النساء من دخول القطاع، مع توفير فرص التدريب خاصة للنساء، لتجهيزهن للعمل في هذا المجال عالي التخصص
- تشجيع النساء على التقدم بطلب للحصول على التدريب التقني والمهني في قطاعات التبريد وتكييف الهواء. علاوة على ذلك، يأخذ تصميم برامج التدريب في الاعتبار الاحتياجات المحددة للرجال والنساء
- بالإضافة إلى المجالات التقنية، تشجيع النساء على التقدم لشغل مناصب إدارية وصنع السياسات في قطاعات التبريد وتكييف الهواء
- زيادة الوعي وبناء الثقة بين المستخدمين النهائيين من النساء للتعامل مع معدات التبريد وتكييف الهواء المنزلية، والتعرف على المخاطر والأخطار المحتملة. من المتوقع أن تؤدي الترفيقات في مجال التبريد وتكييف الهواء إلى خلق صورة إيجابية بين النساء للانتقال إلى القطاع
- زيادة الوعي لصانعي السياسات لصياغة سياسات جديدة، بما في ذلك وضع استراتيجية جنسانية لقطاع التبريد وتكييف الهواء

7. الاستنتاجات

بدأ تعميم مراعاة المنظور الجنساني، باعتباره موضوعًا مهمًا للغاية في سياق بروتوكول مونتريال، في تلقي اهتمام متزايد منذ اعتماد السياسة التشغيلية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المشاريع التي يدعمها الصندوق متعدد الأطراف في عام 2019. على الرغم من أن معظم الدول قد اعتمدت تدابير سياسية وتشريعية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، إلا أن بروتوكول مونتريال كان يُنظر إليه إلى حد كبير على أنه مسألة تقنية. منذ عام 2019، بدأت الدول في تقديم بعض الأنشطة التي تراعي الفوارق بين الجنسين وتستجيب لها في المشاريع التي يدعمها الصندوق متعدد الأطراف، على الرغم من اختلاف عمق ونطاق التدخلات المتعلقة بالجنسين عبر المشاريع والدول.

تختلف إمكانية اتخاذ تدابير لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال أنشطة بروتوكول مونتريال من بلد إلى آخر. على الرغم من وجود فرص داخل المشاريع لإدراج بعض الأنشطة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، هناك حاجة إلى جهود موجهة على جميع المستويات لضمان تعميم مراعاة المنظور الجنساني بشكل كامل في تنفيذ بروتوكول مونتريال.

تُظهر هذه الخريطة حجم وشكل ثقب الأوزون فوق القطب الجنوبي في 5 أكتوبر 2022، عندما وصل إلى الحد الأقصى ليوم واحد لهذا العام. الاعتمادات: صورة مرصد الأرض التابع لناسا من قبل جوشوا ستيفنز

المرفق 1: المراجع

Belman-Flores, J.M., Pardo-Cely, D., Elizalde-Blancas, F., Gallegos-Muñoz, A., Pérez-García, V. and Gómez-Martínez, M.A. (2019). Perspectives on Consumer Habits with Domestic Refrigerators and its Consequences FOR Energy Consumption: Case of Study in Guanajuato, Mexico. *Energies*, 12(5), 860 <https://doi.org/10.3390/en12050860>.

Deloitte (2019). Twenty facts and figures to know when marketing to women.

Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP) (undated). Advancing Gender Equality and Women's Economic Empowerment. Accessed from: <https://www.unescap.org/our-work/social-development/advancing-gender-equality-and-womens-economic-empowerment>

Harutyunyan, D. and Mirzakhanyan, A. (2019). Case study on "De-risking and Scaling-up Investment in Energy Efficient Building Retrofits" UNDP-GCF Project through gender equality lenses. Prepared by Diana Harutyunyan, Climate Change Programme Coordinator; Astghik Mirzakhanyan, National Expert on Social Vulnerability and Gender Issues, Nov 7, 2019. "[De-risking and Scaling-up Investment in Energy Efficient Building Retrofits](#)" UNDP-GCF Project through gender equality lenses | United Nations Development Programme

IBM (undated). STEM for girls. [IBM.org - STEM for Girls initiative by IBM in India](#)

International Labour Organisation (ILO) (2019). May, 2019 Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP) International Labour Office Women in Business and Management The business case for change, [wcms_700953.pdf \(ilo.org\)](#)

International Union for Conservation of Nature (IUCN) (2021). New data reveals slow progress in achieving gender equality in environmental decision making. [New data reveals slow progress in achieving gender equality in environmental decision making | IUCN](#)

Nelson, A. (2019). Women Drive Majority of Consumer Purchasing and It's Time to Meet Their Needs. *Inc. Magazine*. <https://www.inc.com/amy-nelson/women-drive-majority-of-consumer-purchasing-its-time-to-meet-their-needs.html>

United Nations (UN) (2015). Paris Agreement. Bonn: United Nations Framework Convention on Climate Change Secretariat. https://unfccc.int/sites/default/files/english_paris_agreement.pdf

United Nations Department of Economic and Social Affairs [UNDESA]. Leaving no one behind. Accessed from: <https://www.un.org/en/desa/leaving-no-one-behind>

United Nations Development Programme (UNDP) (undated). The Sustainable Development Goals (SDGs) and the Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer. [UNDP MP - SDGs.pdf](#)

United Nations Development Programme (UNDP) (2018). Gender analysis and Action plan for Montreal Protocol projects in China, Peru and Nigeria, UNDP Montreal Protocol Unit October 2018, [Gender Analysis and Action Plan for Montreal Protocol Projects in China, Peru and Nigeria \(undp.org\)](#)

United Nations Development Programme (UNDP), UN Women and the United Nations Environment Programme (UNEP) (2020). From words to Action: Projects with Innovative Solutions to Promote Nature Conservation, Climate Action and Gender Equality. UN Women, United Nations Development. [From Words to Action: Projects with Innovative Solutions to Promote Nature Conservation, Climate Action and Gender Equality | UN Women – Americas and the Caribbean](#)

UN Economic and Social Council (ECOSOC), *UN Economic and Social Council Resolution 1997/2: Agreed Conclusions*, 18 July 1997, 1997/2, available at: <https://www.refworld.org/docid/4652c9fc2.html>

United Nations Environment Programme (UNEP) (2017). [Gender Equality and the Environment Policy and Strategy](#)

United Nations Environment Programme (UNEP) (2018). Executive Committee of the Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol Eighty-first Meeting Montreal, 18-22 June 2018. Desk study for the evaluation of gender mainstreaming in the Montreal Protocol projects and policies. [Desk study for the evaluation of gender mainstreaming in the Montreal Protocol projects and policies \(multilateralfund.org\)](#)

United Nations Environment Programme (UNEP) (2019). Draft Operational Policy on Gender Mainstreaming for Multilateral Fund-Supported Projects (Decision 83/68(C)). <http://www.multilateralfund.org/84/English/1/8473.pdf>

United Nations Environment Programme (UNEP)(2020a). Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol, Inter-agency Coordination Meeting, Montreal, 25 – 27 February 2020, MLF/IACM.2020/1/17, 18 February 2020, OzonAction Compliance Assistance Programme 2021-2023 Strategy. <http://www.multilateralfund.org/86/English/1/8636p2.pdf>



United Nations Environment Programme (UNEP)(2020b). Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol, Inter-agency Coordination Meeting, Montreal, 25 – 27 February 2020, MLF/IACM.2020/1/17, 18 February 2020, [Guide for the submission of Institutional Strengthening projects](#) (updated Feb 2022)

United Nations Environment Programme (UNEP) (2021a). [Evaluation of Regional Networks of National Ozone Officers \(Desk study and Terms of reference for the second phase\)](#), Executive Committee of the Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol Eighty-sixth Meeting Montreal, 2-6 November 2020 Postponed to 8-12 March 2021

United Nations Environment Programme (UNEP) (2021b). UNEP, IIR and Major Associations Launch First Global Survey of Women in Cooling and Heating Sector, Paris, December 2021. [UNEP, IIR and Major Associations Launch First Global Survey of Women in Cooling and Heating Sector | OzonAction](#)

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022a). Executive Committee of the Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol Ninetieth Meeting Montreal, 20-23 June 2022 Item 10 of the provisional agenda1 [Report on the Review of The Implementation of the Operational Policy on Gender Mainstreaming for Multilateral Fund-Supported Projects](#) (DECISION 84/92(E))

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022b)/ [OZONACTION Gender Mainstreaming Plan](#). 28 March 22, Version 1

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022c). Women in Cooling: A Worldwide Survey. [Women in Cooling: A Worldwide Survey | OzonAction \(unep.org\)](#)

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022d). 44th Meeting of the Open-ended Working Group, of the Parties to the Montreal Protocol, Bangkok, 11-16 July 2022, 28th July 2022

United Nations Environment Programme (UNEP)(2022e). Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol, [Guide for Project Preparation Of Stage I Of Kigali HFC Implementation Plans \(KIP\)](#) (February 2022)

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022f). PowerPoint on Gender Mainstreaming in UNEP OzonAction.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022g). 2022 Assessment Report of the Environmental Effects Assessment Panel.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022h). Gender Mainstreaming in the Montreal Protocol: Experiences in Latin America and the Caribbean.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022i). Key International Associations and UN Team Up to Provide More Opportunities for Women in the Cooling Sector - Paris, 11 April 2022. <https://wedocs.unep.org/20.500.11822/39966>.

United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) (2021). [Study for a gender analysis in the refrigeration and air conditioning sector in Chile](#), Project Preparation Phase III "Management Plan for the Elimination of HCFCs" (HPMP), August 2021

United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) (2015). [Guide On Gender Mainstreaming Montreal Protocol Projects](#)

UN Women (2018). Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development (New York, 2018). Available at: <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>

UN Women (2022). In Focus: SDG 5 Achieving gender equality and empowering all women and girls. Accessed from: <https://www.unwomen.org/en/news-stories/in-focus/2022/08/in-focus-sustainable-development-goal-5>.

UN Women (undated). Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/Handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results-en.pdf>

UN Women and United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA) (2022). Progress on the Sustainable Development Goals the gender snapshot 2022.

United States Environment Protection Agency (USEPA) (2020). Updating the Atmospheric Health Effects Framework Model: Stratospheric Ozone Protection and Human Health Benefits. EPA Publication Number 430R20005 May 2020

World Bank (2020). School Enrollment, secondary, female (per cent gross). <https://data.worldbank.org/indicator/SE.SEC.ENRR.FE>



المرفق 2: المراجع الإضافية

يشار إلى المراجع المدرجة أدناه لغرض الاطلاع بمصادر هذا الدليل.

Energy2Equal Africa (undated). Women's participation in the renewable energy workforce in Sub-Saharan Africa: Identifying Barriers and Opportunities for Women as Leaders and Employees. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/8ee0d5a9-8a6d-4bc8-b3ac-d795f998694f/FINAL+REPORT+2+-+E2E+Report_UPDATED+ONLINE.pdf?CVID=o7OxG0V&MOD=AJPERES

Green Climate Fund (2019). Annual Performance Report (APR). <https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/fp010-2019apr.pdf>

MDPI (2020). Refrigeration, Air Conditioning and Heat Pumps: Energy and Environmental Issues. https://mdpi-res.com/bookfiles/book/3383/Refrigeration_Air_Conditioning_and_Heat_Pumps.pdf?v=1662561658

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2022). Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls: Guidance for Development Partners, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0bddfa8f-en>.

Trocaire (undated). Gender Mainstreaming Resource Pack: A Practical Guide for Programming. http://businessdocbox.com/Human_Resources/70302858-Gender-mainstreaming-resource-pack.html

UN Women (2014). UN Women Guidance Note: Gender Mainstreaming in Development Programming. [GenderMainstreaming-IssuesBrief-en.pdf.pdf \(unwomen.org\)](#)

UN Women (2020). Gender mainstreaming: A global strategy for achieving gender equality and the empowerment of women and girls. [Gender mainstreaming: A global strategy for achieving gender equality and the empowerment of women and girls | Digital library: Publications | UN Women – Headquarters](#)

UN Women, Gender equality glossary. [Gender Equality Glossary \(unwomen.org\)](#)

United Nations Development Programme (2017). Past Successes and Future Opportunities: Case Studies From the UNDP Portfolio And Innovative Approaches To Cooling Without Warming. <https://www.agora-parl.org/sites/default/files/agora-documents/Past%20Successes%20and%20Future%20Opportunities%20-%20Case%20Studies%20From%20the%20UNDP%20Portfolio%20and%20Innovative%20Approaches%20to%20Cooling%20Without%20Warming.pdf>

United Nations Environment Programme (UNEP) (2013). UNEP Guide for National Ozone Officers. <https://wedocs.unep.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.11822/28221/2013NOO.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

United Nations Environment Programme (UNEP) (2018). Desk Study for The Evaluation Of Gender Mainstreaming In The Montreal Protocol Projects And Policies. <http://www.multilateralfund.org/81/English/1/8109.pdf>

United Nations Environment Programme (UNEP) (2019). Report of the Eighty-Fourth Meeting of The Executive Committee. <http://www.multilateralfund.org/84/English/1/8475ri.pdf>

United Nations Environment Programme (UNEP) (2019). Women in the Refrigeration and Air-conditioning Industry: Personal Experiences and Achievements. https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/29236/8051Women_in_RAC.pdf?isAllowed=y&sequence=1

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022). OzoNews, Volume XXII. <https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/39775/OzoNewsXXII15APR2022.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

United Nations Environment Programme (UNEP) (undated). Gender and Environment: Support Kit for UN Environment Staff. https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/25348/Gender_Environment_Kit.pdf?isAllowed=y&sequence=1

United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) (2021). Gender Mainstreaming in the Work of UNODC: Guidance Note for UNODC Staff. https://www.unodc.org/documents/Gender/20-04944_Gender_Note_final_ebook_cb.pdf

United Nations Sustainable Development Goals (2019). Gender Mainstreaming. [Gender Mainstreaming.pdf \(un.org\)](#)

World Bank (undated). Pathways to Power: South Asia Region Baseline Assessment for Women Engineers in the Power Sector. [World Bank Document](#)



قام برنامج عمل الأوزون، بالتشاور مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بوضع هذا الدليل حول تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ بروتوكول مونتريال للنهوض بجدول أعمال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال تنفيذ أنشطة بروتوكول مونتريال. تم تصميم الدليل لمساعدة مسؤولي الأوزون الوطنيين في معالجة قضايا الشؤون الجنسانية من خلال عملهم وعملياتهم اليومية.