

المرأة في صميم التحوّل العادل نحو الاقتصاد الأخضر في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: إطلاق الإمكانيات من أجل نمو شامل

الورقة البيضاء

يناير 2026



Canada



IDRC • CRDI

International Development Research Centre
Centre de recherches pour le développement international

رسالة شكر وتقدير

هذه الورقة البحثية من إعداد:

د. اليكساندرين دوبرا، مستشارة تبادل المعرفة، مركز أبحاث التنمية الدولية

ونحن ممتنون للمساهمات السخية والمراجعات المدروسة للمؤلفين المشاركين الذين شاركوا في إعدادها:

د. ميادة أبو جابر، الرئيسة التنفيذية، مؤسسة الاقتصاد النسوي

رُبى الزعبي، المستشارة الإقليمية للمناخ والطاقة والبيئة في المشرق، وزارة الخارجية والكمونولث

رضوان شكر الله، باحث أول

د. وسام البيه، المديرية الإقليمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، مركز أبحاث التنمية الدولية

د. كاثرين الطويل كوست، الشريكة المؤسسة ومطورة أعمال، كنداكا

دينا شريف، المديرية التنفيذية، مركز MIT Kuo Sharper للازدهار وريادة الأعمال

رسمي حمزة، المدير التنفيذي، صندوق تشجيع الطاقة المتجددة وترشيد الطاقة - الأردن

رُبى حناوي، القائمة التقنية، إرثنا

معالي الوزيرة د. ليلي إسكندر، الشريكة المؤسسة، CID Consulting

جمانة كلوت، ماجستير صحة عامة، باحثة، الجامعة الأميركية في بيروت

سوزان مخايل، مديرة في برنامج مشاركة المرأة في الاقتصاد الأخضر والعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات واقتصاد الرعاية، هيئة الأمم المتحدة للمرأة - الدول العربية

معالي الوزير د. ماجد عثمان، الرئيس التنفيذي، مركز بصيرة

سالم مصالحة، رائد أعمال اجتماعي ومناخي

أمل موافي، منسقة الأردن وخبيرة إقليمية أولى في سياسات التوظيف للدول العربية، منظمة العمل الدولية

جوهانا قولاغاسي لي، مستشارة تبادل المعرفة، مركز أبحاث التنمية الدولية

د. أيمن ربيع، المدير التنفيذي، مجموعة الهيدرولوجيا الفلسطينية لموارد المياه والبيئة

الآراء الواردة في هذه الوثيقة هي آراء المؤلفين ولا تعكس بالضرورة السياسات أو المواقف الرسمية للمؤسسات التي ينتمون إليها.

نبذة عن مركز أبحاث التنمية الدولية

في إطار الجهود التي تبذلها كندا في مجال الشؤون الخارجية والتنمية، يدعم مركز أبحاث التنمية الدولية ويمول الأبحاث والابتكارات داخل المناطق النامية وبالتعاون معها لدفع عجلة التغيير العالمي. يستثمر المركز في أبحاث عالية الجودة في البلدان النامية، ويتبادل المعرفة مع الباحثين وصناع السياسات لتعزيز استخدامها وتطبيقها، ويوظف تحالفاته العالمية لبناء عالم أكثر استدامة وشمولاً.

المحتويات

رسالة شكر وتقدير	1
المقدمة.....	3
التحديات الرئيسية.....	6
اغتنام الفرص المهدورة.....	10
الحل: نحو اقتصاد أخضر شامل.....	13
التوصيات	15
المراجع.....	18

المقدمة

كما تتسم اقتصادات المنطقة بارتفاع كثافة استهلاك الطاقة واعتماد قوي على دعم الوقود الأحفوري، الذي شكّل تاريخياً أداة للاستقرار الاجتماعي. غير أن هذه الدعم يعيق تطوير الطاقة المتجددة من خلال تشويه أسواق الطاقة وجعل الوقود الأحفوري منخفض التكلفة بشكل مصطنع.⁵ ورغم هذه العوائق البنيوية، بدأت عدة دول في المنطقة باعتماد استراتيجيات لخفض بصمتها الكربونية وتوسيع استخدام الطاقة المتجددة.

لا يُعدّ التحول إلى الاقتصاد الأخضر ضرورة بيئية واقتصادية فحسب، بل هو أيضاً ضرورة اجتماعية، إذ ينطوي على تحولات عميقة في أسواق العمل، والعدالة الاجتماعية، وأنماط الحوكمة. فقد أشار تقرير حديث إلى أن دمج العمل المناخي في أجندات التنمية وتوسيع الاستثمارات في مجالات مثل التكيف مع المناخ، وتحلية المياه الخضراء، وإعادة التشجير، وإدارة النفايات، يمكن أن يوفر ما يصل إلى 10 ملايين وظيفة عبر قطاعات اقتصادية متعددة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.⁶ غير أن التحول العادل والشامل نحو الاقتصاد الأخضر يتجاوز مجرد خفض الانبعاثات الكربونية. فهو يسعى إلى ضمان أن يُسهم التحول نحو الاستدامة في تعزيز المساواة، وإيجاد فرص عمل لائقة، وحماية الفئات الأكثر هشاشة. وستختلف آثار هذا التحول بين النساء والرجال، كما أن الفئات التي تعاني أصلاً من الهشاشة أو الإقصاء معرضة لأن تتأثر بشكل أكبر بتداعيات تغير المناخ. ومن دون اعتماد سياسات شاملة ومراعية للنوع الاجتماعي، قد

تُعرّف الأمم المتحدة «الاقتصاد الأخضر» بأنه الاقتصاد الذي «يحسّن رفاه الإنسان ويعزز العدالة الاجتماعية، مع تقليل المخاطر البيئية وندرة الموارد»¹. ورغم استمرار الجدل الأكاديمي حول التعريف الدقيق لهذا المفهوم ونطاقه، هناك إجماع واسع على أن التحول إلى اقتصاد أخضر عادل أصبح ضرورة حتمية، بوصفه بديلاً أكثر استدامة للنموذج الاقتصادي السائد حالياً. في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يُعدّ التحول إلى اقتصاد أكثر خضرة أمراً أساسياً لمعالجة تحديات الجفاف وندرة المياه. ومع توقّع ارتفاع درجات الحرارة بمقدار 1.5 إلى 3 درجات مئوية بحلول عام 2050، تواجه المنطقة مخاطر متزايدة من الجفاف، ما يهدد الأمن الغذائي والمائي بشكل مباشر.² وبالمثل، يشكّل تغيّر المناخ تهديداً للنمو الاقتصادي، وإنتاجية العمل، وسلامة وصحة العاملين.³

غالباً ما يرتبط التحول إلى الاقتصاد الأخضر ارتباطاً وثيقاً بتوسع قطاع الطاقة المتجددة، وهو قطاع بات يُعترف به عالمياً كمصدر رئيسي لفرص العمل. وتُظهر الاستثمارات في الطاقة المتجددة قدرة أعلى بكثير على توفير الوظائف مقارنة بالوقود الأحفوري، مع توقعات بتوفير عشرات الملايين من الوظائف الخضراء بحلول عام 2050.⁴ وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يطرح هذا التحول تحديات وفرصاً فريدة في آن واحد. فبينما تثار مخاوف بشأن تراجع الإيرادات في الدول المنتجة للنفط، تفرض الهشاشة الشديدة للمنطقة أمام تغيّر المناخ، ولا سيما موجات الحر الشديد وندرة المياه، ضرورة ملحة للتحرك.

1 برنامج الأمم المتحدة للبيئة، «Why Does Green Economy Matter؟»، 2017/11/14، <https://www.unep.org/explore-topics/green-economy/why-does-green-economy-matter>

2 ربيع حسين محمد قاسم، وميكلاس شولتز، «Climate change impact on resources in the MENA region: a systematic and critical review»، *Physics and Chemistry of the Earth, Parts A/B/C* 139 (2025 سبتمبر): 103936، <https://doi.org/10.1016/j.pce.2025.103936>

3 منظمة العمل الدولية (ILO)، (2024)، *Ensuring Safety and Health at Work in a Changing Climate*, Global report (International Labour Organization (ILO), 2024)، <https://www.ilo.org/publications/ensuring-safety-and-health-work-changing-climate>

4 عاطف قيرصي وهالة أبو علي، (Economic Research Forum, 2024) Employment Generation Capacity of Renewable Energy in MENA, Policy Brief no. 131.

5 علي الصفار وآخرون، (Economic Research Forum, 2025) *The Political Economy of Energy Transitions in MENA*, Policy Research Report PRR 60.

6 منظمة العمل الدولية والبنك الإسلامي للتنمية، *The Social, Economic and Employment Impacts of Decarbonization and Green Industrial Growth Scenarios for the Middle East and North Africa Region* (International Labour Organization and Islamic Development Bank, 2023)، <https://www.ilo.org/publications/social-economic-and-employment-impacts-decarbonization-and-green-industrial>

تؤدي آثار المناخ إلى تعميق أوجه عدم المساواة القائمة، وتفاقم فجوات العمل اللائق، وتتحول إلى عامل إضافي للظلم الاجتماعي والاقتصادي المتزايد. ولهذا السبب، يجب أن تكون المساواة بين الجنسين مبدأً موجّهًا في تخطيط التحول العادل. وتكتسب هذه المسألة أهمية خاصة نظرًا لأن منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تسجّل أدنى معدلات مشاركة للنساء في سوق العمل عالميًا، في وقت يُعدّ فيه النمو الاقتصادي المستدام وتوفير الوظائف الخضراء عنصرين أساسيين لتوسيع فرص النساء في العمل. ومع ذلك، لا تزال هذه الفرصة غير مستغلة بالشكل الكافي. فعلى سبيل المثال، لا تمثّل النساء سوى 23% من القوى العاملة في قطاع الطاقة المتجددة على مستوى العالم،⁷ وتنخفض هذه النسبة إلى ما بين 7 و9% فقط في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا،⁸ ما يعكس استمرار الفجوات بين الجنسين في الصناعات الخضراء الناشئة. وبما أن الرجال يهيمنون حاليًا على قطاع الطاقة التقليدية، فمن المتوقع أن يفقد عدد أكبر منهم وظائفهم في صناعات الوقود الأحفوري مقارنة بالنساء، ولكنهم في الوقت نفسه سيستفيدون بشكل غير متكافئ من الفرص الجديدة في مجال الطاقة المتجددة. وما لم تُدرج اعتبارات النوع الاجتماعي بشكل صريح في سياسات التحول الأخضر، فإن أوجه عدم المساواة القائمة والقوالب النمطية المهنية قد يُعاد إنتاجها في وظائف المستقبل.⁹ وفي المقابل، يتيح التحول إلى اقتصاد أخضر عادل فرصًا لإعادة تصوّر نماذج النمو في قطاعات متعددة، مثل الزراعة المستدامة، وإدارة المياه والنفايات، والاقتصاد الدائري، والبنية التحتية الخضراء، والحلول القائمة على الطبيعة. وتتمتع هذه القطاعات بإمكانات كبيرة لإتاحة مسارات محلية شاملة تعزز القدرة على الصمود والازدهار المشترك، شريطة أن توضع المساواة بين الجنسين في صميمها.

تُعرّف منظمة العمل الدولية الوظائف الخضراء بأنها فرص عمل لائقة تحافظ على البيئة أو تستعيدّها، وتجمع بين الدخل العادل، والحماية الاجتماعية، وظروف العمل الآمنة، والاستدامة البيئية.¹⁰ وتكتسب هذه الوظائف جاذبية خاصة لدى النساء، لأنها تربط بين الإدماج الاقتصادي والأهداف الاجتماعية والبيئية الأوسع. وفي هذا السياق، يبرز مفهوم النسوية البيئية، الذي يؤكد الترابط العميق بين الاستدامة البيئية والعدالة الاجتماعية، ولا سيما في ما يتعلق بتعزيز حقوق النساء. فتعزيز مشاركة النساء في الاقتصاد الأخضر لا يسهم فقط في تحقيق المساواة بين الجنسين، بل يدعم أيضًا تجديد النظم البيئية. ويعكس هذا المنظور القائل إن العناية بالكوكب لا تنفصل عن العناية بالإنسان.¹¹

يُعدّ التحول إلى اقتصاد أخضر عادل وشامل عنصرًا محوريًا لتحقيق الالتزامات العالمية في إطار أجندة التنمية المستدامة 2030، ولا سيما الهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) والهدف الثالث عشر (العمل المناخي). ومن خلال الربط بين الاستدامة البيئية، والتوظيف، والإدماج الاجتماعي، توفر هذه الأجندة مسارًا عمليًا لمواءمة الاستراتيجيات الوطنية للتنمية مع الأهداف الدولية المتعلقة بالمناخ والعمل. وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، حيث تجتمع بطالة الشباب، والاقتصاد غير الرسمي، والهشاشة المناخية، تمثل هذه الأجندة استراتيجية واقعية لبناء اقتصادات أكثر صمودًا ونموًا أكثر عدالة. كما تتيح للحكومات فرصة لدمج عملية توفير فرص العمل، والمساواة بين الجنسين، وحماية البيئة في إطار سياسات متكاملة ومتناسقة، يحوّل العمل المناخي إلى محرّك للعدالة الاجتماعية والتحول الاقتصادي.

7 الوكالة الدولية للطاقة المتجددة، الطاقة المتجددة: من منظور يراعي النوع الاجتماعي (IRENA, 2019), <https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective>

8 إيزابيث ماير وآخرون، *Toward More and Better Jobs for Women in Energy: An assessment undertaken to guide the new Regional Network in Energy for Women—RENEW* (World Bank, 2022), <https://documents1.worldbank.org/curated/en/09981130622220953/pdf/IDU0864241720fd0f04d5a094d009ba1a46de97d.pdf>

9 الوكالة الدولية للطاقة المتجددة ومنظمة العمل الدولية، *Renewable energy and jobs: Annual review 2024* (International Renewable Energy Agency, 2024), https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2024/Oct/IRENA_Renewable_energy_and_jobs_2024.pdf

10 منظمة العمل الدولية، *Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All* (International Labour Organization (ILO), 2016), 4, <https://www.ilo.org/publications/guidelines-just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies>

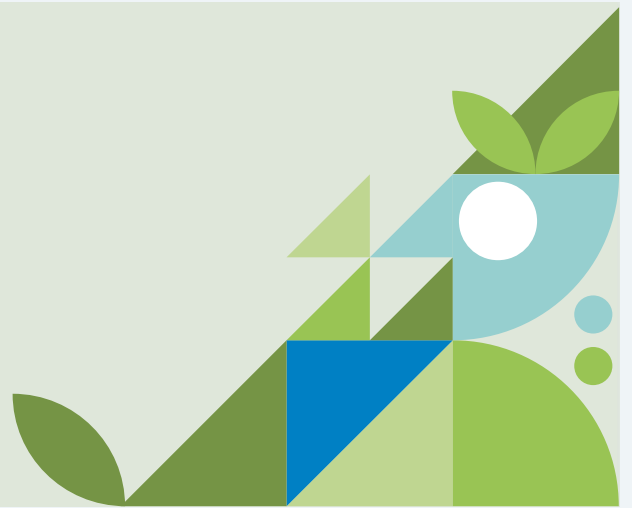
11 ماري ميلور، *Feminism & Ecology*, with Internet Archive (New York University Press, 1997), <https://archive.org/details/feminismecology0000mell>

إن دمج قضايا النوع الاجتماعي في التحول الأخضر لا يُعد مسألة إنصاف فحسب، بل يشكل أيضًا فرصة استراتيجية لتحقيق نتائج أكثر فاعلية واستدامة. وتشير الدراسات إلى أن المؤسسات والشركات التي تقودها نساء غالبًا ما تسجل أداءً أفضل في مؤشرات الحوكمة البيئية والاجتماعية، وتميل بدرجة أكبر إلى اعتماد ممارسات مستدامة.¹² وبالتالي، فإن زيادة مشاركة النساء في القيادة، وريادة الأعمال، وسوق العمل يمكن أن يعزز الأثر البيئي للتحول الأخضر العادل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، إلى جانب دعم العدالة الاجتماعية. ويُعد دعم ريادة الأعمال النسائية عنصرًا أساسيًا في هذا المسار، إذ تمثل المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة التي تقودها نساء محركًا قويًا، وإن كان غير مستغل بالكامل، للنمو الأخضر الشامل.¹³ يُعدّ تعزيز دور المرأة أمرًا بالغ الأهمية، ليس فقط لمعالجة العوائق الاجتماعية والاقتصادية المنهجية، بل أيضًا لتمكينها من العمل كمبتكرة وعاملة تغيير في سبيل تطوير حلول مناخية فعّالة.

واستجابةً لهذه التحديات الملحة، عقد المكتب الإقليمي لمركز أبحاث التنمية الدولية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، في سبتمبر/أيلول 2025، مؤتمرًا إقليميًّا لدراسة

العلاقة بين توظيف المرأة، وتغير المناخ، وريادة الأعمال. وفي الواقع، تُشكّل هذه المجالات الثلاثة محورًا أساسيًا لمعالجة قضايا رئيسية، هي: الحد من التفاوتات بين الجنسين، وتعزيز القدرة على مواجهة المخاطر المناخية، وتوفير فرص اقتصادية شاملة. وتُبشّر ريادة الأعمال، لا سيما في القطاعات الخضراء، بآفاق واعدة كعامل مُحفّز لإدماج المرأة وتحقيق التنمية المستدامة. جمع المؤتمر خبراء ورواد أعمال وصانعي سياسات وشركاء لتبادل الأفكار، وتسليط الضوء على العوائق القائمة، وتحديد حلول عملية للنهوض بالابتكار الذي تقوده المرأة في ظلّ تغير المناخ. تُقدّم هذه الورقة البيضاء خلاصة الدروس والآراء الرئيسية التي انبثقت من هذه المناقشات، مُجسّدةً التزام المتحدثين المشترك بإحداث تغيير حقيقي وتقديم مسارات قائمة على الأدلة نحو حلول دائمة.

**واستجابةً لهذه التحديات الملحة، عقد
المكتب الإقليمي لمركز أبحاث التنمية
الدولية في الشرق الأوسط وشمال
إفريقيا، في سبتمبر/أيلول 2025، مؤتمرًا
إقليميًا لدراسة العلاقة بين توظيف المرأة،
وتغير المناخ، وريادة الأعمال.**



12 باربرا بالكه وتوماس أوستروس، «Business Case for Women's Leadership»، European Investment Bank, 2023، <https://www.eib.org/en/stories/climate-women-profits>

13 منظمة العمل الدولية، *Fostering Women's Entrepreneurship Development and Gender Equality for a Just Transition in Egypt*، Factsheet (2024)، <https://www.ilo.org/publications/fostering-women%E2%80%99s-entrepreneurship-development-and-gender-equality-just>

التحديات الرئيسية

غالبية العاملين
في العديد من البلدان،
ويُقدّر عددهم عالميًا بأكثر من
ملياري شخص، أي نحو
60% من القوى العاملة،
يكسبون أرزاقهم خارج
القطاع الرسمي.

على الرغم من أن التحوّل إلى الاقتصاد الأخضر يُقدّم غالبًا بوصفه مسارًا يحقق الاستدامة البيئية والإدماج الاجتماعي في آن واحد، إلا أن تجارب العديد من النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تشير إلى أن هذا الوعد لا يزال بعيد المنال. فما زالت العوائق البنيوية تُشكّل وصول النساء إلى الاقتصاد الأخضر واستفادتهن منه. ويعود استمرار هذه العوائق جزئيًا إلى أن استراتيجيات الاقتصاد الأخضر تُطوّر في كثير من الأحيان بدون حوار اجتماعي حقيقي أو آليات فعّالة لإدماج العمالة. وعليه، فإن التحدي لا يقتصر على مسألة الوصول، بل يمتد إلى الحوكمة. إذ يتطلب تحقيق تحوّل عادل بحق إصلاحات مؤسسية تضع المشاركة الاقتصادية للنساء في صميم التحوّل الأخضر، بدل التعامل معها كهدف مواز أو ثانوي.

القطاع غير الرسمي

مركزية من الأعلى إلى الأسفل، تُدمج العمال تحت مظلة متعهدين كبار، قد يؤدي بدون قصد إلى إضعاف الاستقلالية والمرونة التي كانت تمكن الكثيرين، وبخاصة النساء، من الحفاظ على سبل عيشهم. كما أن النظام القائم غالبًا ما يفشل في الاعتراف بالابتكارات غير الرسمية التي تسهم في الاقتصاد الأخضر. على سبيل المثال، قد أشار أحد المشاركين في المؤتمر إلى مبادرات تقوم بتحويل مواد مهملّة إلى منتجات أزياء أو أدوات منزلية عالية الجودة تُسوّق محليًا ودوليًا، إضافة إلى جهود لإعادة استخدام النفايات المجمعة من مواقع التخلص من النفايات، مثل نهر النيل في مصر. وعندما تُغلق الحكومات مكبّات النفايات غير الرسمية امتثالًا للوائح البيئية بدون تقييم الأثر الاجتماعي والاقتصادي الأوسع، فإنها قد تعطل من دون قصد سبل عيش آلاف العاملين في جمع النفايات، وكثير منهم من النساء، من خلال القضاء على مصادر دخلهم بدون توفير بدائل. ولا يُعدّ القطاع غير الرسمي بديلًا عن العمل اللائق والأمن، إذ غالبًا ما ينطوي على عمالة الأطفال، وظروف العمل غير الآمنة، والدخل المتدني. ومع ذلك، فإنه يمثل نقطة دخول محتملة لاستراتيجيات تحوّل أخضر

من أبرز الفجوات المستمرة غياب الاعتراف بالاقتصاد غير الرسمي. فغالبية العاملين في العديد من البلدان، ويُقدّر عددهم عالميًا بأكثر من ملياري شخص، أي نحو 60% من القوى العاملة¹⁴ يكسبون أرزاقهم خارج القطاع الرسمي. وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تتركز النساء بشكل كبير في هذه الأنشطة غير الرسمية، سواء في الزراعة الصغيرة، أو إعادة التدوير، أو الأعمال المنزلية. وتملك هذه الأنشطة، تبعًا لطبيعتها، قدرة مباشرة على الإسهام في التخفيف من آثار تغيّر المناخ ودعم الاقتصادات المحلية. ففي قطاع إدارة النفايات، على سبيل المثال، يُنجز الجزء الأكبر من عمليات الفرز وإعادة التدوير على أيدي عمال القطاع غير الرسمي. ومع ذلك، غالبًا ما يتم تجاهل مساهماتهم، بل وتقويضها أحيانًا من خلال سياسات تُفضّل الجهات الكبرى العاملة في القطاع الرسمي. صحيح أن السياسات التي تهدف إلى "إضفاء الطابع الرسمي" على العمل غير الرسمي يمكن أن توفر فوائد مهمة، مثل الحماية الاجتماعية والمعاشات وحقوق العمل. إلا أن تطبيقها بنهج

شاملة، إذا ما تم دعمه بسياسات موجهة تحمي حقوق العاملين، وتتعترف بمساهماتهم، وتبني مسارات عادلة وتدرجية وشاملة نحو التنظيم الرسمي.

من التعلم إلى الكسب: فجوة مستمرة

يتمثل تحدٍّ آخر لاف في المفارقة بين إنجازات النساء التعليمية ومحدودية مشاركتهن في سوق العمل. ففي العديد من الدول العربية، تفوق نسب التحاق النساء وتخرجهن في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات المعدلات العالمية، إذ تشكّل النساء ما بين ثلث ونصف خريجي هذه التخصصات.¹⁵ وهذه المجالات بالذات تُعدّ محورية للتحول الأخضر العادل، بما في ذلك الطاقة المتجددة، والطاقة الشمسية، والزراعة الذكية مناخياً. ومع ذلك، لا تزال مشاركة النساء في القوى العاملة راكدة عند حدود 15-21% منذ ثلاثة عقود.¹⁶ ويعكس هذا التفاوت عوائق هيكلية، مثل القوانين العمالية التمييزية، والصور النمطية القائمة على النوع الاجتماعي التي تعتبر بعض الوظائف «غير مناسبة» للنساء، ونقص خدمات رعاية الأطفال، وغياب وسائل نقل موثوقة أو بيئات عمل آمنة. كما تلعب الأعراف الاجتماعية دوراً رئيسياً في الحد من مشاركة النساء في الاقتصاد (الأخضر)، حيث يُنظر إلى العمل غالباً على أنه يتعارض مع مسؤوليات الرعاية، أو يُنظر بعين الريبة إلى أماكن العمل المختلطة أو ساعات العمل الطويلة. وفي العديد من السياقات، تؤدي القيود المفروضة على حركة النساء ووجودهن في الأماكن العامة إلى تضيق فرص مشاركتهن الاقتصادية بشكل أكبر. وفي الوقت ذاته، يُقلل من قيمة المعرفة المحلية، ولا سيما تلك التي تمتلكها النساء الريفيات، رغم خبرتهن الطويلة في الممارسات الزراعية المتقشفة والمتكيفة مع المناخ وأنشطة إعادة التدوير. ولتحقيق تحول أخضر شامل حقيقي، لا بد من تجاوز معالجة الأعراض الظاهرة، والتنصدي للعوامل البنيوية والثقافية العميقة التي تحول دون دخول النساء إلى القطاعات الخضراء وازدهارهن فيها. ويشمل ذلك

لا تزال مشاركة النساء
في القوى العاملة
راكدة عند حدود
15-21%
منذ ثلاثة عقود.

معالجة الفجوة بين أنظمة التعليم واحتياجات سوق العمل، إلى جانب نقص البرامج الموجهة التي تساعد خريجات في مجال العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات على الانتقال إلى وظائف خضراء. كما أن غياب فرص الإرشاد، والتدريب العملي، والمسارات المهنية الواضحة في الصناعات الخضراء يحدّ من مشاركة النساء وتقدّمهن الوظيفي.

نقص الوصول إلى الموارد

تُعزّز العادات التي تفضّل الرجال على النساء والأطر القانونية غير المتكافئة هذه الحواجز الهيكلية. فالنساء غالباً ما يمتلكن وصولاً أقل إلى الموارد الإنتاجية، مثل الأراضي، التي تُعدّ عنصراً أساسياً للحصول على القروض اللازمة للاستثمار في تحسين التقنيات الزراعية أو مشاريع الطاقة المتجددة. وقد بدأت بعض الإصلاحات القانونية في معالجة هذه الفجوات، مثل اشتراط فترة انتظار في الأردن قبل أن يُمارَس أي ضغط على المرأة للتنازل عن أرضها الموروثة. ورغم أهمية هذه الخطوات، لا تزال فجوة ملكية الأراضي بين النساء والرجال واسعة. هذا وأسهمت القوانين العمالية التمييزية في تقييد المشاركة الاقتصادية للنساء. فعلى سبيل المثال، أدت القيود المفروضة على ساعات عمل النساء أو حظر بعض أنواع العمل إلى الحد من وصولهن إلى وظائف في

15 سميرة إسلام، «Arab Women in Science, Technology, Engineering and Mathematics Fields: The Way Forward», World Journal of Education Vol. 7, No. 6, 2017, pp. 12-20; «سمية بنت الحسن», Science 368, 6487 (2020): 113-113, <https://doi.org/10.1126/science.abc0631>

16 البنك الدولي، «Labor Force, Female (% of Total Labor Force) - Middle East, North Africa, Afghanistan & Pakistan», World Bank Open Data, World Bank, Open Data, 2025, <https://data.worldbank.org>

غياب أصوات النساء في صياغة السياسات وقرارات الاستثمار، غالبًا ما تفشل البرامج في تلبية احتياجاتهن الخاصة أو في استثمار إمكاناتهن الكاملة.

وتزداد هذه الإشكالية تفاقمًا بسبب تجزؤ السياسات وضعف البيانات، ولا سيما نقص البيانات المصنفة حسب الجنس، خاصة على المستويات المحلية والريفية. ونتيجة لذلك، يفتقر صانعو السياسات إلى الأدلة اللازمة لتصميم تدخلات تعترف بعمل النساء في كل من القطاعين الرسمي وغير الرسمي وتبني عليه. بالإضافة إلى ذلك، غالبًا ما تعمل السياسات البيئية وسياسات التوظيف والسياسات المتعلقة بالجنسين بشكل منفصل، ما يفوت فرص تعزيز بعضها البعض.

النزاع

تتميز منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بأزمات متكررة ونزاعات ممتدة، ما يزيد من تعقيد آفاق التحول الأخضر العادل والشامل. وتُظهر الأدلة بشكل متزايد وجود مسارات غير مباشرة بين تغيير المناخ والنزاعات العنيفة، حيث تؤدي التدهورات البيئية ونُدرة الموارد إلى تفاقم التوترات السياسية والاقتصادية والاجتماعية القائمة.¹⁸ وفي مثل هذه السياقات الهشة، تؤدي النساء دورًا حاسمًا، وإن كان غير معترف به في كثير من الأحيان، في الحفاظ على سبل العيش وتعزيز صمود المجتمعات. ففي فلسطين ولبنان، على سبيل المثال، كانت المبادرات النسائية في قطاع الأغذية الزراعية ضرورية للحفاظ على الإنتاج الغذائي وإنقاذ الأرواح خلال فترات النزاع والحصار. ومع ذلك، تظل هذه الجهود غير الرسمية غير مرئية إلى حد كبير في الاقتصاد الرسمي ونادرًا ما تُدمج في آليات الاستجابة الرسمية للأزمات. ومن ثم، فإن الاعتراف بهذه المبادرات القاعدية التي تقودها نساء ودعمها يُعد أمرًا أساسيًا، ليس فقط لتعزيز المساواة بين الجنسين، بل أيضًا لتعزيز القدرة على الصمود في وجه المناخ والنزاعات في مختلف أنحاء المنطقة.

قطاعات مثل الضيافة. وتُظهر تجربة مدينة العقبة في الأردن كيف يمكن للإصلاحات القانونية أن تُحفّز تغييرًا اجتماعيًا ملموسًا: فبعد تعديل الأنظمة، دخلت النساء إلى العمل في الفنادق، بما في ذلك نوبات العمل الليلية التي كانت محظورة سابقًا. وأفادت العديد من النساء بتفضيلهن هذه النوبات لما توفره من مرونة أكبر وعبء عمل أخف مقارنة بساعات النهار. تُبرز هذه التجارب قدرة التغيير القانوني على فتح آفاق اقتصادية جديدة للنساء، إلا أن نجاحه يتطلب جهودًا موازية لتغيير المواقف المجتمعية وضمان التطبيق الفعلي، حتى تتحول المساواة القانونية إلى مساواة واقعية.

التمثيل في مواقع صنع القرار

يؤدي نقص تمثيل المرأة في صنع القرار إلى تفاقم هذه التحديات. ففي مفاوضات المناخ الدولية، مثل اجتماعات مؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيير المناخ، تشكّل النساء أقل من ثلث المندوبين، وأقل من 10% من رؤساء الوفود. وفي مجال ريادة الأعمال، لا تستقطب الشركات التي أسستها نساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا سوى أقل من 2% من استثمارات رأس المال المخاطر،¹⁷ وهي نسبة آخذة في التراجع. وفي

في مجال ريادة الأعمال،
لا تستقطب الشركات التي
أسستها نساء في منطقة الشرق
الأوسط وشمال إفريقيا سوى
أقل من 2% من استثمارات
رأس المال المخاطر، وهي نسبة
آخذة في التراجع.

17 نالا أولينيكوفا، «Women Entrepreneurs Are Reshaping MENA's Business Scene»، World Economic Forum، 28/05/2025، <https://www.weforum.org/stories/2025/05/how-women-entrepreneurs-are-reshaping-the-middle-east-s-business-landscape>

18 كيونغمي كيم وتانيا فيري جارسيا، «25 Climate Change and Violent Conflict in the Middle East and North Africa»، International Studies Review، عدد 4 (2023): viad053، <https://doi.org/10.1093/isr/viad053>

ردم الفجوة بين البحث والسياسات: من الأدلة إلى العمل

كانت إحدى الرسائل الأقوى التي برزت من المؤتمر الإقليمي الذي عقده مركز أبحاث التنمية الدولية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا هي الحاجة الملحة إلى ردم الفجوة بين البحث العلمي وصنع السياسات، من أجل تسريع مشاركة النساء في الاقتصاد الأخضر. غالبًا ما يواجه صانعو السياسات معطيات معقدة تتعلق بالتعليم، وأسواق العمل، وأنظمة الطاقة، والأعراف الاجتماعية. إلا أن الأدلة المتاحة لهم تكون في كثير من الأحيان مجزأة، أو تقنية أكثر من اللازم، أو غير مرتبطة بالواقع المحلي. وكما شدد أحد المشاركين، فإن التأثير في السياسات يتطلب أن يكون البحث ملائمًا، ومتوافقًا مع السياق، ومُقدَّمًا بطريقة يمكن لصنّاع القرار فهمها واستخدامها.

برز مثال عملي من الجهود الرامية إلى تعزيز الاستدامة في التعليم في قطر، والتي قادها مركز «إرثنا» التابع لمؤسسة قطر. في الواقع، لم تبدأ المبادرة بالضغط المباشر على الوزارات، بل بالعمل مع المدارس الخاصة، من خلال إدخال إطار عملي هو «المدارس البيئية» لمساعدة المعلمين والطلاب على إدماج الاستدامة في المناهج الدراسية وعمليات المدارس. وقد كشف هذا النهج ليس فقط عمّا هو ممكن، بل أيضًا عمّا هو مطلوب من حيث تدريب المعلمين، والمواد التعليمية، ومشاركة الطلاب. والأهم من ذلك، أن المواد التعليمية صُممت لتتوافق مع السياق المحلي، مع التركيز على النظم البيئية البحرية والصحراوية في قطر بدلًا من أمثلة مستوردة بدت بعيدة وغير ملموسة.

بُنيت مصداقية البرنامج من خلال مرافقة المدارس طوال عملية التطبيق وتوليد أدلة على أثره، شملت مؤشرات كمية، مثل عدد المدارس التي اعتمدت بنى تحتية أكثر خضرة، ورؤى نوعية حول تغير سلوكيات الطلاب ومواقفهم وشعورهم بالارتباط ببيئتهم. وبحلول الوقت الذي التزمت فيه وزارة التربية والتعليم القطرية بالانضمام إلى «الشراكة من أجل تخضير التعليم» مع اليونيسكو، وحددت هدفًا بتخضير 50% من المدارس بحلول عام 2030، كانت المبادرة جاهزة لتقديم نموذج مُختَبَر ومدعوم بالبيانات. كما عزّز التعاون مع جامعة كوليدج لندن في المملكة المتحدة خلال المرحلة التجريبية التي شملت 50 مدرسة حكومية في قطر من قوة قاعدة الأدلة.

مع ذلك، ليس من الممكن دائمًا تجربة مشاريع تجريبية لإثبات جدوى فكرة ما. في مثل هذه الحالات، يمكن استخدام أدوات البحث والنماذج لتحليل وتوضيح التغييرات المحتملة في سيناريوهات النظام ومسارات الانتقال مقارنةً بالوضع الراهن أو الوضع القائم. كما ينبغي أن يراعي تقييم هذه السيناريوهات العائد الاجتماعي والبيئي للاستثمار، إلى جانب العائد الاقتصادي، لتزويد صانعي القرار بفهم شامل لتأثير التغيير.

وبينما تُعد الأدلة والخبرة الفنية أساسية، من المهم إدراك أن عملية صنع القرار ليست عملية فنية بحتة، بل هي في المقام الأول عملية سياسية تتشكل بفعل المصالح المتضاربة. وغالبًا ما يتفاعل صانعو القرار مع مزيج من التأثيرات الشخصية والجماعية والمؤسسية. علاوة على ذلك، لا تزال الطبيعة المنعزلة للسياسات البيئية والجنسانية والتوظيفية عائقًا رئيسيًا أمام التنمية الشاملة والمستدامة. ومن شأن تعزيز المناهج المتكاملة والمتعددة القطاعات، بما في ذلك الميزانية المراعية للنوع الاجتماعي وتخطيط السياسات المنسق، أن يساعد في ضمان أن تعكس القرارات الأولويات الجماعية بشكل أفضل وأن تحقق نتائج أكثر إنصافًا.

وأخيرًا، لا يعتمد تبني السياسات بفعالية على توافر البيانات فحسب، بل يعتمد أيضًا على عمليات صنع القرار الشاملة والتشاركية. إن التأكيد على الإنتاج المشترك للمعرفة مع الجهات الفاعلة المحلية وتعزيز آليات الحوار بين مؤسسات البيئة والعمال والنوع الاجتماعي يمكن أن يجعل توصيات السياسة أكثر قابلية للتنفيذ وأكثر رسوخًا في ممارسات الحوكمة.



اغتنام الفرص المهدورة

استثمار الأصول القائمة من أجل نمو أخضر شامل

يستدعي إعادة تأهيل مستمرة، وتعلّمًا مدى الحياة، وسياسات نشطة لسوق العمل، تُمكن النساء من التكيف مع التقنيات المتغيرة ومتطلبات السوق المتجددة. فمثل هذه التدابير يمكن أن تحول دون تهميش النساء الماهرات مع تطور الاقتصاد الأخضر. وشدّد المشاركون في المؤتمر على أن التركيز التقليدي على الانتقال من التعليم إلى العمل لم يعد كافيًا، إذ باتت الحياة المهنية تتضمن انتقالات متعددة، وتحتاج النساء، على وجه الخصوص، إلى دعم يمكنهن من اجتياز هذه التحوّلات بنجاح. كما يتطلب الأمر تطوير أنظمة استشراف للمهارات، ومسارات للتعلّم المستمر، وآليات لإعادة التأهيل المهني تواكب التطور السريع للتقنيات وتحولات السوق. ومن دون هذه الأنظمة، قد تُقصى حتى النساء ذوات التعليم العالي عن القطاعات الناشئة بسبب عدم توافق مهاراتهم مع وتيرة التحوّل.

لبناء تحوّل عادل، لا بد من ربط الأصول القائمة بالفرص الناشئة. فحاجة المنطقة إلى تسريع إنتاج الطاقة المتجددة وتوسيع القطاعات الخضراء الأخرى باتت ملحة. ويتزامن هذا التحدي مع مورد غير مستغل بالشكل الكافي، يتمثل في شريحة واسعة من النساء المتعلّمات الحاصلات على شهادات في مجالات ذات صلة، إضافة إلى النساء الريفيات والنساء من الشعوب الأصلية اللواتي يمتلكن معرفة عملية متراكمة في التكيف مع تغيّر المناخ والاستخدام المستدام للموارد. ويمثل مواءمة هذه الموارد البشرية مع احتياجات السوق إحدى أوضح فرص النمو الشامل. غير أن تحقيق هذا الربط يتطلب ما هو أكثر من التعليم النظامي؛ إذ

التحوّل الأخضر: سلطة وتمثيل وسياسات

غير أن تعزيز مشاركة النساء في التحوّل الأخضر لا يقتصر على برامج التدريب أو توسيع فرص العمل فحسب. فالإدماج في الاقتصاد الأخضر هو، في جوهره، مسألة اختلالات في موازين القوة. فلا تزال النساء مستبعدات إلى حد كبير من دوائر صنع القرار التي تُحدّد فيها أولويات الاقتصاد الأخضر، وغالبًا ما تُهمّش وجهات نظرهن، ولا سيما آراء النساء الريفيات ونساء الشعوب الأصلية، أو يُنظر إليها باعتبارها ثانوية. ومن دون مواجهة هذه الديناميات السلطوية، ستظل الجهود الرامية إلى تعزيز إدماج النساء سطحية، وقد تُعيد إنتاج أوجه عدم المساواة القائمة، ما يجعل أي تحوّل أخضر غير عادل. وبالتالي، يتمثل التحدي في إضفاء الطابع المؤسسي على أشكال المعرفة والقيادة المتنوعة، بما في ذلك المعارف المجتمعية والأصلية، بوصفها مكونات أساسية في عملية التحوّل الأخضر، بما يضمن عدم ترك أحد خلف الركب. ويتطلب تحقيق التحوّل العادل مشاركة متكافئة في الحوكمة، تلعب فيها النساء دورًا فعالًا في توجيه السياسات الخضراء وتصميمها وتنفيذها.

ويتطلب تحقيق
التحوّل العادل مشاركة
متكافئة
في الحوكمة.

تطبيق مقاربة متعددة الجوانب لمشاركة النساء

من الضروري أيضًا اعتماد مقاربة متعددة الجوانب عند معالجة مسألة مشاركة النساء في الاقتصاد الأخضر. فالنساء لسن فئة متجانسة، بل تختلف تجاربهن وفرصهن بشكل كبير

تبعًا لمجموعة من العوامل، مثل الموقع الجغرافي (حضري أو ريفي)، ومستوى التعليم، والعمر، ووضع اللجوء أو الهجرة، والإعاقة. ويُعد الاعتراف بهذه الهويات المتداخلة أمرًا حاسمًا لتصميم سياسات وبرامج شاملة بحق، تستجيب للواقع المتنوع للنساء في مختلف أنحاء المنطقة.

الاعتراف بالاقتصاد غير الرسمي وإدماجه

ينبغي الاعتراف بالإسهام المحتمل للاقتصاد غير الرسمي بدلًا من تهميشه أو محوه. ففي قطاع إدارة النفايات، على سبيل المثال، أدّى العاملون في القطاع غير الرسمي دورًا محوريًا في إعادة التدوير قبل دخول الشركات الرسمية إلى هذا المجال بوقت طويل. وبدلًا من إقصائهم، يمكن للسياسات أن تسعى إلى تحسين ظروف عملهم، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية، وإدماج جهودهم في الاستراتيجيات الوطنية للاقتصاد الأخضر. وفي نهاية المطاف، يُعد التحوّل من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي أمرًا أساسيًا لتحقيق تحوّل أخضر شامل. غير أن هذه العملية يجب أن تُعزّز سبل العيش القائمة، لا أن تقوّضها، وذلك من خلال توسيع نطاق الحماية الاجتماعية، وتأمين حقوق العمل، والحفاظ على الأنشطة الاقتصادية والشبكات المجتمعية التي تعيل بالفعل ملايين الأشخاص، ولا سيما النساء، على هامش الاقتصاد الأخضر.

تغيير الأعراف الاجتماعية وإصلاح الهياكل المقيّدة

يُعد تغيير الأعراف الاجتماعية جزءًا لا يتجزأ من هذا المسار. فطالما نُظر إلى النساء باعتبارهن المسؤولات الأساسيات عن أعمال الرعاية، يصبح من الضروري بناء أنظمة تدعم هذا الدور دون أن يكون على حساب فرصهن المهنية. وضمان ألا تتحول مسؤوليات الرعاية إلى عائق أمام المسار الوظيفي للنساء يُعد عنصرًا جوهريًا في أي تحوّل أخضر شامل. ومع ذلك، فإن المواقف تجاه دور المرأة كمقدمة الرعاية الأساسية بدأت تشهد تحولات تدريجية. فقد أظهر استطلاع حديث في الأردن أن عددًا متزايدًا من الرجال يعبّر صراحة عن

تُظهر الأدلة المستمدة من شركات في المنطقة اعتمدت التوظيف القائم على الجدارة وعززت التوازن بين الجنسين في قواها العاملة، ليس فقط ارتفاع معدلات توظيف النساء، بل أيضًا تحسّن الأداء المالي والقدرة على الابتكار.

ترتبط المواهب، بما في ذلك النساء والشباب، بالفرص الناشئة. وتسهم هذه المُمكّنات مجتمعة في تحويل المشاريع التجريبية الناجحة إلى حلول قابلة للتطوير وضمان أن يُحدث التحول الأخضر تأثيرًا واسع النطاق ودائمًا.

يمكن للقطاع الخاص أن يشكّل محرّكًا أساسيًا للتغيير الشامل. إذ تُظهر الأدلة المستمدة من شركات في المنطقة اعتمدت التوظيف القائم على الجدارة وعززت التوازن بين الجنسين في قواها العاملة، ليس فقط ارتفاع معدلات توظيف النساء، بل أيضًا تحسّن الأداء المالي والقدرة على الابتكار. وتقدّم هذه التجارب حجة اقتصادية قوية للآخرين للاقتداء بها، إذ تُبيّن أن المساواة بين الجنسين ليست مجرد قيمة اجتماعية، بل ميزة تنافسية اقتصادية. غير أن تعزيز هذا الزخم يتطلب حوافز واضحة. يمكن لأدوات مثل أختام المساواة بين الجنسين والاستدامة، وشهادات المسؤولية الاجتماعية للشركات، وبرامج التقدير المرتبطة بمعايير الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية، أن تشجّع الشركات على إدماج أهداف المساواة بين الجنسين والعمل المناخي في صميم عملياتها. وتساعد هذه الآليات على نقل سلوك القطاع الخاص من مبادرات مؤقتة لغرض معين إلى التزامات مؤسسية طويلة الأمد، من خلال مكافأة الشركات الرائدة في بناء تحول أخضر عادل وشامل.

رغبته في قضاء وقت أطول مع أطفاله.¹⁹ وفي الواقع، إن هذه التحوّلات، المدفوعة جزئيًا بالضغط الاقتصادي التي تجعل الاعتماد على دخل واحد أمرًا غير ممكن لمعظم الأسر، تفتح نافذة فرص أمام سياسات وبرامج تُطبع مشاركة النساء في جميع قطاعات الاقتصاد. وفي الوقت نفسه، لا بد من معالجة الهياكل القانونية والاقتصادية المقيدة، مثل قوانين الإرث غير المتكافئة، وضعف الوصول إلى الائتمان، واللوائح الصارمة لسوق العمل، التي تقيد مشاركة النساء الاقتصادية، وبالتالي مشاركتهن في القطاعات الخضراء.

خلق بيئة تمكينية: دور الدولة والقطاع الخاص

يتطلّب التحول العادل والشامل نحو الاقتصاد الأخضر أكثر من مجرد إطلاق برامج جديدة؛ إذ يستلزم توسيع نطاق الحلول المُثبتة، والانتقال من المبادرات التجريبية المعزولة إلى مقاربات مؤسسية ومنهجية على مستوى الأنظمة ككل. وتؤدي الدولة دورًا محوريًا في خلق بيئة تمكينية تدعم إدماج النساء في الاقتصاد الأخضر، من خلال اعتماد سياسات وحوافز تُزيل الحواجز الهيكلية، وتعزز تكافؤ الفرص، وتضمن قدرة النساء على المشاركة الفاعلة والاستفادة من التحول الأخضر العادل. وعلى امتداد المنطقة، تتوفر بالفعل مبادرات ناجحة عديدة. غير أن أثرها لا يزال محدودًا بسبب عدم توسيع نطاقها. ويُعدّ بناء قاعدة أدلة قوية واستخدامها عنصرًا أساسيًا لتوجيه هذا التوسّع، وضمان أن تستند السياسات والاستثمارات إلى ما ثبتت فعاليته. ولتحقيق ذلك، تحتاج الدول إلى مجموعة متكاملة من مُمكّنات التحول الأخضر. وتشمل هذه المُمكّنات: أنظمة معتمدة وميسرة لرفع المهارات، وإعادة التأهيل، ومنح الشهادات المهنية، تتيح مواءمة قدرات العاملين مع متطلبات السوق المتغيرة؛ أدوات تمويل مبتكرة، مثل التمويل الإسلامي الأخضر متناهي الصغر، والروابط بين الجنسين أو الروابط الاجتماعية، وبرامج الائتمان المُوائمة مناخيًا، بما يتيح الموارد اللازمة لريادة الأعمال الخضراء والتوجيه، وبرامج الإرشاد، وتعزيز التعرّض للأسواق العالمية، وبناء الوعي القائم على احتياجات السوق، التي

19 هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مفهوم الرجولة: الدراسة الاستقصائية الدولية بشأن الرجال والمساواة بين الجنسين - الأردن (UN Women, 2022), <https://jordan.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/01/understanding-masculinities-international-men-and-gender-equality-survey-images-jordan-0>



الحل: نحو اقتصاد أخضر شامل

الإدماج يجعل التقدّم في مجال ما عرضة للتقويض بسبب ثغرات في مجالات أخرى. كما يمكن لتحفيز القطاع الخاص، من خلال برامج الاعتماد والحوافز الضريبية، أن يسهم في زيادة مشاركة النساء في القطاعات الخضراء.

اتفق المشاركون في المؤتمر على أن التحوّل إلى الاقتصاد الأخضر يجب أن يعيد تعريف من يقود، ومن يستفيد، ومن يبتكر، على نحو يجعل هذه الأدوار متكاملة لا إقصائية. ويتطلب هذا التحوّل العمل المتزامن على عدة محاور.

تعزيز البيئة الداعمة لتمكين المرأة اقتصاديًا

ثانيًا، وبما أن الوظائف الخضراء تُعد وظائف لائقة، فلا بد من تعزيز البيئة الداعمة لتمكين المرأة اقتصاديًا. ويمكن للإصلاحات القانونية أن تزيل القيود التمييزية على عمل النساء، وتحميهن من التحرش، وتكفل حقوقهن في امتلاك الأراضي ووراثتها. كما يجب أن تصبح الأنظمة المالية أكثر شمولًا، ولكن بحذر. فممارسات الإقراض المراعية للنوع الاجتماعي، والحد من التحيز في تمويل رأس المال

تعزيز اتساق السياسات من أجل تحوّل عادل وشامل

أولاً، يُعدّ اتساق السياسات أمرًا جوهريًا. إذ ينبغي موازنة استراتيجيات المناخ، والتوظيف، والتنمية الاقتصادية مع أهداف المساواة بين الجنسين، وأن تدعمها آليات للحوار الاجتماعي وأنظمة للحماية الاجتماعية تجعل التحوّل منصفًا ومستدامًا للجميع، في المراكز الحضرية والأطراف الريفية على حد سواء. ويُعدّ وجود خطة حكومية واضحة للإدماج الاقتصادي للنساء نقطة انطلاق عملية؛ فغياب هذا

**فالتحوّل الأخضر يؤثر في
جميع قطاعات المجتمع:
المعلمون الذين يُعدّون قوى العمل
المستقبلية، وصانعو السياسات الذين
يضعون الأطر التنظيمية المُمكنة،
والمصرفيون الذين يخصصون
الائتمان، وقادة المجتمعات الذين
يحشدون مبادرات التكيّف المحلية،
وحتى المنتجون المنزليون الذين
يوفرون سلّماً وخدمات
منخفضة الكربون.**

المخاطر، تمثل خطوات مهمة. إلا أن تجارب بعض دول المنطقة تُظهر أن القروض الصغيرة الموجهة للنساء قد تنطوي على مخاطر إذا لم تُرفق بالتدريب والدعم السوقي الكافي. ولضمان أن تسهم هذه الآليات في تمكين النساء بدل تعريضهن للشاشة المالية، ينبغي ربطها ببرامج لبناء القدرات، والإرشاد، والاحتضان، وتعزيز قدرة النساء على إدارة المشاريع الخضراء وتوسيعها. ويساعد هذا النهج المتوازن الباحثات والمهندسات والمبتكرات في مجالات الطاقة المتجددة والزراعة الذكية مناخياً على المشاركة بشكل أكثر أماناً وفاعلية في التحوّل الأخضر. ومع ذلك، عندما تمتلك الباحثات والمهندسات في مجالي الطاقة المتجددة أو الزراعة الذكية مناخياً المهارات والطموح لتأسيس مشاريعهن الخاصة، لكنهن يعجزن عن الوصول إلى رأس المال، فإن المنطقة لا تخسر قيادات محتملة فحسب، بل تخسر أيضاً ابتكارات أساسية لا غنى عنها.

**يجب أن تصبح الأنظمة
المالية أكثر شمولاً،
ولكن بحذر.**

قوى العمل المستقبلية، وصانعو السياسات الذين يضعون الأطر التنظيمية المُمكنة، والمصرفيون الذين يخصصون الائتمان، وقادة المجتمعات الذين يحشدون مبادرات التكيّف المحلية، وحتى المنتجون المنزليون الذين يوفرون سلّماً وخدمات منخفضة الكربون. كما يُعدّ المزارعون الذين يتلقون الدعم للتحوّل إلى مشاريع زراعية ذكية مناخياً جزءاً لا يتجزأ من التحوّل الأخضر. إن الاعتراف بهذا التنوع يفتح المجال أمام مشاركة النساء عبر مختلف مستويات المهارات والتخصصات.

سد فجوة البيانات من أجل تحولات خضراء مراعية للنوع الاجتماعي

وأخيراً، لا بدّ من تحسين البيانات. فالإحصاءات المصنّفة حسب النوع الاجتماعي في مجالات التوظيف وريادة الأعمال والمبادرات المناخية المحلية تُعدّ أساسية لوضع سياسات مستجيبة ومتابعة التقدّم المحرز. ومن دون هذه الأدلة، تبقى إسهامات النساء غير مرئية، وتضعف المساهمة فيما يتعلق بالإدماج.

توسيع تعريف ونطاق الوظائف الخضراء

ثالثاً، على الرغم من أن المجتمع الدولي وضع تعريفاً واضحاً لما يُعدّ وظيفة خضراء²⁰، فإن هذا المفهوم لا يزال يُفهم عملياً على نحو ضيق، وغالباً ما يُختزل في الأدوار التقنية أو الهندسية فقط. وفي الواقع، تمتد الوظائف الخضراء عبر طيف واسع من المهن والقطاعات. فالتحوّل الأخضر يؤثر في جميع قطاعات المجتمع: المعلمون الذين يُعدّون

²⁰ منظمة العمل الدولية، "Guidelines Concerning a Statistical Definition of Employment in the Environmental Sector"، <https://www.ilo.org/resource/guidelines-concerning-statistical-definition-employment-environmental-0>, 27/11/2013

التوصيات

إصلاح الأطر القانونية ومواءمة السياسات لإدماج النساء



تؤكد هذه الورقة أن التحوّل العادل إلى الاقتصاد الأخضر في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا يتطلب إعادة تشكيل الأنظمة والعقليات على حد سواء. ويمكن للحكومات أن تؤدي دورًا حاسمًا من خلال إصلاح القوانين التي تقيد مشاركة النساء في سوق العمل، وإنفاذ الحماية من التمييز والتحرش في أماكن العمل، ومواءمة السياسات المتعلقة بالمناخ والتوظيف والمساواة بين الجنسين. وتُظهر تجارب مثل إصلاح قوانين الإرث في الأردن، التي حدّت من ممارسات حرمان النساء من حقوقهن في الأراضي، أن حتى التعديلات القانونية المحددة يمكن أن تُطلق مشاركة اقتصادية واسعة النطاق.

تعزيز أنظمة المهارات لمواءمة التعليم مع الطلب على الوظائف الخضراء



يتطور الاقتصاد الأخضر بوتيرة متسارعة، ما يتطلب من دول المنطقة اعتماد استراتيجيات استشرافية قائمة على السوق، لا تكتفي بالاستجابة للاحتياجات الراهنة. فالنمو الأخضر المستقبلي سيتشكل بدرجة متزايدة بفعل التحوّل التكنولوجي، ولا سيما تقاطع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع الابتكار والاستدامة البيئية. ومن تطبيقات إنترنت الأشياء التي تحسّن استخدام المياه والطاقة، إلى أنظمة الإنذار المبكر المعتمدة على الذكاء الاصطناعي، والزراعة الدقيقة، والتنقل الذكي، ستنشأ الموجة التالية من الوظائف والمؤسسات الخضراء عند تقاطع التحوّل الرقمي والبيئي. إن بناء المهارات والمؤسسات ومنظومات الابتكار اللازمة لاقتناص هذه الفرص يُعدّ أمرًا أساسيًا إذا ما أرادت المنطقة مواكبة الأسواق العالمية وضمان عدم تخلف النساء والشباب عن ركب هذا التحوّل. ويجب أن يكون الاستثمار في تنمية المهارات من قبل القطاعين العام والخاص استثمارًا مستمرًا وشاملاً. كما ينبغي أن تعترف البرامج في مؤسسات التعليم التقني والمهني والجامعات على حدّ سواء بالكفاءات المتقدمة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وبالمعارف التكيفية التي تمتلكها النساء والرجال في المناطق الريفية والسكان الأصليين. ولا ينبغي أن يقتصر التدريب على المراحل المبكرة من المسار المهني، بل يجب أن يمتدّ مدى الحياة، دعمًا للنساء في تكيّفهن مع التقنيات الجديدة ومتطلبات السوق.

تعزيز ريادة الأعمال النسائية من خلال تمويل شامل ونظم داعمة



تتطلب ريادة الأعمال اهتمامًا خاصًا. فما زالت النساء في المنطقة يحصلن على جزء ضئيل من رأس المال المخاطر، ويواجهن عقبات إضافية في الحصول على القروض المصرفية بسبب متطلبات الضمانات. ويمكن للحكومات وشركاء التنمية دعم آليات الإقراض المراعية للنوع الاجتماعي، والتمويل المختلط، التي تُخفف هذه العوائق، مع تعزيز مشاركة النساء في قرارات الاستثمار. في الوقت نفسه، يمكن تعديل الأطر التنظيمية لتسهيل إنشاء وتوسيع المشاريع الاجتماعية والخضراء، بما يمكن النساء من تسويق أبحاثهن وابتكاراتهن في مجالات الطاقة المتجددة والزراعة الذكية مناخيًا.

تحفيز القطاع الخاص عبر الحوافز ومعايير الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية والمساءلة



للقطاع الخاص دور محوري في هذا التحول. فالأدلة التي تُظهر أن الشركات التي تتسم بتمثيل متوازن بين الرجال والنساء تتفوق في الابتكار والربحية،²¹ تقدّم حجة قوية لاعتماد ممارسات توظيف وترقية شاملة. كما يمكن لسياسات الشراء العام التي تُعطي أولوية للمشاريع الخضراء التي تقودها نساء أن تعزز الطلب والظهور لهذه الشركات. وعلاوةً على ذلك، يمكن للحوافز، سواء المالية أو غير المالية، أن تؤدي دورًا فاعلاً في تحفيز القطاع الخاص على دعم تحول أخضر شامل. فإلى جانب الحوافز الضريبية أو آليات التمويل الأخضر، تسهم التدابير غير المالية، مثل الاعتراف العام والجوائز والمنصات التي تبرز إنجازات الشركات، في تعزيز المنافسة الإيجابية وإبراز قيمة الممارسات المستدامة والمراعية للنوع الاجتماعي. وتُعدّ أدوات مثل أطر الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية (ESG) وتقارير الاستدامة ذات أهمية متزايدة في هذا السياق. إن تشجيع الشركات على اعتماد تقارير الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية وتقارير الاستدامة، ونشرها والإفصاح عنها علنًا، يعزز الشفافية والمساءلة، كما يهيئ الشركات لتلبية توقعات السوق العالمية. وبالتزامن مع ذلك، تساهم هذه الحوافز في خلق بيئة تمكينية تكافأ فيها الشركات على أدائها الاقتصادي، بالإضافة إلى تعزيز الإدماج الاجتماعي والمسؤولية البيئية.

تعزيز دور المرأة القيادي في مجال المناخ والحوكمة الخضراء



يبدأ بناء اقتصاد أخضر شامل بتحويل أنظمة الحوكمة، بما يضمن وجود النساء على طاولة صنع القرار. ويشمل ذلك إدماج المساواة بين الجنسين في هيئات حوكمة المناخ، ولجان تخطيط الطاقة، ومجالس الابتكار، حيث تُحدّد الأولويات الاستراتيجية وتوزّع الموارد. إن المشاركة الفعالة تمكّن النساء من التأثير على اتجاه التحول الأخضر العادل وتضمن أن تشكل معارفهن ووجهات نظرن سياسات مستدامة.

الاعتراف بالنساء في الاقتصاد الأخضر غير الرسمي ودعمهن



تُعدّ النساء العاملات في الاقتصاد غير الرسمي فاعلات رئيسيات في التحول الأخضر، رغم افتقارهن للحماية القانونية والموارد. وينبغي توسيع الحماية الاجتماعية، والاعتراف القانوني، وبرامج ريادة الأعمال المصممة خصيصًا لهن، ولا سيما في مجالات إعادة التدوير، وإعادة الاستخدام، والإنتاج المستدام صغير النطاق، بما في ذلك في سياقات النزاع. إن القيام بذلك لن يحسن سبل العيش فحسب، بل سيطلق أيضًا إمكانيات الابتكار الشعبي الذي يدفع بالفعل نحو الاستدامة المحلية وينقذ الأرواح في المناطق المتضررة من النزاعات والأزمات.

تعزيز جهود المناصرة والتواصل والتوعية العامة من أجل عمليات تحول شاملة



تُعدّ جهود المناصرة والتواصل والتوعية العامة مكّنات بالغة الأهمية ومتكافئة في عملية التحول الأخضر الشامل. وينبغي على الحكومات أن تُبلغ خططها الخاصة بالتحول الأخضر بوضوح وعلى نطاق واسع، من خلال قنوات ومنصات

متنوعة، من أجل بناء فهم عام، وإثارة الاهتمام بالقطاعات الخضراء الناشئة، وإشارة إلى مجالات الفرص المستقبلية. ولا تسهم هذه الشفافية في حشد الدعم المجتمعي فحسب، بل تساعد النساء أيضًا على استشراف التحوّلات في أسواق العمل والاستعداد لها. فعندما تكون النساء على دراية بالسياسات والحوافز والتغييرات النظامية الجديدة المصمّمة لدعم مشاركتهن، يصبحن في موقع أفضل للوصول إلى فرص التدريب، والسعي إلى الوظائف الخضراء، والمشاركة في مساحات صنع القرار.

تطبيق منظور متعدد الجوانب لضمان عدم تخلف أي امرأة عن الركب



يجب أن تُقرّ السياسات الخضراء الشاملة بأن النساء لسنّ فئة متجانسة. وينبغي أن تُوجّه المقاربات المتعددة الجوانب جميع التدخلات، مع مراعاة الفروق المرتبطة بالجغرافيا، ومستوى التعليم، والطبقة الاجتماعية، والعمر، والإعاقة، ووضع النزوح. ومن خلال فهم أوجه عدم المساواة المتداخلة هذه والاستجابة لها، يمكن لصنّاع السياسات تصميم برامج تلبي احتياجات النساء المزارعات في المناطق الريفية، ورائدات الأعمال في المدن، واللاجئات، والنساء ذوات الإعاقة، بما يضمن ألا يُترك أحد خلف الركب في مسار التحوّل الأخضر العادل.

القيادة بالقدوة: إدماج الممارسات المستجيبة للنوع الاجتماعي داخل المؤسسات العامة



تتحمل المؤسسات العامة مسؤولية تجسيد الإدماج من خلال دمج الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي، والمشتريات الشاملة، ومشاركة المجتمع في عملياتها. ويمكن لهذه الممارسات إعادة توجيه الموارد نحو المبادرات التي تقودها النساء والمجتمعات المحلية، ما يعزز المساواة ويضع سابقة يحتذي بها القطاع الخاص.

إرساء آليات مساءلة تشاركية وقائمة على البيانات



يتطلب تحقيق تقدم ملموس ومستدام وجود آليات مساءلة قوية مدعومة ببيانات مفصّلة ومراقبة تشاركية. ويسهم جمع البيانات المصنّفة حسب النوع الاجتماعي والمنطقة وتحليلها في تمكين اتخاذ قرارات قائمة على الأدلة، وفي التقييم الشفاف للنتائج. كما يضمن إشراك المجتمعات المحلية ومنظمات النساء في عمليات الرصد أن يظل التقدم نحو الشمول راسخًا وموثوقًا ومتجاوبًا مع الواقع المحلي.

سد الفجوة في البيانات المتعلقة بالجنسين لدعم سياسات خضراء قائمة على الأدلة



وأخيرًا، يُعدّ سد الفجوة في البيانات المتعلقة بالجنسين أمرًا حاسمًا إذ تحتاج البلدان إلى آليات لجمع واستخدام البيانات المصنّفة حسب النوع الاجتماعي على المستويين الوطني والمحلي، بما يعكس النطاق الكامل لعمل النساء وريادتهن للأعمال. ويمكن لهذه البيانات أن تُسهم في صياغة سياسات موجهة، وتكشف مجالات التقدم، وتبرز المواطن التي تتطلب دعمًا إضافيًا.

المراجع

- Al-Saffar, Ali, Abeer Elshennawy, و Adeel Malik. *The Political Economy of Energy Transitions in MENA*. Policy Research Report PRR 60. Economic Research Forum, 2025.
- Andersen, Heidi R. The Impact of *DEI on Business Performance and Profitability. Living Institute, 2024. <https://livinginstitute.com/news/resources/dei-business-case/>.
- Balke, Barbara, و Thomas Östros. «Business Case for Women's Leadership». European Investment Bank, 2023. <https://www.eib.org/en/stories/climate-women-profits>.
- El Hassan, Sumaya bint. "Arab women in science". *Science* 368, 113–113 : (2020) 6487 عدد. <https://doi.org/10.1126/science.abc0631>.
- ILO, International Labour Organization. *Ensuring Safety and Health at Work in a Changing Climate*. Global report. International Labour Organization (ILO), 2024. <https://www.ilo.org/publications/ensuring-safety-and-health-work-changing-climate>.
- ILO, International Labour Organization. *Fostering Women's Entrepreneurship Development and Gender Equality for a Just Transition in Egypt*. Factsheet. 2024. <https://www.ilo.org/publications/fostering-women%E2%80%99s-entrepreneurship-development-and-gender-equality-just>.
- ILO, International Labour Organization. "Guidelines Concerning a Statistical Definition of Employment in the Environmental Sector". 27 نوفمبر، 2013. <https://www.ilo.org/resource/guidelines-concerning-statistical-definition-employment-environmental-0>.
- ILO, International Labour Organization. *Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All*. International Labour Organization (ILO), 2016. <https://www.ilo.org/publications/guidelines-just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies>.
- ILO, International Labour Organization. "Statistics on the Informal Economy". *ILOSTAT*, 2024. <https://ilostat.ilo.org/topics/informality/>.
- ILO, International Labour Organization, و Islamic Development Bank IsDB. *The Social, Economic and Employment Impacts of Decarbonization and Green Industrial Growth Scenarios for the Middle East and North Africa Region*. International Labour Organization and Islamic Development Bank, 2023. <https://www.ilo.org/publications/social-economic-and-employment-impacts-decarbonization-and-green-industrial>.
- IRENA. *Renewable Energy: A Gender Perspective*. IRENA, 2019. <https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective>.
- IRENA, International Renewable Energy Agency, و International Labour Organization ILO. *Renewable energy and jobs: Annual review 2024*. International Renewable Energy Agency; International Labour Organization, 2024. https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2024/Oct/IRENA_Renewable_energy_and_jobs_2024.pdf.
- Islam, Samira I. "Arab Women in Science, Technology, Engineering and Mathematics Fields: The Way Forward". *World Journal of Education* 7, 20–12 : (2017) 6 عدد.

Kim, Kyungmee, و Tània Ferré Garcia. "Climate Change and Violent Conflict in the Middle East and North Africa". *International Studies Review* 25, (2023) 4 عدد: viad053. <https://doi.org/10.1093/isr/viad053>.

Kubursi, Atif, و Hala Abou-Ali. *Employment Generation Capacity of Renewable Energy in MENA*. Policy Brief No. 131. Economic Research Forum, 2024.

Maier, Elisabeth, Samantha Constant, و Ali Ahmad. *Toward More and Better Jobs for Women in Energy: An assessment undertaken to guide the new Regional Network in Energy for Women—RENEW*. World Bank, 2022. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/09981130622220953/pdf/IDU0864241720fd0f04d5a094d009ba1a46de97d.pdf>.

Mellor, Mary. *Feminism & Ecology*. With Internet Archive. New York University Press, 1997. <http://archive.org/details/feminismecology0000mell>.

Mohammed Qasem, Rabea Hussein, و Miklas Scholz. «Climate change impact on resources in the MENA region: a systematic and critical review». *Physics and Chemistry of the Earth, Parts A/B/C* 139 (2025 (سبتمبر):103936. <https://doi.org/10.1016/j.pce.2025.103936>.

Oleynikova, Naala. "Women Entrepreneurs Are Reshaping MENA's Business Scene". World Economic Forum, 28 2025، مايو، <https://www.weforum.org/stories/202505/how-women-entrepreneurs-are-reshaping-the-middle-east-s-business-landscape/>.

UN Women. *Understanding Masculinities: International Men and Gender Equality Survey - Jordan*. UN Women, 2022. <https://jordan.unwomen.org/en/digital-library/publications/202301/understanding-masculinities-international-men-and-gender-equality-survey-images-jordan-0>.

UNEP, UN Environment Programme. "Why Does Green Economy Matter?" 14 2017، نوفمبر، <https://www.unep.org/explore-topics/green-economy/why-does-green-economy-matter>.

World Bank. "Labor Force, Female (% of Total Labor Force) - Middle East, North Africa, Afghanistan & Pakistan". World Bank Open Data. World Bank Open Data, 2025. <https://data.worldbank.org>.

كيف تصل إلينا

idrc.ca/MENA

تابعنا



اشترك في النشرة الإلكترونية لمركز أبحاث التنمية الدولية: <https://idrc-crdi.ca/en/subscribe-newsletter>

المكتبة الرقمية لمركز أبحاث التنمية الدولية: <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/home>

الدعم والعمليات الرقمية: informationservices@idrc.ca

المعلومات العامة: info@idrc.ca

Canada



IDRC • CRDI

International Development Research Centre
Centre de recherches pour le développement international