

مجموعة أدوات العمل

النساء واقتصاد صافي الصفر

مجموعة أدوات انتقالية للشركات
ذات سلاسل التوريد العالمية

المقدمة

النساء والاقتصاد الصفري الصافي

التغير المناخي وعدم المساواة
هما التحديان التوأمان
في عصرنا.

تتسارع أزمة المناخ بشكل أسرع وأكثر حدة مما كان متوقفاً سابقاً. لتجنب العواقب المدمرة لعالم ترتفع حرارته بأكثر من 1.5 درجة مئوية، يجب خفض صافي انبعاثات الكربون بنسبة 45% مقارنة بمستويات عام 2010 بحلول عام 2030، وإزالة الكربون من الاقتصاد العالمي للوصول إلى الحياد الكربوني بحلول عام 2050.¹

مع تبقي تسع سنوات فقط لتجنب التأثيرات الكارثية والتي لا رجعة فيها لتغير المناخ، تلتزم العديد من الشركات باتخاذ إجراءات مناخية لتحقيق الحياد الكربوني في سلاسل القيمة الخاصة بها بحلول عام 2050 أو قبل ذلك.

هذه الالتزامات بالحياد الكربوني مرحب بها، لكنها تأتي مع تحديات كبيرة. على وجه الخصوص، فإن الحاجة إلى تقليل انبعاثات نطاق 3 تطرح أسئلة صعبة على الشركات، وسينعكس الانتقال الناتج على العديد من النساء الأكثر ضعفاً اللاتي يعملن في بداية سلاسل التوريد العالمية. سيؤدي هذا إلى تفاقم التراجع الكبير في تمكين المرأة اقتصادياً الذي نتج عن جائحة فيروس كورونا. وفقاً للتقديرات الحالية، فإن تحقيق المساواة الاقتصادية بين الجنسين سيستغرق 135 عاماً؛ مما يعني أن جيلاً آخر

وفقاً للتقديرات الحالية، فإن تحقيق المساواة الاقتصادية بين الجنسين سيستغرق 135 عاماً؛ مما يعني أن جيلاً آخر من النساء لن يحقق المساواة في حياتهن.

من النساء لن يحقق المساواة في حياتهن.² إذا، كيف يمكننا الانتقال إلى اقتصاد صفري الكربون مع تعزيز التمكين الاقتصادي للنساء في الوقت نفسه؟

للإجابة على هذا السؤال الحاسم، تعاونت منظمة "الأعمال تحارب الفقر" مع فريق "برايس ووترهاوس كوبرز" الذي ينفذ برنامج "النساء في العمل" لصالح وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث والتنمية في المملكة المتحدة لإنشاء هذه الأداة.

هناك توقع متزايد من المستهلكين واهتمام متزايد من المستثمرين فيما يتعلق بكل من النوع الاجتماعي والمناخ - مثل "فرقة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي والمناخ". لا يزال الارتباط بين النوع الاجتماعي والمناخ غير مستكشف نسبياً،

ولكن هذا التقاطع يحمل إمكانات كبيرة لتحقيق تأثير اجتماعي وبيئي إيجابي.

تستند مجموعة الأدوات على العمل الأخير لبرنامج "النساء في العمل" الذي بحث في كيفية تأثير النساء بشكل غير متناسب بتغير المناخ عبر سلاسل التوريد المختلفة، وعمل مع شركات تحدد الفرص لتحقيق تحول عادل جنسياً نحو الصفر الصافي للانبعاثات.

كما يستند أيضاً إلى برنامج "الأعمال في مكافحة الفقر والعدالة المناخية"، الذي يستكشف كيف يمكن للأعمال أن تضع الإنسان في قلب العمل المناخي. يقدم إطار العدالة المناخية، الذي تم تطويره بالاشتراك مع مبادرة المسؤولية المؤسسية لكلية هارفارد كينيدي، نموذجاً يوضح كيف يمكن للشركات اتخاذ إجراءات من خلال عملياتها الأساسية، واستثماراتها الخيرية والاجتماعية، والمناصرة السياسية. ويركز الإطار على ثلاثة مجالات للتأثير الاجتماعي: الحياة، وسبل العيش، والوصول إلى التعلم.

ونأمل أن تسهم هذه الأداة في إطلاق محادثات جديدة لتحديد ومعالجة تأثيرات التزامات الصفر الصافي على النساء عبر سلسلة القيمة، وكذلك في توضيح كيفية تحقيق الأعمال لكلا الالتزامين الاجتماعي والبيئي بطريقة متكاملة تضيف قيمة مضافة. والأهم من ذلك، فإنها تُعد تذكيراً بضرورة إشراك النساء في عملية اتخاذ القرار، وتقدير معارفهن وحلولهن الفريدة، والتعاون معهن كعوامل تغيير.

من خلال استراتيجيات حياد كربوني عادلة بين الجنسين، يمكننا تحقيق نتائج بيئية أساسية، وحماية حياة النساء وسبل عيشهن وتعليمهن، وتمكينهن من الوصول إلى نصيبهن العادل من الفرص في الاقتصاد الصفري الكربوني.



لمن هذه الأداة؟

● هذه الأداة مخصصة بشكل أساسي للممنيين العاملين في مجالات الاستدامة والمناخ والمشتريات في الشركات متعددة الجنسيات.

● هدفها هو تحفيز العمل على انتقال عادل بين الجنسين إلى اقتصاد صفري الكربون من خلال تعزيز التعاون عبر مختلف الوظائف ومعالجة التأثيرات البيئية والاجتماعية معاً.

● تركز هذه الأداة على اتخاذ إجراءات لتقليل انبعاثات النطاق 3 (المعروفة بجميع الانبعاثات غير المباشرة عبر المراحل الأولية والنهائية من سلسلة القيمة). تركز الأداة بشكل خاص على المراحل الأولية، في الاقتصادات الناشئة والأقل تطوراً.

● تنطبق هذه الأداة بشكل خاص على القطاعات التي تعتمد على عدد كبير من النساء في سلاسل التوريد الخاصة بها (مثل الزراعة وصناعة الملابس) وكذلك القطاعات التي يتم فيها تمهيش النساء بشكل غير متناسب (مثل الطاقة، الصناعات الاستخراجية، التكنولوجيا والتقنيات الحديثة).

كريستينا بورتيس، مديرة فريق الاستدامة وتغير المناخ في برايس ووترهاوس كوبرز

جين نيلسون، مديرة مبادرة المسؤولية المؤسسية، كلية هارفارد كينيدي

زايد تويريس رحمن، الرئيس التنفيذي، منظمة الأعمال تحارب الفقر

الملخص التنفيذي

لماذا يهم كل من النوع الاجتماعي والمناخ؟

النساء ...

أكثر عرضة للوفاة

أكثر عرضة للوفاة

تعاين النساء من تأثيرات غير متناسبة لتغير المناخ، فمن أكثر عرضة للوفاة بمقدار 14 مرة أثناء الكوارث البيئية.

14x



... من القوى العاملة الزراعية

43%

تلعب النساء دورًا أساسيًا (لكن غالبًا ما يكون غير مرئي) في سلاسل التوريد العالمية كمنتجات وموزعات ورائدات أعمال. على سبيل المثال، 43 من القوى العاملة الزراعية في العالم من النساء.



... من قرارات شراء العلامات التجارية

70%

تلعب النساء دورًا رئيسيًا كمستهلكات في التحول إلى اقتصاد صافي الكربون. حيث تتخذ النساء أكثر من 70% من قرارات شراء العلامات التجارية عالميًا.



يجب أن تعالج الشركات قضايا النوع الاجتماعي والمناخ من أجل:

زيادة التأثير

تمكين النساء يمكن أن يؤدي إلى تحسين النتائج من سلاسل التوريد إلى مجالس الإدارة.



تحفيز الابتكار

في التقنيات الجديدة، والمنتجات، والخدمات، والعمليات، ونماذج الأعمال.



تلبية اهتمامات المستثمرين

مثل الصناديق الجديدة الخاصة بالنوع الاجتماعي والمناخ من المؤسسات العامة والخاصة الكبرى.



اتخاذ إجراءات في سلسلة التوريد

65 - 95%

بالنسبة للعديد من الشركات، تأتي نسبة تتراوح بين 65 - 95% من الانبعاثات من نطاق 3، وهي انبعاثات خارج سيطرتنا المباشرة وتقع إلى حد كبير في إنتاج المواد الخام واستخدام المستملكين للمنتجات.

يوفر العمل على انبعاثات نطاق 3 فرصًا لاتخاذ إجراءات في المراحل الأولية من سلسلة التوريد، حيث تواجه النساء أكبر قدر من الضعف.

المواد الخام التصنيع / المعالجة



نماية دورة الحياة التوزيع

يمكن للشركات اتخاذ إجراءات من خلال ...

تعزيز التواصل عبر الأقسام الداخلية

الالتزام باستراتيجيات شاملة تحمي البشر والكوكب

التعاون داخل وخارج الشركة

على سبيل المثال، يمكن للشركات أن:

- إنشاء وظائف خضراء لائقة للنساء
- تعزيز التعليم والمهارات لدى النساء العاملات
- التوريد من النساء المبتكرات ورائدات الأعمال في الاقتصاد الأخضر
- ضمان تمكن النساء من تجاوز الفجوة الرقمية والوصول إلى التكنولوجيا الرقمية والمنتجات والخدمات
- ضمان تمكن النساء من تجاوز الفجوة الرقمية والوصول إلى التكنولوجيا الرقمية والمنتجات والخدمات
- المناصرة لمعالجة الأعراف الاجتماعية التي تشكل عوائق، مثل حقوق ملكية الأراضي



القسم 1

الحجة الاقتصادية لاستراتيجية حياد كربوني عادلة بين الجنسين



يشكل تغير المناخ خطرًا ماديًا جسيمًا على نماذج الأعمال الحالية وسلاسل القيمة. وقد قدر أنه، وفقًا للمسار الحالي، قد يؤدي تغير المناخ إلى خسارة تتراوح بين 11-14% من الناتج المحلي الإجمالي العالمي بحلول عام 2050. وستكون الاقتصادات الناشئة - التي توفر معظم المواد الخام اللازمة لسلاسل التوريد العالمية - الأكثر تضررًا.³

أصعب تحدٍ في الانتقال إلى اقتصاد صفري الكربون هو الوفاء بالالتزامات المتعلقة بالانبعاثات غير المباشرة أو انبعاثات نطاق 3، والتي تشكل غالبًا ما بين 65-95% من إجمالي انبعاثات الشركات.

بالاعتراف بهذه المخاطر، هناك جهود عالمية للوصول إلى الحياد الكربوني بحلول عام 2050. تنضم الشركات إلى الدول والمستثمرين والمدن والمناطق في تقديم تعهدات لتقليل انبعاثاتها بشكل استباقي - حيث تغطي حملة "السباق نحو الصفر" الآن 25% من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون العالمية وأكثر من 50% من الناتج المحلي الإجمالي العالمي.⁴

بالنسبة للعديد من الشركات، يتمثل التحدي الأكبر في الانتقال إلى اقتصاد صفري الكربون في الوفاء بالالتزامات المتعلقة بالانبعاثات غير المباشرة أو انبعاثات نطاق 3، والتي تشكل غالبًا ما بين 65-95% من إجمالي انبعاثات الشركات.⁵ سيؤدي تقليل الانبعاثات من المنتجات والخدمات والاستثمارات بشكل استباقي إلى تغيير كيفية إدارة الشركات لسلاسل التوريد الخاصة بها، وكيفية تفاعلها مع الموردين وكذلك القوى العاملة لديها.

كما أشار برنامج "النساء في العمل" سابقًا، فإن "الانتقال إلى الحياد الكربوني سيكون له تأثيرات متباينة على القوى العاملة غير المتساوية بالفعل، ولن يكون التغيير محايدًا من حيث النوع الاجتماعي".⁶ تم تقدير تكلفة عدم المساواة بين الجنسين بالفعل بـ 28 تريليون دولار أمريكي على الاقتصاد العالمي،⁷ وتخسر الشركات المواهب النسائية والقيادة، والإمكانات المتزايدة في القوة الشرائية للمستهلكين التي قد تحققها المساواة. سيكون الانتقال إلى الحياد الكربوني دون أخذ نصف سكان العالم في الاعتبار فرصة ضائعة بشكل مأساوي.

الخبر الجيد هو أن النظر في تحديات الحياد الكربوني والمساواة بين الجنسين معًا يمكن أن يساعد في زيادة تأثير الشركات؛ وتحفيز الابتكار؛ وتلبية اهتمامات المستثمرين.

الخبر الجيد هو أن النظر في تحديات الحياد الكربوني والمساواة بين الجنسين معًا يمكن أن يساعد في زيادة تأثير الشركات؛ وتحفيز الابتكار؛ وتلبية اهتمامات المستثمرين. يمكن أن يؤدي دمج المبادرات البيئية والاجتماعية معًا (بدلاً من أن تكون منفصلة) إلى خلق قيمة، مع مساعدة الشركات على إدارة المخاطر المادية للأعمال واغتنام فرص جديدة. يمكن للشركات أيضاً الاستفادة من مختلف العوامل التي تدفع التغيير والتي تتزامن مع الانتقال إلى الحياد الكربوني، مثل نماذج الاقتصاد الدائري والتحول الرقمي، لإنشاء انتقال عادل بين الجنسين يعمل لصالح الشركات والنساء والكوكب.





كيف يمكن لمعالجة التحديين التوأمين للنوع الاجتماعي والحياد الكربوني خلق قيمة

بينما يجري حالياً العمل من قبل المنتدى الاقتصادي العالمي و50 شركة رائدة لاستخدام مجموعة متفق عليها من معايير الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG)، لا تزال العديد من الشركات تستخدم مؤشرات مختلفة تماماً لتقييم تأثيراتها البيئية والاجتماعية.

و غالباً ما تتم إدارة هذين الجانبين من قبل فرق منفصلة داخل المؤسسات، مما يعيق قدرة الشركات على التعرف على المخاطر وتحديد الفرص لخلق قيمة أثناء الانتقال إلى الحياد الكربوني.⁹



الحوكبة

إجراءات بيئية نموذجية:

- تقليل انبعاثات الغازات الدفيئة
- فقدان الطبيعة
- النفايات
- استخدام الأراضي
- إعادة التدوير
- المياه



الازدهار

إجراءات اجتماعية نموذجية:

- توفير الوظائف وتوليد الثروة، على سبيل المثال: وظائف خضراء لائقة للنساء - مثل الزراعة الذكية مناخياً أو التدريب في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور مثل التعدين والتكنولوجيا والطاقة.
- توفير الوظائف وتوليد الثروة، على سبيل المثال: توفير وظائف خضراء لائقة للنساء - مثل الزراعة الذكية مناخياً أو التدريب في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور مثل التعدين والتكنولوجيا والطاقة.
- توفير الوظائف وتوليد الثروة، على سبيل المثال: توفير وظائف خضراء لائقة للنساء - مثل الزراعة الذكية مناخياً أو التدريب في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور مثل التعدين والتكنولوجيا والطاقة.
- توفير الوظائف وتوليد الثروة، على سبيل المثال: توفير وظائف خضراء لائقة للنساء - مثل الزراعة الذكية مناخياً أو التدريب في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور مثل التعدين والتكنولوجيا والطاقة.
- توفير الوظائف وتوليد الثروة، على سبيل المثال: توفير وظائف خضراء لائقة للنساء - مثل الزراعة الذكية مناخياً أو التدريب في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور مثل التعدين والتكنولوجيا والطاقة.
- توفير الوظائف وتوليد الثروة، على سبيل المثال: توفير وظائف خضراء لائقة للنساء - مثل الزراعة الذكية مناخياً أو التدريب في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور مثل التعدين والتكنولوجيا والطاقة.

● الحيوية المجتمعية والاجتماعية، على سبيل المثال: النساء مسؤولات عن 70% من قرارات شراء العلامات التجارية، وقد يكن مستملكات أكثر استدامة.¹⁰



الناس

"لدينا مصلحة طويلة الأجل في سلسلة توريد الكاكاو القوية، وندرك إمكانات الجمع بين المناخ والنوع الاجتماعي. النساء لاعتبات رئيسيات في مجتمعات الكاكاو، ومن خلال إشراكهن في تدخلاتنا المناخية، نعلم أننا يمكننا تسريع التأثيرات. على سبيل المثال، في أعمال إعادة التحريج لدينا، تأكدنا من أن النساء يتولين القيادة ويمتلكن مشاتل الشتلات لإعادة الزراعة."

كاثي بيترز، مديرة أولى، المكونات المستدامة وبرنامج "حياة الكاكاو"، شركة موندليز العالمية



ثلاثة أسباب تدفع الشركات لمعالجة قضايا النوع الاجتماعي والتغير المناخي معاً

1 زيادة التأثير والعائد التجاري: تمكين النساء يعزز تأثير الشركات من مجالس الإدارة إلى سلاسل التوريد. على سبيل المثال، يعد انخراط النساء في استراتيجيات التكيف والتخفيف عاملاً مثبتاً للنجاح في العديد من الأماكن، من كولومبيا إلى مالي¹¹ - كما أن الشركات التي تحقق أداءً جيداً في التنوع بين الجنسين تحقق أرباحاً أكبر.¹² الجمع بين قضايا النوع الاجتماعي والمناخ يمكن أن يساعد أيضاً في تجنب العواقب غير المقصودة للإجراءات المناخية، مثل دعاوى القضاء والضرر بالسمعة الناتج عن فقدان الوظائف على نطاق واسع.

2 تحفيز الابتكار: الاستثمار في التقنيات والمنتجات والخدمات والعمليات ونماذج الأعمال الجديدة يمكن أن يوفر حلولاً تعزز الصمود في المجتمعات وكذلك في الأعمال التجارية. على سبيل المثال، بين عامي 2017 - 2023، من المتوقع أن تنمو الوظائف في قطاع الطاقة المتجددة اللامركزية في الهند وكينيا ونيجيريا بنسبة 100% و80% و10% على التوالي. تلعب النساء دوراً كبيراً في مبيعات وتوزيع الطاقة المتجددة.¹³

3 تلبية اهتمامات المستثمرين: هناك زيادة في الاستثمارات التي تركز على النوع الاجتماعي، والحوكمة البيئية والاجتماعية، والاستثمارات الخضراء. على سبيل المثال، تم إطلاق فريق العمل المعني بالنوع الاجتماعي والمناخ 2X من قبل مبادرة إدارة الأعمال 2X Challenge والتعاون المالي الخاص بالنوع الاجتماعي "للاستفادة من قوة الاستثمارات الذكية من منظور النوع الاجتماعي لدعم العمل المناخي". يقود هذه المبادرة البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية (EBRD) وبنك الاستثمار الأوروبي (EIB).

المخاطر

حماية
القيمة¹⁴\$1^{TN}
في خطرتُبلغ 215 من أكبر الشركات العالمية عن خطر يقدر بـ 1 تريليون دولار بسبب تأثيرات المناخ، ومن المتوقع أن تتأثر العديد منها قبل عام 2025.¹⁵\$20^{BN}
خسائرتأثرت سلاسل التوريد لأكثر من 14,500 شركة بالفيضانات الشديدة في تايلاند عام 2011، حيث قدرت إجمالي الخسائر المؤمن عليها بين 15 مليار دولار و20 مليار دولار.¹⁶\$28^{TN}
تكلفة عدم المساواةتم تقدير تكلفة عدم المساواة بين الجنسين بـ 28 تريليون دولار على الاقتصاد العالمي.¹⁷43%
من القوى العاملة
في الزراعة
من النساءتمثل النساء 43% من القوى العاملة الزراعية العالمية وتعانين من تأثيرات زراعية غير متناسبة لتغير المناخ، بما في ذلك انخفاض المحاصيل والدخل، وقضاء وقت أطول في جمع الحطب للوقود، وتدهور النتائج الصحية بسبب الحرارة والآفات.¹⁸80%
من النازحين من النساءيُقدر أن 80% من الأشخاص النازحين بسبب تغير المناخ من النساء، كما أن النساء أكثر عرضة للوفاة بمقدار 14 مرة أثناء الكوارث البيئية بسبب نقص الوصول إلى أنظمة التحذير، وانخفاض القدرة على التنقل، وتحمل أدوار الرعاية.¹⁹من النساء
مقابل 75%
49%
من الرجال في القوى
العالميةتبلغ نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة العالمية حالياً حوالي 49%، بينما تبلغ نسبة الرجال 75%. تميل النساء إلى التمثيل الزائد في الوظائف التي يُنظر إليها على أنها غير ماهرة ومنخفضة القيمة، وهن أكثر عرضة للمشاركة في الاقتصاد غير الرسمي، وأقل احتمالاً من الرجال للوصول إلى الممارات والتدريب للتحويل الأخضر.²⁰

الفرص

خلق
القيمة7X
أكثر فعالية من
حيث التكلفةالقيمة المحتملة لفرص الأعمال المستدامة تقارب 7 أضعاف تكلفة تحقيقها (1.3 تريليون دولار في التكاليف، و2.1 تريليون دولار في الفرص).²¹ وقد اعترفت مؤسسات التمويل التنموي بالمخاطر والفرص المرتبطة بالنوع الاجتماعي والمناخ، بما في ذلك البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية (EBRD)، وبنك الاستثمار الأوروبي (EIB)، ومبادرة 2X Challenge.\$18^{BN}
في استثمارات
تراعي النوع الاجتماعيبحلول نهاية عام 2020، كان هناك أكثر من 18 مليار دولار من الأصول المُدارة من خلال استثمارات تراعي النوع الاجتماعي (GLI) في الأسواق العامة والخاصة.²²54%
من رائدات
الأعمال
يقلن من البصمة الكربونيةوفقاً لتقرير قيادة الأعمال العالمية لبنك BNP Paribas لعام 2020، ترى 54% من رائدات الأعمال أن تقليل بصمتهم الكربونية هو أهم معيار لنجاح الاستثمار، إلى جانب العوائد المالية. مقارنة بـ 41% من الرجال.²³\$15^{TN}
في إنفاق المستهلكاتتمثل اقتصاد النساء سوقاً أكبر من ضعف حجم المند والصين معاً. وبحلول عام 2028، ستتحكم النساء في حوالي 15 تريليون دولار من إنفاق المستهلكين العالمي.²⁴21%
من الشركات
أكثر ربحيةالشركات التي تقع في الربع الأعلى من حيث التنوع بين الجنسين في الفرق التنفيذية أكثر احتمالاً بنسبة 21% لتحقيق أرباح أعلى، و27% أكثر احتمالاً لتحقيق قيمة أعلى.²⁵6X
انبعاثات
أقلوفقاً لأبحاث بلومبرج، فإن الشركات التي تمثل النساء فيها ما لا يقل عن ثلث أعضاء مجلس الإدارة لديها معدلات نمو انبعاثات أقل (0.6% مقارنة بـ 3.5% للشركات التي لا تضم نساء في مجالس إدارتها)، كما أنها تحقق نتائج أفضل في الإفصاحات البيئية.²⁶

محركات التغيير

إلى جانب المخاطر والفرص المذكورة سابقاً، تخلق محركات التغيير المختلفة سيناريوهات يمكن أن يكون لها نتائج إيجابية وسلبية على تمكين المرأة اقتصادياً وتغيير المناخ.

التحول إلى نماذج اقتصادية أكثر دائرية

يمكن أن تقلل عمليات إعادة التدوير، وإعادة البيع، وتأجير وإصلاح المنتجات من انبعاثات قطاع "الأزياء السريعة" بمقدار 347 مليون طن متري بحلول عام 2030، ولديها القدرة على خلق وظائف لائقة ومهرة.²⁷

قد تتركز الوظائف الجديدة في الأسواق اللاسلكية، مما يعزز الأدوار التقليدية التي يهيمن عليها الذكور مثل اللوجستيات وتكنولوجيا المعلومات والتوزيع. قد يؤثر إغلاق مصانع الملابس في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط بشكل كبير على النساء، اللواتي يشكلن 59% من العاملين في قطاع الملابس في بنغلاديش.²⁸

التحول من نماذج الإنتاج "الفعالة" للغذاء والمواد الخام إلى نماذج أكثر مرونة

هناك الآن تبني متزايد للحلول القائمة على الطبيعة والزراعة المتجددة، مثل "برنامج القطن المستدام لشركة Primark".²⁹ في المجتمعات التقليدية للسكان الأصليين، غالباً ما تكون النساء مسؤولات عن إنتاج الغذاء، ويحتفظن بمعرفة تقليدية قيمة.³⁰

قد تواجه النساء زيادة في العمل غير المدفوع الأجر (مثل زيادة إزالة الأعشاب الضارة) إذا لم يتم استخدام المبيدات الحشرية) كما أن لديهن وصولاً أقل إلى رأس المال والمعرفة التقنية المطلوبة.³¹



التحول نحو الأتمتة والابتكار التكنولوجي

يمكن أن تساعد زيادة الأتمتة والترقيات إلى آلات أقل استهلاكاً للطاقة في تقليل استهلاك الطاقة بشكل كبير. على سبيل المثال، كشفت عمليات التدقيق الطاقي لموردي شركة "New Balance"، التي أجريت عبر برنامج "مؤسسة التمويل الدولية" في فيتنام، عن إمكانية توفير سنوي للطاقة بنسبة تتراوح بين 14-31%.³⁴

قد تؤدي الأتمتة إلى فقدان الوظائف، خاصة بالنسبة للنساء اللواتي يتركزن في الأعمال الكثيفة العمالة، وسيطلب ذلك إعادة تأهيلهن. وبسبب العبء غير المتناسب للأعمال المنزلية والرعاية، تمتلك النساء وقتاً أقل للتدريب. كما أنهن ممثلات بشكل ضعيف في تعليم العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM): عالمياً، تشكل النساء 3% فقط من طلاب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، و5% في الرياضيات والإحصاء، و8% في الهندسة والتصنيع ودورات البناء.³⁵

التحول إلى الطاقة المتجددة

يعد قطاع الطاقة المتجددة اللامركزية (DRE) بالفعل صاحب عمل رئيسي في الاقتصادات الناشئة،³⁶ ويوفر إمكانية خلق وظائف جديدة للنساء في قطاع يهيمن عليه الذكور تقليدياً. استثمرت مؤسسة CDC في مشروع تدريب كبير مع شركة "Ayana Renewable Power"، وهي شركة للبنية التحتية للطاقة الخضراء في الهند. قامت CDC بتطوير برنامج تدريبي محلي يأخذ النوع الاجتماعي في الاعتبار، لضمان مشاركة النساء، على سبيل المثال من خلال توفير مرافق حساسة للنوع الاجتماعي (مثل وسائل النقل والمراحيض).

شبكات الأمان الاجتماعي

شهدت جائحة كوفيد-19 أكبر زيادة في توفير الحماية الاجتماعية عالمياً، وستكون ضرورية للتخفيف من آثار تغير المناخ. نظراً لأن 80% من النازحين بسبب تغير المناخ من النساء، فإن الحماية الاجتماعية تلعب دوراً كبيراً في تعزيز قدرة النساء على الصمود أمام الصدمات المناخية، ومعالجة الحواجز التي تعيق المشاركة الاقتصادية، ولها تأثيرات إيجابية على إنتاجية الأسر والمشاركة في السوق.³⁹

أظهرت دراسة لبرنامج "شبكة الأمان ضد الجوع" في كينيا أنه بدون التحويلات النقدية غير المشروطة، لن تتمكن العديد من الأسر من الاستثمار في مشاريع تجارية جديدة. أنفقت الأسر الأكثر فقراً الأموال على الاحتياجات الأساسية الفورية. يجب أن تكمل الحماية الاجتماعية بأشكال أخرى من الدعم لمساعدة من هم في فقر مدقع على الخروج من دائرة الفقر وبناء ازدهار طويل الأمد.⁴⁰

القسم 3

تحديد الفرص للعمل
في سلسلة التوريد

يتم تصنيف مستوى التأثير والتحكم الذي تملكه كل شركة على انبعاثات الكربون الخاصة بها وفقاً للنطاقات:



النطاق 1: الانبعاثات المباشرة من المصادر المملوكة أو الخاضعة لسيطرة الشركة.

النطاق 2: الانبعاثات غير المباشرة الناتجة عن توليد الطاقة المشتراة (الكهرباء، الحرارة، والبخار).

النطاق 3: جميع الانبعاثات غير المباشرة (غير المشمولة في النطاق 2) التي تحدث في سلسلة القيمة الخاصة بالشركة المبلغة، بما في ذلك الانبعاثات في المراحل الأولية والنهائية.

يركز هذا التقرير على المراحل الأولية من سلسلة القيمة.

تشكل انبعاثات النطاق 3 المصدر الأكبر لانبعاثات الشركات في معظم القطاعات، حيث تمثل غالباً ما بين 65-95% من إجمالي الانبعاثات الخاصة بالشركة.

على سبيل المثال، تُصرح شركة "مارس" بأن أكثر من 80% من انبعاثاتها تأتي من سلاسل القيمة الزراعية الخاصة بها، وخاصة من المواد الخام المستوردة من البلدان الاستوائية، بما في ذلك زيت النخيل والكاكاو والمطاط.

دمج المساواة بين الجنسين في
سلسلة التوريد الأولية

مع تفكير الشركات في كيفية تقليل انبعاثات النطاق 3 في كل مرحلة من دورة حياة المنتج، هناك فرص لدمج العمل على المساواة بين الجنسين جنباً إلى جنب مع التحولات نحو الحياد الكربوني.



التمنيع / المعالجة



يعد برنامج "Inditex Primark" مصنعاً مستداماً في المند يعزز الوظائف الخضراء ويدعم العمال. يهدف إلى زيادة عدد النساء في القوى العاملة وقد وصل إلى 160,000 عامل.

المواد الخام



برنامج "Primark Cotton Connect" في ولاية غوجارات، المند: أدى تدريب النساء المزارعات على الزراعة المتجددة من خلال التعاونيات النسائية إلى تحقيق توفير بنسبة 9% في استهلاك المياه. وفقاً لمبادرة الأهداف القائمة على العلوم، فإن فرصة الشركات لاستخدام نفوذها في سلاسل القيمة كمحفزات رئيسية للإزالة الكربون من الاقتصاد العالمي هائلة.



نهاية دورة الحياة



في عام 2015، أطلقت "The Body Shop" مبادرة إعادة تدوير البلاستيك ضمن "التجارة العادلة المجتمعية" لتوريد البلاستيك من جامعي النفايات في المند. من خلال ضمان أجور أفضل، وتحديد أسعار ثابتة، وظروف عمل آمنة في القطاع غير الرسمي، توفر المبادرة للعاملات في جمع النفايات أجوراً مستقرة وعادلة، كما تضمن تدريبهن على مهارات جديدة مثل البستنة.



القسم 3

الانتقال إلى التطبيق العملي: الخطوات الأولى نحو استراتيجية حياد كربوني عادلة بين الجنسين

لتحقيق أقصى تأثير على الحياد الكربوني والمساواة بين الجنسين، يجب على الشركات تعزيز التواصل عبر الأقسام المختلفة؛ والالتزام باستراتيجية طموحة؛ والتعاون من أجل العمل عبر العمليات التجارية الأساسية، والاستثمارات الاجتماعية والخيرية، ومن خلال المناصرة السياسية.

"تلعب النساء دوراً أساسياً في نمو الطاقة المتجددة في الأسواق الناشئة - خاصة الطاقة المتجددة اللامركزية مثل الألواح الشمسية على الأسطح والشبكات الصغيرة. تشكل النساء 50% من سكان البلدان الفقيرة بالطاقة، ولكنهن يتأثرن بشكل غير متناسب بنقص الطاقة النظيفة والموثوقة والميسورة التكلفة. النساء هن موزعات وعملاء مبيعات مهمون للطاقة المتجددة اللامركزية، كما أنهن صانعات قرارات رئيسيات ومستهلكات للطاقة."

- كريستينا سكيركا، الرئيسة التنفيذية، باور فور أول

1. التواصل

عبر الأقسام المختلفة



أسئلة رئيسية لمناقشتها بين الزملاء في مجتمعات المناخ والشؤون الاجتماعية:

كيف يمكننا إنشاء سياسات شراء تتماشى مع التزاماتنا تجاه النوع الاجتماعي والمناخ؟

هل تتماشى استراتيجيتنا المناخية مع استراتيجيتنا الاجتماعية، وإذا لم يكن الأمر كذلك، كيف يمكننا تحقيق تكامل أفضل بينهما؟

هل يمكن أن يساعدنا هذا التوافق في تحقيق أهداف الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG) وتحقيق أهدافنا التجارية بشكل أكثر فعالية وتجنب العواقب غير المقصودة؟ ومن في شركتنا نحتاج إلى إشراكه في هذه العملية مثل فرق الشراء والموردين؟

ماذا نعرف عن تكوين القوى العاملة لدينا في سلسلة التوريد - وهل لدينا أي بيانات مصنفة حسب النوع الاجتماعي؟

كيف يمكننا تطوير حوار اجتماعي مع النساء في سلسلة التوريد لدينا لإيجاد حلول لتقليل الانبعاثات وإنشاء نماذج اقتصادية دائرية؟

أين تكمن الفرص للإشراك النساء في التزاماتنا المناخية - مثل التدريب المتقدم، نقل التكنولوجيا، والتوريد من الشركات التي تمتلكها النساء؟

ما هي العواقب غير المقصودة لأهدافنا في تقليل الانبعاثات المناخية على النساء والمجموعات الضعيفة الأخرى في سلسلة التوريد لدينا؟ (على سبيل المثال، نقل مصانع الملابس بالقرب من الأسواق الرئيسية لتقليل البصمة الكربونية ولكن مع فقدان الوظائف للعاملين في قطاع الملابس في آسيا).

كيف يمكننا إنشاء سياسات شراء تتماشى مع التزاماتنا تجاه النوع الاجتماعي والمناخ؟ على سبيل المثال، الحوافز المالية لسلسلة التوريد؟⁴⁹

ما هي التغييرات السياسية التي يمكن أن تتبناها الشركات وتقدمها للحكومات والجهات التنظيمية، للمساعدة في تحقيق اعتماد واسع للاستراتيجيات الحياد الكربوني العادلة بين الجنسين؟

ما هي التغييرات السياسية التي يمكن أن تتبناها الشركات وتقدمها للحكومات والجهات التنظيمية، للمساعدة في تحقيق اعتماد واسع للاستراتيجيات الحياد الكربوني العادلة بين الجنسين؟



2. الالتزام باستراتيجية حياد كربوني عادلة بين الجنسين

يمكن وضع استراتيجيات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG) على نطاق التأثير، اعتماداً على مستوى الالتزام ومدى دمج هذه الاستراتيجيات في الأنشطة التجارية الأساسية. الاستراتيجيات الأكثر تأثيراً هي تلك التي تتبع نهجاً شاملاً، حيث تدمج العمل على النوع الاجتماعي والمناخ في العمليات التجارية الأساسية وسلاسل التوريد،

بطريقة تحمي وتخلق قيمة في آن واحد. علاوة على ذلك، يعتمد نجاح أي استراتيجية على التزام قوي من القيادة، وهياكل وثقافة داعمة داخل الشركة، وتطوير مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) وحوافز تدعم التنفيذ الفعلي.⁵⁰

الانتقال بشركتك نحو استراتيجية حياد كربوني عادلة بين الجنسين

الحد الأدنى:	الأساسي:	متقدم / رائد:	مواصلة الاستراتيجية
لا يوجد تعهدات بالحياد الكربوني، مثل عدم التوقيع على "سباق الحياد الكربوني". لا توجد خطة استدامة تتضمن التزامات بالنوع الاجتماعي مثل مبادئ تمكين المرأة للأمم المتحدة (WEPs).	استراتيجية حياد كربوني منفصلة واستراتيجية استدامة منفصلة.	استراتيجية شاملة لتحقيق الحياد الكربوني وتحقيق المساواة، بحيث تكون جزءاً أساسياً من الأعمال التجارية والغرض الأساسي، بما في ذلك نطاق 3.	مواصلة الاستراتيجية
لا يوجد وعي بالانبعاثات غير المباشرة ضمن نطاق 3، ولا بكيفية التعامل معها.	تتبع مكان وجود انبعاثات نطاق 3 في سلسلة التوريد. تتبع أين ستكون أكبر التأثيرات على النساء الضعيفات في سلسلة التوريد.	استراتيجية لمعالجة انبعاثات نطاق 3 وتحديد الفرص لتقليل المخاطر، وإشراك النساء والمجموعات الضعيفة في تقليل الانبعاثات. عندما لا يكون تخفيض الكربون ممكناً، ينبغي النظر في استخدام أرصدة الكربون. ⁵¹	رسم خريطة الفرص والمخاطر
لا يوجد استثمار في التغيير المناخي أو المساواة - يقتصر التمويل فقط على المشاريع الخيرية الأخرى.	تمويل خيري / تمويل مؤسسي لمشاريع مجتمعية تعالج تغير المناخ والفجوات بين الجنسين في سلسلة التوريد.	استراتيجية تستند إلى عملية حوار اجتماعي مع النساء المتأثرات والمجموعات الضعيفة.	الاستثمار

كيف تتحرك العلامات التجارية نحو العمل بشأن النوع الاجتماعي والمناخ

بريمارك

تلتزم استراتيجية الاستدامة الشاملة الجديدة لشركة بريمارك، "Primark Cares"، بخفض انبعاثات الكربون إلى النصف عبر سلسلة القيمة بحلول عام 2030، وفي الوقت نفسه، تلتزم بتحسين حياة الناس من خلال توفير فرص متساوية للنساء وضمان أجر معيشي للعمال في سلسلة التوريد. كما تلتزم بالتحول نحو نموذج إنتاج أكثر دائرية من خلال إعادة التدوير.⁵²

PRIMARK*

مارس

التزمت شركة مارس بتقليل إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة عبر سلسلة القيمة الكاملة بنسبة 27% بحلول عام 2025، وبنسبة 67% بحلول عام 2050، مقارنة بمستويات عام 2015. يركز العمل على المدى القصير على منع إزالة الغابات وتدهور الغابات المرتبط بتوريد المواد الخام.

MARS

لوريال

جعلت شركة لوريال النوع الاجتماعي والمناخ عنصرين أساسيين في استراتيجيتها التجارية الشاملة، بما في ذلك تعزيز قيادة النساء داخل الشركة - حيث تشكل النساء 46% من مجلس الإدارة، و58% من العلامات التجارية التابعة لشركة لوريال تدار من قبل نساء. على سبيل المثال، يساهم التوريد المستدام لزبدة الشيا من بوركينا فاسو في تحسين حياة ما يصل إلى 35,000 امرأة.

L'ORÉAL

التحديات الرئيسية التي تواجه الأعمال التجارية

الفرص للعمل التجاري⁶¹

- لا يزال هناك نقص في البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي والشفافية فيما يتعلق بمن يعملون في سلاسل التوريد العالمية. ينبغي النظر في استخدام أدوات مثل تقرير بيانات النوع الاجتماعي من Sedex وإجراء عمليات تحليل بالتعاون مع شركاء آخرين.⁵⁷
- عدد قليل من الشركات ملزمة حالياً بمواءمة تقاريرها حول الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG)، وهناك نقص في الأطر الشاملة لإعداد التقارير. يمكن أن تكون "مقاييس رأسمالية أصحاب المصلحة"⁵⁸ التابعة للمنتدى الاقتصادي العالمي، و"مؤشرات التحول العادل"⁵⁹ الجديدة التابعة للتحالف العالمي للمعايير، نقطة انطلاق مفيدة.
- تتطلب الشركات التي تعتمد على الأهداف قيادة قوية من الإدارة العليا، إلى جانب تحول متكامل في الثقافات والسلوكيات في جميع الأقسام.
- جميع المبادرات التي تهدف إلى تمكين النساء تحتاج إلى إشراك الرجال كحلفاء لتحقيق تأثير أقوى. انظر، على سبيل المثال، تقرير "إشراك الرجال كحلفاء لتحقيق المساواة بين الجنسين عبر سلسلة القيمة" الصادر عن "Business Fights Poverty" وشركة AB InBev.⁶⁰
- العمل على جمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي لتحديد النساء في سلاسل القيمة الأكثر تأثراً بالتحول نحو الحياد الكربوني.
- خلق وظائف خضراء لائقة للنساء.
- الشراء من النساء المبتكرات ورائدات الأعمال في الاقتصاد الأخضر.
- تعزيز التعليم والمهارات للعاملات لضمان تكافؤ الفرص في التحول الأخضر.
- ضمان قدرة النساء على تجاوز الفجوة الرقمية والوصول إلى التكنولوجيا الرقمية والمنتجات والخدمات.
- تعزيز فرص القيادة للنساء (من سلسلة التوريد إلى مجلس الإدارة).
- المناصرة لمعالجة الأعراف الاجتماعية التي تعيق النساء، مثل العمل المنزلي غير المدفوع، والعنف القائم على النوع الاجتماعي، والفجوات في الأجور، وحقوق الوصول إلى الأراضي والموارد الطبيعية.

عدد قليل من الشركات ملزمة حالياً بمواءمة تقاريرها حول الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG)، وهناك نقص في الأطر الشاملة لإعداد التقارير.

3. التعاون من أجل العمل إطار عمل مناخي عادل بين الجنسين

يوضح الإطار كيف يمكن للشركات العمل على ثلاثة مستويات لتحقيق العدالة المناخية، من خلال:

1. قدرات الأعمال الأساسية والعمليات

2. العمل الخيري والاستثمارات الاجتماعية

3. المشاركة في الحوار السياسي وتعزيز المؤسسات

يحدد "إطار العدالة المناخية" التابع لـ "Business Fights Poverty" كيف يمكن للشركات أن تضع الناس في صميم العمل المناخي، وتضمن تحقيق انتقال أكثر إنصافاً، بحيث يقلل من مخاطر تغيير المناخ على الفئات الأكثر ضعفاً ويشملهم في الوصول إلى الفرص الجديدة.

يحدد "إطار العدالة المناخية" التابع لـ "Business Fights Poverty"⁶² كيف يمكن للشركات أن تضع الناس في صميم العمل المناخي، وتضمن تحقيق انتقال أكثر إنصافاً، بحيث يقلل من مخاطر تغيير المناخ على الفئات الأكثر ضعفاً ويشملهم في الوصول إلى الفرص الجديدة.

يهدف هذا الإطار إلى تحفيز الحوار حول الإجراءات التي يمكن أن تتخذها الشركات، من خلال التعاون عبر الوظائف الداخلية، وبالشراكة مع الأقران والحكومات والمجتمع المدني.



الإجراءات

يعدل الجدول أدناه إطار العدالة المناخية، خصيصاً للشركات التي ترغب في دمج المساواة بين الجنسين في استراتيجيات الحياد الكربوني الخاصة بها.⁶³

الدعم التجاري الأساسية

المعيشة
الصحة والسلامة

تحديد النساء والمجموعات الضعيفة الأخرى بين الموظفين وفي جميع أنحاء سلسلة القيمة، لتقليل المخاطر الصحية والسلامة الناتجة عن التغيرات المناخية والاستجابة لها بسرعة، مثل ارتفاع درجات الحرارة في المصانع.

دعم الإجراءات لمنع العنف القائم على النوع الاجتماعي وتعزيز المساواة بين الجنسين في سلسلة القيمة.

استخدام العلامات التجارية والتسويق لتعزيز وعي المستهلك بقضايا العدالة المناخية والنوع الاجتماعي بين الموظفين والموردين والمجتمعات المحلية والمستهلكين والشركات الأخرى.

سبل العيش
الوظائف والدخل

دعم القدرة الاقتصادية للنساء عبر سلسلة القيمة، مثل زيادة إدماج النساء في القوى العاملة، أو تسهيل الوصول إلى المؤسسات المالية، أو الاستثمار القائم على النوع الاجتماعي في رائدات الأعمال.

فهم التأثيرات التفاضلية للالتزامات المناخ، مثل الحياد الكربوني، على العاملات.

الاستثمار في قدرة المزارعين أصحاب الحيازات الصغيرة في سلاسل التوريد على الصمود، بما في ذلك توفير المدخلات الذكية مناخياً والتأمين.

التعليم
الممارات والتعليم

فهم الممارات المطلوبة للتحويل إلى اقتصاد منخفض الكربون ودعم إعادة تدريب النساء للوصول إلى وظائف خضراء جديدة وفرص ريادة الأعمال.

دعم الوعي والمعرفة في المجتمعات الضعيفة - بما في ذلك بين مجتمعات المزارعين الصغار - من خلال توفير الوصول إلى المعلومات والمعرفة المناخية.

التعاون مع الموظفين والمجتمعات والموردين وأصحاب المصلحة الآخرين لبناء القدرات من أجل تعزيز مشاركة النساء في اتخاذ القرارات المناخية على مستوى الشركة.

الدعم الخيرية

المعيشة
الصحة والسلامة

ضمان دمج النوع الاجتماعي في المشاريع المجتمعية التي تعزز الأمن الغذائي والوصول إلى المياه، بما في ذلك من خلال ممارسات الزراعة الذكية مناخياً، ومشاريع الحد من هدر الطعام، وتحسين اللوجستيات ودعم بنوك الطعام والمشاريع المائية المجتمعية.

سبل العيش
الوظائف والدخل

الاستثمار في إعادة تأهيل المجتمعات وتنويع الاقتصاد في المناطق المتأثرة بالانتقال بعيداً عن الصناعات عالية الكربون، مع التركيز على العاملات منخفضات الأجر وغير الرسميات.

التعليم
الممارات والتعليم

دعم البرامج التي تعزز مشاركة النساء، والأشخاص من خلفيات الأقليات، والمجتمعات الضعيفة في اتخاذ القرارات المناخية.

دعم الجهود الرامية إلى دمج العدالة المناخية في التعليم للمدارس والجامعات.

السياسات

المعيشة
الصحة والسلامة

حث المستثمرين وواضعي معايير القياس المرجعي على فرض تقديم التقارير حول الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG) بشكل متكامل وليس في جداول منفصلة، مثل الدعوة إلى تضمين تدابير الإنصاف الاجتماعي في الإصدارات المستقبلية لمتطلبات الإبلاغ الخاصة بـ "فرقة العمل المعنية بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ" (TCFD) بعد تنفيذها الإلزامي في عام ٢٠٢٢.

سبل العيش
الوظائف والدخل

دعم تعزيز النظم، بما في ذلك للعاملات والشركات التي تديرها نساء.

مثل تعزيز حقوق الأراضي والموارد، والقضاء على زواج الأطفال والزواج القسري، وغيرها من الحواجز التي تعيق مشاركة النساء في سوق العمل.

التعليم
الممارات والتعليم

المشاركة في الحوار السياسي والتوعية والشراكات لتحقيق وصول أكثر مساواة بين الجنسين إلى التعليم في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) والممارات الأخرى التي تدعم الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر.



الأعمال التجارية الأساسية

سيمرايز

تعاونت لإنشاء منصة [NILAMPEDIA](#)، وهي منصة على فيسبوك تتيح للنساء في إندونيسيا الوصول إلى معلومات مفيدة حول الزراعة المستدامة متى تمكن من الوصول إلى الهاتف، بغض النظر عما إذا كانت لديهن اتصال بالإنترنت في ذلك الوقت أم لا. يعد هذا النهج مفيداً بشكل خاص في المجتمعات التي يكون فيها الرجـال هم الحراس الأساسيون/المالكون الرئيسيون لتكنولوجيا الهواتف المحمولة.

شراكة الشاي الأخلاقي

تتعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) ووكالة تطوير الشاي في كينيا (KTDA)، التي تدعم 650,000 مزارع شاي، لتقديم تدريبات [مراعية للنوع الاجتماعي حول الزراعة الذكية مناخياً](#). شمل عملهم في [مجال تغير المناخ](#) دعم إعادة التشجير، وتقليل انبعاثات الكربون في مصانع الشاي، وتأسيس مشاتل شاي تديرها النساء لزراعة سلالات مقاومة للمناخ، [وتمكين النساء](#)، والتدريب على العنف القائم على النوع الاجتماعي.

معايير W+

تم تطويره بواسطة [WOCAN](#)، ويقيس التمكين الاجتماعي والاقتصادي للنساء الناتج عن مشاريع العمل المناخي مثل إدخال [مواقد الغاز الحيوي](#).

هناك اهتمام متزايد من الشركات والمستثمرين بالمنافع المشتركة للاستثمار في مشاريع المناخ، وقد تم إطلاق [تعاون جديد](#) بين معيار W+ والمعيار المعتمد للكربون لتصديق المشاريع التي تعود بالفائدة على المناخ وتمكين المرأة معاً.

مونديليز

تتعاون منظمة CARE ومؤسسة Global Forest Watch في برنامج [Cocoa Life](#) لتعزيز قدرة مزارعي الكاكاو على الصمود أمام تغير المناخ. قاموا برسم خرائط لأكثر من 167,790 مزرعة في غانا، وساحل العاج، وإندونيسيا، وجمهورية الدومينيكان، والبرازيل، لتحديد المناطق المعرضة للخطر. يعزز برنامج [Cocoa Life تمكين النساء](#) ويشمل إعادة التشجير، والزراعة المستدامة، وخطط العمل المجتمعية، وإمكانية الوصول إلى جمعيات الادخار والقروض القروية (VSLAs)، والعمل على العنف القائم على النوع الاجتماعي.

الأعمال الخيرية / الاستثمار الاجتماعي

رأس المال الأساسي

أطلق [منح المساواة بين الجنسين](#) لدعم بناء المساواة بين الجنسين وتعزيز القدرة على الصمود أمام تغير المناخ في الشركات الزراعية الصغيرة في المكسيك، وهندوراس، وغواتيمالا. بالتعاون مع التعاونيات المحلية، قاموا بتطوير مبادرات مخصصة لمواجهة التحديات المحلية. كما ساعدوا التعاونيات في تحديد النساء الأكثر ضعفاً بين أعضائهن ودعمهن في تطبيق ممارسات زراعية ذكية مناخياً.

النساء الأفريقيات في البحث الزراعي والتنمية (AWARD)

تعزز الأبحاث الزراعية المراعية للنوع الاجتماعي والابتكار في أفريقيا. تنمي قدرات العلماء الأفراد، وتعمل مع المؤسسات البحثية لدمج مراعاة النوع الاجتماعي في السياسات والممارسات، وتبني بيئة داعمة من خلال زيادة الوعي بأهمية وفوائد النهج المراعية للنوع الاجتماعي.

الموضة تحدث التغيير

مشروع تابع لـ Rockefeller Philanthropy Advisors، يربط بين العلامات التجارية والمستثمرين وأصحاب المصلحة في صناعة الأزياء لتحقيق تمكين النساء والعمل المناخي معاً. تدعم التبرعات من العلامات التجارية والمستثمرين وموردي الطاقة المتجددة برامج تمكين المرأة، مثل BSR HERproject، ومنظمة CARE الدولية، وبرنامج [P.A.C.E التابع لشركة Gap Inc](#).



الموارد

المرأة والحياد الكربوني:

المرأة والاقتصاد الحيادي كربونياً: موجز حول التغييرات في سلاسل التوريد في قطاعات الملابس والزراعة والطاقة. تقييم التحديات والفرص التي تواجه مختلف القطاعات.

التمويل والاستثمار

الاستثمار في النوع الاجتماعي والمناخ: استراتيجيات لفتح مستقبل مستدام. نظرة تفصيلية للمستثمرين في مختلف القطاعات، الذين يفكرون في كيفية الاستثمار في المبادرات المناخية الذكية من حيث النوع الاجتماعي.

موارد النطاق 3

بروتوكول غازات الدفيئة، مؤسسة "Carbon Trust"، معهد الموارد العالمية، ومجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة (WBCS-D). معايير وإرشادات وأدوات وتدريب للشركات والحكومات لقياس وإدارة انبعاثات الاحتباس الحراري، بما في ذلك إرشادات حساب النطاق 3.

السياسات

مجلس الطاقة النظيفة في أستراليا

تهدف مبادرة "النساء في الطاقة المتجددة" إلى تعزيز دور المرأة في قطاع الطاقة المتجددة. توفر المبادرة الإرشاد والمنح الدراسية للأفراد، بالإضافة إلى مبادرات المناصرة، بما في ذلك **تعهد القادة** بالعمل على الإدماج وتعزيز أصوات وإنجازات النساء.

تحالف "نحن نعني الأعمال"

أصدر مؤخرًا رسالة مفتوحة موقعة من أكثر من 600 شركة تدعو قادة مجموعة العشرين إلى اتخاذ إجراءات حاسمة للحد من ارتفاع درجة الحرارة العالمية إلى 1.5 درجة مئوية، قبل مؤتمر المناخ COP26. كما نشر **أبحاثًا** تجمع نتائج من أكثر من 2000 شركة قدمت بياناتها إلى أداة تحليل الفجوة بين الجنسين الخاصة بمبادئ تمكين المرأة (WEP)، مما يبرز الإجراءات التي ستعزز أماكن العمل المتساوية بين الجنسين.

تحالف دعم الطموح المناخي (CASA)

يدعم شبكة من المفاوضات من البلدان الأكثر عرضة للتغيرات المناخية، واللواتي يعانون من نقص التمثيل في مفاوضات المناخ، كما يعمل على تنفيذ خطة العمل المتعلقة بالنوع الاجتماعي ضمن اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (UNFCCC).

الشكر والتقدير

تم إعداد هذا التقرير بواسطة أليس ألين وأنجيل بياليس، من "Business Fights Poverty"، مع مساهمات ونصائح منتظمة من كريستينا بوتس، وإندا دوهريري، ونيكول لينني من شركة PwC. نود أن نشكر الأفراد التاليين على رؤاهم القيمة: جين نيلسون، مبادرة المسؤولية الاجتماعية للشركات بمدرسة هارفارد كينيدي؛ مارسيل كورث، أنجلو أمريكيان؛ سام لودلو-تايلور وأيمي موريس، وبتروز؛ سارة ماسون، مختبر دخل المزارعين؛ هاريت تالبوت، يونيليفر؛ ماريا خوسيه برادو فالديس، CEMEX؛ شارلوت هوجان ونتاشا زرفوداكييس، التحالف العالمي للمعايير.

برنامج "العمل والفرص للنساء" (WOW) هو برنامج الحكومة البريطانية الرائد لتمكين النساء اقتصادياً. يهدف برنامج WOW إلى تمكين النساء من الوصول إلى فرص اقتصادية محسنة من خلال التدخلات التجارية في سلاسل التوريد وبرامج التنمية الاقتصادية. يهدف البرنامج، الذي يستمر لمدة خمس سنوات، إلى تعزيز التمكين الاقتصادي لـ 300,000 امرأة تعمل في سلاسل القيمة العالمية. سيحقق هذا الهدف من خلال دعم الشركات والمنظمات والبرامج المستعدة والراغبة في العمل على تمكين النساء اقتصادياً.

15 - 32

- 15** CDP. (2019, July). World's biggest companies face \$1 trillion in climate change risks. Retrieved from <https://www.cdp.net/en/articles/media/worlds-biggest-companies-face-1-trillion-in-climate-change-risks>
- 16** BSR. (2018). Climate + Supply Chain: The business case for action. Retrieved from <https://www.bsr.org/en/our-insights/report-view/climate-change-and-supply-chain-the-business-case-for-action>
- 17** McKinsey Global Institute. (2015). The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>
- 18** CottonConnect. (2021). Women in Cotton: Listening to Women's Voices on the Effects of Climate Change. Retrieved from <https://www.cottonconnect.org/resources-hub/women-in-cotton-listening-to-womens-voices-on-the-effects-of-climate-change>
- 19** United Nations Development Programme. (2016). Gender, climate change adaptation and disaster risk reduction: training module 2. Retrieved from https://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Gender%20and%20Environment/Training%20Modules/Gender_Climate_Change_Training%20Module%202%20Adaptation%20DRR.pdf
- 20** International Labor Organization. (2018, March). The gender gap in employment: what's holding women back? Retrieved from <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#global-gap>
- 21** CDP. (2019). Global Climate Change Analysis 2018. Retrieved from <https://www.cdp.net/en/articles/org/assets/downloads/A-New-media/worlds-biggest-companies-face-1-trillion-in-climate-change-risks>
- 22** Figure cited in GenderSmart Investing (2021) Gender & Climate Investment: A Strategy for Unlocking a Sustainable Future, representing the combined totals of; Veris Wealth Partners, Parallele Finance, Sagana, and Catalyst at Large)
- 23** BNP Paribas. (2020). Entrepreneur Report 2020. Retrieved from <https://www.bankofthewest.com/-/media/pdf/wealth-management/entrepreneur-reportpdf?la=en&hash=911D72BEF338354BB033C5251CDC118E57E081A5>
- 24** 2XChallenge. (2021). Retrieved from <https://www.2xchallenge.org/home>
- 25** McKinsey and Company. (2018). Delivering through Diversity. Retrieved from https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity_full-report.ashx#:~:text=The%20company's%20internal%20research%20revealed,executives%20to%2040%20%25%20by%202025.
- 26** Lee, H. (2020, December). More women in boardrooms mean better climate policy, BNEF says. Retrieved from <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-12-01/more-women-in-boardrooms-mean-better-climate-policy-bnef-says>
- 27** Ellen MacArthur Foundation. (2017). A New Textiles Economy: Redesigning Fashion's Future. Retrieved from https://www.ellenmacarthurfoundation.org/assets/downloads/A-New-Textiles-Economy_FullReport_Updated_1-12-17.pdf
- 28** Haque, A.K. & Bari, Estiaque. (2021). A Survey Report on the Garment Workers of Bangladesh 2020. Asian Center for Development. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/350156796_A_Survey_Report_on_the_Garment_Workers_of_Bangladesh_2020
- 29** <https://corporate.primark.com/planet/from-sustainable-to-regenerative>
- 30** Climate Investment Funds. (2021). Empowering Indigenous Women to Integrate Traditional Knowledge and Practices in Climate Action. Retrieved from https://www.climateinvestmentfunds.org/cif_enc/sites/cif_enc/files/knowledge-documents/indigenous_women-tkt_report.pdf
- 31** Montt, G. and Luu, T. (2019). Does Conservation Agriculture Change Labour Requirements? Evidence of Sustainable Intensification in Sub-Saharan Africa. *Journal of Agricultural Economics* 71(2) 556-580 <https://doi.org/10.1111/1477-9552.12353> PARM (2019). Study on gender in Agricultural Risk Management Analytical framework and operational guidelines. Retrieved from https://www.p4arm.org/app/uploads/2019/07/PARM_Gender-in-ARM_May2019-1.pdf
- 32** WBCSD (2021). Digital Climate Advisory Services (DCAS) for smallholder resilience. Retrieved from <https://www.wbcd.org/contentwbc/download/11227/165626/1>

1 - 14

- 1** IPCC. (2018). Summary for Policymakers. In: Global Warming of 1.5°C. An IPCC Special Report on the impacts of global warming of 1.5°C above pre-industrial levels and related global greenhouse gas emission pathways, in the context of strengthening the global response to the threat of climate change, sustainable development, and efforts to eradicate poverty [Masson-Delmotte, V., P. Zhai, H.-O. Pörtner, D. Roberts, J. Skea, P.R. Shukla, A. Pirani, W. Moufouma-Okia, C. Péan, R. Pidcock, S. Connors, J.B.R. Matthews, Y. Chen, X. Zhou, M.I. Gomis, E. Lonnoy, T. Maycock, M. Tignor, and T. Waterfield (eds.)]. World Meteorological Organization, Geneva, Switzerland. <https://www.ipcc.ch/sr15/>
- 2** World Economic Forum. (2021). Global Gender Gap Report. Retrieved from <https://www.weforum.org/reports/ab6795a1-960c-42b2-b3d5-587eccda6023>
- 3** Marchant, N. (2021, June). This is how climate change could impact the global economy. Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2021/06/impact-climate-change-global-gdp/>
- 4** United Nations Climate Change. (n.d.) Race to Zero Campaign. Retrieved from <https://unfccc.int/climate-action/race-to-zero-campaign>
- 5** Rosenbaum, E. (2021, August). Climate experts are worried about the toughest emissions for companies to capture. Retrieved from <https://www.cnbc.com/2021/08/18/apple-amazon-exxon-and-the-toughest-carbon-emissions-to-capture.html>
- 6** UKAID / Work and Opportunities for Women Programme. (2021, April). Women and the Net Zero economy: A briefing on changes in garment, agriculture and energy supply chains. Retrieved from https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/980198/Guidance3-Women--Net-Zero-Economy-Briefing1.pdf
- 7** McKinsey Global Institute. (2015). The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>
- 8** In 2020, 120 companies supported the WEF process to develop 'Metrics for Stakeholder Capitalism', which are centred around four pillars: People, Planet, Prosperity and Principles of Governance. Fifty companies are now using them in their reporting procedures. World Economic Forum. (2020). Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation. Retrieved from https://www3.weforum.org/docs/WEF_IBC_Measuring_Stakeholder_Capitalism_Report_2020.pdf
- 9** For example, the new World Benchmarking Alliance Just Transition Assessments that look for evidence that high emitting companies demonstrate the measures they take to ensure that reskilling and upskilling as well as access to green and decent jobs embed equality of opportunity for women and vulnerable groups. World Benchmarking Alliance. (2021, July). Just Transition: Launch of the methodology. Retrieved from https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/just-transition-launch-of-the-methodology/?preview_id=29027&preview_nonce=f29239f305&_thumbnail_id=29028&preview=true
- 10** Davis, K. (2019, May). 20 Facts And Figures To Know When Marketing To Women. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/forbescontentmarketing/2019/05/13/20-facts-and-figures-to-know-when-marketing-to-women/?sh=1dd2204f1297>; Hernandez, J. (2021, July). Men's Spending Habits Result In More Carbon Emissions Than Women's, A Study Finds. Retrieved from <https://www.npr.org/2021/07/21/1018796496/men-spending-carbon-climate-change-impact?t=163458938406110>
- 11** CARE. (2019). Gender-Transformative Adaptation: From Good Practice to Better Policy. Retrieved from https://insights.careinternational.org.uk/media/k2/attachments/CARE_Gender-Transformative-Adaptation_2019.pdf
- 12** McKinsey and Company. (2020). Diversity Wins: How Inclusion Matters. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>
- 13** Power for All (2019). Powering Jobs Census 2019: The Energy Access Workforce. Retrieved from <https://www.powerforall.org/application/files/8915/6310/7906/Powering-Jobs-Census-2019.pdf>
- 14** This value framework is based on the work of Jane Nelson, Director, Harvard Kennedy School Corporate Responsibility Initiative.

50 - 64

- 50** Business Fights Poverty. (2020). How can companies and investors collaborate to embed purpose authentically into business? Retrieved from <https://businessfightspoverty.org/embedding-purpose-download-discussion-paper/>; Torres-Rahman, Z. & Cerulli, V. (2019, July). Five Pillars for Embedding Purpose Authentically into Business. Retrieved from <https://businessfightspoverty.org/preview-bfpox2019-purpose-zone-workshop-five-pillars-for-embedding-purpose-authentically-into-business/>
- 51** Carbon offsets are measurable, verifiable emission reductions from certified climate action projects that can also bring a host of positive co-benefits, e.g. empowering communities, protecting ecosystems or restoring forests. Projects must adhere to a rigorous set of criteria to pass verification by third-party agencies and a review by a panel of experts at leading carbon offset standards such as the Verified Carbon Standard or Gold Standard.
- 52** Primark Cares. (n.d.) Primark Cares. Retrieved from <https://corporate.primark.com/en/>
- 53** Primark Cares. (n.d.) Powering Her Up. Retrieved from <https://corporate.primark.com/people/powering-her-up>
- 54** Mars. (2019). Climate Action Position Statement. Retrieved from <https://www.mars.com/about/policies-and-practices/climate-action>
- 55** Mars. (n.d.) Full Potential: Mars Platform on Gender. Retrieved from <https://www.mars.com/sustainability-plan/thriving-people/unlocking-opportunities-for-women>
- 56** L'Oreal. (n.d.) Retrieved from L'Oreal commits to empower women in fighting climate change. <https://www.loreal.com/nl-nl/belgium/press-release/commitments/loral-commits-to-empower-women-in-fighting-climate-change/>
- 57** Sedex. (2020, November). Release of the new Sedex gender data report. Retrieved from <https://www.sedex.com/release-of-the-new-sedex-gender-data-report/>
- 58** World Economic Forum. (2020). Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation. Retrieved from https://www3.weforum.org/docs/WEF_IBC_Measuring_Stakeholder_Capitalism_Report_2020.pdf
- 59** World Benchmarking Alliance. (n.d.) Just Transition. Retrieved from <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/just-transition/>
- 60** Business Fights Poverty and ABInBev. (2019). Gender Equality is Everyone's Business: Engaging Men as Allies for Gender Equality Across the Value Chain. Retrieved from <https://businessfightspoverty.org/gender-equality-is-everyones-business-engaging-men-as-allies-to-advance-gender-equality-across-the-value-chain/>
- 61** For more detail as to how these opportunities can support women, see (2021) Women's Economic Empowerment and Climate Change: a Primer. WOW Helpdesk Guidance Note No. 3. UKAID/ WOW Work and Opportunities for Women. Retrieved from: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/980912/Guidance3-WEE-Climate-Change-Primer.pdf
- 62** Torres-Rahman, Z., Nelson, J. and Shine, T. (2021). Business and Climate Justice: Putting People at the Heart of Climate Action. Business Fights Poverty with Harvard Kennedy School Corporate Responsibility Initiative. Retrieved from <https://businessfightspoverty.org/climatejustice/>
- 63** The actions in this framework align with the World Benchmarking Alliance's Just Transition indicators which include: social dialogue and stakeholder engagement just transition planning, creating and providing or supporting access to green and decent jobs, retaining and upskilling, social protection and social impact management, advocacy for policies and regulation. See World Benchmarking Alliance. (n.d.) Just Transition. Retrieved from <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/just-transition/>
- 64** Mastercard. (2019) Empowering Women through Digital Tools and Services. Retrieved from <https://www.mastercard.us/content/dam/mccom/global/documents/financial-inclusion/empowering-women-through-digital-tools-and-services-09172019.pdf>

33 - 49

- 33** GSMA (2020). Connected Women the Mobile Gender Gap Report 2020. Retrieved from <https://www.gsma.com/mobilefordevelopment/wp-content/uploads/2020/05/GSMA-The-MobileGender-Gap-Report-2020.pdf>
- 34** UKAID / Work and Opportunities for Women Programme. (2021, April). Women and the Net Zero economy: A briefing on changes in garment, agriculture and energy supply chains. Retrieved from https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/980198/Guidance3-Women--Net-Zero-Economy-Briefing1.pdf
- 35** Wood, J. (2020, February). 3 things to know about women in STEM. Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2020/02/stem-gender-inequality-researchers-bias/>
- 36** Power for All (2019). Powering Jobs Census 2019: The Energy Access Workforce. Retrieved from <https://www.powerforall.org/application/files/8915/6310/7906/Powering-Jobs-Census-2019.pdf>
- 37** 2X Climate Finance Taskforce. (2021, January). Investing in women, tackling climate change. Retrieved from <https://www.2xchallenge.org/new-blog/2021/1/12/investing-in-women-tackling-climate-change>
- 38** UKAID / Work and Opportunities for Women Programme. (2021, April). Women and the Net Zero economy: A briefing on changes in garment, agriculture and energy supply chains. Retrieved from https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/980198/Guidance3-Women--Net-Zero-Economy-Briefing1.pdf
- 39** Koechlein, E and Kangasniemi, M. (2020, January). Gender, social protection and resilience. Retrieved from <https://www.unicef-irc.org/article/1954-how-to-improve-womens-resilience-through-social-protection.html>.
- 40** Oxford Policy Management. (2018). Evaluation of the Kenya Hunger Safety Net Programme (HSNP). Retrieved from <https://www.opml.co.uk/projects/evaluation-kenya-hunger-safety-net-programme-hsnp>
- 41** Rosenbaum, E. (2021, August). Climate experts are worried about the toughest carbon emissions for companies to capture. Retrieved from <https://www.cnbc.com/2021/08/18/apple-amazon-exxon-and-the-toughest-carbon-emissions-to-capture.html>
- 42** Mars. (2019). Climate Action Position Statement. Retrieved from <https://www.mars.com/about/policies-and-practices/climate-action>
- 43** Tesco plc. (n.d.) Climate Change. Retrieved from <https://www.tescopl.com/sustainability/taking-action/environment/climate-change/>; Reuters. (2021, September). Britain's Tesco extends net zero pledge. Retrieved from <https://www.reuters.com/business/sustainable-business/britains-tesco-extends-net-zero-pledge-2021-09-23/>
- 44** Tesco plc. (2020, April). Gender equality - supply chain strategy. Retrieved from <https://www.tescopl.com/sustainability/documents/policies/gender-equality-supply-chain-strategy/>; Mars. (n.d.) Full Potential: Mars Platform on Gender. Retrieved from <https://www.mars.com/sustainability-plan/thriving-people/unlocking-opportunities-for-women>
- 45** Farsan, A. et al. (2018) Value Change in the Value Chain: Best Practices in Scope 3 Greenhouse Gas Management. Science Based Targets, Gold Standard and Navigant. 9. Retrieved from https://sciencebasedtargets.org/resources/files/SBT_Value_Chain_Report-1.pdf
- 46** Sustainable Brands. (2020, September). Primark and CottonConnect: Bringing sustainable cotton from field to fashion. Retrieved from <https://sustainablebrands.com/read/supply-chain/primark-and-cottonconnect-bringing-sustainable-cotton-from-field-to-fashion>
- 47** 2X Climate Finance Taskforce. (2021). Ways to Gender-Smart Climate Finance: Sustainable agriculture, food and forestry. Retrieved from https://static1.squarespace.com/static/60d997f2ecd20831960869e0/t/60e086e4f5551016f147a43b/1625327333075/2X_ClimateTaskforce_Agri_v8.pdf.
- 48** Frontier Markets. (n.d.) Our Impact. Retrieved from <https://www.frontiermkt.com/our-impact>; GenderSmart and partners. (2021). Gender & Climate Investment: A strategy for unlocking a sustainable future. Retrieved from <https://static1.squarespace.com/static/6089294d7cb43b4c4c93591/t/60ec750cdcef4a49b3a96120/1626109200947/GenderSmart+Climate+Report.pdf>
- 49** Quinn, I. (2021, May). Can Tesco entice suppliers to cut carbon emissions to net zero? Retrieved from <https://www.thegrocer.co.uk/sustainability-and-environment/can-tesco-entice-suppliers-to-cut-carbon-emissions-to-net-zero/655867.article>