

QATAR NATIONAL حوار قطر
DIALOGUE ON الوطني حول
CLIMATE تغيّر
CHANGE المناخ
1-2 OCTOBER 2024 أكتوبر 1-2

القيادة النسائية للعمل المناخي

الورقة البيضاء ل 2024 QNDCC



ورقة بيضاء
مجلس قطر الوطني لتغير المناخ
17 نوفمبر 2024

القيادة النسائية للعمل المناخي

من إعداد StrategyHub

عن مركز "إرثنا"

مركز إرثنا لمستقبل مستدام (إرثنا) هو منظمة غير ربحية معنية بالسياسات والبحوث والدعوة، أنشأته مؤسسة قطر لتعزيز وتمكين نهج منسق للاستدامة البيئية والاجتماعية والاقتصادية والازدهار،

ويعمل المركز على تيسير جهود الاستدامة والعمل في قطر وغيرها من البلدان الحارة والفاصلة، مع التركيز على أطر الاستدامة، والاقتصادات الدائرية، والتحول في مجال الطاقة، وتغير المناخ،

والتنوع البيولوجي والنظم البيئية، والمدن والبيئة المبنية، والتعليم، والأخلاق، والعقيدة. ومن خلال الجمع بين الخبراء التقنيين، والأوساط الأكاديمية، والمنظمات الحكومية وغير الحكومية، والشركات، والمجتمع المدني، تعمل "إرثنا" على تعزيز التعاون والابتكار والتغيير الإيجابي. وباستخدام مقرها - المدينة التعليمية - كمركز اختبار، تعمل "إرثنا" على تطوير وتجربة حلول مستدامة وسياسات قائمة على الأدلة لقطر والمناطق الحارة والفاصلة. وتلتزم المنظمة بالجمع بين التفكير الحديث والمعرفة التقليدية، والمساهمة في رفاهية المجتمع من خلال خلق إرث من الاستدامة في بيئة طبيعية مزدهرة.

للمزيد من المعلومات عن مؤسسة "إرثنا" وللإطلاع على أحدث مبادراتنا، يُرجى زيارة

فهرس المحتويات

٠٤	ملخص تنفيذي
٠٥	النطاق والمنهجية
٠٦	أبعاد النوع الاجتماعي على أزمة المناخ
١٠	الدور الأساسي للنساء في العمل المناخي
١٢	مزايا القيادة النسائية في مواجهة تغير المناخ
١٤	المشهد الحالي: النساء في قيادة العمل المناخي
١٦	دراسات حالة: قصص نجاح من قطر وخارجها
٢٠	التحديات التي تواجه القيادة النسائية في العمل المناخي
٢١	فرص لتعزيز أدوار النساء
٢٢	الخاتمة
٢٥	شكر و تقدير
٢٦	مراجع

فريق التقرير

د. سعود ك. آل ثاني
إرثنا، مؤسسة قطر
الدوحة، قطر

محمد أ. محمد
إرثنا، مؤسسة قطر
الدوحة، قطر

فرانسيس أنتوني جاكوب
إرثنا، مؤسسة قطر
الدوحة، قطر

الشيخة آمنة آل ثاني
ستراتيجي هاب
الدوحة، قطر

هاجرة خان
ستراتيجي هاب
الدوحة، قطر

هابون جبريل
ستراتيجي هاب
الدوحة، قطر

عذبة الكواري
متدربة
الدوحة، قطر

اللجنة التحريرية

د. غونزالو كاسترو دي لا ماتا
إرثنا، مؤسسة قطر

د. سعود خليفة آل ثاني
إرثنا، مؤسسة قطر

د. رضوان بن حماد
إرثنا، مؤسسة قطر

د. منى مطر الكواري
إرثنا، مؤسسة قطر

د. معيز علي
إرثنا، مؤسسة قطر

طلحة أ. ميرزا
إرثنا، مؤسسة قطر

سيباستيان ب. توريو
إرثنا، مؤسسة قطر



Earthna 2024 ©
P.O. Box: 5825, Doha, Qatar
Number: (+974) 4454 0242
Website: www.earthna.qa

PI: ETCC-2024-008



الوصول المفتوح, خضع هذا التقرير لترخيص المشاع الإبداعي - النسبة - غير التجاري - عدم الاشتقاق 4.0 الدولي (Creative Commons Attribution-Non-Commercial-No Derivatives 4.0 International License) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>), الذي يسمح بأي استخدام غير تجاري، بما في ذلك المشاركة والتوزيع وإعادة الإنتاج بأي وسيلة أو شكل، بشرط: تقديم نسبة مناسبة للمؤلف(ين) الأصلي(ين) والمصدر. إدراج رابط الترخيص الخاص بالمشاع الإبداعي. الإشارة إلى أي تعديلات تم إجراؤها على المادة المرخصة. لا يُسمح بموجب هذا الترخيص بمشاركة أي مواد معدلة أو مشتقة من هذا التقرير أو من أجزائه.

يُفترض أن الناشر، والمؤلفون، والمحررون يقدمون المعلومات والنصائح الواردة في هذا التقرير على أنها صحيحة ودقيقة في تاريخ النشر. ومع ذلك، لا يقدم أي منهم أي ضمانات صريحة أو ضمنية فيما يتعلق بالمحتوى أو بشأن أي أخطاء أو سهو قد تكون حدثت. يظل الناشر محايداً فيما يتعلق بأي مطالبات قضائية تتعلق بالحدود الجغرافية في الخرائط المنشورة أو فيما يخص الانتماءات المؤسسية.

النطاق والمنهجية

الملخص التنفيذي



تجمع هذه الورقة بين الأفكار المستخلصة من الجلسة والبحث التكميلي لتحليل التحديات والفرص والاستراتيجيات القابلة للتنفيذ لتعزيز قيادة النساء في العمل المناخي. من خلال وضع مناقشات الجلسة في سياق بيانات داعمة وأبحاث أوسع، تهدف الورقة إلى تقديم فهم متماسك للمسارات والسياسات التي يمكن أن تمكّن النساء في قيادة العمل المناخي، بما يساهم في تحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز الصمود المناخي.

تشمل منهجية هذه الورقة البيضاء بحثاً أكاديمياً تمهيدياً، وتوثيقاً مباشراً للجلسة، وبحثاً تكميلياً بعد الجلسة. تتيح هذه الأساليب تحليلًا شاملاً للمنظورات العالمية وتلك الخاصة بدولة قطر حول قيادة النساء في العمل المناخي.

يشمل نطاق هذه الورقة البيضاء تحليلًا معمقاً للمواضيع التي نوقشت خلال جلسة الحوار "حوار الدوحة حول المناخ: قيادة النساء في مواجهة تغير المناخ" التي عُقدت في اليوم الأول من حوار قطر الوطني لتغيير المناخ. حيث جمعت الجلسة شخصيات مؤثرة في مجال سياسات المناخ والقيادة، بما في ذلك السفيرة باتريشيا إسبينوزا، الرئيس التنفيذي لشركة الاستشارات البيئية "وان بوينت فايف" والأمين التنفيذي السابق لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، وسعادة الدكتورة هند المفتاح، سفير دولة قطر والمندوب الدائم لدى مقر الأمم المتحدة في جنيف وعضوة سابقة في مجلس الشورى القطري، والدكتورة فاطمة السويدي، الرئيسة التنفيذية لإدارة المخاطر في بنك قطر الوطني ورئيسة المفوضين في بنك قطر الوطني فرع إندونيسيا، والدكتورة سابرينا شولتر، خبيرة سياسات المناخ والطاقة وزميلة مشاركة في المجلس الألماني للعلاقات الخارجية. قدّم هؤلاء الخبراء وجهات نظر متنوعة حول العوائق والفرص المتعلقة بقيادة النساء في مجال المناخ.

بالإضافة إلى ذلك، شاركت جينيفر مورغان، وزير الدولة والمبعوثة الخاصة للعمل المناخي الدولي في وزارة الخارجية الألمانية، برسالة فيديو مسجلة أكدت فيها أهمية تعزيز أصوات النساء في الجهود المناخية العالمية، مما دعم الموضوعات الرئيسية للجلسة.

الوصول المحدود إلى الموارد، مما يعوق مشاركتهم الكاملة في العمل المناخي. يعد معالجة هذه الفجوات أمراً بالغ الأهمية لإطلاق إمكانيات النساء في قيادة جهود الصمود المناخي وتعزيز الممارسات المستدامة والشاملة التي تعود بالنفع على المجتمعات في مختلف الجوانب.

تؤكد هذه الورقة أيضاً أنه عندما يتم تفكيك الحواجز بين الجنسين، تكون النساء في موقع فريد لقيادة المبادرات التي تعطي الأولوية للصمود الاجتماعي، وإدارة الموارد بشكل مستدام، وتحقيق النمو الاقتصادي داخل مجتمعاتهم. وتبرز هذه الورقة أمثلة رئيسة لمشاريع ناجحة تقودها النساء ودورهن في تحسين النتائج البيئية. كما تظهر هذه الأمثلة أطراً اجتماعية قوية تُعزز من مرونة المجتمع في مواجهة صدمات المناخ المستقبلية.. تدعو هذه الورقة البيضاء إلى الانتباه للفرص والحاجة إلى تغييرات هيكلية لدعم المساواة بين الجنسين في حوكمة المناخ، مما يعزز نهجاً شاملاً يُعد ضرورياً لتحقيق حلول مناخية شاملة وفعالة.

بينما يواجه العالم أزمة المناخ المتصاعدة، تبرز النساء كقوة أساسية في تقديم الحلول المناخية على جميع المستويات، سواء كناشطات، أو قائدات، أو رائدات أعمال، أو مستهلكات، أو مديرات منظمات، أو مستجيبات أوليات. يشكل حوار قطر الوطني حول تغيير المناخ، الذي تنظمه وزارة البيئة والتغير المناخي بالتعاون مع مركز "إرثنا" لمستقبل مستدام، منصة وطنية ودولية حيوية لصياغة السياسات المناخية وتعزيز النقاشات الشاملة حول الاستدامة. وإدراكاً لأهمية مساهمات النساء، تضمن حوار قطر الوطني حول تغيير المناخ جلسة بعنوان "حوار الدوحة حول المناخ: قيادة النساء في مواجهة تغير المناخ"، التي سلطت الضوء على وجهات النظر الفريدة والتأثير الكبير الذي تضيفه النساء لتعزيز الصمود والعمل المناخي.

تستند هذه الورقة البيضاء إلى الرؤى التي طُرحت خلال الجلسة لتبسيط الضوء على الدور العميق للنساء في قيادة العمل المناخي، مع التركيز على تأثيرات عدم المساواة بين الجنسين إمكانيات المبادرات التي تقودها النساء لإحداث تغيير جذري. وأظهرت النتائج أن النساء يتأثرن بشكل غير متناسب بتغير المناخ بسبب فجوة النوع الاجتماعي الراسخة على المستوى الشعبي، حيث يواجهن عوائق مثل

تزيد الفجوات بين الجنسين الموجودة مسبقاً من هشاشة النساء في مواجهة أزمات المناخ. وتشمل هذه الفجوات، على سبيل المثال لا الحصر:

تأثير النوع الاجتماعي على أزمة المناخ

الوصول إلى التعليم

في ظل وجود 129 مليون فتاة محرومات من التعليم على مستوى العالم، تقوض محدودية الوصول إلى التعليم الاستقلال الاقتصادي للنساء على المدى الطويل ويضعف قدرتهن على المشاركة في العمل المناخي.³



العنف القائم على النوع الاجتماعي

تتعرض واحدة من كل ثلاث نساء على مستوى العالم للعنف الجسدي أو الجنسي.⁴



انعدام الأمن الغذائي

تتأثر النساء بشكل غير متناسب بنقص الغذاء، حيث يوجد 126 مليون امرأة أكثر من الرجال على مستوى العالم يجهلن مصدر وجبتهم التالية.⁵



الوصول إلى المياه النظيفة

أكثر من واحدة من كل أربع نساء على مستوى العالم، أي حوالي 1.07 مليار امرأة، تفتقر إلى الوصول إلى مياه شرب مُدارة بشكل آمن، مما يزيد من المخاطر الصحية والأعباء اليومية.⁶



عدم المساواة الاقتصادية

تحد الفجوات الكبيرة في الأجور بين الجنسين، ومحدودية فرص التوظيف، وضعف ملكية الممتلكات من استقلالية النساء الاقتصادية. ففي عام 2019، حصلت النساء عالمياً على 51 سنتاً فقط مقابل كل دولار يكسبه الرجال، مما يبرز فجوة اقتصادية مستمرة تُضعف صمود النساء أمام تأثيرات المناخ.⁷



ملكية الأراضي والموارد

في 40 من أصل 46 دولة تتوفر عنها بيانات، تقل احتمالية امتلاك النساء أو تمتعهن بحقوق آمنة على الأراضي الزراعية مقارنة بالرجال، رغم دورهن الحيوي في إنتاج الغذاء.⁸



ترتبط المساواة بين الجنسين والاستدامة البيئية ارتباطاً وثيقاً، حيث يعزز كل منهما تقدم الآخر. تعترف أجندة الأمم المتحدة 2030 وأهداف التنمية المستدامة بهذا التأثير، حيث تؤدي المساواة بين الجنسين إلى تعزيز المرونة البيئية، بينما تعزز التنمية المستدامة إمكانيات النساء، مما يخلق حلقة فعالة تفيد الاقتصادات والمجتمعات والنظم البيئية.

لا تؤثر أزمة المناخ على جميع الناس بالتساوي، إذ تتأثر النساء والفتيات بشكل غير متناسب، وغالباً ما يتحملن العبء الأكبر لعواقب تغير المناخ الأكثر حدة¹. على الصعيد العالمي، تمثل النساء النسبة الأكبر من السكان الذين يعيشون في فقر، وذلك إلى حد كبير بسبب محدودية وصولهن إلى الموارد الأساسية واعتمادهن الكبير على الموارد الطبيعية لتأمين سبل عيشهن². ومع تفاقم تغير المناخ، وزيادة ندرة الموارد وحدوث الظواهر الجوية المتطرفة، تتعرض سبل عيش النساء للخطر، مما يعزز أوجه عدم المساواة القائمة ويكرّس دورات الفقر.



³ يانيف ويب، "الجوع له وجه أنثوي"، ريليف ويب، 8 مارس 2024. <https://reliefweb.int/report/world/hunger-has-female-face>
⁴ نفس المصدر السابق.
⁵ نفس المصدر السابق.
⁶ نفس المصدر السابق.

¹ الأمم المتحدة، "لماذا النساء مفتاح العمل المناخي"، الأمم المتحدة، 2022. <https://www.un.org/en/climatechange/science/climate-issues/women>
² إليسون، فيفر، "لماذا تشكل النساء غالبية فقراء العالم"، مدونة 23 Shecluded، أغسطس 2023. <https://blog.shecluded.com/why-majority-of-the-worlds-poor-people-are-women>
³ هيئة الأمم المتحدة للمرأة، "التقدم المحرز نحو أهداف التنمية المستدامة: لائحة عامة عن النوع الاجتماعي 2023"، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، سبتمبر 2023. <https://www.unwomen.org>
⁴ نفس المصدر السابق.



معاً، تعمل هذه الفجوات بين الجنسين العميقة الجذور على زيادة ضعف النساء أمام أزمات المناخ، مما يحد من قدرتهن على الصمود والتكيف. يساهم الوصول المحدود إلى التعليم، وملكية الأراضي المحدودة رغم المشاركة الكبيرة في العمل الزراعي، وانعدام الأمن الغذائي، والعنف القائم على النوع الاجتماعي، وعدم المساواة الاقتصادية، في تعريض النساء لمخاطر أكبر وآثار أشد نتيجة تغير المناخ. على سبيل المثال، في ظل الأحداث المناخية المتطرفة، تكون النساء أكثر عرضة لما يلي:

الشكل 1: التأثير غير المتناسب لتغير المناخ على النساء والفتيات



وأولوياتهن ومساهمتهن الفريدة كأسس العمل المناخي الفعّال. كما أكدت جينيفر مورغان مجدداً خلال "حوار الدوحة حول المناخ" على أن مساهمات النساء أساسية في مواجهة تغير المناخ، إذ أن استبعادهن يعني فقدان "الخبرات والقدرات" اللازمة للتعامل بشكل فعّال مع احتياجات نصف السكان وفهمها.¹⁵

التنوع يتمثل الجنسين في قيادة العمل المناخي ليس مجرد قضية مساواة، بل إنه يعزز فعالية الحلول المناخية. يؤدي دمج وجهات نظر النساء في السياسات المناخية إلى استراتيجيات أكثر شمولاً واستدامة، تعكس احتياجات المجتمعات المتنوعة وتلبيها. من خلال تعزيز تمثيل السيدات، تصبح السياسات المناخية أكثر تكاملاً ومرونة، وتعبر عن التجارب الحياتية لجميع الفئات المجتمعية، مما يدفع عجلة التقدم لصالح الجميع.

تؤكد هذه الفجوات كيف أن تغير المناخ يعمل على تعميق أوجه عدم المساواة بين الجنسين، مما يضع أعباء غير متناسبة على النساء ويحد من وصولهن إلى التعليم والاستقلال الاقتصادي وأدوار القيادة. وقد أشارت السفيرة باتريشيا إسبينوزا خلال جلسة "حوار الدوحة حول المناخ" في حوار قطر الوطني لتغيير المناخ إلى أن "تأثيرات تغير المناخ قد فاقمت أوجه عدم المساواة العميقة الجذور التي أصبحت مألوفة وغالباً ما تُعتبر جزءاً طبيعياً من الواقع"¹⁴. يتطلب معالجة هذه التأثيرات غير المتناسبة التصدي للعوائق التي تمنع النساء من الوصول إلى الموارد، وتحقيق الاستقلال الاقتصادي، وتولي أدوار قيادية.

كما يتطلب ذلك تمكين النساء من لعب أدوار فعالة في جهود التكيف مع تغير المناخ، وتعزيز الصمود، والتخفيف من آثاره. وباعتبار النساء يمثلن نصف سكان العالم، فإن أصواتهن ضرورية في القيادة وصنع القرار لضمان أن تُشكّل احتياجاتهن

⁹ لوبي، كارلا باسكو، "النساء أكثر عرضة للوفاة في الكوارث المناخية بمقدار 14 مرة مقارنة بالرجال، هذه مجرد طريقة واحدة يتجلى بها تغير المناخ وفقاً للجنس"، دا كونفرينشن، 30 مايو 2024. <https://www.technoserve.org/blog/5-climate-change-impacts-women>.
¹⁰ نفس المصدر السابق.
¹¹ الأمم المتحدة، "لماذا النساء هن المفتاح للعمل المناخي"، الأمم المتحدة، 2022.
¹² الأمم المتحدة، "لماذا النساء هن المفتاح للعمل المناخي"، الأمم المتحدة، 2022.
¹³ هيئة الأمم المتحدة للمرأة، "مواجهة العنف ضد النساء والفتيات في سياق تغير المناخ"، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2022.
¹⁴ جينيفر مورغان - كلمة خلال جلسة النقاش "حوارات الدوحة للمناخ: قيادة النساء في مواجهة تغير المناخ"، الحوار الوطني القطري حول تغير المناخ، الدوحة، قطر، 1 أكتوبر 2024.
¹⁵ جينيفر مورغان - كلمة خلال جلسة النقاش "حوارات الدوحة للمناخ: قيادة النساء في مواجهة تغير المناخ"، الحوار الوطني القطري حول تغير المناخ، الدوحة، قطر، 1 أكتوبر 2024.

⁹ لوبي، كارلا باسكو، "النساء أكثر عرضة للوفاة في الكوارث المناخية بمقدار 14 مرة مقارنة بالرجال، هذه مجرد طريقة واحدة يتجلى بها تغير المناخ وفقاً للجنس"، دا كونفرينشن، 30 مايو 2024. <https://theconversation.com>.
¹⁰ نفس المصدر السابق.
¹¹ الأمم المتحدة، "لماذا النساء هن المفتاح للعمل المناخي"، الأمم المتحدة، 2022.
¹² الأمم المتحدة، "لماذا النساء هن المفتاح للعمل المناخي"، الأمم المتحدة، 2022.
¹³ هيئة الأمم المتحدة للمرأة، "مواجهة العنف ضد النساء والفتيات في سياق تغير المناخ"، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2022.
¹⁴ جينيفر مورغان - كلمة خلال جلسة النقاش "حوارات الدوحة للمناخ: قيادة النساء في مواجهة تغير المناخ"، الحوار الوطني القطري حول تغير المناخ، الدوحة، قطر، 1 أكتوبر 2024.
¹⁵ جينيفر مورغان - كلمة خلال جلسة النقاش "حوارات الدوحة للمناخ: قيادة النساء في مواجهة تغير المناخ"، الحوار الوطني القطري حول تغير المناخ، الدوحة، قطر، 1 أكتوبر 2024.

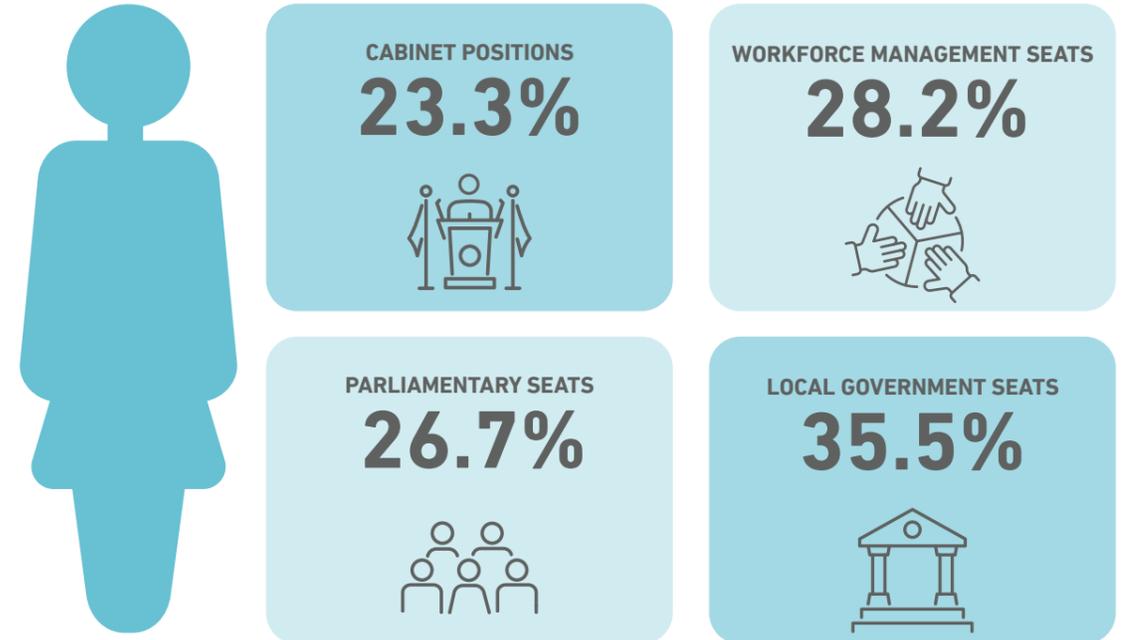


المشهد الحالي: النساء في قيادة العمل المناخي

على الحاجة الملحة لسد هذه الفجوة وأكدت على الدور الأساسي لوجهات نظر النساء في صياغة عمليات اتخاذ القرار المتعلقة بالمناخ بشكل فعال وشامل.⁵⁰ كما وأشارت إلى أنه على الرغم من أن النساء يقدمن رؤى فريدة ضرورية لتعزيز الحلول الشاملة والفعالة، فإن أصواتهن لا تزال تُغفل بشكل كبير في المناقشات الرئيسية المتعلقة بالعمل المناخي.⁵¹

يتسم المشهد الحالي لقيادة النساء في العمل المناخي بتمثيل منخفض بشكل كبير في الأدوار المؤثرة، مما يعكس فجوة نوعية مستمرة في مساحات اتخاذ القرار الحرجة للعمل المناخي. خلال جلسة حوار الدوحة حول المناخ سلطت جينيفر مورغان الضوء على قلة تمثيل النساء في المناقشات المناخية الحاسمة، مشيرة إلى أن 35% فقط من أعضاء وفود الأطراف في مؤتمر الأطراف السابع والعشرين كانوا من النساء.⁴⁹ وفي سياق ذلك، شددت السفيرة باتريشيا إسبينوزا

الشكل 4: التمثيل العالمي للنساء في الأدوار القيادية



على الرغم من ذلك، فإن قيادة النساء في العمل المناخي أصبحت أكثر وضوحًا ضمن المنظمات الشعبية وغير الحكومية، حيث تدافع النساء عن ممارسات مستدامة وعدالة مناخية، وكانت المبادرات التي تقودها النساء على مستوى المجتمعات المحلية حاسمة في دفع التكيف مع المناخ، خاصة في المناطق التي تأثرت بشدة بتغير المناخ، مثل جنوب شرق آسيا وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى. في هذه المناطق، تقود النساء مبادرات مبتكرة تركز على إدارة الموارد، والتكيف الزراعي، وتعزيز القدرة على الصمود أمام الأحوال الجوية المتطرفة. ومع ذلك، فإن نقص الدعم المؤسسي والتمويل للمشاركة المناخية التي تقودها النساء غالبًا ما يحد من تأثيرهن، مما يبرز الحاجة إلى آليات تمويل أكثر إنصافًا وسياسات تمكينية تعزز القيادة النسائية في المبادرات المناخية.

وفقًا لمنظمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، فإن 23.3% فقط من المناصب الوزارية عالميًا، المسؤولة عن قيادة الوزارات وتشكيل السياسات، تشغلها النساء اعتبارًا من يناير 2024.⁵² وعلى الصعيد العالمي، تشغل النساء 26.7% فقط من مقاعد البرلمانات، و35.5% من المناصب في الحكومات المحلية، و28.2% من الأدوار الإدارية في القوى العاملة.⁵³ وأن عددًا أقل من ذلك يشغلن أدوارًا رئيسية مثل وزراء القطاعات البيئية بنسبة لا تتجاوز 15%.⁵⁴ تُبرز هذه البيانات حقيقة أن النساء لا يشغلن عددًا كافيًا من المناصب القيادية التي تمكنهن من التأثير في القرارات الحاسمة المتعلقة بتغير المناخ على المستوى العالمي. تظهر هذه الفجوات بوضوح رغم الأدلة القوية التي تشير إلى أن التنوع بين الجنسين في القيادة يعزز السياسات المناخية الشاملة والفعالة.

⁴⁹ جينيفر مورغان - كلمة خلال جلسة النقاش "حوارات الدوحة للمناخ: قيادة النساء في مواجهة تغير المناخ"، الحوار الوطني القطري حول تغير المناخ، الدوحة، قطر، 1 أكتوبر 2024.
⁵⁰ السفيرة باتريشيا إسبينوزا كاتيليو - كلمة خلال جلسة النقاش "حوارات الدوحة للمناخ: قيادة النساء في مواجهة تغير المناخ"، الحوار الوطني القطري حول تغير المناخ، الدوحة، قطر، 1 أكتوبر 2024.
⁵¹ نفس المصدر السابق.
⁵² <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>
⁵³ <https://www.unwomen.org/2023/09/new-data-reveals-slow-progress-achieving-gender-equality-environmental>
⁵⁴ <https://www.unwomen.org/2023/09/new-data-reveals-slow-progress-achieving-gender-equality-environmental> - 2021. "بيانات جديدة تكشف عن تقدم بطيء في تحقيق المساواة بين الجنسين في صنع القرارات البيئية"، الاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة، مارس 2021.

⁴⁹ جينيفر مورغان - كلمة خلال جلسة النقاش "حوارات الدوحة للمناخ: قيادة النساء في مواجهة تغير المناخ"، الحوار الوطني القطري حول تغير المناخ، الدوحة، قطر، 1 أكتوبر 2024.
⁵⁰ السفيرة باتريشيا إسبينوزا كاتيليو - كلمة خلال جلسة النقاش "حوارات الدوحة للمناخ: قيادة النساء في مواجهة تغير المناخ"، الحوار الوطني القطري حول تغير المناخ، الدوحة، قطر، 1 أكتوبر 2024.
⁵¹ نفس المصدر السابق.
⁵² <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>
⁵³ <https://www.unwomen.org/2023/09/new-data-reveals-slow-progress-achieving-gender-equality-environmental>
⁵⁴ <https://www.unwomen.org/2023/09/new-data-reveals-slow-progress-achieving-gender-equality-environmental> - 2021. "بيانات جديدة تكشف عن تقدم بطيء في تحقيق المساواة بين الجنسين في صنع القرارات البيئية"، الاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة، مارس 2021.



تعزيز ريادة الأعمال والاستدامة

في إطار التزام قطر بالتنمية المستدامة والنمو الشامل، يُعد مركز قطر لحاضنات الأعمال أحد أكبر الحاضنات في الشرق الأوسط، حيث يساهم في تعزيز الابتكار وريادة الأعمال عبر القطاعات، بما في ذلك تلك التي تدفع نحو ممارسات الأعمال المستدامة. تحت قيادة نسائية ملهمة، وسع المركز من تأثيره، وقدم خدمات دعم أساسية لرواد الأعمال مثل التمويل، ومساحات العمل، والإرشاد، والتوجيه. وقد ساعد التوجه الاستراتيجي في حاضنة قطر للأعمال على احتضان أكثر من 123 شركة، مما أسهم في تحقيق تأثير اقتصادي كبير وتعزيز نظام بيئي ريادي متنوع.

تؤكد هذه المراكز والمبادرات التزام قطر بالاستدامة، حيث توفر للنساء المساحات والفرص لتولي أدوار قيادية وتصميم حلول تدعم وترتقي بمكانة النساء الأخريات. ويعكس هذا النهج المتمثل في "من النساء للنساء" قوة الدور الذي تلعبه القيادات في دفع عجلة التغيير المؤثر نحو مستقبل مستدام.

• الدستور القطري: يتضمن حماية ضد التمييز القائم على النوع الاجتماعي، ويضمن حقوقاً متساوية لجميع المواطنين. تدعم هذه الأحكام الدستورية وصول النساء إلى التعليم والرعاية الصحية وفرص العمل، مما يرسخ مبدأ المساواة بين الجنسين عبر القطاعات المختلفة.⁵⁵

• رؤية قطر الوطنية 2030: تؤكد على أن المساواة بين الجنسين عنصر أساسي للتنمية الاجتماعية والاقتصادية، حيث تشجع على التوازن بين الجنسين في المناصب القيادية وتعزز مساهمات النساء في الاستدامة والعمل المناخي.⁵⁶

• استراتيجية التنمية الوطنية الثالثة: تعد جزءاً محورياً لتحقيق رؤية قطر الوطنية 2030. وقد مرت بثلاث مراحل لدفع التنمية الاجتماعية والاقتصادية والبيئية في قطر. في مرحلتها الأخيرة، استراتيجية التنمية الوطنية الثالثة، التي أطلقت في يناير 2024، تركز على النمو المستدام عبر سبع نتائج وطنية استراتيجية: النمو الاقتصادي المستدام، الاستدامة المالية، القوى العاملة المؤهلة للمستقبل، المجتمع المتماسك، جودة الحياة، الاستدامة البيئية، والتميز الحكومي.⁵⁷ تستهدف استراتيجية التنمية الوطنية بناء مجتمع متماسك يمكن للنساء فيه القيادة والمساهمة والازدهار في جميع المجالات.⁵⁸ وتُركز الجهود على الاعتراف بمساهمات النساء ليس فقط في مكان العمل، بل في جميع جوانب المجتمع.

• استثمارات قطر في تعليم النساء: قامت قطر باستثمارات كبيرة في تعليم النساء، خاصة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، مما أدى إلى ارتفاع معدلات الالتحاق بالجامعات بين النساء. واعتباراً من عام 2021، شكّلت النساء 70% من الخريجين في تخصصات مثل نظم المعلومات، والهندسة الحاسوبية، والهندسة العامة، والطب، والصيدلة، والعلوم.⁵⁹ يتماشى هذا التركيز على تعزيز قدرات النساء وتمكينهن مع رؤية قطر الوطنية 2030، التي يعتبر النهوض بمكانة النساء ركيزة أساسية لتحقيق أهداف الدولة، والذي يساهم في تزويد النساء بالمهارات اللازمة للقيادة في قطاعات المناخ والبيئة.⁶⁰

• السياسات العامة للمساواة في الأجر: في القطاع العام، تطبق قطر سياسات للمساواة في الأجر، مما يدعم المساواة الاقتصادية ويشجع النساء على السعي وراء أدوار ذات تأثير كبير، بما في ذلك تلك المتعلقة بالاستدامة وحوكمة البيئة.⁶¹

• زيادة الأعمال النسائية: حوالي 21% من النساء القطريات هن رائدات أعمال، بدعم من سياسات تسهل تسجيل الأعمال التجارية وتشجع ريادة الأعمال النسائية، مما يعزز استقلالهن الاقتصادي وإمكاناتهن القيادية.⁶²

• سياسة عدم التسامح مع العنف القائم على النوع الاجتماعي: تلتزم قطر بسياسة عدم التسامح مطلقاً مع العنف القائم على النوع الاجتماعي، مما يخلق بيئة آمنة تتيح للنساء المشاركة الكاملة في الحياة المهنية والعامة دون خوف من التمييز أو العنف. تعد هذه السياسة أساسية لتمكين النساء من الانخراط في الأدوار القيادية، بما في ذلك تلك المتعلقة بحوكمة المناخ والبيئة.⁶³

فيما يلي بعض قصص النجاح التي تعكس التزام قطر بتمكين النساء القيادات وتعزيز التغيير المستدام والمؤثر في مختلف القطاعات.

المراكز البحثية

استثمرت قطر بشكل كبير في المؤسسات البحثية المكرسة للاستدامة، وأنشأت مراكز رائدة تدفع عجلة الابتكار في مجالات مثل الطاقة النظيفة، وحماية البيئة، وتعزيز القدرة على التكيف مع تغير المناخ. يُعد معهد قطر لبحوث البيئة والطاقة التابع لجامعة حمد بن خليفة، مثالاً بارزاً على هذه الجهود، حيث يقوده فريق من المهندسات والعالمات، ويعمل المعهد على تطوير أبحاث في مجالات الطاقة الشمسية، عزل الكربون، وتحلية المياه. تُعد هذه الجهود أساسية لمواجهة التحديات البيئية الفريدة التي تواجهها قطر، وتلعب دوراً محورياً في تعزيز مكانة الدولة كقائدة إقليمية في الابتكار المستدام.

دراسات حالة: قصص نجاح من قطر وخارجها

المبادرات المناخية بقيادة النساء في قطر: أمثلة على التأثير المحلي والقيادة

من المهم الإقرار بأن تقدم قطر في مجال الاستدامة البيئية لم يحدث بشكل عفوي. فقد عملت الحكومة القطرية على تعزيز هذا النمو من خلال تنفيذ قوانين ولوائح تهدف إلى معالجة عدم المساواة بين الجنسين، مما أتاح مساحات وفرصاً داعمة للنساء لتولي القيادة في مجال التنمية المستدامة. كانت هذه الجهود الحكومية محورية في تمكين النساء من خلال إزالة الحواجز النظامية وإنشاء مراكز ومنصات تمكنهن من الازدهار كقيادات في مجال الاستدامة. تشمل بعض هذه القوانين واللوائح والمبادرات الرئيسية ما يلي:

حققت قطر تقدماً ملحوظاً في مجال الاستدامة البيئية، حيث برزت كدولة رائدة في تعزيز القدرة على التكيف مع المناخ داخل مجلس التعاون الخليجي. شهدت الدولة زيادة في عدد الأفراد، وخاصة النساء، والمنظمات التي تسعى إلى تعزيز الممارسات المستدامة، والبحث المناخي، وحماية البيئة. تشمل هذه المبادرات مشاريع يقودها المجتمع بقيادة شباب مدافعين عن البيئة، وأبحاثاً متقدمة في مؤسّسات رائدة. تعكس قصة قطر نهجاً مبتكراً ومشاركة مجتمعية وصنع سياسات استباقية، حيث يساهم القادة من مختلف الخلفيات في تشكيل مستقبل الدولة البيئي.



70%
GRADUATES

- INFORMATION SYSTEMS
- COMPUTER ENGINEERING
- SCIENCES
- MEDICINE

⁵⁵ جلف تايمز "المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في طب رؤية قطر"، جلف تايمز، 29 مارس 2021. <https://www.gulf-times.com/story/687649/gender-equality-female-empowerment-central-to-qatars-vision>
⁵⁶ نفس المصدر السابق.
⁵⁷ https://ossform.qdb.qa/en/Documents/female_en_report_en.pdf
⁵⁸ جلف تايمز "المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة محور رؤية قطر"، جلف تايمز، 29 مارس 2021. <https://www.gulf-times.com/story/687649/gender-equality-female-empowerment-central-to-qatars-vision>

⁵⁹ الموسوعة القانونية القطرية - الميزان، "الدستور الدائم لدولة قطر"، الميزان، <https://www.almeezan.qa/LawArticles.aspx?LawTreeSectionID=6677&lawid=2284&language=en>
⁶⁰ دولة العمرة لأهداف التنمية المستدامة، "المرجحة الوطنية النظمية لدولة قطر 2021"، منعة الموحدة لأهداف التنمية المستدامة 2018، <https://sustainabledevelopment.un.org/memberstates/qatar>
⁶¹ الاستراتيجية الوطنية الثالثة للتنمية لدولة قطر 2030-2024، هيئة التخطيط والإحصاء، https://www.psa.gov.qa/en/nds1/nds3/Documents/QND53_EN.pdf
⁶² نفس المصدر السابق.
⁶³ مرجحاً "النساء القطريات يشكلن 70% من خريجي مدارس STEM"، مرجحاً 30 أبريل 2024. <https://marhaba.qa/qatari-women-are-70-of-stem-school-graduates>

النساء في القيادة التنفيذية للمناخ

النساء القطريات أيضًا في طليعة القيادة المناخية في المناصب العليا، حيث يشغلن أدوارًا تؤثر في تشكيل الاستراتيجيات البيئية على المستويين الإقليمي والعالمي. على سبيل المثال، لعبت المهندسة بدور المير، المدير التنفيذي للاستدامة في البيئي للجنة العليا للمشاريع والإرث، دورًا محوريًا في وضع وتنفيذ معايير الاستدامة لكأس العالم لعام 2022 في قطر، الذي أصبح أول بطولة كأس عالم خالية من الكربون في التاريخ. ركزت قيادتها على إنشاء بنية تحتية مستدامة، بدءًا من تصميم الملاعب الصديقة للبيئة وصولًا إلى مشاريع إعادة التشجير والطاقة المتجددة لتعويض انبعاثات الكربون.

خلال مشاركتها في حوار قطر الوطني حول تغيير المناخ، وفي جلسة نقاش حول النجاحات القطرية والألمانية في الاستدامة البيئية، سلطت المهندسة بدور الضوء على التزام قطر بإدماج "الاستدامة والإرث في كل خطوة من خطوات استضافة البطولة".⁶⁴ وأشارت إلى إنجازات استراتيجية الاستدامة القطرية القوية، والتي شملت تقليل استهلاك الطاقة في الملاعب بنسبة 30%، واستخدام مياه أقل بنسبة 40%، وإعادة تدوير 80% من نفايات البناء.

كما نفذت قطر أفضل الممارسات في التحكم في الغبار بمواقع البناء، وأنشأت أكثر من 850,000 متر مربع من المساحات الخضراء حول الملاعب، واستثمرت في تقنية التبريد المتطورة لاستخدام الملاعب على مدار العام، بالإضافة إلى ذلك، تم إعادة تدوير 80% من مياه الصرف الصحي المستخدمة خلال البطولة.⁶⁵ وتحويل الـ 20% المتبقية إلى طاقة خضراء⁶⁶، وزراعة أكثر من 16,000 شجرة.⁶⁷ تُظهر مبادرات المهندسة بدور في كفاءة استخدام الموارد، وتقليل النفايات، والمشاريع طويلة الأمد، المساهمات الحيوية للنساء القطريات في القيادة التنفيذية للمناخ، وتعزز التنمية المستدامة التي تتجاوز الحدث الرياضي نفسه.

النشطاء الشباب

مبادرة "مستقبل أكثر خضرة"، التي أسستها وتقودها شابات، تعد مثالًا حيًا على قوة العمل البيئي الشعبي في قطر. تركز هذه المنظمة على تعزيز الممارسات المستدامة، وتعمل على إشراك المجتمعات المحلية من خلال أنشطة مثل تنظيف الشواطئ، وزراعة الأشجار، وورش العمل لإعادة التدوير. تسهم هذه الجهود في الحفاظ على المناظر الطبيعية القطرية الطبيعية، مع تمكين المواطنين، وخصوصًا الشابات، لتحمل مسؤولية حماية البيئة. أصبحت "مستقبل أكثر خضرة" لاعبًا رئيسيًا في مجال التعليم البيئي، حيث تنشر الوعي المناخي في المدارس وتلهم الجيل القادم لجعل الاستدامة أولوية في حياتهم ومساراتهم المهنية. تسلط هذه الحركة الضوء على التأثير المتزايد للعمل المناخي الذي يقوده الشباب في قطر، مما يظهر كيف يمكن للدعوة الشعبية أن تسهم في تحقيق أهداف الاستدامة الوطنية وتعزز مستقبلًا مستدامًا وواعيًا بيئيًا.

المبادرات والفعاليات التي تدعم العمل الجماعي

في ضوء الطبيعة العالمية لأزمة المناخ، تشارك قطر بنشاط في تنظيم الفعاليات التي تجمع القادة معًا للتعاون في إيجاد حلول مستدامة. على سبيل المثال، استضافت الدوحة فعالية النساء والمناخ في 30 أيار 2024 بالتعاون مع منظمة نساء ومناخ غير الربحية، التي تتخذ من نيويورك مقرًا لها، وبدعم من السفارة الأمريكية في قطر وشركة بيربا العمانية، التي تركز على تعزيز الابتكار لاقتصادات مستدامة. حيث جمعت هذه الفعالية الرائدة—وهي الأولى من نوعها في الخليج—نساء من قطاعات متنوعة تشمل التكنولوجيا، والسياسات، والمهندسة، والعلوم، وريادة الأعمال، لتبادل الرؤى والاستراتيجيات لبناء مستقبل مستدام⁶⁸. ساهم الدعم المؤسسي في قطر في خلق مساحات وفرص تمكن النساء من تولي أدوار قيادية. هذه الأمثلة ليست سوى جزء من العديد من قصص النجاح الملهمة التي تحكس التزام قطر بتعزيز القيادة النسائية والعمل الجماعي نحو حلول مستدامة.



في عام 2019، حصلت الجمعية على اعتماد رسمي من المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة كمنظمة غير حكومية تتمتع بوضع استشاري، مما عزز دورها في الجهود العالمية لمعالجة الفجوات بين الجنسين.⁷⁰ تركز برامج الجمعية على التثقيف المالي، والتدريب المهني، وبناء القدرات، حيث تزود النساء بالأدوات اللازمة لتحقيق تأثير ملموس في المجتمعات والصناعات المختلفة.⁷¹

لا تُعد النهضة مجرد منظمة داعمة، بل هي منصة تحويلية تعزز تقدم النساء وتمكنهن من شق طريقهن نحو المناصب القيادية. مما يرسخ أنفسهن كعوامل تغيير في المجتمع السعودي. ومن خلال عملها، تساهم مؤسسة النهضة في بناء إرث دائم للمساواة بين الجنسين والقيادة، مما يمهّد الطريق للنساء لتولي أدوار محورية، بما في ذلك مجالات مثل الاستدامة البيئية.

أمثلة عالمية على قيادة النساء في العمل المناخي

علوة على ذلك، تقود النساء حول العالم حلولًا مبتكرة لمواجهة تغير المناخ، مما يُظهر أن القيادة الشاملة ضرورية لتحقيق عمل بيئي فعّال. من الحركات الشعبية إلى صنع السياسات على المستوى العالي، تقود النساء مبادرات تدفع

القيادات النسائية في العمل المناخي العالمي

تُعد السفيرة باتريشيا إسبينوزا، الأمين التنفيذي السابق لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، شخصية بارزة في الجهود العالمية لمكافحة تغير المناخ.⁷⁵ خلال فترة عملها في، لعبت دورًا محوريًا في إتمام دليل قواعد اتفاقية باريس في الأطراف السادس والعشرين، مما وضع إرشادات للمساءلة والشفافية في التزامات الدول المتعلقة بتغير المناخ بموجب مساهماتها المحددة وطنيًا⁷⁶. قبل عملها، شغلت إسبينوزا منصب وزيرة الخارجية في المكسيك، حيث قادت مبادرات مناخية حاسمة، بما في ذلك دور المكسيك الرائد في دبلوماسية المناخ خلال مؤتمر الأطراف السادس عشر في كانون عام 2010.⁷⁷ تحت قيادتها، حقق مؤتمر الأطراف السادس عشر تقدمًا كبيرًا في تعزيز صندوق المناخ الأخضر ووضع الأسس لآليات تمويل مناخية قوية تهدف إلى دعم جهود التكيف مع المناخ والتخفيف من آثاره في البلدان النامية.⁷⁸

علوة على ذلك، كانت إسبينوزا مدافعة قوية عن النساء في العمل المناخي والقيادة، حيث دعمت سياسات شاملة ذات تأثير دائم، كما ولعبت دورًا أساسيًا في دعم خطة العمل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، التي تدمج وجهات نظر النوع الاجتماعي في السياسات المناخية وتمكّن النساء من القيادة على جميع مستويات صنع القرار المناخي.⁷⁹ في مقابلتها، أكدت بشكل قاطع أن "العمل

النساء العُمانيات في حماية البيئة

تقود النساء العُمانيات جهودًا بارزة في حماية البيئة، حيث يشكلن مبادرات مؤثرة للحفاظ على التراث الطبيعي للبلاد. تُعد جمعية البيئة العُمانية، وهي المنظمة غير الحكومية الرائدة في عُمان والمكرسة لحماية البيئة، من أبرز الأمثلة على ذلك، حيث شاركت في تأسيسها قائدة نسائية.⁷² قادت الجمعية جهودًا رائدة في مجال الحفاظ على البيئة، من حماية السلاحف البحرية المهددة بالانقراض على طول السواحل العُمانية إلى الحد من النفايات البلاستيكية من خلال برامج مجتمعية.⁷³ كما تلعب الجمعية دورًا حاسمًا في التثقيف البيئي، حيث تُشرك المدارس والمجتمعات المحلية لتعزيز الممارسات المستدامة وزيادة الوعي البيئي.⁷⁴ من خلال هذه المبادرات، تُبرز النساء في عُمان المساهمات الحيوية للمرأة العُمانية في العمل المناخي، مما يضمن مستقبلًا مرتبًا ومستدامًا للنظم البيئية الفريدة في البلاد.

نحو الاستدامة، وتعزز صمود المجتمعات، وتُحدث تأثيرًا بيئيًا مستدامًا. توفر هذه الأمثلة الدولية رؤى قيّمة ونماذج للممارسات المثلى في حوكمة المناخ.

المناخي الفعال يتطلب إشراك 100% من السكان"⁸⁰، مشددة على أن مشاركة النساء ليست اختيارية، بل أساسية للحد من تغير المناخ. حيث يعكس ذلك قدرتها على جمع أطراف متنوعة على طاولة المفاوضات مهاراتها الدبلوماسية الاستثنائية والتزامها بحلول مناخية عادلة.

القيادات النسائية في العمل المناخي الشعبي

على المستوى الشعبي، تقود النساء العمل المناخي في مجتمعاتهن، لا سيما في المناطق الريفية، من خلال إطلاق مبادرات محلية لمواجهة تغير المناخ. قصة نجاح قوية تأتي من كينيا، حيث أحدثت حركة الحزام الأخضر ثورة في العمل المناخي بدمج الحفاظ على البيئة مع تمكين المرأة. ركزت المبادرة على زراعة الأشجار لمكافحة إزالة الغابات وتآكل التربة، مع توفير فرص عمل وتعليم للنساء.⁸¹ منذ إنشائها، قامت حركة الحزام الأخضر بزراعة أكثر من 51 مليون شجرة في جميع أنحاء كينيا وألهمت مشاريع مماثلة في جميع أنحاء العالم.⁸² يُظهر إرث هذه الحركة كيف يمكن للعمل البيئي أن يعزز المجتمعات المهمشة، ويحسن التنوع البيولوجي، ويعزز قدرة القواعد الشعبية على الصمود، مما يوفر نموذجًا يربط العمل المناخي بالتنمية الاجتماعية



الإطارية بشأن تغير المناخ. 13 نوفمبر 2021. <https://unfccc.int/news/cop26-reaches-consensus-on-key-actions-to-address-climate-change>

⁷⁷ معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (UNITAR). "دبلوماسية تغير المناخ: من كاتكون إلى حيران، حوار مفتوح مع رئيس مؤتمر الأطراف 16". معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، 28 فبراير 2011. <https://unitar.org/about/news-stories/news/climate-change-diplomacy-cancun-durban-open-dialogue-president-cop-16>

⁷⁸ اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. "صندوق المناخ الأخضر". اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. <https://unfccc.int/process/bodies/funds-and-financial-entities/green-climate-fund>

⁷⁹ اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. "الوع الاجتماعي وغير المناخ - الحدث العالمي لإطلاق خطة العمل بشأن النوع الاجتماعي الخطة أ والخطة 26". اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، 8 يونيو 2020. <https://unfccc.int/event/gender-and-climate-change-global-launch-event-2020>

gender-action-plan-a-gender-action-plan-d-0

⁸⁰ الشراكة العالمية للأمن ضد المخاطر "مقابلة مع باتريشيا إسبينوزا، الأمين التنفيذي لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (UNFCCC)". الشراكة العالمية للأمن ضد المخاطر، 20 مارس 2020. <https://www.insurancealliance.org/news/interview-with-patricia-espinosa-executive-secretary-2020>

⁸¹ حركة الحزام الأخضر "United Nations Framework Convention on Climate Change - UNFCCC". <https://www.greenbeltmovement.org/>

⁸² نفس المصدر السابق.

⁶⁴ المهندسة بدور المير - كلمة خلال جلسة النقاش "النجاحات القطرية والألمانية في الاستدامة البيئية". الحوار الوطني القطري حول تغير المناخ، الدوحة، قطر، 1 أكتوبر 2024.

⁶⁵ نفس المصدر السابق.

⁶⁶ نفس المصدر السابق.

⁶⁷ نفس المصدر السابق.

⁶⁸ رؤية "النساء والمناخ: اتخاذ إجراءات جريئة من أجل مستقبل مستدام". رؤية 3 يونيو 2023. <https://www.zawya.com/en/press-release/events-and-conferences/women-and-climate-taking-bold-action-for-a-sustainable-future-by-ecv44>

⁶⁹ النهضة، "من نحن". النهضة. <https://www.alnahda.org/about/?lang=en>

⁷⁰ نفس المصدر السابق.

⁷¹ نفس المصدر السابق.

⁷² جمعية البيئة العمانية. <https://eso.org.om/>

⁷³ نفس المصدر السابق.

⁷⁴ نفس المصدر السابق.

⁷⁵ اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. "صالت الأمين التنفيذي: الأمين التنفيذيون السابقون". اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. <https://unfccc.int/about/us/executive-secretary-communications/former-executive-secretary>

⁷⁶ اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. "مؤتمر الأطراف 26 يتوصل إلى توافق حول إرثات رئيسية لمواجهة تغير المناخ". اتفاقية الأمم المتحدة

التحديات التي تواجه قيادة النساء في العمل المناخي

فرص تعزيز دور المرأة

عدم المساواة بين الجنسين القائمة مسبقًا: تأثير تغير المناخ يعمق الفجوات الهيكلية

تؤدي التأثيرات الواسعة لتغير المناخ إلى تفاقم عدم المساواة القائمة بين الجنسين، حيث تُهمش النساء في العديد من المجتمعات حول العالم، وبالرغم من دورهن المحوري في دعم الأسر والمجتمعات، إلا أنهن يتعرضن لقيود قائمة على النوع الاجتماعي تختلف باختلاف السياقات الثقافية والاقتصادية والاجتماعية. تشكل هذه القيود تحديات كبيرة أمام النساء لتولي أدوار قيادية في العمل المناخي للأسباب التالية:

في حين أن التغير المناخي يُبرز عدم المساواة بين النساء والرجال ويفاقمها، إلا أنه يوفر أيضًا فرصة محورية لإعادة تصور الأدوار وتعزيز مساهمة المرأة في قيادة العمل المناخي. يساهم انخراط النساء في العمل المناخي في تقديم حلول أكثر شمولية، قائمة على المجتمعات المحلية، وقادرة على الصمود، مما يعزز فعالية استراتيجيات المناخ بشكل عام. في جميع أنحاء العالم، تكسر النساء القائدات في مجال التغير المناخي والاستدامة الحواجز، ويقدمن أمثلة ملهمة لما يمكن تحقيقه عند توسيع نطاق مشاركة المرأة.

أ	ب	ج	د
<p>القوالب النمطية المبنية على النوع الاجتماعي</p> <p>تستمر القوالب النمطية التي تفترض أن النساء "عاطفيات للغاية" أو "غير مناسبات" للأدوار التقنية والقيادية، لا سيما في مجالات مثل السياسات البيئية، والتمويل، والعلوم.⁸³ تحد هذه التحيزات من فرص النساء ليتم اعتبارهن جادات أو مؤهلات للوصول إلى مناصب قيادية يمكنهن من خلالها التأثير على القرارات المتعلقة بالمناخ. عندما تسند صفات القيادة إلى أسس مبنية على النوع الاجتماعي، يتم التقليل من قيمة مساهمات النساء، مما يقلل من تأثيرهن المحتمل في العمل المناخي.</p>	<p>تقييد الوصول إلى الموارد</p> <p>توسيع وصول النساء إلى التعليم، والموارد المالية، والمهارات التقنية يُحدث تأثيرًا مزدوجًا قويًا: فهو يعالج عدم المساواة بين الجنسين ويعزز القدرة على التكيف مع المناخ. عندما يتم تزويد النساء بالموارد والتدريب المناسبين، يمكنهن أن يصبحن قادة محوريين في العمل المناخي، مما يدفع النمو الاقتصادي، والاستدامة، وصدوم المجتمعات. ويساهم هذا التأثير المزدوج في ظهور موجة جديدة من القادة الذين تقدم حلولهم المبتكرة دعمًا للأهداف البيئية والاقتصادية معًا، مما يكسر دوائر الفرض المحدودة التي أعاقت تاريخيًا مشاركة النساء. وأكدت الدكتوراة فاطمة السويدي خلال جلسة حوار الدوحة حول المناخ ضمن حوار قطر الوطني حول تغيير المناخ على أن توجيه التدفقات المالية نحو مشاريع الطاقة الخضراء أمر أساسي لتوسيع الوصول إلى الموارد وتحقيق تأثير مناخي ملموس.⁸⁴ تبرز هذه الرؤية أن تمكين النساء بالمهارات والفرص يجب أن يترافق مع دعم نشط من المؤسسات المالية، مما يعزز القدرة على التكيف ويوسع نطاق القيادة في قطاع المناخ.</p>	<p>صنع القرار التمثيل المحدود في</p> <p>على الصعيد العالمي، لا تزال النساء ممثلات تمثيلاً ناقصًا في المستويات العليا من حوكمة المناخ، بدءًا من المجالس المحلية وحتى المنتديات الدولية للمناخ. هذا التمثيل المحدود يعني أن السياسات والبرامج غالبًا ما تُصاغ دون رؤى النساء، خصوصًا فيما يتعلق بصدوم المجتمعات، والاستخدام المستدام للموارد، والتماسك الاجتماعي. يؤدي استبعاد النساء من صنع القرار إلى دورة من السياسات التي تفشل في معالجة أو إعطاء الأولوية للاحتياجات والضعف الخاص بالنساء، مما يعزز الحواجز أمام القيادة.</p>	<p>نقص الدعم المؤسسي</p> <p>إنشاء سياسات تساعد النساء على تحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات الشخصية والمسرورة للقيادة من خلال تحدي الصور النمطية القديمة التي تصورهن على أنهن "عاطفيات" أو غير مؤهلات للمجالات التقنية. تكشف الدراسات أن المؤسسات التي تدم قيادات نسائية تحقق أداء أفضل من نظيراتها، مما يثبت أن القيادة المتنوعة تعزز النجاح. من خلال تقديم رؤى جديدة، تكسر النساء الحواجز التقليدية وتوسع تأثير القيادة، سواء في مجالس الإدارة أو الجهود المجتمعية المحلية. تظهر قصص النجاح عالميًا أن تمكين المرأة في القيادة يعزز حوكمة المناخ ويحفز جيلًا من القادة القادرين على بناء مستقبل أكثر مرونة وتكيفًا وشمولية.</p>
<p>د</p> <p>تعزيز الدعم المؤسسي</p> <p>يُعد تطوير سياسات مؤسسية تدعم المرأة في تحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات الشخصية ضروريًا لتعزيز إمكانياتها في قيادة العمل المناخي. تعمل منظمات مثل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تعزيز المساواة بين النساء والرجال عبر أهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك العمل المناخي، من خلال تشجيع السياسات التي تدعم النساء في سوق العمل وتعزز مشاركتهن في عمليات صنع القرار.</p> <p>كما تؤكد مبادرات مثل "هي تغير المناخ"⁸⁵ على أهمية التوازن في تمثيل النساء والرجال في مفاوضات المناخ، حيث تطالب بتمثيل متساو للنساء في المؤتمرات المناخية الكبرى. وتدعو هذه المبادرات إلى سياسات تعزز الشمولية في بيئات العمل، مثل إجازة الوالدية، والتدريب المتعلق بالتنوع، والمرونة في جداول العمل.</p>	<p>هـ</p> <p>الاستفادة من خبرات النساء لتعزيز صمود المجتمعات</p> <p>تعكس التجارب الفريدة والأدوار التي تلعبها النساء في المجتمعات المحلية أهمية النساء كمواهب لا تقدر بثمن للتكيف مع تغير المناخ. على سبيل المثال، في المناطق الريفية من السنغال، تعمل النساء اللواتي تم تدريبهن على ممارسات الزراعة المستدامة على تنفيذ تقنيات الحفاظ على المياه التي تحافظ على الموارد وتحسن إنتاجية المحاصيل.⁸⁶ غالبًا ما يؤدي النهج المجتمعي الذي تتبناه النساء في التكيف إلى حلول أكثر استدامة وعملية. تمكين النساء من قيادة هذه الجهود يعزز صمود المجتمعات ويوفر نماذج يمكن تطبيقها في مجتمعات أخرى تواجه تحديات مماثلة.⁸⁷</p>		

⁸³ كاري، ليندا، ليلى علاوة، يون آي، بي، واين، جويل، كيم. "القوالب النمطية حول النوع الاجتماعي والعلوم: النساء # العلماء". مجلة ساغ، 6 يناير 2016. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0361684315622645>

⁸⁴ الدكتوراة فاطمة السويدي. كلمة خلال جلسة النقاش "دوائر الدوحة للمناخ: قيادة النساء في مواجهة تغير المناخ". الحوار الوطني القطري حول تغير المناخ، الدوحة، قطر، 1 أكتوبر 2024.

⁸⁵ "هي تغير المناخ". <https://www.shechangesclimate.org>

⁸⁶ جينيزر، جانيس، ر. ك. سامانتا، وجانيس إي أولووي. "الفصل 9 - تحسين وصول المزارعات إلى خدمات الإرشاد الزراعي". منظمة الأغذية والزراعة (الفاو). <https://www.fao.org/4/w5830e/w5830e0b.htm>

⁸⁷ تمكين النساء من أجل التكيف: الفعّال مع تغير المناخ. دور القطاع الخاص. مجتمع التكيف. <https://www.adaptationcommunity.net>

إشادة

تود وزارة البيئة والتغير المناخي و"إرثنا" أن تشكر السفارة الألمانية في الدوحة، ومكتب الصناعة والتجارة الألماني في الدوحة، والسفارة الألمانية على شراكتهم في المساعدة على تحقيق حوار قطر الوطني حول تغيير المناخ لعام 2024 بنجاح.

شكر خاص لبنك قطر الوطني على شراكتهم الاستراتيجية الممتازة، وشركة "دي اتش إل" على شراكتهم اللوجستية، ومؤسسة العطية لدورها كشريك معرفي. وأخيراً، تود "إرثنا" أن تشكر منظمي الحدث، والمتطوعين، والمتدربين، والمشرفين الذين ساهموا في نجاح هذا العام.

أخيراً، نشكر فريق استراتيجي هب على مساهماتهم الكبيرة في تطوير هذا التقرير، كما نشكر إرثنا وقيادتها على دعمهم.

الخاتمة

تُبرز هذه الورقة البيضاء الدور الذي لا يمكن إنكاره للنساء في دفع العمل المناخي المؤثر، مع الدعوة إلى إزالة الحواجز النظامية التي تستمر في تقييد إمكاناتهن. وكما أظهرت الأبحاث والنقاشات—وخاصة تلك التي برزت في حوار الدوحة حول المناخ ضمن حوار قطر الوطني حول تغيير المناخ—فإن تمكين النساء في القيادة المناخية ليس مجرد قضية عدالة، بل هو محفز قوي للنمو المستدام والشامل. إن مناقشة هذه المواضيع في فعاليات مثل حوار قطر الوطني حول تغيير المناخ، التي تُعد منصة لصياغة السياسات المناخية الوطنية والدولية، أمر بالغ الأهمية لأنه يُعزز أصوات النساء ويؤكد على دورهن الحاسم في بناء مجتمعات قادرة على الصمود ودفع الحلول المبتكرة. إن معالجة الحواجز التي تواجههن—سواء كان ذلك في الوصول إلى الموارد، أو التمثيل في صنع القرار، أو فرص بناء المهارات التقنية—يظل أمراً أساسياً لتعظيم تأثيرهن في العمل المناخي.

لتحقيق قدرة حقيقية على التكيف مع المناخ، فإن المشاركة الكاملة للنساء على جميع مستويات حوكمة المناخ أمر حتمي. يتطلب ذلك جهوداً تعاونية بين الحكومات والمؤسسات والمجتمعات للاستثمار في أطر عمل شاملة للنوع الاجتماعي توفر للنساء الأدوات والدعم اللازمين للقيادة بفعالية.

يعتمد مستقبل العمل المناخي على تسخير قوة الأصوات ووجهات النظر المتنوعة. بتمكين النساء، نحن نمكّن المجتمعات ونُرسخ أساساً لعالم مستدام يمكنه الصمود بشكل أفضل أمام تحديات البيئة المتغيرة.



مراجع

سعادة الدكتورة هند المفتاح - كلمة خلال جلسة النقاش "حوارات الدوحة للمناخ: قيادة النساء في مواجهة تغير المناخ". الحوار الوطني القطري حول تغير المناخ، الدوحة، قطر، 1 أكتوبر 2024.

البنك الدولي، "تحقيق المساواة: تحسين الفرص للمزارعات في إفريقيا". مجموعة البنك الدولي، 2014. <https://documents1.worldbank.org>

إلياس، مارلين، ومورغان، ميراندا. "النساء هن الحارسات الأساسيات للتنوع البيولوجي، ومؤتمر الأطراف 16 يمكن أن يعزز جهودهن في الحفاظ عليه." تحالف التنوع البيولوجي الدولي ومعهد CIAT، 2 أكتوبر 2024. <https://alliancebioiversityciat.org>

برنامج الأمم المتحدة للبيئة، "الاستفادة من المعرفة الأصلية لحماية الطبيعة." برنامج الأمم المتحدة للبيئة، 8 أغسطس 2022. <https://www.unep.org/news-and-stories>

الاتحاد الدولي لحماية الطبيعة (IUCN). "المساواة بين الجنسين من أجل مستقبل أكثر خضرة وزرقة." الاتحاد الدولي لحماية الطبيعة، مارس 2024. <https://iucn.org/sites/default/files/2024-03/2024-gender-equality-for-greener-and-bluer-futures.pdf>

أدلام، هنري. "دعم التعاونيات الزراعية النسائية: خيار ذكي للبنك الإفريقي للتنمية." مجلة برينستون للشؤون العامة، 26 مايو 2023. <https://jpia.princeton.edu/news/supporting-female-farming-cooperatives-smart-choice-african-development-bank>

**برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. "نهوض النساء الريفيات: كيف تعزز الزراعة الذكية مناخياً تمكين المزارعات وتسد الفجوات بين الجنسين في جنوب زيمبابوي." برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 29 فبراير 2024. <https://www.adaptation-undp.org/rural-women-rising-how-climate-smart-agriculture-em-powering-women-farmers-and-bridging-gender>

هابتيزيون، سيناى. "المساواة بين الجنسين، التكيف، وسياسات الحد من مخاطر الكوارث: موجز سياساتي." برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2016.

أوكاي، أساكو. "النساء هن الأكثر تضرراً في الكوارث، فلماذا تكون الاستجابات غالباً غير واعية للجنس؟" برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 24 مارس 2022. <https://www.undp.org/blog/women-are-hit-hardest-disasters-so-why-are-responses-too-often-gender-blind>

سعادة الدكتورة هند المفتاح - كلمة خلال جلسة النقاش "حوارات الدوحة للمناخ: قيادة النساء في مواجهة تغير المناخ". الحوار الوطني القطري حول تغير المناخ، الدوحة، قطر، 1 أكتوبر 2024.

MRFCJ. "مشاركة النساء: عامل ممكن لتحقيق العدالة المناخية." MRFCJ، نوفمبر 2015. https://www.mrfcj.org/wp-content/uploads/2015/11/MRFCJ-Womens-Participation-An-Enabler-of-Climate-Justice_2015.pdf

أغاروال، بينا. "النوع الاجتماعي وحفظ الغابات: تأثير مشاركة النساء في إدارة الغابات المجتمعية." الاقتصاد البيئي، المجلد 68، 15 سبتمبر 2009. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0921800909001852?via%3Dihub>

ليزي، سيلفيا. "لمكافحة تغير المناخ، وجود المزيد من القيادات النسائية أمر أساسي." البنك الأوروبي للاستثمار، 28 يوليو 2023. <https://www.eib.org/en/stories/female-leaders-climate>

جينيفر مورغان - كلمة خلال جلسة النقاش "حوارات الدوحة للمناخ: قيادة النساء في مواجهة تغير المناخ". الحوار الوطني القطري حول تغير المناخ، الدوحة، قطر، 1 أكتوبر 2024.

البنك الدولي. "استراتيجية مجموعة البنك الدولي للنوع الاجتماعي 2024-2030: تسريع تحقيق المساواة بين الجنسين للقضاء على الفقر على كوكب قابل للعيش." البنك الدولي، 10 أكتوبر 2024. <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/brief/gender-strategy-update-2024-30-accelerating-equality-and-empowerment-for-all>

الدكتورة سابرينا شولتز - كلمة خلال جلسة النقاش "حوارات الدوحة للمناخ: قيادة النساء في مواجهة تغير المناخ". الحوار الوطني القطري حول تغير المناخ، الدوحة، قطر، 1 أكتوبر 2024.

الأمم المتحدة. "لماذا النساء مفتاح العمل المناخي." الأمم المتحدة، 2022. <https://www.un.org/en/climatechange/science/climate-issues/women>

نيلسون، فيفر. "لماذا تُشكّل النساء غالبية فقراء العالم." مدونة 23 أغسطس 2023. <https://blog.shecluded.com/why-majority-of-the-worlds-poor-people-are-women>

هيئة الأمم المتحدة للمرأة. "التقدم المحرز نحو أهداف التنمية المستدامة: لمحة عامة عن النوع الاجتماعي 2023." هيئة الأمم المتحدة للمرأة، سبتمبر 2023. <https://www.unwomen.org/>

ريليف ويب. "الجوع له وجه أنثوي." ريليف ويب، 8 مارس 2024. <https://reliefweb.int/report/world/hunger-has-female-face>

ليهى، كارلا باسكو. "النساء أكثر عرضة للوفاة في الكوارث المناخية بمقدار 14 مرة مقارنة بالرجال. هذه مجرد طريقة واحدة يتجلى بها تغير المناخ وفقاً للجنس." ذا كونفرزيشن، 30 مايو 2024. <https://theconversation.com/>

نفس المصدر السابق.

الأمم المتحدة. "لماذا النساء هن المفتاح للعمل المناخي." الأمم المتحدة، 2022. <https://www.un.org/en/climatechange/science/climate-issues/women>

هيئة الأمم المتحدة للمرأة. "مواجهة العنف ضد النساء والفتيات في سياق تغير المناخ." هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2022. <https://www.unwomen.org/>

طومسون، آشلي. "5 طرق يؤثر بها تغير المناخ بشكل غير متناسب على النساء | تحليل خبير." تيكنو سيرف، 16 مايو 2023. <https://www.technoserve.org/blog/5-climate-change-impacts-women>

السفيرة باتريشيا إسبينوزا كاتيلانو - كلمة خلال جلسة النقاش "حوارات الدوحة للمناخ: قيادة النساء في مواجهة تغير المناخ". الحوار الوطني القطري حول تغير المناخ، الدوحة، قطر، 1 أكتوبر 2024.

جينيفر مورغان - كلمة خلال جلسة النقاش "حوارات الدوحة للمناخ: قيادة النساء في مواجهة تغير المناخ". الحوار الوطني القطري حول تغير المناخ، الدوحة، قطر، 1 أكتوبر 2024.

الدكتورة سابرينا شولتز - كلمة خلال جلسة النقاش "حوارات الدوحة للمناخ: قيادة النساء في مواجهة تغير المناخ". الحوار الوطني القطري حول تغير المناخ، الدوحة، قطر، 1 أكتوبر 2024.

منظمة الأغذية والزراعة (الفاو). "النساء ينتجن ما يصل إلى 80% من الغذاء في البلدان النامية." منظمة الأغذية والزراعة (الفاو). <https://www.fao.org/fami-ly-farming/detail/en/c/1634537>

"جمعية البيئة العمانية" <https://eso.org.om/>

اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. "اتصالات الأمين التنفيذي: الأمناء التنفيذيون السابقون." اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. <https://unfccc.int/about-us/executive-secretary-communications/former-executive-secretary>

اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. "مؤتمر الأطراف 26 يتوصل إلى توافق حول إجراءات رئيسية لمواجهة تغير المناخ." اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، 13 نوفمبر 2021. <https://unfccc.int/news/cop26-reaches-consensus-on-key-actions-to-address-climate-change>

معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (UNITAR). "دبلوماسية تغير المناخ، من كانكون إلى ديربان: حوار مفتوح مع رئيس مؤتمر الأطراف 16." معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، 28 فبراير 2011. <https://unitar.org/about/news-stories/news/climate-change-diplomacy-can-cun-durban-open-dialogue-president-cop-16>

اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. "صندوق المناخ الأخضر." اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. <https://unfccc.int/process/bodies/funds-and-financial-entities/green-climate-fund>

اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. "النوع الاجتماعي وتغير المناخ - الحدث العالمي لإطلاق خطة العمل بشأن النوع الاجتماعي (الخطة أ والخطة د)." اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، 8 يونيو 2020. <https://unfccc.int/event/gender-and-climate-change-global-launch-event-gender-action-plan-a-gender-action-plan-d>

الشراكة العالمية للتأمين ضد المخاطر. "مقابلة مع باتريشيا إسبينوزا، الأمين التنفيذي لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (UNFCCC)." الشراكة العالمية للتأمين ضد المخاطر، 20 مارس 2020. <https://www.insuresilience.org/news/interview-with-patricia-espinosa-executive-secretary-united-nations-framework-convention-on-climate-change-unfccc>

"حركة الحزام الأخضر." <http://www.greenbeltmovement.org/>

كارلي، ليندا، ليلي علاوة، يون آه لي، بي جاو، وإلين كيم. "القوالب النمطية حول النوع الاجتماعي والعلوم: النساء ≠ العلماء." مجلة ساغ، 6 يناير 2016. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0361684315622645>

ملاحظات الدكتورة فاطمة السويدي في جلسة النقاش "حوار الدوحة للمناخ: قيادة المرأة في مواجهة التغير المناخي".

الحوار الوطني القطري بشأن تغير المناخ، الدوحة، قطر، 1 أكتوبر 2024.

<https://www.shechangesclimate.org/> "هي تغيّر المناخ"

أغوستينا، راهايو، وباركاه، زوني. "النساء في مجالس الإدارة وأداء الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات: دليل تجريبي قبل وأثناء جائزة كوفيد-19 - في إندونيسيا وماليزيا." حوكمة الشركات، 19 أبريل 2024. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CG-10-2023-0415/full/html>

جينيفر مورغان - كلمة خلال جلسة النقاش "حوارات الدوحة للمناخ: قيادة النساء في مواجهة تغير المناخ". الحوار الوطني القطري حول تغير المناخ، الدوحة، قطر، 1 أكتوبر 2024.

السفيرة باتريشيا إسبينوزا كانتيلانو - كلمة خلال جلسة النقاش "حوارات الدوحة للمناخ: قيادة النساء في مواجهة تغير المناخ". الحوار الوطني القطري

حول تغير المناخ، الدوحة، قطر، 1 أكتوبر 2024.

<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>

هيئة الأمم المتحدة للمرأة. "التقدم المحرز نحو أهداف التنمية المستدامة: لمحة عامة عن النوع الاجتماعي 2023." هيئة الأمم المتحدة للمرأة، سبتمبر 2023. <https://www.unwomen.org>

الاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة (IUCN). "بيانات جديدة تكشف عن تقدم بطيء في تحقيق المساواة بين الجنسين في صنع القرارات البيئية." الاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة، مارس 2021. <https://iucn.org/news/gender/202103/new-data-reveals-slow-progress-achieving-gender-equality-environmental-mental-decision-making>

الموسوعة القانونية القطرية - الميزان. "الدستور الدائم لدولة قطر." الميزان. <https://www.almeezan.qa/LawArticles.aspx?LawTreeSection-ID=6677&lawId=2284&language=en>

بوابة المعرفة لأهداف التنمية المستدامة. "المراجعة الوطنية الطوعية لدولة قطر 2021." منصة المعرفة لأهداف التنمية المستدامة، 2018. <https://sustainabledevelopment.un.org/memberstates/qatar>

الاستراتيجية الوطنية الثالثة للتنمية لدولة قطر 2030-2024. هيئة التخطيط والإحصاء. https://www.psa.gov.qa/en/nds1/nds3/Documents/QNDS3_EN.pdf

مرحباً. "النساء القطريات يشكلن 70% من خريجي مدارس STEM." مرحباً، 30 أبريل 2024. <https://marhaba.qa/qatari-women-are-70-of-stem-school-graduates>

جلف تايمز. "المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في صلب رؤية قطر." جلف تايمز، 29 مارس 2021. <https://www.gulf-times.com/story/687649/gender-equality-female-empowerment-central-to-qatars-vision>

https://ossform.qdb.qa/en/Documents/female_ent_report_en.pdf

جلف تايمز. "المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة محور رؤية قطر." جلف تايمز، 29 مارس 2021. <https://www.gulf-times.com/story/687649/gender-equality-female-empowerment-central-to-qatars-vision>

المهندسة بدور المير - كلمة خلال جلسة النقاش "النجاحات القطرية والألمانية في الاستدامة البيئية". الحوار الوطني القطري حول تغير المناخ،

الدوحة، قطر، 1 أكتوبر 2024.

زاوية. "النساء والمناخ: اتخاذ إجراءات جريئة من أجل مستقبل مستدام." زاوية، 3 يونيو 2023. <https://www.zawya.com/en/press-release/events-and-conferences/women-and-climate-taking-bold-action-for-a-sustainable-future-l8vck684>

النهضة. "من نحن." النهضة. <https://www.alnahda.org/about/?lang=en>