

التقرير النهائي- إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل

خدمات استشارية لتنفيذ أُطر تنظيمية أو فنية منسقة وإستراتيجيات مجمعة للطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة في منطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي

أُعد من أجل:

تعزيز سوق الطاقة الإقليمية المستدامة -
منطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي

ممول من الإتحاد الأوروبي

أُعده:

بمشاركة:

Multiconsult ECONOLER

CPCS Ref: 19497
June 15, 2022

www.cpcs.ca

خدمات استشارية لتنفيذ أُطر تنظيمية أو فنية منسقة وإستراتيجيات مجمعة للطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة في منطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي

التقرير النهائي

يقدم هذا التقرير إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل 2022-2031 لزيادة مشاركة المرأة في تخطيط وتنفيذ مشاريع وبرامج وسياسات الوصول إلى الطاقة والطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة في منطقة شرق إفريقيا وجنوب إفريقيا والمحيط الهندي.

شكر وعرفان

يتقدم فريق سي بي سي إس بالشكر والعرفان للعديد من الأطراف المعنية الذين تم استشارتهم، ولا سيما فريق مشروع سوق الطاقة الإقليمية المستدامة المحسنة.

الآراء والقيود

ما لم يذكر خلاف ذلك، الآراء الواردة هنا تعبر عن آراء المؤلفين ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر الكوميسا أو جماعة شرق أفريقيا أو سوق الطاقة الإقليمية المستدامة المحسنة أو إيغاد أو لجنة المحيط الهندي أو سادك.

تبذل سي بي سي إس جهودًا رامية للتحقق من صحة البيانات المجمعة من الغير، ولكن لا يمكن لسي بي سي إس ضمان دقة جميع البيانات.

بيان الالتزام بالسرية

يحوي هذا التقرير على مواد تعتبر حساسة تجاريًا وسرية أو أيهما. ولا يجوز مشاركة هذه الوثيقة مع الغير دون موافقة كتابية مسبقة من سوق الطاقة الإقليمية المستدامة المحسنة.

التواصل

يمكن توجيه الأسئلة والتعليقات على هذا التقرير إلى:

أنيرود (رودي) جوتاما

مدير المشروعات

البريد الإلكتروني: agautama@cpcs.ca

الغلاف ومصدر الصورة أدناه: أقسام من لوحة جدارية بطول 40 قدمًا في مقر سي بي سي إس في أوتاوا رسمها فنان تورنتو مايك بارسونز.



فهرس

الاختصارات والمختصرات iii

1 المقدمة 1-1

1.1 السياق وتحليل الوضع 1-1

1.2 الأهداف 1-3

2 الهيئة المنفذة الرئيسة والتفاعل مع الأطراف المعنية 2-1

2.1 المستوى الإقليمي 2-1

2.1.1 اللجان التوجيهية الإقليمية 2-1

2.1.2 الفرق التنفيذية 2-1

2.2 الصعيد الوطني 2-1

3 إطار العمل الإستراتيجي 3-1

3.1 الهدف 1: - تعزيز سياسات الطاقة الإقليمية والوطنية المؤسسية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي 3-1

الهدف الفرعي 1.1: ضمان وجود إطار مؤسسي وتنظيمي قوي لتنفيذ الاستراتيجية وخطة العمل على الصعيدين الإقليمي والوطني 3-1

3.1.1 الهدف الفرعي 1.2 التأكد من أن الهيئات المنفذة الوطنية لديها القدرة اللازمة والمعرفة لتنفيذ إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل 3-2

النشاط 1.2.1 إجراء تقييم للاحتياجات التدريبية للهيئات المنفذة الوطنية 3-2

3.1.2 الهدف الفرعي 1.3 تطوير إطار لسياسة الطاقة يراعي منظور النوع الاجتماعي 3-3

النشاط 1.3.1 مساعدة بلدان شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي في تطوير سياسة طاقة وطنية مراعية لمنظور النوع الاجتماعي واعتمادها وتنفيذها 3-3

3.2 الهدف 2: مقدمو الخدمات - تعزيز فرص العمل للمرأة في القوى العاملة في مجال الطاقة 3-5

الهدف الفرعي 2.1: جمع البيانات حول مشاركة المرأة في القوى العاملة في مجال الطاقة 3-5

3.2.1 الهدف الفرعي 2.2: التعاون مع مقدمي الخدمات لتعزيز فرص العمل للمرأة 3-6

3.3 الهدف 3: المجتمع - تحدي الأعراف الثقافية والقوالب النمطية والنوع الاجتماعي وتعزيز التحاق المرأة ببرامج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات 3-7

3.3.1 الهدف الفرعي 3.1 تحدي الأعراف الثقافية والقوالب النمطية والنوع الاجتماعي التي تمنع المرأة من الانخراط في قطاع الطاقة 3-7

3.3.2 الهدف الفرعي 3.2 تعزيز مشاركة النساء والفتيات في المواد التعليمية المتعلقة بالطاقة 3-8

4 جدول التنفيذ 4-1

الملحق أ تقييم قدرات اللجان الاقتصادية الإقليمية 1

فهرس الجداول

الجدول 1-1 العوائق التي تحول دون تعميم مراعاة المنظور الجنساني في قطاع الطاقة في بلدان شرق آسيا والمحيط الهادئ 1-1
الجدول 1-2 مجالات التدخل..... 1-3
الجدول 1-3 هيكل أداة تطوير سياسات الطاقة المراعية للمنظور الجنساني ..... **Error! Bookmark not defined.**

الاختصارات والمختصرات

الاختصار	التعريف
الكوميسا	السوق المشتركة لشرق وجنوب أفريقيا
COI	لجنة المحيط الهندي
CSO	منظمة المجتمع المدني
EA-SA-IO	شرق إفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي
ENERGIA	الشبكة الدولية المعنية بالنوع والطاقة المستدامة
GFP	منسق الشؤون النوع الاجتماعي
GREP	سياسة الطاقة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي
IGAP	خطط عمل مؤسسية معنية بالنوع الاجتماعي
M&E	الرصد والتقييم
MOE	وزارة الطاقة
MOW	وزارة شؤون المرأة
NBS	المكتب الوطني للإحصاء
NIE	الكيان الوطني المنفذ
NSC	اللجنة الوطنية التوجيهية
RAERESA	الرابطة الإقليمية لمنظمي الطاقة في شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي
REC	اللجنة الاقتصادية الإقليمية
RSC	اللجنة التوجيهية الإقليمية
سادك	الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي
SE4ALL	الطاقة المستدامة للجميع
STEM	العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات
TNA	تقييم الاحتياجات التدريبية

1 المقدمة

أُعد هذا التقرير وفقًا للسلطة الممنوحة بموجب العقد الموقع بين الرابطة الإقليمية لمنظمي الطاقة لشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي، وهي وكالة تابعة للسوق المشتركة لشرق وجنوب إفريقيا (الكوميسا)، وشركة سي بي سي إس ترانسكوم الدولية المحدودة (سي بي سي إس)، في 11 مايو 2020، لتقديم خدمات استشارية "لتنفيذ أطر تنظيمية أو فنية متوائمة وإستراتيجيات مجمعة للطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة في منطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي.

الهدف العام للمشروع هو تعزيز سوق الطاقة الإقليمية المستدامة في منطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي، مما يُفضي إلى الاستثمار وتعزيز التنمية المستدامة. والمشروع وثيق الصلة بجدول أعمال الإتحاد الأفريقي لعام 2063 وجدول الأعمال الوطني للأمم المتحدة لعام 2030 ويساهم مساهمة أساسية في التحقيق التدريجي للهدف 7 من أهداف التنمية المستدامة المتمثل في ضمان الوصول إلى طاقة حديثة ويمكن الاعتماد عليها ومستدامة وبأسعار معقولة للجميع. وكذلك يعزز إحراز التقدم صوب تحقيق الهدف 5 المتمثل في تحقيق المساواة بين النوع الاجتماعي وتمكين جميع النساء والفتيات، والهدف 9 المتمثل في بناء بنية تحتية مرنة، ودعم التصنيع الشامل والمستدام وتشجيع الابتكار، والهدف 12 المتمثل في ضمان أنماط الاستهلاك والإنتاج المستدامة.

يهدف هذا المشروع إلى دعم الكوميسا، ومجموعة شرق إفريقيا، وإيغاد، ولجنة المحيط الهندي، وسادك في العمل من أجل تحقيق الأهداف المحددة طويلة الأجل التالية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين:

- وضع تدابير لدعم تجارة الطاقة الإقليمية وداخل الإقليم في منطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي التي من شأنها تعزيز أمن الطاقة والقدرة التنافسية للصناعات في المنطقة وتناول الاستدامة البيئية وتعزيز قضايا المساواة بين الجنسين في الطاقة. (مسار العمل أ)
- وضع استراتيجية إقليمية لتعزيز زيادة مشاركة المرأة والمساواة بين الجنسين في الطاقة المستدامة التي ستدعم الهدف رقم 7 من أهداف التنمية المستدامة وضمانهما. (مسار العمل ج)

ناتج المشروع هو الطلوع بإستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل 2022-2031 لزيادة مشاركة المرأة في تخطيط مشاريع وبرامج وسياسات الوصول إلى الطاقة والطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة في منطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي وتنفيذها، ففي مايو 2021 أُجري تقييم يراعي المنظور النوع الاجتماعي لإطار سياسة الطاقة لخمسة بلدان من منطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي (كينيا ومدغشقر وجنوب إفريقيا وتنزانيا وزامبيا) (يُشار إليه فيما يلي باسم "تقييم النوع لسياسة الطاقة لعام 2021"). وحلل كلاً من عملية تصميم إطار سياسة الطاقة (قدرات تعميم منظور النوع الاجتماعي على الصعيد الوطني) ومحتوى إطار السياسة الحالي (مستوى الاستجابة لمنظور النوع الاجتماعي لسياسات الطاقة). ويمثل هذا التقييم خط الأساس وتقييمًا للاحتياجات من أجل إستراتيجية وخطة عمل تعميم منظور النوع الاجتماعي.

تستخدم هذه الوثيقة مصطلحات وزارة الطاقة ووزارة شؤون المرأة لتعيين الكيانات الوطنية المسؤولة عن الطاقة والمرأة. وكذلك تستخدم مصطلح " منسق شؤون النوع الاجتماعي " للإشارة إلى وحدة النوع أو الشخص المسؤول عن الاتصال الموجود في الوزارة عبر البلدان المستهدفة. واختير هذا المصطلح لأسباب تتعلق بالتماثل والوضوح.

1.1 السياق وتحليل الوضع

أظهر تقييم منظور النوع الاجتماعي لسياسة الطاقة لخمسة بلدان في منطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي (كينيا ومدغشقر وجنوب إفريقيا وتنزانيا وزامبيا) تفاوتات واسعة فيما يخص مستوى الاستجابة للمنظور فيما يتعلق بإطار سياسة الطاقة في بلدان شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي -مع بعض البلدان التي صاغت وثائق سياسة تراعي النوع الاجتماعي خاصة بقطاع الطاقة، وبلدان أخرى تقدم إطارًا لسياسة الطاقة لا يراعي منظور النوع الاجتماعي. وسلطت الدراسة الضوء على بعض العوائق التي تحول دون تعميم منظور النوع الاجتماعي في قطاع الطاقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي، على النحو المبين في الجدول أدناه.

الجدول 1-1 العوائق التي تحول دون تعميم منظور النوع الاجتماعي في قطاع الطاقة في بلدان شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي

المواضيع	الاستنتاجات والعوائق
الهيكل المؤسسي والقدرة	على الرغم من تقديم وزارات الطاقة معدلات عالية نسبيًا من إجمالي إشغال المرأة للقوى العاملة (35٪ إلى 47٪)، تميل نسبة الموظفات إلى الانخفاض على مستوى صنع القرار وفي المناصب الفنية. وينبغي إيلاء الأولوية لتعزيز تنوع النوع الاجتماعي في كل مستوى من مستويات المؤسسات الرئيسة المشاركة في الطاقة؛ لضمان تمثيل الآراء المختلفة في صنع السياسات.
	قامت العديد من البلدان بتضمين منظور النوع الاجتماعي في وزارة الطاقة من خلال وجود منسق لشؤون النوع الاجتماعي. وعلى الرغم من هذه البداية الموفقة، فمن المهم التأكد من أن الوصف الوظيفي للمنسق يحدد الواجبات المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتفويضات التدخل في صياغة السياسات أو البرامج أو عمليات التخطيط حتى تستفيد من الإقناع وسلطة اتخاذ القرار في الوزارة، وحتى تضم الموارد المالية والبشرية الكافية، وحتى تتمتع بالقدرة الكافية من التنوع بين الجنسين وتتعاون تعاونًا مباشرًا مع وزارة الطاقة.
	الوعي والقدرة على ضمان المساواة بين النوعين منخفضة بين الموظفين والأطراف المعنية الرئيسة في قطاع الطاقة. ويجب تنفيذ مبادرات بناء القدرات المتكررة بشأن منظور النوع الاجتماعي لضمان استجابة السياسات والبرامج ذات الصلة في جميع البلدان.
	غياب نظام مُرضٍ لمتابعة مخصصات الميزانية لأنشطة تعميم منظور النوع الاجتماعي في قطاع الطاقة على الصعيد الوطني، مما يجعل من المستحيل متابعة النفقات والإبلاغ بها.
الاعتراف بأدوار المرأة واحتياجاتها في إطار السياسات	يحتاج الوصول إلى الطاقة إلى اتباع نهج ثلاثي المسار ووفقًا لذلك تكون هناك حاجة إلى الطاقة لتلبية الاحتياجات المنزلية واحتياجات العمل واحتياجات المجتمع. ويحد التعريف التجزيئي للطاقة من فوائد التنمية الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بالحصول على الطاقة النظيفة والحديثة، ولا سيما بالنسبة للنساء والفئات المستضعفة الأخرى.
	وضعت قليل من بلدان سياسة مخصصة للطهي النظيف، ويجب تطبيق النُهج المراعية لمنظور النوع الاجتماعي تطبيقًا ملائمًا في البرامج والمشاريع والخطط بوصفها آليات لتمكين المرأة في الاستخدامات الإنتاجية للطاقة. ويميل الرجال إلى الانخراط في الاستخدامات الإنتاجية الثقيلة للطاقة القائمة على الكهرباء (اللحام وإصلاح السيارات، والمناشر، وما إلى ذلك)، أما النساء فغالبًا ما تنخرط في الأنشطة التي يحتاجون فيها إلى الطهي أو الوقود الحراري. ومع إيلاء أولوية منخفضة للطهي النظيف والطاقة الحرارية، والتركيز على التدخلات المرتبطة بالكهرباء، يُرجح أن يستفيد الرجال أكثر من النساء.
بيانات مصنفة حسب النوع	في جميع البلدان، تقل البيانات المحدثة حول التوظيف في القطاع والآثار المتفاوتة المتعلقة بالوصول إلى الطاقة واستخدامها على النساء والرجال، مما يعيق تطوير سياسات وبرامج الطاقة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي. وثمة حاجة إلى بيانات جديدة تقدر الاحتياجات المتفاوتة من الطاقة لكل من الذكور والإناث في المناطق الريفية والحضرية على مستوى الفرد والأسرة، بما في ذلك إدرار الدخل والخدمات المجتمعية.
	يجب ربط البيانات المصنفة حسب النوع بإطار السياسة لتوثيق الفجوات والتحديات والفرص بين الجنسين بوضوح ليكون الإطار مرجعًا.
الرصد والتقييم	لم تخطط أي بلد من البلدان المُقيمة لوضع نظام شامل للرصد والتقييم باستخدام مؤشرات مراعية لمنظور النوع الاجتماعي. ويقلل الافتقار إلى أهداف خاصة بالنوع الاجتماعي من الفرص والحاجة إلى إدراج قضاياه في الرصد والتقييم. وعليه، لا يزال تعميم منظور لنوع الاجتماعي عبر شتى الأطراف المعنية يشكل تحديًا وكذلك الإبلاغ عن أهداف المساواة بين الجنسين.

1.2 الأهداف

تأتي إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل في منطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي باعتبارها استجابة مباشرة لاستنتاجات التحليل القائم على منظور النوع الاجتماعي الموضح في القسم السابق واستجابة لمعيقات أخرى شائعة متعلقة بالنوع الاجتماعي، لا سيما في قطاع الطاقة في جنوب الصحراء الكبرى بأفريقيا. ويضع النهج القضايا المحددة في ثلاثة مجالات رئيسة للتدخل (المؤسسية ومقدمي الخدمات - مثل وزارة البيئة ومرفق الكهرباء والمجتمع)، مع تحديد أهداف شاملة لكل منها:

الجدول 1-2 مجالات التدخل

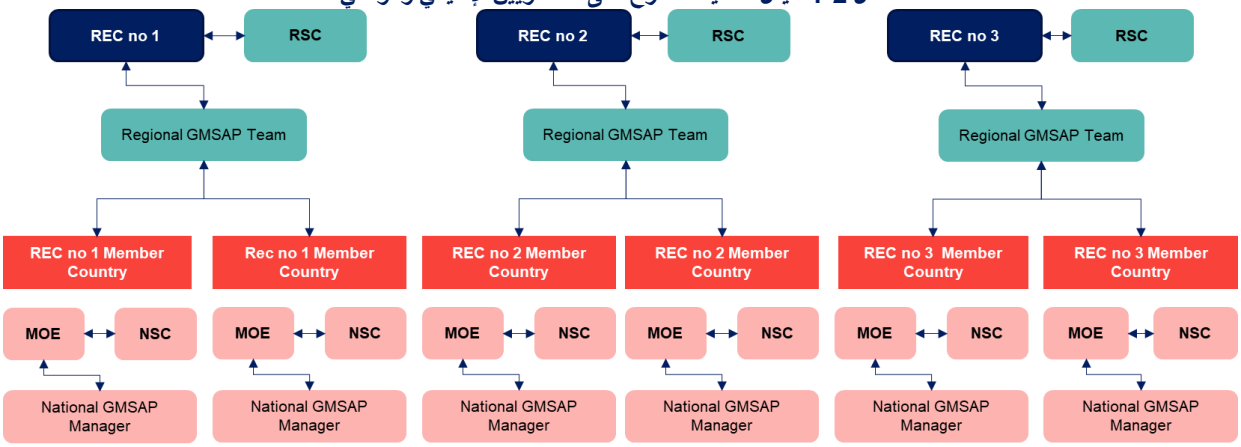
مجالات التدخل		القضية الإقليمية والهدف الشامل
مؤسسية	القضية	ليس لكل بلدان شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي أطر سياسة تلبي احتياجات المرأة العملية والإنتاجية من الطاقة؛ وتعزز مشاركة المرأة في سلسلة قيمة الطاقة. ويحول الافتقار إلى البيانات المصنفة حسب النوع دون تطوير سياسات وبرامج الطاقة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي
	الهدف الإستراتيجي	تعزيز سياسات الطاقة الإقليمية والوطنية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي التي تلبي احتياجات الطاقة العملية والإنتاجية للمرأة وتعزز مشاركة المرأة في سلسلة قيمة الطاقة. وتنفيذ نظام فعال لجمع البيانات.
مقدمو الخدمات	القضية	نسبة الموظفات منخفضة على مستوى صنع القرار وفي المناصب الفنية.
	الهدف الإستراتيجي	تعزيز التنوع بين الجنسين على كل مستوى من مستويات مقدمي خدمات الطاقة الرئيسين، لضمان تمثيل الآراء المختلفة في صنع القرار والسياسات.
المجتمع	القضية	لا تُشجع النساء والفتيات على مواصلة العمل في المهن التي يهيمن عليها الذكور وفقًا للتقاليد في قطاع الطاقة.
	الهدف الإستراتيجي	تشجيع التحاق النساء ببرامج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات

النتائج طويلة الأجل، المرتبطة بهذه المجموعة من الأهداف، التي تسعى للوصول إليها الاستراتيجية الموضحة هنا هي المساهمة في **تعميم المساواة بين الجنسين في قطاع الطاقة في منطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي لتمكين المرأة من خلال زيادة فرص العمل والفرص المُدرة للدخل وتعزيز الوصول إلى طاقة.**

2 الهيئة المنفذة الرئيسة والتفاعل مع الأطراف المعنية

يعرض هذا القسم الهياكل الموصى بها لتنفيذ استراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل 2022-2031 على الصعيدين الإقليمي والوطني. ويعرض الشكل أدناه هيكل التنفيذ.

الشكل 2-1 هيكل التنفيذ المقترح على المستويين الإقليمي والوطني



2.1 المستوى الإقليمي

ستضطلع الجماعات الاقتصادية الإقليمية بمسؤولية تنفيذ الاستراتيجية في المنطقة في بلدانها الأعضاء، ويوضح تقييم القدرات لثلاث جماعات اقتصادية إقليمية (الواردة في الملحق الأول) أن للفرق المعنية بالنوع الاجتماعي في الجماعات الاقتصادية الإقليمية موارد وقدرات محدودة لتنفيذ إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل. وعليه، يجب أن يشرف القسم المسؤول عن الطاقة على تنفيذ إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل بالتعاون الوثيق مع وحدة النوع الاجتماعي.

2.1.1 اللجان التوجيهية الإقليمية

ينبغي إنشاء لجان توجيهية إقليمية تترأسها الجماعات الاقتصادية الإقليمية، والغرض من هذه اللجان هو توفير الإشراف على تنفيذ البرنامج والتنسيق بين المشاركين الإقليميين والوطنيين وضمان الروابط والتكامل مع المبادرات الخارجية والأطراف المعنية. وسيُكيف تكوين كل لجنة توجيهية إقليمية مع الوضع الإقليمي، ويمكن أن يشمل الممثلين الذين سيجلسون في مراكز الدعم الإقليمي الاتحادات الإقليمية للمرافق الكهربائية (مجمع الطاقة في شرق أفريقيا ورابطة مرافق الكهرباء البلدية)، والشبكات المتخصصة في قضايا النوع الاجتماعي والطاقة (مثل الشبكة الدولية حول النوع الاجتماعي والطاقة المستدامة)، وشركاء التنمية (الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، والبنك الدولي، ووكالات الأمم المتحدة، وما إلى ذلك)، والجامعات الرئيسة، ومركز سادك للطاقة المتجددة وكفاءة الطاق ، ومركز الإيكواس المعني بالطاقة المتجدّدة وبكفاءة الطاقة، إلى آخره.

2.1.2 الفرق التنفيذية

سيُشكل فريق من الموظفين الدائمين المسؤولين عن تنفيذ استراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل (يشار إليهم فيما بعد "بفرق تنفيذ إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل الإقليمية"). وينبغي أن يكون من بين الخبراء مدير واحد وخبير جنساني وخبير رصد وتقييم.

2.2 الصعيد الوطني

ستعمل وزارة الطاقة في كل دولة بوصفها كيان تنفيذي وطني مسؤول عن الإشراف على تنفيذ الأنشطة على الصعيد الوطني. ويجب أن تنشئ وزارة الطاقة لجنة توجيهية وطنية. وفيما يلي قائمة غير شاملة بالمؤسسات الموصى بها لتنضم في اللجنة الوطنية التوجيهية:

- وزارة شؤون المرأة
- المكتب الوطني للإحصاء
- مرفق الكهرباء
- وزارة التعليم أو الجامعة الرئيسة
- منظمات المجتمع المدني

إن التعاون الوثيق بين وزارة الطاقة ووزارة شؤون المرأة له أهمية لضمان التنفيذ الفعال لإستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل.

ستعين وزارة الطاقة موظفي موارد بشرية بدوام كامل لإدارة تنفيذ استراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل ومتابعتها (يشار إليهم فيما يلي باسم "مدير إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل الوطني") ولتنسيق المدخلات من اللجنة الوطنية التوجيهية. ويمكن أن يكون هذا المورد هو منسق شؤون النوع الاجتماعي في البلدان التي يوجد فيها هذا المنصب بالفعل. ويجب أن يحدد التوصيف الوظيفي للمنسق دوره القيادي في تنفيذ إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل وأن ينص على الواجبات المتعلقة بقضايا النوع الاجتماعي والتفويضات للتدخل في صياغة السياسات أو البرامج أو التخطيط لينعكس ذلك على عمليات الإقناع وعلى سلطة اتخاذ القرار في الوزارة. ويحتاج منصب المنسق كذلك إلى حشد القدرات الكافية والإلمام بقضايا النوع الاجتماعي وأيضا موارد مالية وبشرية لإنجاز جميع المهام.

3 إطار العمل الإستراتيجي

يوضح القسم التالي إطار عمل عالي المستوى لكل هدف من الأهداف الإستراتيجية الثلاثة. ويُفترض أن تُستخدم الإستراتيجية وخطة العمل بوصفهما إطار عمل عالي المستوى يقترح أنشطة مختلفة من شأنها أن تساهم في تحقيق تعميم منظور النوع الاجتماعي في قطاع الطاقة باستخدام نهج متعدد المستويات (مؤسسي، ومقدمي الخدمات أو الأعمال التجارية، والمجتمع). ستكون كل مقاطعة من مقاطعات منطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي حرة في تكييف استراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل مع سياقها الوطني والتقدم المحرز في مجال المساواة بين الجنسين من خلال اختيار الأنشطة ذات الأولوية واتخاذ قرار بشأن خطة العمل الوطنية الخاصة بها.

3.1 الهدف 1: - تعزيز سياسات الطاقة الإقليمية والوطنية المؤسسية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي

الهدف الفرعي 1.1: ضمان وجود إطار مؤسسي وتنظيمي قوي لتنفيذ الاستراتيجية وخطة العمل على الصعيدين الإقليمي والوطني

النشاط 1.1.1 إنشاء هيكل تنفيذي على الصعيد الإقليمي وضمان استمرار تطوير القدرات

من المهم كنقطة انطلاق أن تكون الهياكل المؤسسية والتنظيمية مُعدة إعدادًا جيدًا لتسهيل التنفيذ الفعال لهذه الاستراتيجية وتوجيهها. وسيتضمن مجال العمل الأولي تشكيل فريق تنفيذي داخل كل مجموعة اقتصادية إقليمية (الكوميسا، ولجنة المحيط الهندي، والجماعة الاقتصادية لدول شرق أفريقيا، وإيغاد وسادك) (يشار إليها فيما يلي باسم "فرق تنفيذ إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل الإقليمية) مع وضع آليات مساءلة وإبلاغ محددة بوضوح. أما عن الخبراء اللازمون فهم مدير وخبراء في النوع الاجتماعي وخبراء في الرصد والتقييم. وتشمل المهام الأولى التي سيضطلع بها فريق التنفيذ ما يلي:

1. وضع خطة لتعبئة الموارد لتحديد مصادر التمويل على الصعيد الوطني ومصدرها لضمان وجود نهج مستدام بقيادة الدولة للتنفيذ.
2. وضع خطة لتعميم منظور النوع الاجتماعي وتنمية القدرات لضمان الخبرة المستمرة وذات الصلة في مجال النوع الاجتماعي والطاقة داخل المنظمات الإقليمية المسؤولة عن تنفيذ استراتيجية وخطة عمل تعميم منظور النوع الاجتماعي.

ينبغي تشكيل لجنة توجيهية إقليمية في كل منطقة للإشراف على تنفيذ الإستراتيجية الجارية، حيث يتمثل دور اللجنة التوجيهية الإقليمية في ضمان الروابط والتكامل مع المبادرات الأخرى ذات الصلة بالنوع الاجتماعي أو الطاقة أو كليهما.

النشاط 1.1.2 تحديد هيكل التنفيذ على الصعيد الوطني وتكييف الاستراتيجية وخطة العمل لكل بلد

ستعمل وزارة الطاقة بصفتها كيان تنفيذ وطني مسؤول عن الإشراف على تنفيذ الأنشطة على الصعيد الوطني، وينبغي أن تشكل وزارة الطاقة لجنة توجيهية وطنية. وفيما يلي قائمة غير شاملة بالمؤسسات الموصى بها لتشكيل اللجنة الوطنية التوجيهية:

- وزارة شؤون المرأة
- المكتب الوطني للإحصاء
- مصلحة الكهرباء
- وزارة التعليم أو الجامعة الرئيسة
- منظمات المجتمع المدني

يعد التعاون الوثيق بين وزارة الطاقة ووزارة شؤون المرأة مهمًا لضمان التنفيذ الفعال لإستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل.

ستعين وزارة الطاقة موظفي موارد بشرية بدوام كامل لإدارة تنفيذ استراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل ومتابعتها (يشار إليهم فيما يلي باسم "مدير إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل الوطني") ولتنسيق المدخلات

من اللجنة الوطنية التوجيهية. ويمكن أن يكون هذا المورد هو منسق شؤون النوع الاجتماعي في البلدان التي يوجد فيها هذا المنصب بالفعل. ويجب أن يحدد التوصيف الوظيفي للمنسق دوره القيادي في تنفيذ إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل وأن ينص على الواجبات المتعلقة بقضايا النوع الاجتماعي والتفويضات للتدخل في صياغة السياسات أو البرامج أو التخطيط لينعكس ذلك على عمليات الإقناع وعلى سلطة اتخاذ القرار في الوزارة. ويحتاج منصب المنسق كذلك إلى حشد القدرات الكافية والإلمام بقضايا النوع الاجتماعي وأيضا موارد مالية وبشرية لإنجاز جميع المهام.

يجب على اللجان الوطنية التوجيهية بعد ذلك مراجعة إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل، وتحديد الأنشطة التي يحتاجون إليها لتنفيذ إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل وتصميمها، بما يتماشى مع الهياكل والمبادرات الوطنية القائمة أو المخطط لها.

3.1.1 الهدف الفرعي 1.2 التأكد من أن الهيئات المنفذة الوطنية لديها القدرة اللازمة والمعرفة لتنفيذ إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل

النشاط 1.2.1 إجراء تقييم للاحتياجات التدريبية للهيئات المنفذة الوطنية

أظهر تقييم النوع الاجتماعي لسياسة الطاقة أن الوعي والقدرة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين منخفضان بين الأطراف المعنية الرئيسة المشاركة من الموظفين في قطاع الطاقة. ولذا ينبغي تنفيذ مبادرات بناء القدرات المتكررة بشأن تعميم منظور النوع الاجتماعي لضمان مراعاة السياسات والبرامج للمنظور في جميع البلدان، كما ينبغي أن يجري فريق التنفيذ الإقليمي -الذي يتألف من خمس جماعات اقتصادية إقليمية- تقييمًا للاحتياجات التدريبية للأطراف المعنية الرئيسة الذين سيشاركون في تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لتعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل. والهدف هو توفير تحليل متعمق لقدرات تخطيط الطاقة، وتكنولوجيات الطاقة واحتياجاتها، وميزانية النوع الاجتماعي، وتعميم منظور النوع الاجتماعي. ويجب تغطية الجوانب التالية من خلال تقييم الاحتياجات التدريبية:

- الوعي والقدرات المتعلقة بتعميم منظور النوع الاجتماعي في وزارة الطاقة ومرفق الكهرباء.
- الوعي بالطاقة وفهمها (التكنولوجيات، واحتياجات الطاقة، والتخطيط، إلخ) في وزارة شؤون المرأة.
- فهم كل من وزارة الطاقة ووزارة شؤون المرأة للاستراتيجية الوطنية لتعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل والأنشطة المخطط لها على الصعيد الوطني.
- وعي المكتب الوطني للإحصاء وقدرته على جمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي حول الطاقة والتوظيف والتنمية الاقتصادية، وما إلى ذلك.

النشاط 1.2.2 تطوير برنامج إقليمي للتدريب والتوعية في مجال الطاقة والنوع الاجتماعي في كل دولة مشاركة وتنفيذه

على أساس نتائج تقييم الاحتياجات التدريبية في النشاط 1.2.1 أعلاه، ستضع الفرق المنفذة داخل الجماعات الاقتصادية الإقليمية برنامجًا مخصصًا للتدريب والتوعية حول النوع الاجتماعي والطاقة. وسيُعد تصميم البرنامج ليناسب السياقات المختلفة للدول، مع وجود مسارين يستهدفان مجموعات الأطراف المعنية المختلفة واحتياجات التدريب كالآتي:

1. التدريب على تعميم منظور النوع الاجتماعي المصمم خصيصًا للأطراف المعنية في مجال الطاقة (وزارة الطاقة ومرافق الكهرباء)، بهدف بناء القدرات حول مفاهيم المساواة بين النوعين المرتبطة بالطاقة.

2. التدريب على الطاقة المصمم خصيصًا للأطراف المعنية في النوع الاجتماعي (وزارة شؤون المرأة، ومجموعات رئيسية من المجتمع المدني)، حيث يهدف إلى إدخال مفاهيم الطاقة الرئيسة وكيف يمكن للتقنيات والخدمات أن تؤثر في وصول المرأة إلى الموارد والفرص.

من الناحية المثالية، سيدعم ممثلو وزارات شؤون المرأة سي بي سي إس في توفير التدريب للأطراف المعنية في مجال الطاقة والعكس صحيح. وستكون من السمات الفريدة لهذا التدريب تطوير الروابط بين وزارات الطاقة ووزارات شؤون المرأة، وبالتالي تعزيز التعاون الذي سيثبت ضروريته للتنفيذ الفعال للاستراتيجيات منظور النوع الاجتماعي وخطط العمل الوطنية.

بناءً على مجموعات الأدوات والأدلة الحالية حول النوع الاجتماعي والطاقة وتغير المناخ في جنوب الصحراء الكبرى بأفريقيا وفي البلدان النامية (انظر الإطار أدناه للعلم بالتوصيات)، سيعد فريق التنفيذ مجموعة كاملة من المواد التدريبية والمنتجات المعرفية. وفيما يتعلق بالتدريب، ستُستكمل مجموعات الأدوات الحالية بالضرورة بمواد جديدة مثل المبادئ التوجيهية وموجزات السياسة وقوائم مرجعية وصحائف الوقائع ودراسات الحالة في المنطقة حول النوع الاجتماعي والطاقة. وينبغي أن تشمل الأدوات وإستراتيجيات التدريب تدريب المدربين وأدلة التدريب وعروض الفيديو المسجلة وما إلى ذلك.

الإطار 1: أمثلة على موارد بناء القدرات في مجال النوع الاجتماعي والطاقة

- **برنامج المساعدة في إدارة قطاع الطاقة، المساواة بين الجنسين والطاقة، دورة للتعلم الإلكتروني. متاح على الإنترنت: https://esmap.org/node/56954**
- **الشبكة الدولية حول النوع الاجتماعي والطاقة المستدامة، دليل تدريبي حول تعميم منظور النوع الاجتماعي وتعزيز الطاقة المتجددة وبرنامج كفاءة الطاقة. متاح على الإنترنت: https://www.energia.org/publications/training-manual-on-gender-mainstreaming-promotion-of-renewable-energy-and-energy-efficiency-programme/**
- **وزارة الطاقة بموزمبيق/ الشبكة الدولية حول النوع الاجتماعي والطاقة المستدامة، تعميم منظور النوع الاجتماعي في قطاع الطاقة. دليل التدريب. متاح على الإنترنت: https://www.energia.org/publications/mainstreaming-gender-in-the-energy-sector-training-manual/**
- **الشبكة الدولية حول النوع الاجتماعي والطاقة المستدامة/ منظمة الطاقة بأمريكا اللاتينية، دليل عن النوع الاجتماعي والطاقة للمدربين ومديري السياسات والمشاريع العامة. متاح على الإنترنت: http://biblioteca.olade.org/opac-tmpl/Documentos/old0370.pdf**
- **برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/ التحالف العالمي للمساواة بين الجنسين والمناخ، النوع الاجتماعي والطاقة، سلسلة تنمية القدرات - وحدة تدريبية. متوفر على الانترنت:**
- **https://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Gender%20and%20Environment/Training-Module-Gender-and-Energy.pdf**

سيُصمم برنامج لبناء القدرات لضمان التأثيرات المستدامة والتسليم المنتظم لجلسات التدريب، وسيُعزز من خلال النشر المنتظم للمنتجات المعرفية الموضعية التي تُحدث بانتظام. وفيما يلي المعلومات التي يجب تغطيتها في كل مسار تدريب مفصلة بإيجاز وسيحتاج تقييم الاحتياجات التدريبية إلى تأكيدها.

الجلسة الأولى - بناء القدرات لوزارة الطاقة ومرافق الطاقة

سيستهدف المسار الأول من التدريب أولئك الذين يعملون بشكل مباشر في مجال الطاقة، وسيهدف إلى تحسين قدرات تعميم منظور النوع الاجتماعي، ووضع ميزانيات النوع الاجتماعي، والرصد والتقييم في وزارة الطاقة ومرافق الكهرباء. وسيهدف البرنامج تحديدًا إلى تغطية إدراج النوع الاجتماعي في السياسة والبرامج وكذلك في جميع جوانب العمل ذات الصلة (إدارة الموارد البشرية، وخلق بيئة عمل شاملة، إلخ). كما سيضمن التنسيق مع وزارة الطاقة أو إدارة مرفق الكهرباء أن التدريب إلزامي سنويًا ومتطلبًا لكل موظف جديد.

الجلسة 2 - بناء قدرات الأطراف المعنية في النوع الاجتماعي (وزارة شؤون المرأة والمجتمع المدني)

سيُطور برنامج محدد لبناء القدرات يغطي مفاهيم الطاقة لوزارات شؤون المرأة ومنظمات المجتمع المدني. ويهدف البرنامج إلى تعزيز الروابط بين النوع الاجتماعي والطاقة، فضلاً عن رفع الوعي حول إطار سياسة الطاقة وتقنيات الطاقة وسلسلة القيمة والفرص الاقتصادية للمرأة.

الجلسة الثالثة - جلسة تعاونية مع وزارة الطاقة ووزارة شؤون المرأة

بمجرد أن يجرى المشاركون من وزارات الطاقة تدريبًا أساسيًا في تعميم منظور النوع الاجتماعي ويباشر المشاركون من وزارات المرأة جلساتهم حول الطاقة، سيُجمع المشاركون من الوزارتين معًا لتدريب مشترك حول النوع الاجتماعي في قطاع الطاقة وحول محتوى إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل وتنفيذهما، وخلق مساحة للدعم المتبادل والتفاهم وتعزيز فرص التعاون في المستقبل.

3.1.2 الهدف الفرعي 1.3 تطوير إطار لسياسة الطاقة يراعي منظور النوع الاجتماعي

النشاط 1.3.1 مساعدة بلدان شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي في تطوير سياسة طاقة وطنية مراعية لمنظور النوع الاجتماعي واعتمادها وتنفيذها

أوضح تقييم النوع الاجتماعي لسياسة الطاقة أن بعض أُطر سياسات الطاقة في المنطقة لا تتناول الأدوار واحتياجات الطاقة الخاصة بالنساء وتستخدم تعريف محدود للغاية للوصول إلى الطاقة لا يتماشى مع المعايير الدولية. وبالاعتماد على كل من النتائج المستخلصة من تقييم النوع الاجتماعي لسياسة الطاقة كنقطة انطلاق وتقييم الاحتياجات التدريبية المنفذ في إطار النشاط 1.2.1، سيؤكد هذا النشاط أن جميع سياسات الطاقة الجديدة التي تم إعدادها خلال استراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وتنفيذ خطة العمل مراعية لمنظور النوع الاجتماعي. ويقدم تقييم النوع الاجتماعي لسياسة الطاقة أداة شاملة وعملية وسهلة الاستخدام حتى تتمكن الحكومات من إجراء تحليل السياسات الخاصة بها وتطويرها. وتنقسم الأداة إلى عنصرين رئيسين لتقييم كل من أسباب تجاهل منظور النوع الاجتماعي في سياسة

الطاقة، وخاصةً (1) قدرات تعميم منظور النوع الاجتماعي على الصعيد الوطني، و(2) عملية تطوير سياسة الطاقة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي. ثم يُقسم كل عنصر إلى عدة شروط تمكينية (انظر الجدول أدناه).

الجدول 3-1 هيكل أداة تطوير سياسات الطاقة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي

العنصر المعني	الشروط التمكينية
1. قدرات تعميم منظور النوع الاجتماعي على الصعيد الوطني	أ. صنع القرار
	ب. بيانات مصنفة حسب النوع الاجتماعي
	ج. التشريعات الخاصة بالمساواة بين الجنسين والالتزام السياسي
	د. الدعم المؤسسي والمساءلة والالتزام المالي
2. عملية تطوير سياسة الطاقة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي ومحتوى السياسة	ه. الاعتراف بأدوار المرأة ومعرفتها واحتياجاتها من الطاقة
	و. المشاركة
	ز. البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي
	ح. التخطيط المتكامل للطاقة
	ط. الرصد والتقييم

على الرغم من عدم ضرورية استيفاء جميع الشروط التمكينية لتطوير برنامج سياسة الطاقة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي، فكلما تم استيفاء المزيد من الشروط، زادت فرص النجاح، سيستمر تصميم برنامج سياسة الطاقة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي واعتماده خلال فترة 10 سنوات من تنفيذ إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل. ويجب القيام بهذا النشاط كلما احتاج بلد ما إلى تحديث سياسة متعلقة بالطاقة أو بالمناخ. ويجب عرض أفضل الممارسات من دول شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي في بلدان أخرى (انظر الإطار 2).

إطار 2: الممارسات الجيدة المتعلقة بسياسات الطاقة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي في بلدان شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي

جعلت سياسة النوع الاجتماعي في الطاقة في كينيا، التي تُبنيت عام 2019، إطار سياسة الطاقة في البلاد يصير مغيرًا للمفاهيم المتعلقة بالنوع الاجتماعي، فتهدف السياسة التي طورتها براكتيكال أكشن والشبكة الدولية المعنية بالنوع والطاقة المستدامة إلى النظر في احتياجات كل من الرجال والنساء من خلال تحليل يستهدف منظور النوع الاجتماعي وإدماج هذه الاحتياجات في تخطيط الطاقة وتعزيز القدرات المؤسسية لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي بوصفها أساس لصياغة المشاريع المراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي وتنفيذها و تقييم الأثر لجميع مشاريع الطاقة في كينيا. هذه السياسة متعددة الجوانب لأنها تستهدف أيضًا الشباب والأشخاص ذوي الهمم.

في عام 2018، وُضعت خطة عمل النوع الاجتماعي المعني بالطاقة المستدامة للجميع في إطار جدول أعمال الطاقة المستدامة للجميع في تنزانيا. تشكلت مجموعة العمل الفنية من وزارة الطاقة ووكالة الطاقة الريفية وشركة إمداد الكهرباء المحدودة بتنزانيا (تانيسكو)، ومكتب الرئيس المعني بالإدارة الإقليمية والحكومة المحلية، ووزارة الصحة والتنمية الاجتماعية والنوع الاجتماعي وكبار السن والأطفال خطة عمل النوع الاجتماعي، بمساعدة من الشبكة الوطنية للمساواة بين الجنسين والطاقة المستدامة، وبدعم الشبكة الدولية المعنية بالنوع والطاقة المستدامة. وهدف خطة عمل النوع الاجتماعي هو توفير مبادرات الطاقة المستدامة للجميع في تنزانيا فرص متساوية للنساء والرجال في الوصول إلى خدمات الطاقة المستدامة والتحكم فيها. ولا تزال تنفذها وزارة الطاقة وستُمتد في برنامج إصلاح قطاع الطاقة القادم بتمويل الاتحاد الأوروبي. وسيبدأ تنفيذ هذا البرنامج في السنة المالية 22/2021 لمدة خمس سنوات.

طلبت وزارة الطاقة في زامبيا، عام 2020، إستراتيجية وخطة عمل معنية بالطاقة والنوع الاجتماعي، والتي أعدها استشاري مستقل، حيث ستدعم استراتيجية وخطة عمل معنية بالطاقة والنوع الاجتماعي تفعيل تدابير تعميم منظور النوع الاجتماعي المحددة في السياسة الاقتصادية الجديدة من خلال تحديد أهداف وإجراءات محددة، والهدف العام من إستراتيجية وخطة عمل معنية بالطاقة.

النشاط 1.3.2 جمع بيانات مصنفة حسب النوع الاجتماعي عن احتياجات الطاقة واستخدامها، وعن الأنشطة الاقتصادية للمرأة بوصفها جزء من الإحصاءات الوطنية

وجد تقييم النوع الاجتماعي لسياسة الطاقة أن البيانات الأولية المصنفة حسب النوع الاجتماعي والمتاحة حول استخدام المرأة للطاقة والأنشطة الاقتصادية في البلدان المستهدفة قليلة للغاية. وهذا يمثل مشكلة لأنه إذا لم يُوثق الوضع، فلا يمكن تحديد المشكلة وبالتالي لا يمكن حلها. ومن الضروري أن تتعاون وزارات الطاقة ووزارات شؤون المرأة مع المكتب الوطني للإحصاء لإنشاء جمع منتظم للبيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي حول الطاقة والمناخ والتمكين الاقتصادي.

تتمثل الخطوة الأولى في هذا النشاط في أن تعين الجماعات الاقتصادية الإقليمية الخمس مستشارًا خارجيًا لوضع مبادئ توجيهية لجمع بيانات الطاقة والاقتصاد المصنفة حسب النوع وتقييمها في سياق تطوير سياسة الطاقة. وستكون المبادئ التوجيهية موردًا قيمًا لنشره في بلدان شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي لدعم أنشطة جمع البيانات المنسقة والمراعية لمنظور النوع الاجتماعي. وستعد وحدة تدريبية مصممة خصيصًا للمكتب الوطني للإحصاء وستقدم فرق التنفيذ في الجماعات الاقتصادية الإقليمية في كل بلد دورات تدريبية.

وسيستمر هذا النشاط طوال فترة التنفيذ البالغة 10 سنوات. وتشمل التعدادات والاستقصاءات ذات الصلة التي ستُستخدم لجمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي حول قطاع الطاقة ما يلي:

- استقصاءات تجارية
- استقصاءات القوى العاملة
- التعدادات الزراعية
- استقصاءات لدخل الأسر المعيشية ونفقاتها
- الاستقصاءات الديموغرافية والصحية
- الاستقصاءات العنقودية متعددة المؤشرات
- التعدادات السكانية الوطنية

قبل تنفيذ هذه التعدادات والاستقصاءات، ينبغي على مدير إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل الوطني إجراء سلسلة من المشاورات الوطنية في العاصمة وفي المجتمعات خارج نطاق الشبكة لاكتشاف أفضل السبل لدمج موضوعات النوع الاجتماعي والطاقة في الإحصاءات الوطنية. كما يجب بعد ذلك على مدير إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل الوطني التنسيق عن كثب مع المكتب الوطني للإحصاء طوال عملية جمع البيانات وتحليلها قبل إجراء التعدادات أو الاستقصاءات الخاصة بالنوع الاجتماعي والطاقة.

3.2 الهدف 2: مقدمو الخدمات - تعزيز فرص العمل للمرأة في القوى العاملة في مجال الطاقة
الهدف الفرعي 2.1: جمع البيانات حول مشاركة المرأة في القوى العاملة في مجال الطاقة

النشاط 2.1.1 إجراء دراسة إقليمية عن النساء في القوى العاملة في مجال الطاقة

يتضمن هذا النشاط إجراء دراسات وطنية أو إقليمية فرعية حول مشاركة المرأة في القوى العاملة في مجال الطاقة، وستوفر الدراسة بيانات كمية متعلقة بمشاركة المرأة في القطاعين العام والخاص وكذلك ظروف العمل. ويجب أن يعتمد التقييم على جمع البيانات الميدانية (استقصاء على الإنترنت، مقابلات ومناقشات مجموعات التركيز) وأن يكون على علم بالمبادرات القائمة وأفضل الممارسات في المنطقة (انظر الإطار 3). وستؤدي النتائج إلى تقديم توصيات للسياسات والتدابير ومبادئ توجيهية لتطوير خطط العمل المؤسسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتنفيذها داخل المنظمات من كل من القطاعين العام والخاص، وينبغي استخدام الأدبيات الموجودة للإخطار بتصميم الدراسة ومحتواها[1].

[1] مثل دراسة ماتي وجويل (2021) ": Energy2Equal دراسة القوى العاملة الجنسانية في مجال الطاقة المتجددة"، مؤسسة التمويل الدولية. [التاريخ المتوقع للنشر: أكتوبر 2021].

إطار 3: الممارسات الجيدة المتعلقة بتنفيذ خطط عمل مؤسسية متعلقة بالنوع الاجتماعي في المرافق الكهربائية في دول شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي والمحيط الهندي

لدى **شركة توليد الكهرباء الكينية** (كين جين) سياسة لتعميم منظور النوع الاجتماعي التي تؤكد التزام المرفق بمكافحة عدم المساواة بين النوعين داخل الشركة. وعلاوة على ذلك، أعد المرفق خطة إستراتيجية مع كين جين لتسهيل تحقيق أهداف الشركة فيما يتعلق بالمساواة بين النوعين. وأدى ذلك إلى تسريع مبادرات المساواة مثل شبكة بلو باو، وهي مبادرة تشرك الرجال في جميع أنحاء الشركة ليكونوا أبطالًا للتغيير وقادة للمساواة وبينك إنرجي وهي شبكة تنمية مهنية للمرأة تربط النساء بالفرص عبر المنظمة.

التزمت **شركة كهرباء ليسوتو** بسياسة المساواة بين الجنسين بوصفها هدف استراتيجي وسنت خطط عمل وسياسات لتعميم المساواة من خلال إجراءات وأنشطة المرافق. وتشمل مبادراتهم المتعلقة بالنوع الاجتماعي تطوير سياسات الموارد البشرية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي والتواصل مع المدارس المهنية لزيادة اختيار المرشحات وتوظيفهن.

تلتزم **شركة توليد الكهرباء في ملاوي(إيجينكو)** بتحسين المساواة بين الجنسين ووضعت سياسة للإدماج الاجتماعي والنوع الاجتماعي ومكافحة التحرش واعتمدتها. وهم الآن يشتركون مع برنامج مرافق مراعاة النوع الاجتماعي التابع للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية لتنفيذ خطة عمل لدمج المساواة بين النوعين في ممارساتهم التجارية.

تهدف **مجموعة رواندا للطاقة** إلى ضمان قدرة المرأة على الاستفادة من زيادة الاستثمار في قطاع الطاقة في رواندا مع توسع الصناعة والقوى العاملة. وقد اعتمد المرفق خطة عمل للنوع الاجتماعي لتعزيز المساواة بين الجنسين، وتحسين ثقافة المجموعة، وتوفير فرص القيادة للمرأة. وكذلك طورت سياسة خاصة بالتحرش الجنسي وسياسات موارد بشرية مراعية لمنظور النوع الاجتماعي.

[2]

3.2.1 الهدف الفرعي 2.2: التعاون مع مقدمي الخدمات لتعزيز فرص العمل للمرأة

النشاط 2.2.1 العمل مع مقدمي خدمات الطاقة من القطاعين العام والخاص لتطوير خطط عمل مؤسسية خاصة بالنوع الاجتماعي وتنفيذها

يعتمد هذا النشاط على نتائج التقييم الإقليمي للقوى العاملة في مجال الطاقة وتوصياته (النشاط 2.1.1).

سيعمل هذا الإجراء على تشجيع قيام بيئة عمل شاملة في الهيئات الحكومية ومرافق الكهرباء وشركات القطاع الخاص من خلال اعتماد سياسات وإجراءات داخلية وثقافة عمل مراعية لمنظور النوع الاجتماعي. وستعمل فرق تنفيذ إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل الإقليمية مع الهيئات الرئيسة في قطاع الطاقة لوضع اتفاقية تعاون أولاً لتعزيز تعميم منظور النوع الاجتماعي، وبناءً على تقييمات الاحتياجات التكنولوجية التي أجريت في إطار النشاط 1.2.1 ستقدم فرق تنفيذ إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل الإقليمية الدعم الفني لكل هيئة لتطوير خطة العمل المؤسسية المعنية بالنوع الاجتماعي. وتهدف خطة العمل المؤسسية المعنية بالنوع الاجتماعي إلى إنشاء خطوط عمل لتعزيز المساواة بين الجنسين داخليًا وتطوير بيئة عمل مراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي في الهيئة، ولكن هذه الخطة ستشمل أيضًا أنشطة وإجراءات إيجابية لتعزيز قدرات الهيئة على تعميم المنظور في تقديم الخدمات والبرامج. كما سيشمل برنامج العمل الحكومي الدولي مؤشرات ونظام رصد وتقييم يساعد الهيئة على قياس التقدم المحرز في مؤسسية النوع الاجتماعي.

النشاط 2.2.2 إنشاء برامج التوجيه والتواصل للنساء العاملات في قطاع الطاقة وخريجات برامج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات

ستُقدم مجموعة من برامج التوجيه والتواصل لدعم وصول المرأة، هذا بالإضافة إلى أنها ستساعدها على الحفاظ على عملها في هذا القطاع والتقدم فيه. وستُصمم هذه التدخلات بالتشاور مع أرباب العمل في قطاع الطاقة، بمن فيهم وزارات الطاقة ومقدمي خدمات القطاع الخاص. كما ستُوضع برامج توجيه للنساء العاملات في كل من القطاعين العام والخاص بمختلف المجالات، بما في ذلك (على سبيل المثال لا الحصر):

[2] الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، برنامج مرافق مراعاة منظور النوع الاجتماعي. متوفر على الانترنت:

- حديثي التخرج لدعمهن في البحث عن عمل في هذا القطاع.
- الكادر الفني لدعمهن لمواجهة التمييز في القوى العاملة ومع التقدم الوظيفي.
- الموظفات الإداريات الحاليات والجُدد لدعمهن لمواجهة التمييز في القوى العاملة ومع التقدم الوظيفي.

سيُربط جميع المشاركين في برنامج التوجيه بشبكة افتراضية وسيتمكنون من الوصول إلى الأحداث المنتظمة لتبادل الخبرات والتعلم من بعضهم بعضًا وتقديم الدعم المتبادل.

3.3 الهدف 3: المجتمع - تحدي الأعراف الثقافية والقوالب النمطية والنوع الاجتماعي وتعزيز التحاق المرأة ببرامج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات

يتسم التعليم الجامعي في جنوب الصحراء الكبرى بأفريقيا بمعدلات منخفضة لما بعد المرحلة الثانوية وبوجود فجوة واسعة بين الجنسين للالتحاق بالجامعة (8٪ نساء مقابل 11٪ للرجال)، حيث تحدد القواعد الأبوية والممارسات التمييزية الاجتماعية والثقافية مسبقًا أن الرجال فقط هم من يتلقون تعليمًا جامعيًا. ووفقًا لتقديرات اليونسكو، وجدوا أن 30٪ فقط من الباحثين في دول جنوب الصحراء الكبرى من النساء، مع وجود فجوة بين الجنسين واضحة بشكل خاص في تخصصات مثل الرياضيات والهندسة وعلوم الكمبيوتر. ويحول هذا دون تطوير الاقتصادات القائمة على المعرفة التي توفر وظائف ذات رواتب عالية. ومع انخفاض معدلات ما بعد المرحلة الثانوية بشكل عام وانخفاض الالتحاق ببرامج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، يكون موقف النساء الأفريقيات ضعيفًا للانضمام للقوى العاملة في مجال الطاقة.

3.3.1 الهدف الفرعي 3.1 تحدي الأعراف الثقافية والقوالب النمطية والنوع الاجتماعي التي تمنع المرأة من الانخراط في قطاع الطاقة

النشاط 3.1.1 إشراك النساء والفتيات في أنشطة العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات على مستوى المدرسة والمجتمع

للأعراف الأبوية والممارسات التمييزية الاجتماعية والثقافية تأثير قوي في الخيارات المهنية للمرأة، فلا تزال المرأة الأفريقية تنجذب أكثر إلى الدراسة والعمل في مثل قطاعات الملابس والغذاء والخدمات، التي ترتبط بدورها المجتمعي بوصفها مقدمة للرعاية، نظرًا لأن النساء الملتحقات بالبرامج الفنية أو الهندسية ما زلن عابسات، وخريجات برامج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات كذلك في مواجهة التصورات الاجتماعية الخاطئة المعممة بأن المرأة غير صالحة لأدوار فنية، فمن دون مشاركة المرأة في برامج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، سيظل التنوع بين الجنسين في القوى العاملة في مجال الطاقة غير متوازن. وستساعد الأنشطة الهادفة إلى تعزيز مشاركة النساء والفتيات في الموضوعات المتعلقة بالطاقة في التغلب على القوالب النمطية المتأصلة وتغيير تصور النساء والفتيات لمشاركة الإناث في هذه الموضوعات، فمن خلال إشراك النساء والفتيات، منذ الصغر، في المعسكرات العلمية والزيارات المدرسية والأنشطة المجتمعية، يمكن تحطيم هذه القوالب النمطية ببطء حتى تصبح النساء والفتيات أكثر اهتمامًا بالموضوعات المتعلقة بالطاقة ويُنظر إليهن على أنهن يشاركن مشاركة هادفة في هذه المواضيع. وستعمل هذه الأنشطة كذلك على تشجيع المزيد من النساء على السعي وراء فرص العمل وريادة الأعمال في قطاع الطاقة. وقد تشمل هذه الأنشطة الآتي:

- تنفيذ برامج المعسكرات العلمية للفتيات الصغيرات التي تتناول قضايا الطاقة وتكنولوجياتها.
- إجراء سلسلة زيارات دورية للمدارس والمعاهد التدريبية والمجتمعية تعرض قضايا الطاقة وتكنولوجياتها، وقد تضم ضيوف متحدثون، وعروض التكنولوجيا، والمسابقات لإشراك الجمهور.
- تنظيم زيارات صناعية لأطفال المدارس (للتعرف على تكنولوجيات الطاقة والصناعات ومرافق الإنتاج وكيف تعمل.
- رعاية فعاليات مجتمعية للترويج لتكنولوجيات الطاقة، وعرض أنشطة لإشراك النساء على وجه الخصوص، قد تتميز هذه الفعاليات بالعروض التوضيحية، والأنشطة التشاركية لتعلم كيفية استخدام التكنولوجيات الجديدة، والمتحدثات اللواتي يتبادلن الخبرات، ومسابقات للأطفال (مثل الفن وكتابة الأغاني، إلخ).

3.3.2 الهدف الفرعي 3.2 تعزيز مشاركة النساء والفتيات في المواد التعليمية المتعلقة بالطاقة

النشاط 3.2.1 التعاون مع مقدمي التعليم والتدريب ذوي الصلة لضمان تعظيم الفرص في المسارات الوظيفية للمرأة يتضمن هذا النشاط إجراء تقييم إقليمي مفصل لمنهج التعليم والتدريب في مجال الطاقة والمناخ (ما بعد المرحلة الثانوية)، وسيؤدي التقييم إلى الوصول إلى توصيات لتسهيل التواصل مع أرباب العمل أو فرص ريادة الأعمال لمضاعفة المسارات الوظيفية للمرأة. وسيشمل هذا النشاط جهودًا مشتركة (من غرفة التجارة الوطنية ومقدمي التعليم والتدريب) للتأكد من أن مناهج التعليم والتدريب مناسبة للسياق. ويتطلب الإجراء التواصل مع أصحاب العمل الرئيسين في قطاع الطاقة لضمان المواءمة الجيدة لبرامج التدريب مع المهارات المطلوبة.

النشاط 3.2.2 تقديم منح دراسية للإناث اللائي يدرسن موضوعات يهيمن عليها الذكور بالتضافر مع البرامج الوطنية القائمة

سيعمل توفير المنح الدراسية للنساء لتلقي التعليم الجامعي في الموضوعات المتعلقة بالطاقة على تحسين عدم التوازن الحالي بين الجنسين الذي لوحظ في خريجي العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وبالتالي زيادة عدد النساء اللائي سيكون لهم وضع يسمح لهن باغتنام الفرص المهنية وريادة الأعمال في قطاع الطاقة. وتتمركز برامج الدراسات العليا المستهدفة للمنح الدراسية حول تلك الدورات التي تجذب عادةً قلة من النساء، ولكنها أيضًا تتماشى مع مجالات البرامج التي تقدم أكبر إمكانات للمسارات المهنية في قطاع الطاقة عند التخرج. وسيتطلب ذلك التواصل مع معاهد التدريب ذات الصلة وأصحاب العمل المحتملين لتحديد الدورات المستهدفة لتضمنها المنح، فضلاً عن التواصل مع مقدمي المنح الحاليين لضمان التكامل، وسينضم المشاركون في برنامج المنح الدراسية بالضرورة أيضًا إلى أنشطة التوجيه والتواصل الموضحة في النشاط 2.2.2.

4 جدول التنفيذ

No	Objectives/ Sub-Objectives and Activities	Year 1				Year 2				Year 3				Year 4				Year 5				Year 6				Year 7				Year 8				Year 9				Year 10			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	**Institutional – Strengthened gender responsive regional and national energy policies**																																						
1.1	**Ensure a strong institutional and organizational framework for implementing the GMSAP**																																						
1.1.1	Establish implementing structure at regional level and ensure ongoing capacity development																																						
1.1.2	Designate implementing structure at national level and adapt the strategy and action plan to each country																																						
1.2	**Ensure the national agencies have capacity and knowledge for implementing the GMSAP**																																						
1.2.1	Conduct a training needs assessment of the national implementing agencies																																						
1.2.2	Regional gender and energy training and awareness-raising program in each participating country																																						
1.3	**Developing a gender-responsive energy policy (GREP) framework**																																						
1.3.1	Assist the EA-SA-IO countries in developing, adopting and implementing a national GREP																																						
1.3.2	Collect sex-disaggregated data on energy needs and uses of women as part of national statistics																																						
2	**Service Providers – Enhance employment opportunities for women in the energy workforce**																																						
2.1	**Collect data on women's engagement in the energy workforce**																																						
2.1.1	Perform a regional study of women in the energy workforce																																						
2.2	**Collaborate with service providers to promote employment opportunities for women**																																						
2.2.1	Work with providers of energy services from the public and private sector to develop and implement IGAP																																						
2.2.2	Establish mentoring/ networking programs for women employed in the energy sector and STEM graduates																																						
3	**Society - Challenge norms and stereotypes and promote women's enrollment in STEM**																																						
3.1	**Challenge norms and stereotypes preventing women from engaging in the energy sector**																																						
3.1.1	Involve women and girls in STEM activities at school and community levels																																						
3.2	**Promote the engagement of women and girls in energy-related education subjects**																																						
3.2.1	Collaborate with relevant education and training providers to ensure career pathways for women																																						
3.2.2	Provide scholarships for females studying in male-dominated topics, in synergy with existing national programs																																						

الملحق أ تقييم قدرات اللجان الاقتصادية الإقليمية

أُجري تقييم عالي المستوى لقدرات بعض اللجان الاقتصادية الإقليمية المشاركة خلال ورشة عمل عبر الإنترنت عقدت في أكتوبر 2021، شارك فيها ممثلون عن النوع الاجتماعي من الكوميسا، وسادك، والهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية. وفيما يلي عرض للنتائج الرئيسة لتقييم القدرات.

الكوميسا ـ قسم النوع الاجتماعي والشؤون الاجتماعية

التفويضات: تتمثل مهمة قسم النوع الاجتماعي والشؤون الاجتماعية في الكوميسا في تعزيز وتوفير القيادة والتوجيه والإشراف نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتمكين الشباب، والتنمية الاجتماعية والثقافية في الدول الأعضاء، وفي الأمانة العامة ومؤسسات الكوميسا.

القدرات البشرية: يتشكل قسم النوع الاجتماعي والشؤون الاجتماعية من ثلاثة موظفين: مدير، وكبير موظفين مسؤول عن تعميم منظور النوع الاجتماعي، وموظف للشؤون الاجتماعية والثقافية.

القدرات والأدوات الفنية: يستند عمل قسم النوع الاجتماعي والشؤون الاجتماعية إلى سياسة النوع الاجتماعي في الكوميسا (2002، المنقحة في 2016)، التي تتناول قضايا النوع الاجتماعي والقضايا الاجتماعية في جميع القطاعات (بما في ذلك الطاقة وتطوير البنية التحتية)، حيث حددوا الفجوات بين الجنسين في قطاع الطاقة وأعدوا عددًا من أدوات التعميم (إرشادات التخطيط الخاص بالنوع الاجتماعي، والمؤشرات، والقوائم المرجعية) التي يمكن لكل إدارة تعمل على متابعة قضايا النوع الاجتماعي والإجراءات الاجتماعية استخدامها، فهم من أصحاب الخبرة في إجراء التدريب للوزارات، بما في ذلك وزارة الطاقة.

تقييم القدرات: يملك قسم النوع الاجتماعي والشؤون الاجتماعية موارد بشرية محدودة معينة بالفعل بدوام كامل في ولايتها الحالية. وتمكن الأدوات التي طوروها كل قسم من الاستقلال الجزئي لتعميم مبادرات النوع الاجتماعي والإدماج الاجتماعي ورصدها في حافظتها. بينما لا يملك قسم النوع الاجتماعي والشؤون الاجتماعية القدرات البشرية والمالية ولا التقنية لتنفيذ إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل. فيجب أن يكون قسم الطاقة مسؤولاً عن تنفيذ إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل، بدعم من قسم النوع الاجتماعي والشؤون الاجتماعية.

سادك ـ وحدة النوع الاجتماعي

التفويضات: تعزيز تعميم منظور النوع الاجتماعي على الصعيدين الوطني والإقليمي من خلال دمج بروتوكول سادك للنوع الاجتماعي والتنمية وخطة التنمية الإستراتيجية الإرشادية الإقليمية لسادك (2020-2030) باعتباره تدبير لضمان تعزيز تمكين المرأة.

القدرات البشرية: تتشكل وحدة النوع الاجتماعي في الوقت الحالي من موظفين دائمين: رئيس وحدة وكبير موظفين، ويخططون لتعيين ثلاثة خبراء آخرين في الوحدة.

القدرات والأدوات التقنية: يستند عمل وحدة النوع الاجتماعي إلى بروتوكول سادك بشأن المساواة بين الجنسين والتنمية والسياسة المؤسسية لتعميم منظور النوع الاجتماعي. حيث يستعرض خبراء النوع الاجتماعي تعميم منظور النوع الاجتماعي في جميع إدارات وبرامج المنظمة (التي تشمل مواضيع مختلفة بما في ذلك التنمية الصناعية والبنية التحتية، وإدارة مخاطر الكوارث، والسياحة، والزراعة، والأمن الغذائي، إلخ). فأصدرت سادك دراسة حول النوع الاجتماعي والطاقة بوصفها أساس لمشروع الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية للجنوب الأفريقي.

تقييم القدرات: تمتلك وحدة النوع الاجتماعي موارد بشرية محدودة معينة بالفعل بدوام كامل في ولايتها الحالية. بينما لا تملك القدرة البشرية والمالية ولا التقنية لتنفيذ إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل. فيجب أن يكون فريق الطاقة مسؤولاً عن تنفيذ إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل، بدعم من وحدة النوع الاجتماعي.

إيغاد ـ مكتب السكرتير التنفيذي

التكليف: توجد وحدة النوع الاجتماعي حيث توجد قيادة مناسبة، داخل مكتب الأمين التنفيذي، حيث تلعب دورها الشامل من خلال ضمان تعميم المساواة بين الجنسين وفي المشاريع والبرامج ذات الأولوية للإنصاف. وكذلك تدعم الدول الأعضاء في تنسيق سياسات النوع الاجتماعي، وبالتالي تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

القدرات البشرية: وحدة النوع الاجتماعي صغيرة لكن لديها صلاحيات واسعة، ويُعين موظفو شؤون النوع الاجتماعي على وجه التحديد من خلال المشاريع والمبادرات. وللوحدات المختلفة منسق لشؤون النوع الاجتماعي، أما مستشارو النوع الاجتماعي متخصصون في مواضيع مختلفة، وجميع الإدارات مسؤولة عن تعميم منظور النوع الاجتماعي.

القدرات والأدوات الفنية: يستند عمل وحدة النوع الاجتماعي إلى إستراتيجية إيغاد لتعميم منظور النوع الاجتماعي (2016-2020) الجاري تنقيحها وتحديثها في الوقت الحالي. ويسترشد عملهم المتعلق بالطاقة بوثائق شتى مثل الخطة الرئيسة للبنية التحتية، حيث طوروا موارد لإرشاد الإدارات المختلفة بشأن تعميم منظور النوع الاجتماعي، بما في ذلك المبادئ التوجيهية لتعميم منظور النوع الاجتماعي في مواضيع مختلفة (الزراعة وإدارة الموارد الطبيعية، والتعاون الاقتصادي والتنمية الاجتماعية، فضلاً عن السلام والأمن والشؤون الإنسانية) وكتيب نظام إدارة النوع الاجتماعي.

تقييم القدرات: لا تتمتع وحدة النوع الاجتماعي بالموارد الكافية لتنفيذ إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل، حيث لا تملك القدرة البشرية والمالية ولا التقنية لتنفيذ الإستراتيجية وخطة العمل. أما القطاعات الأساسية فتملك الموارد ويجب أن تكون مسؤولة عن تنفيذ إستراتيجية تعميم منظور النوع الاجتماعي وخطة العمل، بدعم من وحدة النوع الاجتماعي.

معلومات التواصل

بيانات التواصل:

الجناح 201
الدور الأول من مبنى وارينز كورت
48 حي حديقة وارنيز الصناعية
وارينز
سانت مايكل، بربادوس

الهاتف: +1-246-622-1783

hello@cpcs.ca
www.cpcs.ca

