

COP27
SHARM EL-SHEIKH
EGYPT

من يتخذ القرارات:

مشاركة المرأة في اتفاقية الأمم المتحدة لتغير المناخ

لقد مرَّ ما يزيد قليلاً على عشر سنوات منذ أن التزمت الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ بالسعي لتحقيق التوازن بين الجنسين في وفودها إلى مفاوضات المناخ، وفي هيئات صنع القرار الأخرى، وسيكون هذا العام المؤتمر العاشر للأطراف منذ ذلك الهدف المحدد في مؤتمر الأطراف 18.

في لمحة:

- يشير 120 قراراً من قرارات اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ إلى النوع الاجتماعي، ويشير 51 منها على وجه التحديد إلى التوازن بين الجنسين في عمليات صنع القرار، لكن التقدّم نحو التوازن بين الجنسين في فضاءات اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ لم يكن ثابتاً أو مهماً.
- لا تزال مشاركة النساء في مفاوضات المناخ قاصرة عن تحقيق التوازن بين الجنسين، حيث بلغت نسبة مشاركة النساء في مؤتمر الأطراف 27 35% في وفود الأطراف، فيما سجّلت عضوية 10 هيئات من أصل 17 هيئة تابعة لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية نسبة 35% أو أقل من النساء.
- يتعيّن على الأطراف اتخاذ إجراءات ملموسة لتحسين مشاركة النساء وقيادتهن، إذا أريد تحقيق التوازن بين الجنسين في الوفود قبل المسار الحالي نحو العام 2042.

1. ما أهمية تتبّع القيادة النسائية في صنع القرار بشأن تغيير المناخ؟

تعد مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمناخ والبيئة حقاً من حقوق الإنسان. فمشاركتها ليست حيوية وحسب (وهذا مثبت) للتوصّل إلى نتائج بيئية أكثر صلابة وقوة، بل يجب أن تكون متأصلة في عمليات صنع القرار للوفاء بهذا الحق. ومن شأن متابعة مشاركة المرأة في مؤتمر الأطراف، الهيئة العليا لصنع القرار في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيير المناخ، وكذلك في اجتماعات الهيئات الفرعية¹ (مثل مؤتمر بون لتغيير المناخ) تمكيننا من تحديد أوجه عدم المساواة المستمرة ومعالجتها.

لقد اعترفت اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيير المناخ بأهمية مشاركة النساء في عدّة قرارات أساسية. وفي الواقع، لم يكن أول قرار يتعلق بالنوع الاجتماعي في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية في عام 2001 حول دمج منظور النوع الاجتماعي في جميع مجالات المفاوضات أو حول أبعاد النوع الاجتماعي لتغيير المناخ في معاناة المجتمعات المحلية، بل حول "تحسين مشاركة المرأة في تمثيل الأطراف في الهيئات". وفي عام 2012، اعتمدت الأطراف هدفاً للتوازن بين الجنسين للهيئات المنشأة التي تركز على الجوانب الفنية (مثل لجنة التكيف واللجنة التنفيذية المعنية بالتكنولوجيا)، ودعت الأطراف إلى السعي لتحقيق هذا الهدف في وفودها إلى المفاوضات.

تحتوي خطة العمل الأولى للمساواة الجندرية (2017) [وبرنامج عمل ليما الحالي المعزّز بشأن النوع الاجتماعي وخطة عمله للمساواة الجندرية](#) (خطة العمل للمساواة الجندرية، 2019)، والمبادرة الرئيسية لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية لنهج لتغيير المناخ يستجيب للنوع الاجتماعي، على مجالات ذات أولوية حول "التوازن بين الجنسين، والمشاركة والقيادة النسائيتين" وكما ذكر للمرة الأولى في عام 2017، "تسعى خطة العمل للمساواة الجندرية إلى تحقيق واستدامة المشاركة الكاملة والمتساوية والهادفة للمرأة في عملية اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيير المناخ" لكن هذه القرارات لم تسفر عن تغيير عاجل وكبير في التمثيل العام. وقد بيّنت عن حسن توقيت هذه القضية، إنّما التقدّم لا يزال بطيئاً وغير متسق.

بالتالي، من الضروري وضع البيانات الكمية والنوعية عن مشاركة المرأة، وجمعها وتبادلها، لتتبع التقدم المحرز وتيسير المساءلة في ما يتعلق بهذه القرارات. في عام 2012، أطلقت اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيير المناخ [تقريراً سنوياً عن التشكيلة من حيث النوع الاجتماعي](#)، وفي عام 2016، أطلقت منظمة المرأة للبيئة والتنمية [نظام تتبّع المساواة بين الجنسين في المناخ \(GCT\)](#)، الذي يحلّل مشاركة النساء ويتبعها، مع تسليط الضوء على التفاوت بين الجنسين في جميع الأطراف والهيئات التابعة لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية. وينبغي أن تكون البيانات حديثة، ودقيقة ومتاحة للمناصرين والمناصرات، والمفاوضين والمفاوضات، وصناع وصانعات القرار، لأجل تعزيز التوازن بين الجنسين والنهوض بالقيادة النسائية.

مرّبّع نداء

حول نظام تتبّع المساواة بين الجنسين في المناخ

تقوم منظمة المرأة للبيئة والتنمية بتتبع البيانات حول مشاركة المرأة في مفاوضات اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيير المناخ منذ عام 2008، وفي عام 2016، أتاح نظام تتبّع المساواة بين الجنسين في المناخ هذه البيانات للجمهور لأول مرّة. ويسمح الموقع الإلكتروني والتطبيق لنظام تتبّع المساواة بين الجنسين في المناخ، عبر [متجر التطبيقات "أب ستور"](#) و"[غوغل بلاي](#)"، لأي شخص بمشاهدة تاريخ المشاركة النسائية في وفود الأطراف، مع لحظ عدد المندوبين والمندوبات وما إذا كان رئيس الوفد يعرف عن نفسه كامرأة أو رجل. ويتيح [موقع هذا النظام الإلكتروني اختبار](#) هذه البيانات ومقارنتها بين الأطراف خلال جلسات تفاوض محددة، كما يقدم [تصوراً](#) إضافياً وقابلاً للمقارنة

لبيانات العضوية للمنشأة التابعة على مرّ الزمن. كما يوفر نظام تتبّع المساواة بين الجنسين في المناخ معلومات وبيانات عن النوع الاجتماعي في صنع السياسات المناخية والتخطيط لها.

GENDER
CLIMATE
TRACKER



¹ الهيئة الفرعية للتنفيذ والهيئة الفرعية للمشورة العلمية والتكنولوجية

2. عزّزت اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيّر المناخ "مشاركة النساء الكاملة والمتساوية والهادفة" فهل مشاركة النساء آخذة في التزايد؟

في عام 2008، وهو العام الأول الذي جمع فيه نظام تتبّع المساواة بين الجنسين في المناخ بيانات عن وفود الأطراف في المفاوضات مصنّفة حسب النوع الاجتماعي، كانت نسبة مشاركة النساء في مؤتمر الأطراف 14 31%، وكان عدد الرجال في 82% من وفود الأطراف أكبر من عدد النساء. وتبيّن أحدث البيانات من عام 2022 أنّ عدداً قليلاً جداً من وفود الأطراف يحوي أعداداً متساوية من الرجال والنساء، بينما لا يزال الرجال يهيمنون على غالبية الوفود. في مؤتمر الأطراف 27، كان 35% من مندوبي الأطراف من النساء، أي بتحسّن بلغ أقل من 5 نقاط مئوية، وفي 77% من الوفود كان لا يزال عدد الرجال أكثر من النساء.²

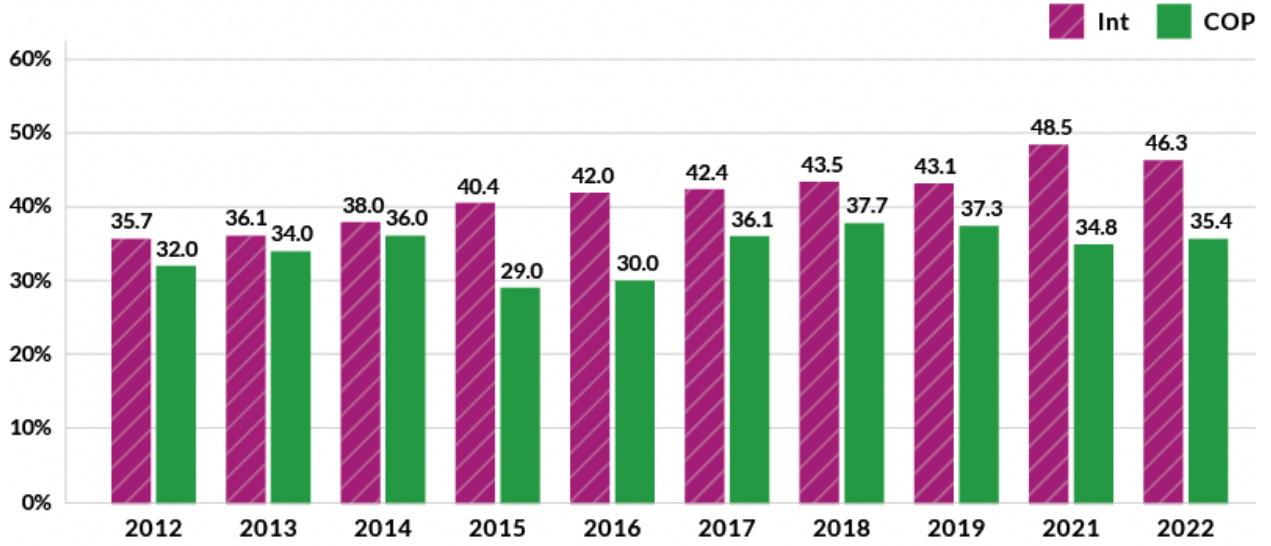
في حين كانت نسبة مندوبات الأطراف أكبر بعض الشيء في مؤتمر الأطراف 27 مما كانت عليه في مؤتمر الأطراف 26 (بنسبة 6 نقطة مئوية)، إلا أنّ هذه النسب أقل من تلك التي سجّلت قبل الجائحة. في عامي 2018 و2019، بلغت المشاركة 38% و37% على التوالي، وفي عام 2019، كان 70% فقط من الوفود يحوي عدد رجال أكبر من عدد النساء. ويدلّ هذا التحسّن البطيء غير المتكافئ، بل وحتى الانتكاسات في بعض الأحيان، على عدم الالتزام بتحقيق التوازن بين الجنسين في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيّر المناخ. كما كان عدد المندوبين والمندوبات الحاضرين أكبر في مؤتمر الأطراف 27 منه في مؤتمر الأطراف 26، وكان مؤتمر الأطراف 26 أكبر من مؤتمر الأطراف 25، فيما كان حجم مؤتمر الأطراف 27 ضعف حجم مؤتمر الأطراف 25 تقريباً. وصحيح أنّ الأطراف تجلب الآلاف من المندوبين الإضافيين للمشاركة في المفاوضات، لكنها لا تجلب المزيد من النساء. ولا تعطي الأطراف ككل الأولوية للتوازن بين الجنسين في وفودها.

تحدث ظاهرة مماثلة في الهيئات المنشأة بموجب اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيّر المناخ. وتتوفّر 17 هيئة منشأة تابعة لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية لتقديم الخبرة، والمدخلات الفنية، والمشورة لتعزيز تنفيذ الاتفاقية، وبروتوكول كيوتو، واتفاق باريس.³ وتتلقى هذه الهيئات الدعم من أمانة الاتفاقية الإطارية. وسجّل في تكوينها، [الذي تنتبّه اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيّر المناخ](#)، ويمكن رؤيته بوضوح على مرّ الزمن على [موقع وتطبيق نظام تتبّع المساواة بين الجنسين في المناخ](#)، بعض التحسّن العام ولكن غير الثابت مرّة جديدة.

تحتوي 4 هيئات فقط من أصل 17 هيئة تابعة 50% أو أكثر من مشاركة المرأة (لجنة التكيف، لجنة باريس لبناء القدرات، اللجنة التنفيذية لآلية وارسو الدولية، والفريق العامل التيسيري). وتسجّل لجنة التكيف أعلى تمثيل نسائي (81%)، وهي الهيئة الوحيدة التي أظهرت زيادة ثابتة على مرّ السنين (56% في عام 2020 و63% في عام 2021). ومع مشاركة المرأة بنسبة 10% فقط، كانت الهيئتان الأقل مشاركة للمرأة هما اللجنة التنفيذية للتكنولوجيا، والمجلس التنفيذي لآلية التنمية النظيفة. ويغيب التقدّم على وجه الخصوص في اللجنة التنفيذية للتكنولوجيا، حيث أنّها وصلت إلى أعلى مستوياتها على الإطلاق في عام 2018 بمشاركة 40% من النساء، ثمّ أظهرت انخفاضاً تدريجياً منذ ذلك الحين. بشكل عام، بلغ متوسط تمثيل المرأة في الهيئات المنشأة 39% في عام 2022.

الشكل 1: نسبة النساء المندوبات في وفود الأطراف في الجلسات المنعقدة بين الدورات ومؤتمر الأطراف في الأزرق: الجلسات المنعقدة بين الدورات في البرتقالي: مؤتمر الأطراف

² لا يتعبّر نظام تتبّع المساواة بين الجنسين في المناخ البيانات حول مشاركة النساء والرجال كمراقبين من غير الأطراف.
³ لجنة التكيف، وهيئة الإشراف على المادة 6.4 (اتفاق باريس)، ومجلس صندوق التكيف، والمجلس الاستشاري لمركز وشبكة تكنولوجيا المناخ، والمجلس التنفيذي لآلية التنمية النظيفة، ولجنة الامتثال، وفريق الخبراء الاستشاري، واللجنة التنفيذية لآلية وارسو الدولية للخسائر والأضرار، ولجنة الإشراف على التنفيذ المشترك، ولجنة خبراء كاتوفيتشي بشأن آثار تنفيذ تدابير الاستجابة، وفريق الخبراء المعني بأقل البلدان نمواً، والفريق العامل التيسيري التابع لمنبر المجتمعات المحلية والشعوب الأصلية، واللجنة الدائمة المعنية بالتمويل، واللجنة التنفيذية للتكنولوجيا ولجنة باريس لبناء القدرات.

FIGURE 1**Percentage of Women Delegates on Party Delegations for Intersessionals & COP**

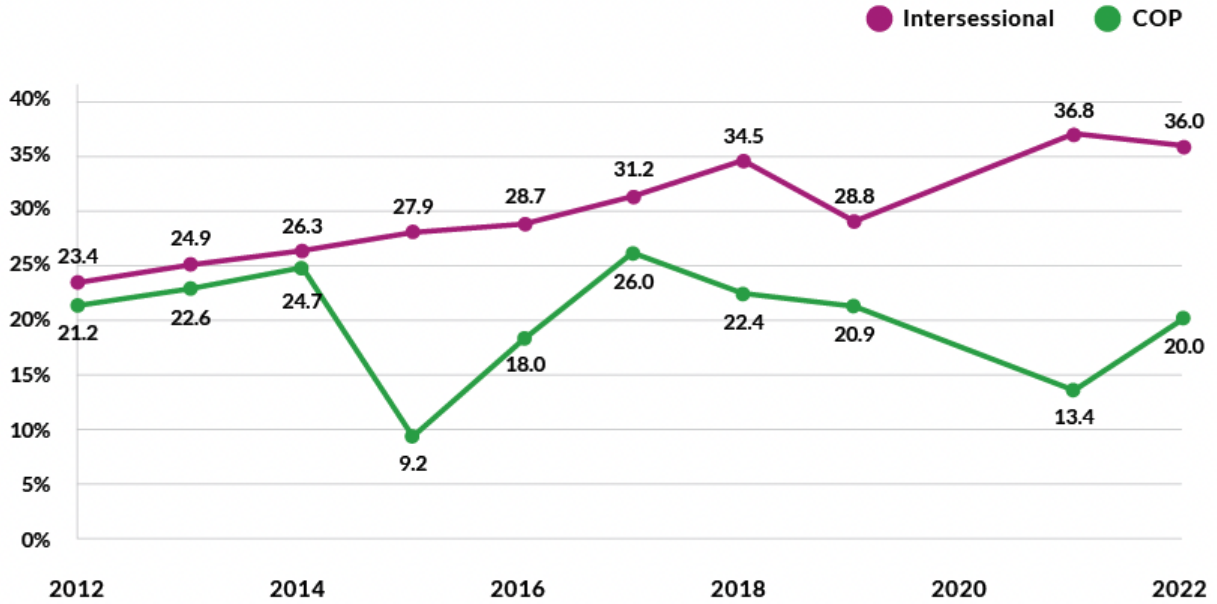
* عقدت الجلسة ما بين الدورات لعام 2021 اقتراضياً كمساحة لا تتخذ فيها القرارات، لكنها سجلت أكبر نسبة من النساء المسجلات في جلسة تفاوض على الإطلاق.

** عند عقد أكثر من جلسة تفاوضية واحدة بين الدورات في السنة، تعكس النسبة المئوية العدد الإجمالي للمندوبات مقسوماً على العدد الإجمالي للمندوبين في جميع الاجتماعات التي تعقد بين الدورات.

3. كيف تختلف المشاركة النسائية حسب اختلاف أنواع الاجتماعات وداخل هياكل صنع القرار؟

في المفاوضات، تشير اتجاهات المشاركة إلى أن المرأة تميل إلى اكتساب السلطة في الأماكن التي يعتبر فيها صنع القرار أقل حيوية و/ أو حيث تعطي البلدان الأولية لمشاركة المندوبين/ات على المستوى الوزاري. وفي مؤتمر بون المعني بتغير المناخ، وهو اجتماع أصغر يعقد بين الدورات لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، تكون نسبة النساء دوماً أكبر من نسبتهم في مؤتمر الأطراف الذي يعقد خلال العام نفسه. ودائماً ما يكون عدد النساء اللاتي يتبوأن رئاسة الوفود أقل في مؤتمر الأطراف منه في الجلسات المنعقدة بين الدورات في أي سنة معينة.

الشكل 2: نسبة النساء كرئيسات للوفود في الأزرق: الجلسات المنعقدة بين الدورات في البرتقالي: مؤتمر الأطراف

FIGURE 2**Percentage of Women as Heads of Delegation**

لوحظت معدلات أعلى لمشاركة النساء خلال جائحة كوفيد-19، عندما عقدت دورة بون في الفترة الفاصلة بين الدورات افتراضياً. ويمكن أن تشير هذه القفزة في المشاركة إلى زيادة اهتمام النساء بمتابعة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، بينما تختار الأطراف، عند تخصيصها الموارد للمندوبين/ات، دعم سفر المزيد من المندوبين الذكور. وتعد الاجتماعات المنعقدة في الفترات الفاصلة أيضاً مساحة أصغر تركز على المفاوضات الفنية (1785 مندوباً/ة للأطراف في عام 2022)، بينما يستمر مؤتمر الأطراف في النمو بشكل مطرد، علماً أن مؤتمر الأطراف 27 هو الأكبر حتى الآن بوجود 11953 مندوباً ومندوبة للأطراف.

في الهيئات المنشأة بموجب اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، يبدو أن أحد المتغيرات الرئيسية هو الموضوع الذي تغطيه الهيئة، حيث أن مجالات مثل التكيف تسجل معدلات مشاركة قوية للمرأة باستمرار، في حين أن الهيئات التي تركز على التكنولوجيا، والتخفيف من حدة تغير المناخ، والتمويل لا تزال تشهد أعداداً أقل بكثير، مثل مشاركة المرأة المذكورة أعلاه بنسبة 10% في اللجنة التنفيذية للتكنولوجيا، والمجلس التنفيذي لآلية التنمية النظيفة، و35% في اللجنة الدائمة المعنية بالتمويل. وتشير الاتجاهات الملحوظة إلى أن هذا التباين يعود إلى كل من الافتراضات السردية المتعلقة بالمرأة، وقضايا النوع الاجتماعي باعتبارها مرتبطة فقط بسبل العيش والقدرة على الصمود، ما يجعل قضايا النوع الاجتماعي أكثر انتشاراً في صنع السياسات حول التكيف، وبناء القدرات، وإقناع الأطراف بضرورة تحديد النساء الخبيرات في كل مجال من مجالات العمل المناخي وترشيحهن. وكانت الهيئات التي شهدت أعلى مشاركة للمرأة في عام 2022 هي لجنة التكيف (81%)، والفريق العامل التيسيري (64%)، ولجنة باريس لبناء القدرات (58%).⁴

4. كيف تختلف مشاركة المرأة حسب المنطقة؟

تضم اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ 198 طرفاً، ويختلف التاريخ الفردي للأطراف لجهة التوازن بين الجنسين على نطاق واسع - يمكن الاطلاع على تاريخ كل طرف على تطبيق نظام تتبّع المساواة بين الجنسين في المناخ أو [الموقع الإلكتروني](#). وعند النظر إلى

⁴ التشكيلة حسب النوع الاجتماعي لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ والتقدم المحرز في التنفيذ (FCCC/CP/2022/3).

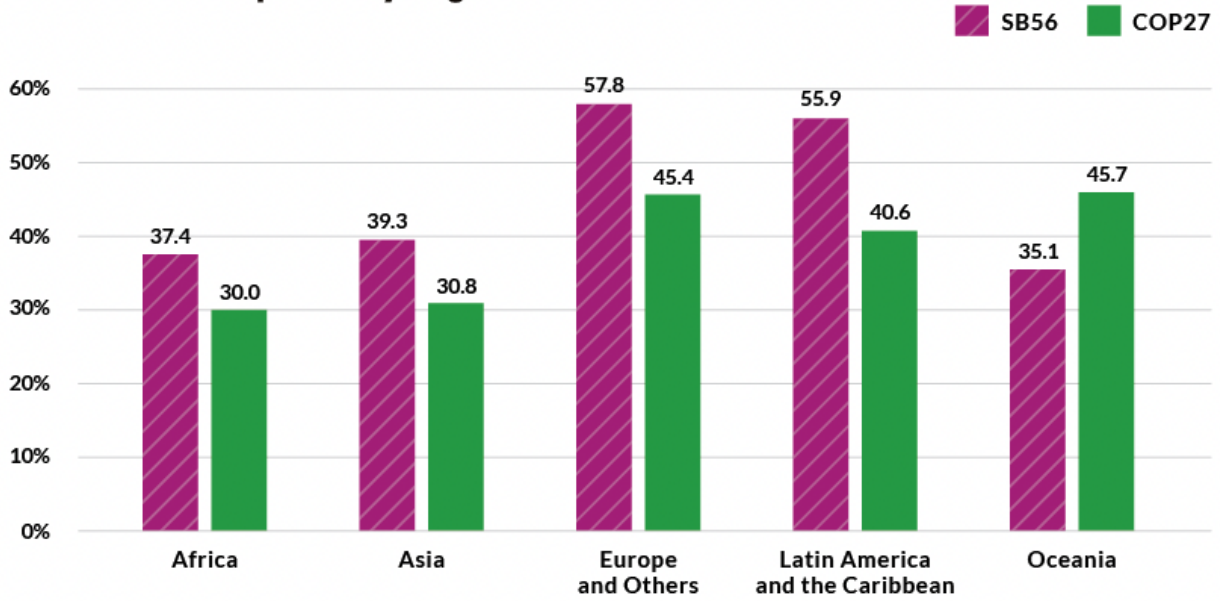
مشاركة النساء حسب المنطقة الجغرافية، يمكن أن يكون لأوجه عدم المساواة القائمة في ما يتعلق بالموارد، وفروق القوة الإقليمية، والقضايا التاريخية المتعلقة بالتمثيل، أثر عميق في الاختلافات بين مشاركة الرجال ومشاركة النساء.

تميل أفريقيا وآسيا، بما في ذلك منطقة المحيط الهادئ، إلى مشاركة منخفضة للنساء (بنسبة 31% و 34% على التوالي في مؤتمر الأطراف 27)، بينما تميل أوروبا وغيرها⁵، وأمريكا اللاتينية وجزر الكاريبي، وأوقيانيا إلى ارتفاع في معدلات المشاركة (بنسبة 45% و 41% و 46% على التوالي في مؤتمر الأطراف 27).

الشكل 3: مشاركة المرأة حسب المنطقة لعام 2022

GRAPH 1

Women's Participation by Region for 2022



في الأزرق: الهيئة الفرعية 56
في البرتقالي: مؤتمر الأطراف 27
المناطق من اليسار إلى اليمين: أفريقيا، آسيا، أوروبا وغيرها، أمريكا اللاتينية وجزر الكاريبي، أوقيانيا

يمكن أيضاً ملاحظة هذه الاختلافات عند النظر في المشاركة في الكتل التفاوضية لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، حيث كان تمثيل النساء أقل في الوفود الوطنية للمجموعة الأفريقية، وأقل البلدان نمواً، وأوبك، في مؤتمر الأطراف 27. فعلى سبيل المثال، لم يحقق التوازن بين الجنسين سوى ثلاثة وفود من أصل 44 وفداً وطنياً من أقل البلدان نمواً الحاضرة في مؤتمر الأطراف 27.

⁵ تشمل أوروبا وغيرها مناطق الأمم المتحدة دون الإقليمية لأستراليا / نيوزيلندا، وأمريكا الشمالية (كندا والولايات المتحدة)، إضافة إلى إسرائيل وتركيا.

5. كيف ترتبط المشاركة النسائية بالقيادة النسائية في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ؟

إن "المشاركة الكاملة والمتساوية والهادفة" للمرأة لا تتطلب تحقيق التوازن بين الجنسين في الوفود وحسب، إنما أيضاً ضمان حصول النساء على مكانة السلطة نفسها في أي مفاوضات بشأن المناخ، بما في ذلك كقادة. لكن احتمال أن تكون النساء في مناصب السلطة أقل من احتمال مشاركتهن في أي وفد أو هيئة.

فعلى سبيل المثال، في مؤتمر الأطراف 27، كانت نسبة 20% من رؤساء الوفود من النساء. وبالرغم من أن هذه النسبة كانت مرة أخرى أفضل من النسبة في مؤتمر الأطراف 26 (13%)، إلا أنها كانت أقل من تلك المسجلة في مؤتمرات الأطراف 23، و24، و25. كما أن رؤساء مؤتمر الأطراف كانوا تاريخياً من الرجال، مع 4 نساء فقط حُللن حتى الآن رئيسات لمؤتمر الأطراف (15%). وبالمثل، تحظى 9 هيئات من أصل 17 هيئة منشأة بموجب اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، وبرتوكول كيوتو واتفاق باريس، على الأقل برئاسة واحدة أو رئيسة مشاركة (52%). بالإضافة إلى ذلك، ثلاث من أصل 11 رئاسة مشتركة (أو ثنائي الرئيس ونائب الرئيس) هي للنساء، و5 للرجال، و3 مختلطة بين الجنسين.

كما أن مشاركة النساء كمندوبات للأطراف لا تعني أنهن سيحظين بمساحة لتبادل خبراتهن وآرائهن أثناء المفاوضات. فدراسات الحالات لوقت التحدث المصنّف حسب النوع الاجتماعي⁶ (لا يتم تتبعها باستمرار) تبين أنه غالباً، لكن ليس دائماً، ما تكون النساء أقل تمثيلاً خلال المفاوضات. والاختلافات قوية بين الجنسين حسب مجالات المفاوضات المختلفة – على سبيل المثال، التمويل، النوع الاجتماعي، التكنولوجيا، التكيف، إلخ. – عندما يتعلق الأمر بأدوار التحدث ووقت التحدث. أما المجالات مثل التكيف فتسجل باستمرار معدلات مشاركة قوية للمرأة، في حين أن الهيئات التي تركز على التكنولوجيا (27% من وقت التحدث، و13 متحدثاً مقارنة بـ17 متحدثاً من الذكور في اللجنة التنفيذية للتكنولوجيا) والتمويل (40% من وقت التحدث، و11 متحدثاً مقارنة بـ16 متحدثاً من الذكور) لا تزال تشهد أرقاماً أقل.⁷

صحيح أن تحسين نسبة النساء على الطاولة وضمان إسماع أصواتهن يمكن أن يرتقي بدمج الاحتياجات والحلول المناخية الخاصة بالنوع الاجتماعي في مفاوضات المناخ، إلا أن زيادة تمثيل المرأة وقيادتها ليست هي نفسها تطوير العمل المناخي التحويلي المساوي بين الجنسين. فأن تكون المشاركة امرأة لا يكفل خبرتها في رابط النوع الاجتماعي والمناخ. وينبغي النظر في أبعاد النوع الاجتماعي لتغير المناخ في قطاعات متعددة وبشكل تقاطعي، وإرشاد من خبراء وخبيرات في هذا الموضوع. و فقط من خلال تثمين مشاركة المرأة وقيادتها، وكذلك من خلال الخبرة في المساواة بين الجنسين، ستمكّن من إنشاء حلول مناخية شاملة تتصدى لهياكل السلطة الحالية وتعزز المساواة بين الجنسين.

التوصيات:

لن يكون للإحصاءات الواردة في هذا الموجز عن النقص الحالي في مشاركة النساء في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، وعدم إحراز تقدّم نحو مشاركة النساء الكاملة والمتساوية والهادفة، أي إفادة إلا إذا أرشدت وحفّزت على اتخاذ إجراءات ملموسة. ولا يمكن للأطراف أن تفترض أن هذا التفاوت سيصلح نفسه بكل بساطة بمرور الوقت – بل على غالبية الأطراف أن تستجيب للنداء، الذي غالباً ما تنفق عليه جميع الأطراف في قراراتها المتعلقة باتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، من أجل إعطاء الأولوية لمشاركة المرأة بالفعل. وبالمعدل الحالي، لن يتحقق التوازن بين الجنسين في وفود الأطراف إلى مؤتمر الأطراف قبل عام 2042، وبالنظر إلى التقلبات، لا يبدو في المستقبل القريب أن التوازن بين الجنسين سيتحقق على صعيد رئاسة وفود مؤتمر الأطراف.

لتسريع التقدّم، يجب على الأطراف التركيز على مشاركة النساء في وفودها وفي أي ترشيحات للهيئات المنشأة:

⁶ التشكيلة حسب النوع الاجتماعي لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ والتقدم المحرز في التنفيذ (FCCC/CP/2022/3).

⁷ التشكيلة حسب النوع الاجتماعي لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ والتقدم المحرز في التنفيذ (FCCC/CP/2022/3).

1. على الأطراف أن تدمج بشكل نشط المندوبات في وفودها. ينبغي للأطراف ذات الوفود المتوازنة بين الجنسين أن تتبادل خبراتها مع الأطراف الأخرى وتعمل على المناصرة باتجاهها، ما يزيد من ترسيخ العلاقة بين الحد من تغيّر المناخ وتحقيق المساواة بين الجنسين.

2. على الأطراف أن تدرس بشكل نقدي التشكيلة حسب النوع الاجتماعي لفرق صنع القرار و/أو القيادة، داخل الوزارات، و/أو الإدارات و/أو الوحدات الأساسية المساهمة في المفاوضات وفي تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيّر المناخ. ومن خلال تجسيد هذه الاعتبارات الخاصة بالنوع الاجتماعي والسعي إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في استراتيجيات التطوير المهني أو برامج الإرشاد والتدريب، يمكن أن يتحسن التوازن بين الجنسين في هذه الوحدات وبالتالي يعكس في نهاية المطاف في الوفود.

3. على الأطراف أن توفر سبلاً شفافاً لفرص التطوير المهني والقيادة في المفاوضات، من دعم التخطيط لتعاقب رؤساء الوفود لضمان قدرة المرأة على تولي تلك الأدوار، إلى بناء الخبرة المواضيعية وتعيين النساء كمنسقات للمواضيع، وإلى ترشيح ودعم النساء في مناصب العضوية والرئاسة داخل الهيئات المنشأة.

4. على الأطراف أن تضمن المشاركة الكاملة، والمتساوية والهادفة للمندوبات من خلال البناء النشط للقدرات، وإدارة المعارف، ومهارات الدبلوماسية والتواصل في مجالات التفاوض الخاصة بكل منها، لا سيّما مجالات التفاوض التي كان يهيمن عليها الذكور تاريخياً.

في هذا الوقت الذي تستمر فيه وفود الأطراف في النمو في الحجم، تسنح فرصة مهمة للتفكير بشكل متمم في ما يجب أن يعنيه ذلك لمشاركة النساء الكاملة والمتساوية والهادفة في جوانب المفاوضات كافة.