INITIATIVE CATALI.5°T : ACTION CONCERTEE POUR ACCELERER LES TECHNOLOGIES LOCALES I.5° – AMERIQUE LATINE ET AFRIQUE DE L'OUEST

PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE DES GENRES (GAP)

PRÉSENTÉ À

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR
INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT (GIZ) GMBH
DAG-HAMMARSKJÖLD-WEG 1 - 5
65760 ESCHBORN

AOÛT 2022

Votre interlocuteur

au sein de GFA Consulting Group GmbH est

Halima Abdi

Adresse

GFA Consulting Group GmbH

Eulenkrugstraße 82

DE-22359 Hambourg

Allemagne

Téléphone+49 40 6 03 06 – 270270

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION 4

2. APERÇU DES RECOMMANDATIONS DE L'EVALUATION SEXOSPECIFIQUE 4

A. RECOMMANDATIONS GENERALES POUR LA CONCEPTION ET LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET 4
B. RECOMMANDATIONS GENERALES POUR LES EE EN CHARGE DES PROGRAMMES DE PRE-ACCELERATION ET D'ACCELERATION 5
C. RECOMMANDATIONS POUR LES PROJETS CLIMATIQUES 8

3. PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE DES GENRES (GAP) 10

A. DOTATION ET RESPONSABILITES EN MATIERE 10
B. ACTIONS, INDICATEURS ET RESPONSABILITÉS 11

4. ANNEXE 1 44

Liste de contrôle pour l'évaluation du genre 44

1. INTRODUCTION

Ce Plan d'action pour l'égalité des genres (GAP) constitue la base de l'opérationnalisation des recommandations de l'évaluation sexospécifique (AG). En ce sens, le GAP fournit un cadre de responsabilisation tangible et explicite pour l'intégration de la dimension de genre à travers toutes les activités de l'Initiative CATALI.5°T et vise à combler les écarts entre les sexes auxquels les femmes entrepreneures sont confrontées. Dans le même temps, le GAP veille à ce que le programme soit conforme à la politique de genre du FVC (FVC/B.24).

Le GAP proposé ci-dessous est indicatif et peut être modifié et ajusté par l'AE au cours de la création et de la mise en œuvre du programme pour refléter les nouvelles connaissances acquises.

2. APERÇU DES RECOMMANDATIONS DE L'EVALUATION SEXOSPECIFIQUE

A. RECOMMANDATIONS GENERALES POUR LA CONCEPTION ET LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET

1. Veiller à ce que les entités d'exécution (EE) et partenaires locaux disposent **des capacités et des outils nécessaires à l'intégration de la dimension de genre dans le climat**: sur la base de l'évaluation des capacités institutionnelles, il est clair que les différentes EE s'engagent fortement en faveur de l'égalité des genres. Cependant, l'expertise en matière de genre et les capacités d'intégration de la dimension de genre dans l'innovation climatique ne sont pas les mêmes dans toutes les EE individuelles. À cet égard, les recommandations suivantes sont considérées comme cruciales pour le projet :

    i. Élaborer un **document unifié sur l'intégration de la dimension de genre pour le projet** qui fournit des outils essentiels pour l'innovation en matière de genre et de climat répondant aux deux contextes régionaux.

    ii. **Veiller à ce que les EE et partenaires locaux reçoivent une formation adéquate sur l'intégration de la dimension de genre dans l'innovation climatique**. La formation pourrait, entre autres avantages, fournir des mesures pratiques pour créer des programmes de pré-accélération et d'accélération plus inclusifs et plus intelligents en matière de genre et être en mesure de conseiller et de former des entreprises climatiques sur les questions de climat de genre.

    iii. Plutôt que de nommer et de former un point focal de chaque EE, veiller à ce que le **personnel des deux initiatives régionales** CATALI.5°T$^{\text{Amerique Latine}}$ et CATALI.5°T$^{\text{Afrique de l'Ouest}}$, y compris les cadres supérieurs et intermédiaires des EE et partenaires locaux, **soit formé.** Il suscitera également davantage d'adhésion et d'élan en faveur de l'intégration de la dimension de genre dans la planification, la mise en œuvre et le suivi des activités des EE et partenaires locaux, et en fin de compte, conduira à la réalisation effective de l'engagement des PE en faveur de la mise en œuvre du GAP.

2. Encourager, soutenir et documenter **l'apprentissage croisé sur l'intégration de la dimension de genre dans le climat** entre les EE et les régions. Il existe actuellement peu de preuves documentées pour déterminer quelles stratégies fonctionnent le mieux pour assurer un pipeline sain d'entreprises féminines, mais des preuves anecdotiques recueillies lors d'entretiens avec les EE révèlent des stratégies prometteuses. Il est donc recommandé que ces stratégies prometteuses soient testées plus avant au cours du projet et que les meilleures voies d'accès soient identifiées pour l'apprentissage et la mise à l'échelle. Il est possible d'obtenir un apprentissage plus délibéré et systématique en fonction des stratégies

d'innovation en matière de genre et de climat qui fonctionnent et où (en particulier en alimentant les voix et les idées au niveau des pays et des communautés sur l'innovation en matière de genre et de changement climatique au niveau mondial), puis en reproduisant les leçons apprises parmi les EE et partenaires locaux par le biais, par exemple, d'ateliers et de rapports sur les meilleures pratiques.

3. Examiner et mettre à jour des projets GAP. Le cas échéant pendant la mise en œuvre.

4. Inclure **la diversité des genres dans la structure de gouvernance des projets** dans les deux régions.

B. RECOMMANDATIONS GENERALES POUR LES EE EN CHARGE DES PROGRAMMES DE PRE-ACCELERATION ET D'ACCELERATION

1. S'assurer que les appels à candidatures et le dépistage sont inclusifs et encourager les candidats de tous les sexes :
   i. Utiliser différents canaux et réseaux pour atteindre tous les sexes
   ii. Organiser des événements d'information et envisager d'organiser des événements distincts réservés aux femmes
   iii. Créer du matériel promotionnel inclusif en matière de genre, qui intègre un langage sensible au genre pour éviter toute confusion dans l'interprétation française et espagnole de certains mots sensibles au genre
   iv. Dans les documents de marketing, incluez des messages pour contrer les stéréotypes négatifs afin d'encourager et d'attirer les femmes entrepreneures.
2. Appliquer une **optique de genre lors de la sélection des entreprises** pour les programmes de pré-accélération et d'accélération: pour s'assurer que tous les sexes ont des chances égales d'être sélectionnés, cela peut être réalisé par:
   i. Établir des critères clairs d'exclusion et de sélection, y compris sa pondération. Les critères suivants visent uniquement à fournir des orientations générales; ils devront être examinés, complétés et affinés de manière continue pendant la mise en œuvre du projet.

Tableau 1 Critères d'exclusion et de sélection des entreprises

CRITERES D'EXCLUSION	CRITERES DE SELECTION
Les entreprises seront exclues si : a. Leurs produits ou services ont des implications négatives évidentes pour les femmes (par exemple, exacerber les disparités salariales ou exiger de longues heures de travail sans compensation supplémentaire). b. Lors des entrevues initiales de diligence raisonnable, il a été constaté qu'aucune de leurs fondatrices et employées ne s'identifiait comme une femme et n'avait pas l'intention de diversifier les membres de leur équipe pour inclure plus de femmes.	**Pré-accélération** Un score préférentiel devrait être accordé aux entreprises qui ont: a. Au moins 50 % de leurs fondateurs s'identifient comme des femmes ou des groupes marginalisés. Pour l'Amérique latine, cela pourrait être différencié avec les postes occupés par des femmes: par exemple, un score préférentiel supplémentaire pour les entreprises avec des femmes PDG ou CTO. b. Plans explicites pour augmenter le nombre de femmes dans leurs équipes de direction de niveau supérieur et intermédiaire, conformément à leurs plans de croissance d'entreprise. **Accélération** Une note préférentielle devrait être accordée aux entreprises qui : c. Sont détenues à 30 % par une ou plusieurs femmes et/ou ont au moins 40 % de leurs employés cadres supérieurs et intermédiaires en tant

	que femmes et/ou groupes marginalisés. Pour l'Amérique latine, cela pourrait être différencié avec les postes occupés par des femmes: par exemple, un score préférentiel supplémentaire pour les entreprises avec des femmes PDG ou CTO. d. Disposer d'indicateurs de performance clés explicites pour augmenter le nombre de femmes et de groupes marginalisés dans leurs cadres supérieurs et intermédiaires, conformément à leur plan de croissance d'entreprise. e. Avoir des produits ou des services qui répondent à un problème socioéconomique lié au genre : par exemple, les stéréotypes sexistes; augmenter les salaires des femmes / réduire le fardeau du travail non rémunéré des femmes; libérer le potentiel des secteurs à prédominance féminine; ou accroître la participation des femmes dans les secteurs à prédominance masculine – par exemple, l'innovation technologique liée au climat. f. Disposer de politiques ou de procédures de base pour faciliter un environnement de travail sûr et propice pour tous les employés, y compris un code de conduite pour la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et des politiques d'égalité de recrutement et de salaire. g. Avoir la capacité d'encadrer et de réseauter avec des femmes entrepreneures et d'agir comme modèles pour les femmes entrepreneures qui réussissent à l'étape de la pré-accélération.

ii. Mise en place **de comités de sélection sexospécifiques**. Une étude de GALI a révélé que « le fait d'avoir plus de 45% de femmes dans un comité de sélection est associé à un nombre significativement plus élevé d'entreprises dirigées par des femmes dans les bassins de candidats ».[1]

iii. Application d'une **liste de contrôle pour l'évaluation du genre des entreprises** (Annexe 1)

3. **Adapter** le langage du programme de pré-accélérateur et d'accélérateur **pour qu'il inclue tous les genres**, y compris en mettant en valeur les femmes entrepreneurs qui réussissent pour fournir des modèles et des exemples auxquels les femmes participantes peuvent s'identifier.
4. Au cours de l'exécution du programme, **identifier et renforcer la capacité des entreprises à maximiser les avantages pour les femmes**:

   i. **Introduire les questions d'intégration de la dimension de genre** dès le début des entreprises, intégrer la dimension de genre dans les évaluations des capacités des

[1] GALI, 2020. Accélérer les start-ups dirigées par des femmes. Une note d'information sur les connaissances de la Global Accelerator Learning Initiative. Accessible à l'adresse https://www.galidata.org/publications/accelerating-women-led-startups/

entreprises et mettre à disposition des mécanismes pour renforcer les lacunes de capacité identifiées. Une formation spécifique devrait se concentrer sur la sensibilisation des entreprises aux disparités entre les sexes et aux dynamiques de pouvoir qui ont un impact sur leur propre parcours entrepreneurial et sur la façon d'appliquer une perspective de genre au développement de produits/services, ainsi que sur la façon de réduire les préjugés sexistes conscients et inconscients découlant de leurs propres actions. En outre, inclure une formation sur les mécanismes d'identification et d'élimination des SEAH.

ii. **Le processus d'idéation devrait également tenir compte des points de vue des femmes et des minorités**. En Afrique de l'Ouest, compte tenu des problèmes structurels perpétués par les normes patriarcales, il est essentiel que les séances d'idéation soient menées séparément, ou du moins qu'elles bénéficient d'une sorte de soutien à la facilitation, pour que les entrepreneurs et les femmes puissent obtenir une contribution maximale des deux sexes. En effet, la recherche a montré que la domination masculine peut être un problème dans les groupes mixtes pendant l'idéation, où « les hommes sont plus susceptibles d'interrompre les femmes, de parler plus à tour de rôle et d'utiliser des quantités disproportionnées de temps pour parler ». Il est donc important d'empêcher la domination masculine potentielle dans les groupes mixtes afin que les voix et les idées féminines soient entendues pendant les processus d'idéation.[2]

iii. **Veiller à ce que les lieux et les horaires de formation, de mentorat et de coaching conviennent aux femmes entrepreneures afin** d'éviter d'exacerber leurs contraintes de temps.

5. Viser **la diversité des genres pour mettre en œuvre les programmes**. Cela comprend **la constitution d'un bassin diversifié de mentors et d'entraîneurs** afin que tous les participants, en particulier le point de vue et l'expérience des femmes entrepreneures, soient compris et pris en compte.

6. Aidez à **créer et à maintenir des communautés de support réseau en** :

i. **Inviter des femmes entrepreneures du climat qui réussissent** en tant que conférencières principales et modèles à des événements de renforcement de la communauté et de promotion.

ii. **Veiller à ce que les heures d'événements de réseautage conviennent aux femmes entrepreneurs**. Lorsque des événements sont organisés en ligne, les enregistrements vidéo (mécanismes de protection des données le permettant) devraient être mis à la disposition des femmes entrepreneurs qui n'ont peut-être pas le temps d'y assister.

iii. **Créer une communauté de pratique sûre et solidaire pour les femmes entrepreneures**. La force de cette communauté de pratique réside dans la collaboration et le soutien que les femmes se donnent mutuellement, ce qui va souvent au-delà de la durée de vie du projet. En outre, créez une exposition et associez les fondateurs d'entreprises à des réseaux d'individus ou de groupes contenant des experts du secteur, des bailleurs de fonds et d'autres personnes partageant les mêmes idées.

iv. **Envisager d'inviter les institutions clés** responsables de l'intégration de la dimension de genre et de l'égalité des genres, y compris les institutions publiques qui

[2] Cuellar, Mr & Trageser, Dominick & Cruz Lozano, Ricardo & Lutz, Benjamin, 2020. Explorer l'influence de la composition de genre et de la structure d'activité sur l'efficacité de l'idéation des équipes d'ingénierie Explorer la relation entre la composition de genre, la structure d'activité et la nouveauté de brainstorming. 10.18260/1-2--34649. Accessible à l'adresse https://www.researchgate.net/publication/343111303_Exploring_the_Influence_of_Gender_Composition_and_Activity_Structure_on_Engineering_Teams%27_Ideation_Effectiveness_Exploring_the_Relationship_among_Gender_Composition_Activity_Structure_and_Brainstormi

soutiennent les entrepreneurs dans **les régions respectives** , à des événements de renforcement de la communauté.

C. RECOMMANDATIONS POUR LES PROJETS CLIMATIQUES

1. Phase de pré-accélération:

Le leadership et la gestion d'entreprise à ce stade ont tendance à être amorphes, ce qui donne l'occasion au projet d'avoir un début précoce d'intégration de la dimension de genre dans la gestion et l'exploitation des entreprises. Une approche sur mesure (produits/services/besoins/contexte de capital-risque et capacité de capital-risque) est essentielle. Pour que les entreprises soient intelligentes en matière de genre, les sujets suivants pour une formation spécifique sont donc recommandés:

i. Les entreprises devraient prendre conscience des questions de genre, par exemple les disparités et les dynamiques de pouvoir qui ont un impact sur leur propre parcours entrepreneurial et comment appliquer une lentille de genre au développement de produits / services ainsi que sur la façon de réduire les préjugés sexistes conscients et inconscients découlant de leurs propres actions. En outre, inclure une formation sur les mécanismes d'identification et d'élimination des SEAH.

ii. Les entreprises devraient reconnaître la valeur de l'inclusion de données ventilées par sexe dans leurs études de marché sur leurs clients (différentes façons dont les hommes et les femmes utilisent un produit ou un service) et dans les pratiques de recrutement de leurs employés. Clarifier les différences entre les sexes révélera des opportunités, permettra la validation de produits ou de services spécifiques et aidera à affiner et à renforcer la proposition de valeur commerciale.

iii. Les entreprises devraient être disposées à identifier les domaines prioritaires et le type de soutien nécessaire pour que leurs propres capacités soient renforcées dans l'intégration d'une perspective sexospécifique lors de leur participation au programme.

2. Phase d'accélération:

Pour de nombreuses entreprises à ce stade, en particulier celles qui n'ont pas suivi le programme de pré-accélération du projet, peuvent déjà avoir des structures rigides en place et peuvent ne pas être initialement intéressées à apprendre comment intégrer le genre dans leur entreprise. Pour beaucoup, le manque de sensibilisation au lien entre l'inclusion des genres et la performance des entreprises les gardera concentrés uniquement sur la tentative de faire évoluer leur entreprise, de devenir durable ou, dans certains cas, de simplement garder les lumières allumées. Si le genre n'est pas considéré comme quelque chose qui peut avoir un impact sur les résultats, il est moins susceptible d'être priorisé par les fondateurs à ce stade. Afin d'éviter que les questions d'inclusion ne soient considérées comme des charges supplémentaires, les EE devraient soutenir les initiatives visant à intégrer la pensée de genre le plus tôt possible dans leurs produits et structures de capital-risque. Tout comme les entreprises au stade de la pré-accélération, les entreprises **devraient prendre conscience des questions de genre**, par exemple les disparités et les dynamiques de pouvoir qui ont un impact sur leur propre parcours entrepreneurial et sur la façon d'appliquer une perspective de genre au développement de produits / services, ainsi que sur la façon de réduire les préjugés sexistes conscients et inconscients découlant de leurs propres actions, par exemple. Au cours de leur participation au programme, les entreprises à ce stade:

i. Devraient s'engager à garantir l'égalité des chances et l'égalité salariale pour les mêmes emplois parmi leurs employés / ouvriers: par exemple, ils devraient créer une échelle salariale qui ne fait pas de discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la race, la couleur et la religion.

ii. Devrait continuellement et délibérément analyser la composition de leur équipe en gardant un œil sur les ratios hommes-femmes dans les équipes de direction supérieure et

intermédiaire et s'assurer que les plans de croissance de l'entreprise en tiennent compte. Ils devraient garder une trace du nombre d'autres employés et de la composition par sexe de tous les employés à temps partiel par rapport aux employés à temps plein.

iii. Devrait assurer l'inclusion des genres dans les produits et services. Les entreprises devraient être en mesure de préciser clairement ce que l'inclusion des genres signifie pour leurs produits et services, quelle est leur cible ultime et comment elles ont l'intention d'y parvenir. Ceci est utile de plusieurs façons:

- Je contribue à concevoir des **produits et des services plus personnalisés**: par exemple, une entreprise AgTech peut vouloir s'assurer que le rendement de ses utilisatrices est égal à celui de ses utilisateurs masculins et devrait donc s'engager à faire en sorte que sa solution soit conçue en tenant compte de l'écart numérique entre les sexes. Cette étape donnera à l'entreprise une clarté sur les opportunités de produit et de marché qu'elle peut et poursuivra.

- Il est utile de reconnaître **la valeur des données ventilées par sexe** – comprendre qui est l'utilisateur final de son produit pourrait être très utile pour l'entreprise. Parfois, les produits peuvent être achetés par un homme mais utilisés par une femme: le savoir est utile pour changer les tactiques de marketing, les messages stratégiques et les efforts de vente autour des ventes et des efforts de vente incitative de produits. Dans certains cas, si le sexe du représentant commercial et le sexe du client sont appariés, cela pourrait également entraîner de meilleures ventes.

- Il contribue également à **attirer les investissements** des financiers mondiaux, qui s'intéressent de plus en plus aux investissements responsables et inclusifs en matière de genre.

iv. **Les entreprises devraient rendre les femmes visibles afin de remettre en question les stéréotypes et de créer des opportunités de marché** pour leurs produits. Les entreprises devraient célébrer les femmes cadres supérieurs dans leurs équipes et leur donner l'occasion de représenter l'entreprise publiquement par le biais du marketing et d'autres canaux. La publicité de leurs produits et services devrait également s'abstenir de stéréotypes sexistes négatifs et présenter les femmes et les groupes marginalisés de manière digne.

3. PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE DES GENRES (GAP)

Le l'égalité des genresci-dessous résume les activités identifiées pour combler l'écart entre les sexes chez les femmes entrepreneurs et les minorités. Il est organisé selon le cadre logique global du programme jusqu'au niveau des sous-activités.

Les indicateurs et les activités du GAP doivent être ajustés et examinés au cours de la création et de la mise en œuvre.

Les dotations budgétaires sont incluses dans les sous-activités correspondantes du programme et font l'objet d'un examen et d'une mise à jour plus approfondis par l'AE.

A. DOTATION ET RESPONSABILITES EN MATIERE

Les modalités de dotation et de mise en œuvre de la direction générale doivent être intégrées dans la structure globale de gestion du projet.

Au niveau de la gestion globale du projet:

- Un(e) chargé(e) de projet à plein temps qui travaille dans des questions concernant l'égalité des genres et garanties environnementales et sociales supervisera la mise en œuvre du GAP et sera responsable du suivi global du GAP au niveau de la gestion du projet. Cette personne sera un membre du personnel de la GIZ.

Au niveau régional

Il y aura deux spécialistes avec de focus sur l'égalité des genres qui assisteront le chargé(e) de projet en question concernant l'égalité des genres. En Afrique de l'Ouest, il s'agira d'un personnel de l'IPED et, en Amérique latine, d'un personnel de la GIZ.

Surveillance

Les modalités de surveillance suivront les politiques et procédures standard de la GIZ et du FVC:

- Les EE agissent comme la première ligne de consolidation de l'information;
- PMU pour agir comme la deuxième ligne de consolidation entre les régions et assurer la distribution des résultats aux donateurs.
- La GIZ en tant qu'AE pour assurer la supervision et l'exactitude/la rapidité des rapports.

Mise à jour du GAP

Le/la chargé(e) de projet en question concernant l'égalité des genres sera responsable de procéder à des mises à jour périodiques du GAP, selon les besoins, en coordination avec les spécialistes régionaux du genre.

B. ACTIONS, INDICATEURS ET RESPONSABILITÉS

Tableau 2 Initiative CATALI.5°T - Plan d'action pour l'égalité des genres

ProjectSub- Activité	Actions	Indicateurs et cibles	Chrono-logie	Ligne de base	Institu-tion	Coûts (estimés) €
Coupe transversale	G 0.1. Nommer des femmes dans le cadre de la structure de gouvernance du projet	Au moins 25 % de l'organe directeur ou du comité du projet sont des femmes[3]			GIZ (Expert tech-nique genre et ESS)	0
	G 0.2 : Assurer l'apprentissage par projet autour de l'entrepreneuriat de genre et climatique dans chaque ré-gion.	Des sessions d'ap-prentissage interré-gionales sur le climat et le genre ont lieu chaque année	Annuel	0	GIZ (Expert tech-nique genre et ESS)	0 Inscrit à l'ordre du jour des ré-unions an-nuelles entre les trois unités de gestion (UM) de l'Initiative CA-TALI.5°T

3

ProjectSub- Activité	Actions	Indicateurs et cibles	Chrono-logie	Ligne de base	Institu-tion	Coûts (estimés) €
Résultat 1.1: Les capacités des entités d'exécution, des OEN et des investisseurs en capital-risque en Amérique latine sont développées pour renforcer les impacts des entreprises climatiques						
Activité 1.1.1 : Renforcement des capacités des entités d'exécution, des OEN et des investisseurs en capital-risque en Amérique latine						
1.1.1.4 : Égalité des genres et diversité	Lié aux extrants 1.2., 1.3. et 3.2.					
Résultat 1.2: Des communautés locales inclusives et diversifiées d'entrepreneurs et d'innovateurs climatiques en Amérique latine génèrent des idées d'affaires climatiques innovantes						
Activité 1.2.1 : Activités de renforcement communautaire et d'idéation en Amérique latine						
1.2.1.1: Climathons d'Amérique latine	G 1.1 : Veiller à ce que la stratégie, les outils, le langage, les canaux de sensibilisation et le matériel de communication propres au contexte et adéquats attirent tous les sexes pour participer aux discussions	Tous les produits régionaux de relations publiques et de sensibilisation développés, contenant un langage sensible au genre, sont affichés dans des endroits où tous les genres peuvent y accéder avec une déclaration explicite invitant les candidats de tous les genres, femmes, hommes, minorités / groupes marginalisés à postuler	Annuel	0	Coordinateur régional du projet C-KIC Amérique latine	0

ProjectSub- Activité	Actions	Indicateurs et cibles	Chrono-logie	Ligne de base	Institu-tion	Coûts (estimés) €
	G 1.2.: Inviter des femmes entrepre-neures du climat qui réussissent en tant que conférencières principales, membres du jury et modèles lors d'événements régionaux de renforce-ment de la communauté	Au moins 30 % des conférenciers invités, des membres du jury et des mentors au ni-veau régional sont des femmes[4]	Annuel	0	Coordi-nateur régional du pro-jet C-KIC Amé-rique la-tine	Inclus dans le budget du Grand Accord avec C-KIC pour la mise en œuvre de la sous-ac-tivité 1.2.1.1
	G 1.3.: Organiser des événements de soutien à l'écosystème pour le ré-seautage à des moments et des lieux qui conviennent aux femmes entre-preneurs. De plus, envisagez de rendre les enregistrements vidéo dis-ponibles lorsque des événements ont lieu en ligne.	Événements annuels de l'écosystème or-ganisés à des mo-ments et des lieux qui conviennent aux femmes entrepre-neurs	Annuel	0	Coordi-nateur régional du pro-jet C-KIC Amé-rique la-tine	Inclus dans le budget du Grand Accord avec C-KIC pour la mise en œuvre de la sous-ac-tivité 1.2.1. 1
	G 1.4.: Organiser des événements distincts de renforcement	Au moins un événe-ment réservé aux femmes est organisé	Y1-Y3	0	Coordi-nateur régional	Inclus dans le budget du Grand

[4] Le nombre tient compte les difficultés à trouver des entreprises climatiques féminines réussies avec une compréhension contextuelle qui pourrait être invitée par le Programme comme modèles.

ProjectSub- Activité	Actions	Indicateurs et cibles	Chrono-logie	Ligne de base	Institu-tion	Coûts (estimés) €
	communautaire réservés aux femmes (1 événement par an, 3 événements au total)	pour le renforcement de la communauté			du pro-jet C-KIC Amé-rique la-tine	Accord avec C-KIC pour la mise en œuvre de la sous-ac-tivité 1.2.1.1
	G 1.5 : Tendre activement la main aux principales institutions privées et gouvernementales qui soutiennent les entrepreneurs (p. ex. CONACY PROIGUALDAD et SEMARNAT au Mexique) en les invitant aux événe-ments/activités du projet et en parta-geant des données ventilées par sexe	Au moins 2 institu-tions publiques, pa-raétatiques ou pri-vées participent à des événements par an	Y1-Y3	0	Coordi-nateur régional du pro-jet C-KIC Amé-rique la-tine	0
1.2.1.2: Réseau numérique ouvert pour la promotion des femmes et de la diversité dans l'entrepreneuriat climatique en Amé-rique latine	G 1.6. Créer une communauté de pratique sûre et solidaire pour les femmes entrepreneures afin qu'elles puissent se connecter et se soutenir mutuellement	Une communauté de pratique numérique créée en Amérique latine, soutenant les femmes et les entre-preneurs minoritaires avec un espace d'in-teraction et d'appren-tissage	2023 (et maintenu en con-tinu pen-dant toute la durée du projet)	0	GIZ (Expert tech-nique genre et ESS)	30 000 eu-ros (10 000 eur par an)
Production 1.3 : Des entreprises sélectionnées en Amérique latine ont lancé leurs produits climatiques sur les marchés locaux						

ProjectSub- Activité	Actions	Indicateurs et cibles	Chrono-logie	Ligne de base	Institu-tion	Coûts (estimés) €
Activité 1.3.1: Programme de pré-accélération de Latin America Climate Venture						
1.3.1.1 : Appel de candidatures et sélection d'entreprises	G1.8. Veiller à ce que la stratégie, les outils, le langage, les canaux et le matériel de communication adaptés au contexte et adéquats attirent tous les sexes pour postuler au programme de pré-accélération	Tous les produits régionaux de relations publiques et de sensibilisation développés, contenant un langage sensible au genre, sont affichés dans des endroits où tous les genres peuvent y accéder avec une déclaration explicite invitant les candidats de tous les genres, femmes, hommes, minorités / groupes marginalisés à postuler	Annuel	0	TdM[5]/ GIZ (Expert Technique Genre & ESS)	0
	G 1.9. Inclure des messages pour contrer les stéréotypes négatifs à toutes les étapes des processus de demande de pré-accélération (c.-à-d. en affichant des photos, des vidéos et des histoires de femmes entrepreneures climatiques prospères)	Tous les principaux documents de communication élaborés sont inclusifs et sont examinés / approuvés par un spécialiste régional de l'égalité des genres.	Annuel	0	TdM/ GIZ (Expert Technique Genre & ESS)	0

[5] Tecnológico de Monterrey.

ProjectSub- Activité	Actions	Indicateurs et cibles	Chrono-logie	Ligne de base	Institu-tion	Coûts (estimés) €
	G.1.0 Inviter activement les femmes entrepreneurs climatiques qui réussissent en tant que conférencières principales, membres du jury et modèles pour promouvoir le programme de pré-accélération	Au moins 30 % des conférenciers invités, des membres du jury et des modèles sont des femmes[6]	Annuel	0	Tdm	0
	G2.11.: Organiser des événements pour promouvoir le programme de pré-accélération à des moments et des lieux qui conviennent aux femmes entrepreneurs et aux groupes marginalisés. De plus, envisagez de rendre les enregistrements vidéo disponibles lorsque des événements ont lieu en ligne.	Événements par cohorte organisés à des moments et des lieux qui conviennent aux femmes et aux entrepreneurs marginalisés	Annuel	0	Tdm	Inclus dans le budget du Grand Accord avec TdM pour la mise en œuvre de la sous-activité 1.3.1.1
	G 1.12. Surveiller (et, au besoin, affiner) les critères de sélection sexospécifique et les critères de sélection (y compris les pondérations) pour les entreprises climatiques qui cherchent à entrer dans le programme de pré-accélération, afin d'assurer l'inclusion des genres.	Ratio d'entreprises dirigées par des femmes par rapport aux entreprises dirigées par des hommes participant au programme et l'achevant	Annuel	0	TdM/ GIZ (Expert Technique Genre & ESS)	Inclus dans le budget du Grand Accord avec TdM pour la mise en œuvre de la sous-

[6] Le nombre tient compte les difficultés à trouver des entreprises climatiques féminines réussies avec une compréhension contextuelle qui pourrait être invitée par le Programme comme modèles.

ProjectSub- Activité	Actions	Indicateurs et cibles	Chrono-logie	Ligne de base	Institu-tion	Coûts (estimés) €
		Critères d'évaluation et pondération révi-sés annuellement et ajustés au besoin				activité 1.3.1.1
	G 2.13. Assurer la mise en place d'un comité de sélection équilibrée entre les sexes	Au moins 30 % du jury de sélection sont des femmes[7]	Par co-horte	0	TdM/ GIZ (Expert Tech-nique Genre & ESS)	0
1.3.1.2 Programme d'accélération pré-A – assistance technique	G 1.14. Adapter le langage du pro-gramme d'études pour qu'il inclue tous les genres (y compris la présen-tation de femmes entrepreneures prospères pour fournir des modèles et des exemples auxquels les partici-pantes peuvent s'identifier)	Le matériel didac-tique élaboré est in-clusif en matière de genre et examiné / approuvé par un spé-cialiste régional de l'égalité des genres (à réviser chaque an-née)	Annuel	0	TdM/ GIZ (Expert Tech-nique Genre & ESS)	0

[7] GALI, 2020 (Accelerating Women-led Start-ups, accessible à l'adresse https://www.galidata.org/publications/accelerating-women-led-startups/) a constaté que la représentation des femmes dans la sélection panesl attire davantage d'entreprises dirigées par des femmes à postuler. Par conséquent, un minimum de 30% a été jugé réalisable étant donné que le panneau pour la pré-accélération programme proviendront de la haute direction et de niveau intermédiaire existante des EE et d'autres parties prenantes..

ProjectSub- Activité	Actions	Indicateurs et cibles	Chrono-logie	Ligne de base	Institu-tion	Coûts (estimés) €
	G 2.15. La sensibilisation de R aise ventures aux disparités entre les sexes et aux dynamiques de pouvoir qui ont un impact sur le propre parcours entrepreneurial des entreprises et les forme sur la façon d'appliquer une lentille de genre au produit / service, ainsi que sur la façon de réduire les préjugés sexistes conscients et inconscients découlant de leurs propres actions. En outre, inclure une formation sur les mécanismes d'identification et d'élimination des SEAH	Au moins une formation par cohorte de pré-accélération[8] (4 formations au total)	Par cohorte	0	C-KIC	Inclus dans le budget de la convention de subvention de C-KIC pour la mise en œuvre de 3.1.2.1 étroitement lié à 1.3.1.2.
	G 2.17. Constituer un bassin diversifié d'entraîneurs et de mentors ayant les compétences nécessaires pour reconnaître les préjugés sexistes et la capacité d'aider les femmes entrepreneures à améliorer leurs compétences en fonction de leur propre confiance, de leur capacité à élaborer des plans d'affaires, un leadership et une gestion de qualité, à présenter leurs produits / services et à développer une capacité d'absorption et un	Au moins 40 % du bassin d'entraîneurs et de mentors sont des femmes 60 % des entrepreneurs ont signalé une augmentation des connaissances en matière de compétences, selon le sexe 60% des entrepreneurs ont signalé une augmentation de la	Par cohorte	30% en moyenne (pour toutes les entreprises, pas seulement pour les entreprises climatiques)	Tdm	Inclus dans le budget de la convention de subvention de TdM pour la mise en œuvre du 1.3.1.2

8 Il y aura 4 cohortes de pré-accélération au total en Amérique Latine (mise en œuvre dans Y1-Y3).

ProjectSub- Activité	Actions	Indicateurs et cibles	Chrono-logie	Ligne de base	Institu-tion	Coûts (estimés) €
	appétit accrus pour un investisse-ment accru.	confiance dans l'ap-plication des compé-tences, par sexe Pourcentage (%) de mentors/entraîneurs (selon le sexe) notés positivement par les entrepreneurs				
	G 2.18. Renforcer la capacité des entreprises climatiques à intégrer le genre dans leurs lieux de travail, leurs produits / services et leurs opé-rations de marketing.	Au moins 55 % des entrepreneurs du cli-mat soutenus signa-lent une capacité ac-crue en matière d'in-tégration de la di-mension de genre	Par co-horte	0	C-KIC	Inclus dans le budget de la con-vention de subvention de C-KIC pour la mise en œuvre de 3.1.2.1 étroitement lié à 1.3.1.2.
	G 1.20 Documenter les réussites en matière d'innovation en matière de genre et de climat et les leçons ap-prises	Au moins une his-toire de réussite en matière d'innovation en matière de genre et de climat et les le-çons apprises ont été	Annuelle-ment	0	Tdm	Inclus dans le budget de la con-vention de subvention de TdM pour la

ProjectSub- Activité	Actions	Indicateurs et cibles	Chrono-logie	Ligne de base	Institu-tion	Coûts (estimés) €
		partagées chaque année				mise en œuvre 1.3.1.2.
	G 1.22. Évaluer si le programme de pré-accélération a promu les femmes et renforcé la diversité dans l'entre-preneuriat climatique	Ratio d'entreprises dirigées par des femmes par rapport aux entreprises diri-gées par des hommes participant au programme et l'achevant Rapport sur le nombre d'entreprises qui répondent aux critères : Au moins 51 % des femmes détenues ou finan-cées par une ou plu-sieurs femmes	Après chaque cohorte de pré-accéléra-tion di-plômés	0	Tdm	Inclus dans le budget de la con-vention de subvention de TdM pour la mise en œuvre 1. 3.1.2.
1.3.1.3 Programme de pré-accélération – subventions	G 1.23. Veiller à ce que les accords contractuels entre l'EE et les entre-prises climatiques comprennent des clauses liées au genre	Au moins une clause de genre est incluse dans chaque accord contractuel entre l'EE et les entreprises cli-matiques	Par co-horte	0	Tdm	0

ProjectSub- Activité	Actions	Indicateurs et cibles	Chrono-logie	Ligne de base	Institu-tion	Coûts (estimés) €
Résultat 1.4.: Certaines entreprises climatiques en Amérique latine avec des MVP sur les marchés locaux sont habilitées à étendre rapidement leur impact commercial et climatique						
Activité 1.4.1 : Programme d'accélération des risques climatiques en Amérique latine						
1.4.1.1 : Appel de candidatures et sélection des entreprises	G1.7 Veiller à ce que la stratégie, les outils, le langage, les canaux et le matériel de communication propres au contexte et adéquats attirent tous les sexes pour postuler au programme de pré-accélération	Tous les produits régionaux de relations publiques et de sensibilisation développés, contenant un langage sensible au genre, sont affichés dans des endroits où tous les genres peuvent y accéder avec une déclaration explicite invitant les candidats de tous les genres, femmes, hommes, minorités / groupes marginalisés à postuler	Annuel	0	TdM/ GIZ (Expert Technique Genre & ESS)	0
	G 1.8. Inclure des messages pour contrer les stéréotypes négatifs à toutes les étapes des processus de demande d'accélération (par exemple, en affichant des photos, des vidéos et des histoires de femmes entrepreneures climatiques prospères)	Tous les principaux documents de communication élaborés sont inclusifs et sont examinés / approuvés par un spécialiste régional de l'égalité des genres.	Annuel	0	TdM/ GIZ (Expert Technique Genre & ESS)	0

ProjectSub- Activité	Actions	Indicateurs et cibles	Chrono-logie	Ligne de base	Institu-tion	Coûts (estimés) €
	G.1.9 Inviter activement les femmes entrepreneurs du climat qui réussis-sent en tant que conférencières, membres du jury et modèles pour promouvoir le programme d'accélera-tion	Au moins 30 % des conférenciers invités, des membres du jury et des modèles sont des femmes[9]	Annuel	0	Tdm	0
	G2.10 : Organiser des événements pour promouvoir le programme de pré-accélération à des moments et des lieux qui conviennent aux femmes entrepreneurs et aux groupes marginalisés. De plus, envi-sagez de rendre les enregistrements vidéo disponibles lorsque des événe-ments ont lieu en ligne.	Événements pro co-horte organisés à des moments et des lieux qui conviennent aux femmes et mar-ginalisent les entre-preneurs	Annuel	0	Tdm	Inclus dans le budget de la con-vention de subvention de TdM pour la mise en œuvre 1. 4.1.1
	G 1.11 Surveiller (et, au besoin, affi-ner) les critères de sélection sexospécifique et les critères de sé-lection (y compris les pondérations) pour les entreprises climatiques qui cherchent à entrer dans le pro-gramme de pré-accélération, afin d'assurer l'inclusion des genres.	Ratio d'entreprises dirigées par des femmes par rapport aux entreprises diri-gées par des hommes participant au programme et l'achevant	Annuel	0	TdM/ GIZ (Expert Tech-nique Genre & ESS)	Inclus dans le budget de la con-vention de subvention de TdM pour la mise en œuvre

[9] Le nombre tient compte les difficultés à trouver des entreprises climatiques féminines réussies avec une compréhension contextuelle qui pourrait être invitée par le Programme comme modèles.

ProjectSub- Activité	Actions	Indicateurs et cibles	Chrono-logie	Ligne de base	Institu-tion	Coûts (estimés) €
		Critères d'évaluation et pondération révi-sés chaque année et ajustés au besoin				1. 4.1.1
	G 1.12. Assurer la mise en place d'uncomité de sélection équilibré entre les sexes	Au moins 30 % du jury de sélection sont des femmes[10]	Par co-horte	0	TdM/ GIZ (Expert Tech-nique Genre & ESS)	0
1.4.1.2 Programme d'accélération – assis-tance technique	G 2.14. Adapter le langage du pro-gramme d'études pour qu'il inclue tous les genres (y compris la présen-tation de femmes entrepreneures prospères pour fournir des modèles et des exemples auxquels les partici-pantes peuvent s'identifier)	Le matériel didac-tique élaboré est in-clusif en matière de genre et examiné / approuvé par un spé-cialiste régional de l'égalité des genres (à réviser chaque an-née)	Annuel	0	Tdm	0
	G 2.15. La sensibilisation de R aise ventures aux disparités entre les	Les entreprises parti-cipantes ont reçu au	Par co-horte	0	C-KIC	Inclus dans le budget

[10] GALI, 2020 (Accelerating Women-led Start-ups, accessible à l'adresse https://www.galidata.org/publications/accelerating-women-led-startups/) a constaté que la représentation des femmes dans la sélection panesl attire davantage d'entreprises dirigées par des femmes à postuler. Par conséquent, un minimum de 30% a été jugé réalisable étant donné que le panneau pour la pré-accélération programme proviendront de la direction de niveau supérieur et intermédiaire existante des EE et d'autres parties prenantes concernées.

ProjectSub- Activité	Actions	Indicateurs et cibles	Chrono-logie	Ligne de base	Institu-tion	Coûts (estimés) €
	sexes et aux dynamiques de pouvoir qui ont un impact sur le propre parcours entrepreneurial des entreprises et les forme sur la façon d'appliquer une lentille de genre au produit / service, ainsi que sur la façon de réduire les préjugés sexistes conscients et inconscients découlant de leurs propres actions. En outre, inclure une formation sur les mécanismes d'identification et d'élimination des SEAH	moins une formation de sensibilisation au genre au cours du programme d'accélération				de la convention de subvention de C-KIC pour la mise en œuvre de 3.1.2.1 étroitement lié à 3.1.2.1.
	G 1.17. Constituer un bassin diversifié d'entraîneurs et de mentors ayant les compétences nécessaires pour reconnaître les préjugés sexistes	Au moins 40 % du bassin d'entraîneurs et de mentors sont des femmes 60 % des entrepreneurs ont signalé une augmentation des connaissances en matière de compétences, selon le sexe 60% des entrepreneurs ont signalé une augmentation de la confiance dans l'application des compétences, par sexe Pourcentage (%) de mentors/entraîneurs (selon le sexe) notés	Par cohorte	30% en moyenne (pour toutes les entreprises, pas seulement pour les entreprises climatiques)	Tdm	Inclus dans le budget de la convention de subvention de TdM pour la mise en œuvre 1.4.1.2

ProjectSub- Activité	Actions	Indicateurs et cibles	Chrono-logie	Ligne de base	Institu-tion	Coûts (estimés) €
		positivement par les entrepreneurs				
	G 1.18. Renforcer la capacité des entreprises climatiques à intégrer le genre dans leurs lieux de travail, leurs produits / services et leurs opérations de marketing.	Au moins 55 % des entrepreneurs du climat soutenus signalent une capacité accrue en matière d'intégration de la dimension de genre	Par cohorte	0	C-KIC	Inclus dans le budget de la convention de subvention de C-KIC pour la mise en œuvre de 3.1.2.1 étroitement lié à 1. 4.1. 2
	G 1.19. Documenter les réussites en matière d'innovation en matière de genre et de climat et les leçons apprises	Au moins une histoire de réussite en matière d'innovation en matière de genre et de climat et les leçons apprises ont été partagées chaque année	Annuellement	0	Tdm	Inclus dans le budget de la convention de subvention de TdM pour la mise en œuvre 1.4.1.2
	G 1.21. Évaluer si le programme de pré-accélération a promu les femmes	Ratio d'entreprises dirigées par des femmes par rapport	Après chaque cohorte	0	Tdm	Inclus dans le budget de la

ProjectSub- Activité	Actions	Indicateurs et cibles	Chrono-logie	Ligne de base	Institu-tion	Coûts (estimés) €
	et renforcé la diversité dans l'entre-preneuriat climatique	aux entreprises dirigées par des hommes participant au programme et l'achevant Rapport sur le nombre d'entreprises qui répondent aux critères: - Au moins 51% de femmes détenues ou financées par une ou plusieurs femmes - Au moins une femme au sein de l'équipe de direction des entreprises	d'accélération, les diplômés			convention de subvention de TdM pour la mise en œuvre 1.4.1.2
1.4.1.3 Programme d'accélération - subventions remboursables	G 1.23. Veiller à ce que les accords contractuels entre l'EE et les entreprises climatiques comprennent des clauses liées au genre	Au moins une clause de genre est incluse dans chaque accord contractuel entre l'EE et les entreprises climatiques	Par cohorte	0	Tdm	Inclus dans le budget 1.4.1.3.

ProjectSub- Activité	Actions	Indicateurs et cibles	Chronolo-gie	Ligne de base	Institution	Coûts (estimés) €
Résultat 2.1 : Les capacités des entités d'exécution, des OEN et des investisseurs en capital-risque en Afrique de l'Ouest sont développées pour stimuler les impacts des entreprises climatiques						
Activité 2.1.1 : Renforcement des capacités des entités d'exécution, des OEN et des investisseurs en capital-risque en Afrique de l'Ouest						
2.1.1.4 : Égalité des genres et diversité	Lié aux extrants 2.2., 2.3. et 3.2.					
Résultat 2.2: Des communautés locales inclusives et diversifiées d'entrepreneurs et d'innovateurs climatiques en Afrique de l'Ouest génèrent des idées d'affaires climatiques innovantes						
Activité 2.2.1 : Activités de renforcement communautaire et d'idéation en Afrique de l'Ouest						
2.2.1.1: Climathons d'Afrique de l'Ouest	G2.1: Veiller à ce que la stratégie, les outils, le langage, les canaux et le matériel de communication propres au contexte et adéquats attirent tous les sexes à participer à des activités de communication adéquates.	Tous les produits régionaux de relations publiques et de sensibilisation développés contiennent un langage sensible au genre, sont affichés dans des endroits où tous les genres peuvent y accéder avec une déclaration explicite invitant les candidats de tous les genres, femmes, hommes, minorités / groupes marginalisés à postuler	Annuel	0	C-KIC Coordinateur régional du projet Afrique de l'Ouest	0.
	G2.2.: Inviter des femmes entrepreneures du climat qui réussissent en tant que conférencières	Au moins 30 % des conférenciers invités, des membres du jury et des	Annuel	0	C-KIC Coordinateur régional du projet Afrique de l'Ouest	0

	principales, membres du jury et modèles lors d'événements régionaux de renforcement de la communauté	mentors au niveau régional sont des femmes[11]				
	G2.3.: Organiser des événements de soutien à l'écosystème pour le réseautage à des moments et des lieux qui conviennent aux femmes entrepreneurs. De plus, envisagez de rendre les enregistrements vidéo disponibles lorsque des événements ont lieu en ligne.	Événements annuels de l'écosystème organisés à des moments et des lieux qui conviennent aux femmes entrepreneurs	Annuel	0	C-KIC Coordinateur régional du projet Afrique de l'Ouest	Inclus dans le budget du Grand Accord avec C-KIC pour la mise en œuvre de la sous-activité 2.2.1. 1. L'
	G2.4. : Organiser des événements distincts de renforcement de la communauté réservés aux femmes	Au moins un événement annuel réservé aux femmes est organisé pour le renforcement de la communauté (1 événement par année, 3 événements au total)	Y1-Y3	0	C-KIC Coordinateur régional du projet Afrique de l'Ouest	Inclus dans le budget du Grand Accord avec C-KIC pour la mise en œuvre de la sous-activité 2.2.1.1.
	G.2.5 : Tendre activement la main aux principales institutions privées et gouvernementales qui soutiennent les entrepreneurs (par exemple PME en	Au moins 2 institutions publiques, paraétatiques ou privées ont participé à des événements par an	Y1-Y3	0	C-KIC Coordinateur régional du projet Afrique de l'Ouest	0

[11] Le nombre tient compte les difficultés à trouver des entreprises climatiques féminines réussies avec une compréhension contextuelle qui pourrait être invité par l' Programme comme modèles.

	Côte d'Ivoire et DER au Sénégal) en les invitant aux événements/activités du projet et en partageant des données ventilées par sexe					
2.2.1.2: Réseau numérique ouvert pour la promotion des femmes et de la diversité dans l'entrepreneuriat climatique en Afrique de l'Ouest	G 2.6. Créer une communauté de pratique sûre et solidaire pour les femmes entrepreneures afin qu'elles puissent se connecter et se soutenir mutuellement	Une communauté de pratique numérique créée en Afrique de l'Ouest, soutenant les femmes et les entrepreneurs minoritaires avec un espace d'interaction et d'apprentissage	2023 (et maintenu en continu pendant toute la durée du projet)	0	La GIZ (Directeur régional pour le renforcement communautaire et l'idéation en Afrique de l'Ouest)	30 000 euros (10 000 eur par an)
Résultat 2.3 : Des entreprises sélectionnées en Afrique de l'Ouest ont lancé leurs produits climatiques sur les marchés locaux						
Activité 2.3.1 : Programme de pré-accélération de l'entreprise climatique en Afrique de l'Ouest						
2.3.1.1 : Appel de demandes et sélection des entreprises de la phase 1	G2.8 : Veiller à ce que la stratégie, les outils, le langage, les canaux et le matériel de communication propres au contexte et adéquats attirent tous les sexes pour postuler au programme de pré-accélération	Tous les produits régionaux de relations publiques et de sensibilisation développés contiennent un langage sensible au genre, sont affichés dans des endroits où tous les genres peuvent y accéder avec une déclaration explicite invitant les candidats de tous les genres, femmes, hommes, minorités / groupes marginalisés à postuler	Annuel	0	Impact Hub Abidjan/ IPED (Chargé(e) de projet concernant l'égalité des genres)	0

	G2.9 : Inclure des messages pour contrer les stéréotypes négatifs à toutes les étapes des processus de demande de pré-accélération (c.-à-d. en affichant des photos, des vidéos et des histoires de femmes entrepreneures climatiques qui ont réussi)	Tous les principaux documents de communication élaborés sont inclusifs et sont examinés / approuvés par un spécialiste régional de l'égalité des genres.	Annuel	0	Impact Hub Abidjan / IPED (Chargé(e) de projet concernant l'égalité des genres)	0
	G.2.10 : Inviter activement les femmes entrepreneures du climat qui réussissent en tant que conférencières principales, membres du jury et modèles pour promouvoir le programme de pré-accélération	Au moins 30 % des conférenciers invités, des membres du jury et des modèles sont des femmes[12]	Annuel	0	Impact Hub Abidjan	0
	G2.11.: Organiser des événements pour promouvoir le programme de pré-accélération à des moments et des lieux qui conviennent aux femmes entrepreneurs et aux groupes marginalisés. De plus, envisagez de rendre les enregistrements vidéo disponibles lorsque des	Événements par cohorte organisés à des moments et des lieux qui conviennent aux femmes et marginalisent les entrepreneurs	Annuel	0	Impact Hub Abidjan/ GIZ	8 000 euros Inclus dans le Cadre du Grand Accordavec Impact Hub Abidjan et a obtenu des services de la GIZ pour les consultants en communication pour

[12] Le nombre tient compte les difficultés à trouver des entreprises climatiques féminines réussies avec une compréhension contextuelle qui pourrait être invitée par le Programme comme modèles.

	événements ont lieu en ligne.					l'appel à candidatures à mettre en œuvre 2. 3.1. 1.
	G 2.12 : Surveiller (et, au besoin, affiner) les critères de sélection sexospécifique et les critères de sélection (y compris les pondérations) pour les entreprises climatiques qui cherchent à entrer dans le programme de pré-accélération, afin d'assurer l'inclusion des genres.	Ratio d'entreprises dirigées par des femmes par rapport aux entreprises dirigées par des hommes participant au programme et l'achevant Critères d'évaluation et pondération révisés annuellement et ajustés au besoin	Annuel	0	Impact Hub Abidjan/ IPED (Chargé(e) de projet concernant l'égalité des genres)	Inclus dans les budgets des accords de subvention d'Impact Hub Abidjan et IPED à mettre en œuvre
	G 2.13. Assurer la mise en place d'uncomité de sélection équilibrée entre les sexes	Au moins 30 % du jury de sélection sont des femmes[13]	Par cohorte	0	Impact Hub Abidjan/ IPED (Chargé(e) de projet concernant l'égalité des genres)	0

[13] GALI, 2020 (Accélérer les start-ups dirigées par des femmes)unccessible à https://www.galidata.org/publications/accelerating-women-led-startups/) a constaté que la représentation des femmes dans la sélection vitresl attire davantage d'entreprises dirigées par des femmes à postuler. Donc un minimum de 30 % ont été jugés réalisables given que le panneau pour la pré-accélération programme proviendront de la direction de niveau supérieur et intermédiaire existante des EE et d'autres parties prenantes concernées..

2.3.1.2: Programme de pré-accélération – Phase 1	G 2.14. Adapter le langage du programme d'études pour qu'il inclue tous les genres (y compris la présentation de femmes entrepreneures prospères pour fournir des modèles et des exemples auxquels les participantes peuvent s'identifier)	Le matériel didactique élaboré est inclusif et examiné/ approuvé par un spécialiste régional de l'égalité des genres (à réviser chaque année)	Annuel	0	Impact Hub Abidjan / IPED (Chargé(e) de projet concernant l'égalité des genres)	0
	G 2.15. La sensibilisation de R aise ventures aux disparités entre les sexes et aux dynamiques de pouvoir qui ont un impact sur le propre parcours entrepreneurial des entreprises et les forme sur la façon d'appliquer une lentille de genre au produit / service, ainsi que sur la façon de réduire les préjugés sexistes conscients et inconscients découlant de leurs propres actions. En outre, inclure une formation sur les mécanismes d'identification et d'élimination des SEAH	Au moins une formation par cohorte Phase 1 pré-accélération[14] (4 formations au total)	Par cohorte	0	C-KIC	Inclus dans le budget de la convention de subvention de C-KIC pour la mise en œuvre 3. 1.2. 1 étroitement lié au point 2.3.1.2

[14] Le le programme de pré-accélération en Afrique de l'Ouest est divisé en deux phases, il y en aura 4 pré-accélération cohortes au total en Afrique de l'Ouest (mise en œuvre dans Y1-Y3).

2.3.1.3 : Sélection de l'entreprise de la phase 2	G 2.13. Assurer la mise en place d'un comité de sélection équilibrée entre les sexes	Au moins 30 % du jury de sélection sont des femmes[15]	Par cohorte	0	Impact Hub Abidjan/ IPED (Chargé(e) de projet concernant l'égalité des genres)	0
2.3.1.4: Programme de pré-accélération – Phase 2	G 2.14. Adapter le langage du programme d'études pour qu'il inclue tous les genres (y compris la présentation de femmes entrepreneures prospères pour fournir des modèles et des exemples auxquels les participantes peuvent s'identifier)	Le matériel didactique élaboré est inclusif en matière de genre et examiné / approuvé par un spécialiste régional de l'égalité des genres (à réviser chaque année)	Annuel	0	Impact Hub Abidjan/ IPED (Chargé(e) de projet concernant l'égalité des genres)	Inclus dans le budget 2.3.1.4
	G 2.15. Constituer un bassin diversifié d'entraîneurs et de mentors ayant les compétences nécessaires pour reconnaître les préjugés sexistes et la capacité d'aider les femmes entrepreneures à améliorer leurs compétences en fonction de leur propre confiance, de leur capacité à élaborer des plans	Au moins 40 % du bassin d'entraîneurs et de mentors sont des femmes 60 % des entrepreneurs ont signalé une augmentation des connaissances en matière de compétences, selon le sexe 60% des entrepreneurs ont signalé une augmentation de la confiance dans	Par cohorte	30% en moyenne (pour toutes les entreprises, pas seulement pour les entreprises climatiques)	Impact Hub Abidjan, GIZ	Inclus dans le budget de l'accord de subvention d'Impact Hub Abidjan et GIZ à mettre en œuvre 2.3.1.2

[15] GALI, 2020 (Accelerating Women-led Start-ups, accessible à l'adresse https://www.galidata.org/publications/accelerating-women-led-startups/) a constaté que la représentation des femmes dans la sélection panesl attire davantage d'entreprises dirigées par des femmes à postuler. Par conséquent, un minimum de 30% a été jugé réalisable étant donné que le panneau pour la pré-accélération programme proviendront de la direction de niveau supérieur et intermédiaire existante des EE et d'autres parties prenantes concernées.

	d'affaires, un leadership et une gestion de qualité, à présenter leurs produits / services et à développer une capacité d'absorption et un appétit accrus pour un investissement accru.	l'application des compétences, par sexe Pourcentage (%) de mentors/entraîneurs (selon le sexe) notés positivement par les entrepreneurs				
	G 2.18. Renforcer la capacité des entreprises climatiques à intégrer le genre dans leurs lieux de travail, leurs produits / services et leurs opérations de marketing.	Au moins 55 % des entrepreneurs du climat soutenus signalent une capacité accrue en matière d'intégration de la dimension de genre	Par cohorte	0	C-KIC	Inclus dans le budget de la convention de subvention de C-KIC pour la mise en œuvre 3. 1.2. 1 closely lié au 2.3.1.2
	G 2.19. Documenter les réussites en matière d'innovation en matière de genre et de climat et les leçons apprises	Au moins une histoire de réussite en matière d'innovation en matière de genre et de climat et les leçons apprises ont été partagées chaque année	Annuellement	0	Impact Hub Abidjan, partenaires locaux de mise en œuvre	Inclus dans le budget de l'accord de subvention d'Impact Hub Abidjan et giz à mettre en œuvre 2.3.1.2
	G 2.21. Évaluer si le programme de pré-accélération a favorisé les femmes et renforcé la diversité dans l'entrepreneuriat climatique	Ratio d'entreprises dirigées par des femmes par rapport aux entreprises dirigées par des hommes participant au programme et l'achevant	Après chaque cohorte de pré-accélération diplômés	0	Impact Hub Abidjan	Inclus dans le budget de l'accord de subvention d'Impact Hub Abidjan et giz à mettre en œuvre 2.3.1.2

		Rapport sur le nombre d'entreprises qui répondent aux critères : Au moins 51 % des femmes détenues ou financées par une ou plusieurs femmes				
	G 2.22. Veiller à ce que les (femmes) entrepreneurs qui terminent le programme de pré-accélération soient au courant d'un soutien supplémentaire apporté par d'autres OEN pour continuer à développer leur produit/service après avoir terminé le programme de pré-accélération.	Au moins 40 % des femmes entrepreneures utilisent un soutien supplémentaire pour développer / développer leur produit / service	Après chaque cohorte de pré-accélération diplômés	0	Impact Hub Abidjan, partenaires locaux de mise en œuvre	Inclus dans le budget de l'accord de subvention d'Impact Hub Abidjan et giz à mettre en œuvre 2.3.1.2
	G 2.23. Veiller à ce que les accords contractuels entre l'EE et les entreprises climatiques comprennent des clauses liées au genre	Au moins une clause de genre est incluse dans chaque accord contractuel entre l'EE et les entreprises climatiques	Par cohorte	0	IPED (Chargé(e) de projet concernant l'égalité des genres)	Inclus dans le budget de l'accord de subvention d'Impact Hub Abidjan et de la GIZ pour la mise en œuvre 2.3.1.3.
Résultat 2.4.: Certaines entreprises climatiques en Afrique de l'Ouest avec des MVP sur les marchés locaux sont habilitées à étendre rapidement leur impact commercial et climatique						
Activité 2.4.1 : Programme d'accélération des risques climatiques en Afrique de l'Ouest						

2.4.1.1 : Annonce de financement, sélection et sélection des entreprises	G2.8 : Veiller à ce que la stratégie, les outils, le langage, les canaux et le matériel de communication spécifiques au contexte et adéquats attirent tous les sexes pour postuler au programme d'accélération	Tous les produits régionaux de relations publiques et de sensibilisation développés, contenant un langage sensible au genre, sont affichés dans des endroits où tous les genres peuvent y accéder avec une déclaration explicite invitant les candidats de tous les genres, femmes, hommes, minorités / groupes marginalisés à postuler	Annuel	0	IPED (Chargé(e) de projet concernant l'égalité des genres)	0
	G2.9 : Inclure des messages pour contrer les stéréotypes négatifs à toutes les étapes des processus de demande de pré-accélération (c.-à-d. en affichant des photos, des vidéos et des histoires de femmes entrepreneures climatiques qui ont réussi)	Tous les principaux documents de communication élaborés sont inclusifs et sont examinés / approuvés par un spécialiste régional de l'égalité des genres.	Annuel	0	IPED (Chargé(e) de projet concernant l'égalité des genres)	0
	G2.10 : Organiser des événements pour promouvoir le programme de pré-accélération à des moments et des lieux qui conviennent aux femmes entrepreneurs et aux groupes marginalisés. De plus, envisagez de rendre	Événements pro cohorte organisée à des moments et des lieux qui conviennent aux femmes et marginalisent les entrepreneurs	Annuel	0	IPED (Chargé(e) de projet concernant l'égalité des genres)	Inclus dans le budget de la convention de subvention de l'IPED pour la mise en œuvre 2. 4. L' 1.1

	les enregistrements vidéo disponibles lorsque des événements ont lieu en ligne.					
	G2.11. Surveiller (et, au besoin, affiner) les critères de sélection et les critères de sélection (y compris les pondérations) pour les entreprises climatiques qui cherchent à entrer dans le programme d'accélération, afin de garantir l'inclusion des genres.	Ratio d'entreprises dirigées par des femmes par rapport aux entreprises dirigées par des hommes participant au programme et l'achevant Critères d'évaluation et pondération révisés chaque année et ajustés au besoin	Annuel	0	IPED (Chargé(e) de projet concernant l'égalité des genres)	0
	G 2.13. Assurer la mise en place d'uncomité de sélection équilibré entre les sexes	Au moins 30 % du jury de sélection sont des femmes[16]	Base continue	0	IPED (Chargé(e) de projet concernant l'égalité des genres)	0
2.4.1.2: Programme d'accélération – subventions remboursables	G 2.24. Surveiller (et, au besoin, affiner) les critères de sélection du genre (y compris les pondérations) pour évaluer si une entreprise en démarrage / en	Ratio d'entreprises dirigées par des femmes par rapport aux entreprises dirigées par des hommes qui participent et qui terminent et qui reçoivent des	Annuel	0	IPED (Chargé(e) de projet concernant l'égalité des genres)/GIZ	Accord de subvention Budget de l'IPED pour la mise en œuvre de la sous-activité 2.4.1.2.

[16] GALI, 2020 (Accelerating Women-led Start-ups, accessible à l'adresse https://www.galidata.org/publications/accelerating-women-led-startups/) a constaté que la représentation des femmes dans la sélection panesl attire davantage d'entreprises dirigées par des femmes à postuler. Par conséquent, un minimum de 30% a été jugé réalisable étant donné que le panneau pour la pré-accélération programme proviendront de la direction de niveau supérieur et intermédiaire existante des EE et d'autres parties prenantes concernées.

	croissance est apte à entrer dans le programme et à bénéficier d'une subvention remboursable, afin d'assurer l'inclusion des genres.	subventions remboursables Critères d'évaluation et pondération révisés chaque année et ajustés au besoin				
	G 2.23. Veiller à ce que les accords contractuels entre l'EE et les entreprises climatiques comprennent des clauses liées au genre	Au moins une clause de genre est incluse dans chaque accord contractuel entre l'EE et les entreprises climatiques	Base continue	0	IPED (Chargé(e) de projet concernant l'égalité des genres)	0
2.4.1.3: Programme d'accélération – assistance technique	G 2.14. Adapter le langage du programme d'études pour qu'il inclue tous les genres (y compris la présentation de femmes entrepreneures prospères pour fournir des modèles et des exemples auxquels les participantes peuvent s'identifier)	Le matériel didactique élaboré est inclusif en matière de genre et examiné / approuvé par un spécialiste régional de l'égalité des genres (à réviser chaque année)	Annuel	0	IPED (Chargé(e) de projet concernant l'égalité des genres)	0
	G 2.15. La sensibilisation de R aise ventures aux disparités entre les sexes et aux dynamiques de pouvoir qui ont un impact sur le propre parcours entrepreneurial des	Les entreprises participantes ont reçu au moins une formation de sensibilisation au genre au cours du programme d'accélération	Base continue	0	C-KIC	Inclus dans le budget de la convention de subvention de C-KIC pour la mise en

	entreprises et les forme sur la façon d'appliquer une lentille de genre au produit / service, ainsi que sur la façon de réduire les préjugés sexistes conscients et inconscients découlant de leurs propres actions. En outre, inclure une formation sur les mécanismes d'identification et d'élimination des SEAH					œuvre du 3.1.2.1.
	G 2.17. Constituer un bassin diversifié d'entraîneurs et de mentors ayant les compétences nécessaires pour reconnaître les préjugés sexistes	Au moins 40 % du bassin d'entraîneurs et de mentors sont des femmes 60 % des entrepreneurs ont signalé une augmentation des connaissances en matière de compétences, selon le sexe 60% des entrepreneurs ont signalé une augmentation de la confiance dans l'application des compétences, par sexe Pourcentage (%) de mentors/entraîneurs (selon le sexe) notés positivement par les entrepreneurs	Base continue	30% en moyenne (pour toutes les entreprises, pas seulement pour les entreprises climatiques)	IPED (Chargé(e) de projet concernant l'égalité des genres)	Inclus dans le budget de la convention de subvention de l'IPED à mettre en œuvre 2.4.1.3
	G 2.18. Renforcer la capacité des entreprises climatiques à intégrer le	Au moins 55 % des entrepreneurs du climat soutenus signalent une capacité	Base continue	0	C-KIC	Inclus dans le budget de la convention de

	genre dans leurs lieux de travail, leurs produits / services et leurs opérations de marketing.	accrue en matière d'intégration de la dimension de genre				subvention de C-KIC pour la mise en œuvre du 3.1.2.1.
	G 2.19. Documenter les réussites en matière d'innovation en matière de genre et de climat et les leçons apprises	Au moins une histoire de réussite en matière d'innovation en matière de genre et de climat et les leçons apprises ont été partagées chaque année	Annuel	0	IPED (Chargé(e) de projet concernant l'égalité des genres)	Inclus dans le budget de la convention de subvention de C-KIC à mettre en œuvre 2.4.1.3
	G 2.22. Évaluer si le programme d'accélération a favorisé les femmes et renforcé la diversité dans l'entrepreneuriat climatique	Ratio d'entreprises dirigées par des femmes par rapport aux entreprises dirigées par des hommes participant au programme et l'achevant Rapport sur le nombre d'entreprises qui répondent aux critères: - Au moins 51% de femmes détenues ou financées par une ou plusieurs femmes - Au moins une femme au sein de l'équipe de direction des entreprises	Après les diplômés de l'entreprise	0	IPED (Chargé(e) de projet concernant l'égalité des genres)	Inclus dans le budget de la convention de subvention de l'IPED à mettre en œuvre 2.4.1.3

ProjectSub-Activité	Actions	Indicateurs et cibles	Chronologie	Ligne de base	Institution	Coûts (estimés) €
Résultat 3.1: Les capacités des entités d'exécution, des OEN sélectionnées et des investisseurs en capital-risque en Amérique latine et en Afrique de l'Ouest sont développées pour renforcer les impacts des entreprises climatiques						
Activité 3.1.1 : Évaluation de l'impact climatique et des avantages connexes						
Activité 3.1.2 : Égalité des genres et diversité – mise en œuvre du Plan d'action catali.5°T pour l'égalité des genres (GAP)						
3.1.2.1 Égalité entre lessexes **et diversité**	G3.1: Pour chaque région, effectuer des évaluations sexospécifiques spécifiques	X pays évaluations sexospécifiques Amérique latine X pays évaluations de genre Afrique de l'Ouest	Au cours de la création, et mis à jour chaque année dans Y1-Y3	0	La GIZ	90 000,00
	G3. 2 : Veiller à ce que les capacités régionales des partenaires régionaux d'EE et des partenaires locaux de mise en œuvre en matière de climat et de genre soient renforcées et à ce que la dimension de genre soit opérationnalisée dans le cadre des programmes de pré-accélération et d'accélération en renforçant les capacités du personnel.	2 boîtes à outils sur mesure développées pour le programme qui abordent les contextes régionaux (y compris la langue) Au moins 3 formations genre-climat pour les pré-accélérateurs et accélérateurs 100% des équipes régionales CATALI.5°T dans les régions participent à des formations liées au genre	Y1-Y2	0	C-KIC	Inclus dans le budget de la convention de subvention de C-KIC pour la mise en œuvre du 3.1.2.1.

		Au moins 80 % des équipes de projet des EE et des partenaires locaux de mise en œuvre ont été formées à l'intégration de la dimension de genre dans l'innovation climatique				
	G3. 3: Les capacités des partenaires de mise en œuvre locaux et de l'EE pour conseiller et former des initiatives climatiques à toutes les étapes des programmes de pré-accélération et d'accélération sur les questions de climat de genre sont renforcées et disposent d'une feuille de route pour créer des programmes de pré-accélération et d'accélération plus inclusifs en matière de genre	Toutes les EE régionales ont élaboré des plans d'action qui garantissent que les programmes sont attrayants et accessibles aux entreprises dirigées par des femmes, et permettent aux personnes de tous les sexes de bénéficier d'une valeur égale des activités des programmes.	Y1-Y2	0	C-KIC	Inclus dans le budget de la convention de subvention de C-KIC pour la mise en œuvre du 3.1.2.1.
	G 3.4. Documenter et partager les résultats et les impacts des approches sexospécifiques appliquées dans chaque région (c.-à-d. stratégies prometteuses pour l'intégration du genre dans les entreprises climatiques, meilleures pratiques, leçons apprises)	Résultats, impacts, leçons apprises partagés chaque année entre les régions En fonction des informations, des données agrégées diffusées auprès d'une communauté plus large	Annuel	0	C-KIC	Inclus dans le budget de la convention de subvention de C-KIC pour la mise en œuvre 3. 1.2. 1. L'
	G 3.5. Identifier et introduire des mesures pertinentes en matière de genre pour suivre, évaluer, apprendre et orienter les programmes régionaux afin d'atteindre les objectifs de genre fixés avec les GE	Étude longitudinale conçue et mise en œuvre pour chaque EE régionale	Annuel	0	C-KIC	Inclus dans le budget de la convention de subvention de C-KIC pour la mise en œuvre

						3. 1.2. 1.
Activité 3.1.3 : Cadres ESG – mise en œuvre du projet Cadre de gestion environnementale et sociale (ESMF)						
Aucune activité spécifique en matière d'égalité des genres n'est prévue dans le cadre de l'activité 3.1.3						
TOTAL Budget fou mise en œuvre du Plan d'action pour l'égalité des genres Activité 3.1.2. Égalité des genres et diversité (il comprend les frais de personnel, les experts externes et l'accord de subvention avec Climate-KIC). (En outre, les entités d'exécution mèneront des actions du GAP dans le cadre des activités dont elles sont responsables: 1.1.1: renforcement des capacités des entités d'exécution, des OEN et des investisseurs en capital-risque en Amérique latine; 1.2.1: activités de renforcement communautaire et d'idéation en Amérique latine; 1.3.1: programme de pré-accélération des entreprises climatiques en Amérique latine; 1.4.1: programme d'accélération des entreprises climatiques en Amérique latine; 2.1.1: Renforcement des capacités des entités d'exécution, des OEN et des investisseurs en capital-risque en Afrique de l'Ouest; 2.2.1: Activités de renforcement communautaire et d'idéation en Afrique de l'Ouest; 2.3.1: Programme de pré-accélération des risques climatiques en Afrique de l'Ouest; 2.4.1: Programme d'accélération des entreprises climatiques en Afrique de l'Ouest; comme indiqué dans les conventions de subvention entre l'AE et l'EE).						2.135.537,64 €

4. ANNEXE 1

La liste de contrôle proposée couvre les aspects généraux liés au genre pour les projets climatiques qui s'appliquent à l'un des programmes régionaux de l'Initiative CATALI.5°T. Il pourrait être inclus dans le formulaire de demande et vise à fournir des directives générales uniquement; la liste de contrôle devra être examinée, complétée et affinée sur une base continue pendant la mise en œuvre du projet.

Liste de contrôle pour l'évaluation du genre

Initiative CATALI.5°T: Action concertée pour accélérer les technologies locales I.5° – Amérique latine et Afrique de l'Ouest

A. Informations sur le programme	
A.1. Dans quel programme de soutien l'entreprise a-t-elle été acceptée?	
Programme de pré-accélération pour l'Amérique latine	☐
Programme d'accélération pour l'Amérique latine	☐
Programme de pré-accélération pour l'Afrique de l'Ouest	☐
Programme d'accélération pour l'Afrique de l'Ouest	☐
A.2. Date de la décision d'acceptation (mois/année)	
B. Informations de base sur l'entreprise	
B.1. Nom de l'entreprise	
B.2. Pays d'origine de l'entreprise (lieu d'enregistrement de l'entreprise ou résidence principale du ou des fondateurs)	
B.3. Adresse de l'entreprise	
B.4. Numéro de téléphone de l'entreprise	
B.5. Adresse e-mail de l'entreprise	
B.6. Site Web de l'entreprise (le cas échéant)	
B.7. Brève description du modèle d'affaires de l'entreprise (produit/service clé; marchés clés/segments de consommation ciblés)	
B.8. Domaine de résultats de l'atténuation des risques (principal axe sectoriel des biens/services à faibles émissions de l'entreprise)	
Domaine de résultat	

B.9. Archétype de l'atténuation de l'entreprise (principal objectif sectoriel des biens/services à faibles émissions de l'entreprise)			
Accès et production d'énergie	Transport	Bâtiments, industries et appareils	Utilisation des terres

C. Informations sur les entreprises dirigées par des femmes
C.1. L'entreprise est-elle « dirigée par des femmes » ? ***(50 % ou plus des fondateurs sont des femmes)***
Dirigé par une femme **Dans l'affirmative, veuillez fournir des détails:**
C.2. Composition de l'équipe de la haute direction
Quel pourcentage des cadres supérieurs sont des femmes? **Veuillez fournir des détails:**
C.3. Composition de la main-d'œuvre
Quel pourcentage des employés sont des femmes? **Quel pourcentage des entrepreneurs sont des femmes (environ)?**
C.4. Les employés de l'entreprise ont-ils été exposés à une formation ou à une sensibilisation au genre?
Formation genre **Dans l'affirmative, veuillez fournir des détails :**
C.5. L'entreprise a-t-elle un plan ou une stratégie de genre (ou l'équivalent)?
Plan d'Action sur l'égalité des genres **Dans l'affirmative, veuillez fournir des détails :**
C.6. L'entreprise a-t-elle des besoins spécifiques en matière de genre ou des demandes de soutien?
D. Informations supplémentaires ***(par exemple, en ce qui concerne les politiques de l'entreprise à l'égard des minorités et des handicaps; les futurs plans de genre; etc.)***