



INICIATIVA CATALI.5°T: ACCIÓN  
CONCERTADA PARA ACELERAR LAS  
TECNOLOGÍAS LOCALES 1,5° - AMÉRICA  
LATINA Y ÁFRICA OCCIDENTAL

PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO  
(GAP)

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

**AGOSTO 2022**

**S u p e r s o n a d e c o n t a c t o**

dentro de GFA Consulting Group GmbH es

Halima Abdi

**D i r e c c i ó n**

GFA Consulting Group GmbH

Eulenkrogstraße 82

DE - 22359 Hamburgo

Alemania

Teléfono +49 40 6 03 06 – 270270

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>VISIÓN GENERAL DE LAS RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN DE GÉNERO</b>	<b>4</b>
A.	Recomendaciones generales para el diseño de proyectos y su implementación	4
B.	Recomendaciones generales para las EEs que ejecutan los programas de preaceleración y aceleración	5
C.	Recomendaciones para los emprendimientos climáticos	8
<b>3.</b>	<b>PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO (GAP)</b>	<b>10</b>
A.	Personal de género y responsabilidades	10
B.	Acciones, Indicadores y Responsabilidades	11
<b>4.</b>	<b>ANEXO 1</b>	<b>46</b>
	Lista de Verificación para Evaluación de Género de la Empresa	46

## 1. INTRODUCCIÓN

Este Plan de Acción de Género (GAP por sus siglas en inglés) constituye la base para poner en práctica las recomendaciones de la Evaluación de Género (AG). En este sentido, el GAP proporciona un marco de rendición de cuentas tangible y explícito para la incorporación de la perspectiva de género a través de todas las actividades de la iniciativa CATALI.5°T y está destinado a cerrar las brechas de género que enfrentan las mujeres empresarias. Al mismo tiempo, el GAP garantiza que el programa cumple con la política de género del Fondo Verde del Clima (GCF/B. 24).

El GAP propuesto a continuación es indicativo y puede ser modificado y ajustado por el AE durante el inicio y la implementación del programa para que el nuevo conocimiento adquirido se vea reflejado en este.

## 2. VISIÓN GENERAL DE LAS RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN DE GÉNERO

### A. RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL DISEÑO DE PROYECTOS Y SU IMPLEMENTACIÓN

1. Asegurarse de que las Entidades de Ejecución (EEs) y los socios de implementación local tengan la capacidad y las herramientas necesarias para la incorporación de la perspectiva de género y el clima: Basado en la evaluación de la capacidad institucional, queda claro que existe un fuerte compromiso de género por parte de las diferentes EE. Sin embargo, la experiencia y las capacidades de género para la incorporación de la perspectiva de género en la innovación climática no son las mismas en todas las EEs individuales. En este sentido, las siguientes recomendaciones se consideran cruciales para el proyecto:
  - i. Desarrollar un **documento unificado de incorporación de la perspectiva de género para el proyecto** eso proporciona herramientas esenciales para la innovación de género y clima que abordan los dos contextos regionales.
  - ii. **Garantizar que las EEs y los socios de implementación local reciban una formación adecuada sobre la incorporación de la perspectiva de género en la innovación climática.** La capacitación podría, entre otros beneficios, proporcionar medidas prácticas para crear programas de preaceleración y aceleración más inclusivos y con perspectiva de género, y poder asesorar y capacitar a empresas climáticas sobre cuestiones climáticas de género.
  - iii. En lugar de designar y capacitar a una persona de punto focal de cada EE, asegúrese de que **personal de las dos iniciativas regionales** CATALI.5°T<sup>América Latina</sup> y CATALI.5°T<sup>Afrique de l'Ouest</sup> incluida la alta dirección y los mandos intermedios de las EEs y los socios de implementación local, **estén entrenados**. También creará una mayor aceptación e impulso para la incorporación de la perspectiva de género en la planificación, ejecución y seguimiento de las actividades de las EEs / socios de implementación local y, en última instancia, conducirá a la realización efectiva del compromiso de las EEs con la aplicación del GAP.
2. Alentar, apoyar y documentar **aprendizaje transversal sobre la incorporación de la perspectiva de género en el clima** entre EEs y regiones. Actualmente hay poca evidencia documentada que determine qué estrategias funcionan mejor para asegurar una cantidad óptima de emprendimientos femeninos. Sin embargo, la evidencia anecdótica recopilada de las entrevistas con la EEs revela algunas estrategias prometedoras. Por lo tanto, se recomienda que tales estrategias prometedoras se prueben más a fondo durante el proyecto

y se identifiquen las mejores vías para el aprendizaje y la ampliación. Existe la oportunidad de un aprendizaje más deliberado y sistemático basado en qué estrategias de innovación en materia de género y cambio climático están funcionando y dónde (en particular, alimentando las voces y los conocimientos a nivel de país y comunidad sobre la innovación en materia de género y cambio climático a nivel mundial) y luego replicando las lecciones entre los EEs y los socios de implementación local a través de, por ejemplo, talleres y presentación de informes sobre las mejores prácticas.

3. Revisar y actualizar los proyectos **GAP**. Según corresponda durante la implementación.
4. Incluir **diversidad de género en la estructura gubernamental de los proyectos** en ambas regiones.

## B. RECOMENDACIONES GENERALES PARA LA EEs QUE EJECUTAN LOS PROGRAMAS DE PREACELERACIÓN Y ACELERACIÓN

1. Garantizar que las convocatorias y la búsqueda de candidatos sean inclusivas y animen a los solicitantes de todos los géneros:
  - i. Utilizar diferentes canales y redes para llegar a todos los géneros
  - ii. Organice eventos informativos y considere la posibilidad de organizar eventos separados solo para mujeres
  - iii. Cree material promocional que sea incluyente, que integre un lenguaje sensible al género para evitar confusiones en la interpretación de algunas palabras sensibles al género en francés y español
  - iv. Incluir en el material publicitario mensajes que contrarresten los estereotipos negativos de manera que las emprendedoras se sientan atraídas y alentadas.
2. Aplicar una **perspectiva de género al seleccionar emprendimientos** para los programas de preaceleración y aceleración: para garantizar que todos los géneros tengan la misma oportunidad de ser seleccionados, esto se puede lograr a través de:
  - i. Establecer criterios claros de exclusión y selección, incluida su ponderación. Los siguientes criterios tienen la intención de proporcionar una orientación general; deberán revisarse, complementarse y perfeccionarse de forma continua durante la ejecución del proyecto.

Tabla 1 Criterios de exclusión y selección de las empresas

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	CRITERIOS DE SELECCIÓN
<p>Las empresas se excluirán si:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Sus productos o servicios tienen implicaciones negativas obvias para las mujeres (por ejemplo, exacerban las disparidades salariales o requieren largas jornadas de trabajo sin compensación adicional).</li> <li>b. En las entrevistas iniciales de diligencia debida, las empresas descubrieron que ninguno de sus fundadores y empleados se identificaba como mujer y que no tenían intenciones de diversificar a los miembros de su equipo para incluir a más mujeres.</li> </ol>	<p><b><u>Preaceleración</u></b> Se debe otorgar una puntuación preferencial a las empresas que tengan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Al menos el 50% de sus fundadores son o se identifican como mujeres o grupos marginados. Para América Latina, esto podría diferenciarse con los puestos ocupados por mujeres: por ejemplo, una puntuación preferencial adicional para empresas con CEO o CTO femeninas.</li> <li>b. Planes explícitos para aumentar el número de mujeres en sus equipos directivos de nivel superior y medio, en línea con sus planes de crecimiento empresarial.</li> </ol> <p><b><u>Aceleración</u></b> Se debe otorgar una puntuación preferencial a las empresas que:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Son propiedad en un 30% de una o más mujeres y/o tienen al menos un 40% de sus empleados de nivel superior e intermedio como mujeres y / o grupos marginados. Para América Latina, esto podría diferenciarse con los puestos ocupados por mujeres: por ejemplo, una puntuación preferencial adicional para empresas con CEO o CTO femeninas.</li> <li>d. Contar con indicadores clave de desempeño explícitos para aumentar el número de mujeres y grupos marginados en su nivel directivo superior y medio, en línea con su plan de crecimiento empresarial.</li> <li>e. Tener productos o servicios que aborden un problema socioeconómico relacionado con el género: por ejemplo, los estereotipos de género; aumentar los salarios de las mujeres / reducir la carga de trabajo no remunerado de las mujeres; desbloquear el potencial de los sectores dominados por mujeres; o aumentar la participación femenina en sectores dominados por hombres, por ejemplo, la innovación tecnológica relacionada con el clima.</li> <li>f. Tener políticas o procedimientos básicos para facilitar un entorno de trabajo seguro y propicio para todos los empleados, incluido un código de conducta para la prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales y políticas de contratación y salarios equitativos.</li> <li>g. Tener capacidad para asesorar y establecer contactos con mujeres emprendedoras y actuar como modelos a seguir para mujeres emprendedoras exitosas en la etapa previa a la aceleración.</li> </ul>
--	--

ii. Establecer **paneles de selección de género diverso**. Un estudio de GALI encontró que "tener más del 45% de mujeres en un comité de selección se asocia con empresas significativamente más lideradas por mujeres en los grupos de solicitantes".<sup>1</sup>.

iii. Aplicación de una **lista de verificación para la evaluación de emprendimiento de género** Anexo 1

### 3. **Adaptar el lenguaje curricular del programa preacelerador y el acelerador para que sea inclusivo** con todos los géneros, incluida la exhibición de mujeres emprendedoras exi-

<sup>1</sup> GALI, 2020. Aceleración de Start-ups lideradas por mujeres. Un resumen de conocimientos de la Iniciativa Global Accelerator Learning. Accesible en <https://www.galidata.org/publications/accelerating-women-led-startups/>

tosas para proporcionar modelos a seguir y ejemplos con los que las participantes puedan relacionarse.

4. Durante la ejecución del programa, **identificar y mejorar la capacidad de los emprendimientos para maximizar los beneficios de género**:
  - i. **Introducir cuestiones de incorporación de la perspectiva de género desde el principio** a los emprendimientos, integrar el género en las evaluaciones de capacidad de las empresas y poner a disposición mecanismos para fortalecer las brechas de capacidad identificadas. La capacitación específica debe centrarse en aumentar la conciencia de los emprendimientos sobre las disparidades de género y las dinámicas de poder que impactan su propio viaje empresarial y cómo aplicar una lente de género al desarrollo de productos/servicios, así como cómo reducir el sesgo de género consciente y no consciente que surge de sus propias acciones. Además, incluya capacitación sobre mecanismos para identificar y eliminar SEAH.
  - ii. **El proceso de ideación también debe captar las opiniones de las mujeres y las minorías.** En África occidental, dados los problemas estructurales perpetuados por las normas patriarcales, es esencial que las sesiones de ideación se realicen por separado, o al menos tengan algún tipo de apoyo de facilitación, para que los empresarios masculinos y femeninos logren el máximo aporte de ambos sexos. Esto se debe a que las investigaciones han demostrado que el dominio masculino puede ser un problema en grupos mixtos durante la ideación, donde "es más probable que los hombres interrumpen a las mujeres, se turnen más para hablar y usen cantidades desproporcionadas de tiempo al hablar".<sup>2</sup>. Por lo tanto, es importante que se evite el dominio masculino potencial en grupos mixtos para que las voces e ideas femeninas se escuchen durante los procesos de ideación.
  - iii. **Garantizar que los espacios y horarios de capacitación, tutoría y entrenamiento sean adecuados para las empresarias** para evitar exacerbar sus limitaciones de tiempo.
5. Aspirar a **la diversidad de género para la ejecución de los programas**. Esto incluye la **creación de un grupo de mentores y entrenadores con diversidad de género** para que todos los participantes, especialmente las mujeres empresarias, comprendan y tengan en cuenta su perspectiva y experiencia.
6. Ayudar a **crear y mantener comunidades de soporte de red** por:
  - i. **Invitación a mujeres emprendedoras climáticas exitosas** como oradores principales y modelos a seguir para la construcción de comunidades y eventos promocionales.
  - ii. **Garantizar que los horarios de los eventos de networking sean adecuados para las empresarias.** En los casos en que los eventos se realicen en línea, las mujeres empresarias que no tengan tiempo para asistir a ellos deben disponer de grabaciones de vídeo (lo que permiten los mecanismos de protección de datos).

---

<sup>2</sup> Cuellar, Mr & Trageser, Dominick & Cruz Lozano, Ricardo & Lutz, Benjamin, 2020. Explorar la Influencia de la Composición de Género y la Estructura de Actividades en la Efectividad de la Ideación de los Equipos de Ingeniería Explorar la Relación entre la Composición de Género, la Estructura de Actividades y la Novedad de la Lluvia de Ideas. 10.18260/1-2--34649. Accesible en [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](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)

- iii. **Crear una comunidad de práctica segura y de apoyo para las mujeres emprendedoras.** La fortaleza de esta comunidad de práctica radica en la colaboración y el apoyo que las mujeres se brindan entre sí, que a menudo va más allá de la vida útil del proyecto. Además, crear exposición y vincular a los fundadores de empresas con redes de individuos o grupos que contengan expertos del sector, financiadores y otras personas de ideas afines.
- iv. **Considere invitar a instituciones clave** responsable de la perspectiva de género y la incorporación de la perspectiva de género, incluidas las instituciones públicas que apoyan a los empresarios en **las regiones respectivas** a eventos de construcción de la comunidad.

## C. RECOMENDACIONES PARA LOS EMPRENDIMIENTOS CLIMÁTICOS

### 1. Etapa de preaceleración:

El liderazgo y la gestión de la empresa en esta etapa tienden a ser amorfos, lo que brinda una oportunidad para que el proyecto comience temprano con la incorporación de la perspectiva de género en la gestión y operación de las empresas. Un enfoque particular (producto/servicios/necesidades de la empresa/contexto y capacidad del emprendimiento) es esencial. Por lo tanto, para que los emprendimientos sean inteligentes en cuanto al género, se recomiendan los siguientes temas de capacitación específica:

- i. La capacitación específica debe centrarse en aumentar la conciencia de los emprendimientos sobre las disparidades de género y las dinámicas de poder que impactan su propio viaje empresarial y cómo aplicar una lente de género al desarrollo de productos/servicios, así como cómo reducir el sesgo de género consciente y no consciente que surge de sus propias acciones. Además, incluya capacitación sobre mecanismos para identificar y eliminar SEAH.
- ii. Las empresas deben reconocer el valor de incluir datos desglosados por sexo en sus estudios de mercado sobre sus clientes (diferentes formas en que hombres y mujeres usan un producto o servicio) y en las prácticas de contratación de sus empleados. Aclarar las diferencias de género revelará oportunidades, permitirá la validación de productos o servicios específicos y ayudará a refinar y fortalecer la propuesta de valor comercial.
- iii. Las empresas deben estar dispuestas a identificar las áreas prioritarias y el tipo de apoyo necesario para desarrollar sus propias capacidades en la incorporación de la perspectiva de género durante su participación en el programa.

### 2. Etapa de aceleración:

Para muchas empresas en esta etapa, especialmente aquellas que no han pasado por el programa de preaceleración del proyecto, es posible que ya tengan estructuras rígidas y que inicialmente no estén interesadas en aprender a incorporar el género en sus negocios. Para muchas, la falta de conciencia de la conexión entre la inclusión de género y el desempeño empresarial las mantendrá enfocadas solo en tratar de escalar su negocio, volverse sostenibles o, en algunos casos, simplemente mantener las luces encendidas. Si el género no se ve como algo que puede afectar el resultado final, es menos probable que los fundadores lo prioricen en esta etapa. Para evitar que los problemas de inclusión se consideren una carga adicional, la EEs deben apoyar a las empresas para que integren el pensamiento de género lo antes posible en sus productos y estructuras de empresa. Al igual que los emprendimientos en la etapa de preaceleración, **las empresas deben tomar conciencia de las cuestiones de género**, por ejemplo, las disparidades y las dinámicas de poder que afectan a su propio viaje empresarial y cómo aplicar un panorama de género para el desarrollo de productos/servicios, así como la forma de reducir el sesgo de género, consciente e inconsciente, que surge de sus propias acciones. Durante su participación en el programa, los emprendimientos en esta etapa:



- i. Deben comprometerse a garantizar la igualdad de oportunidades y la igualdad de remuneración para los mismos puestos de trabajo entre sus empleados / trabajadores: por ejemplo, deben crear una escala salarial que no discrimine por motivos de género, edad, raza, color y religión.
- ii. Deben analizar continua y deliberadamente la composición de su equipo vigilando las proporciones de género en los equipos de alta dirección y mandos intermedios y garantizar que los planes de crecimiento de la empresa los reflejen. Deben realizar un seguimiento del número de empleados y la composición de género de todos los empleados a tiempo parcial frente a los empleados a tiempo completo.
- iii. Debe garantizar la inclusión de género en los productos y servicios. Las empresas deben poder especificar claramente qué significa la inclusión de género para sus productos y servicios, cuál es su objetivo final y cómo pretenden llegar allí. Esto es útil de varias maneras:
  - Ayuda a diseñar más **productos y servicios a medida**: por ejemplo, una empresa de tecnología agrícola puede querer asegurarse de que el rendimiento de sus usuarias sea igual al de sus usuarios masculinos y, por lo tanto, debe comprometerse a garantizar que su solución esté diseñada teniendo en cuenta la brecha digital de género. Este paso le dará al emprendimiento claridad sobre el producto y las oportunidades de mercado que puede y perseguirá.
  - Ayuda a reconocer **el valor de los datos desglosados por género** - comprender quién es el usuario final de su producto podría ser muy útil para el negocio de la empresa. A veces, los productos pueden ser comprados por un hombre, pero utilizados por una mujer: saber esto es útil para cambiar las tácticas de marketing, los mensajes estratégicos y los esfuerzos de ventas en torno a las ventas y los esfuerzos de venta adicional de productos. En algunos casos, si el género del representante de ventas y el género del cliente coinciden, también podría resultar en mejores ventas.
  - También ayuda a **atraer inversiones** de financieros globales, que están cada vez más interesados en inversiones responsables e inclusivas en materia de género.
- iv. **Las empresas deben visibilizar a las mujeres para desafiar los estereotipos y crear oportunidades de mercado** por sus productos. Las empresas deben celebrar a las mujeres gerentes de alto nivel en sus equipos y brindarles oportunidades para representar públicamente a la empresa a través del marketing y otros canales. La publicidad de sus productos y servicios también deben abstenerse de estereotipos negativos de género y presentar a las mujeres y los grupos marginados de manera digna.

### 3. PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO (GAP)

La Tabla 2 Iniciativa CATALI. 5°T - Plan de Acción de Género a continuación, contiene las actividades identificadas para abordar la brecha de género que afecta a las emprendedoras y minorías. Se organizan de acuerdo con el marco lógico general del programa hasta el nivel de las subactividades.

Los indicadores y actividades del GAP se ajustarán y revisarán durante el inicio y la implementación.

El presupuesto asignado está incluido en las subactividades correspondientes del programa y está sujeto a revisiones y actualizaciones por parte de la AE.

#### A. PERSONAL DE GÉNERO Y RESPONSABILIDADES

La contratación de personal y las disposiciones de implementación para la gestión de género están integrados en la estructura general de gestión del proyecto.

##### Al nivel general de la gestión de proyectos:

- Un gerente de salvaguardas de género, ambientales y sociales, a tiempo completo supervisará la implementación del GAP y será responsable del monitoreo general a nivel de gestión de proyectos. Esta persona será un miembro del personal de la GIZ.

##### A nivel regional

Habrán dos especialistas regionales en género que asistirán al gerente de género. En África Occidental será un miembro del IPED y en América Latina será de la GIZ.

##### Monitoreo

Los arreglos de monitoreo seguirán las políticas y procedimientos estándar de la GIZ y el GCF:

- Las EEs actúan como primera línea de consolidación de la información;
- PMU actuará como la segunda línea de consolidación en todas las regiones y garantizará la distribución de los resultados a los donadores.
- GIZ como EA para garantizar la supervisión y la precisión/puntualidad de los informes.

##### Actualización del GAP

El Gerente de Género será responsable de realizar actualizaciones periódicas del GAP, según sea necesario, en coordinación con los Especialistas Regionales en Género.

## B. ACCIONES, INDICADORES Y RESPONSABILIDADES

Tabla 2 Iniciativa CATALI. 5°T - Plan de Acción de Género

Proyecto Subactividad	Acciones	Indicadores y Metas	Cronograma	Punto de referencia	Institución	Costos (estimados) €
<b>Interseccional</b>	G 0.1. Nombrar mujeres como parte de la estructura gobernante de los proyectos	Al menos el 25% de los órganos de gobierno/comités de los proyectos son mujeres <sup>3</sup>			GIZ (Experto técnico de género y ESS)	0
	G 0.2: Garantizar el aprendizaje de proyectos sobre emprendimiento de género y climático en cada región.	Las sesiones de aprendizaje interregionales sobre clima y género se llevarán a cabo anualmente	Anual	0	GIZ (Experto técnico de género y ESS)	0 Incluido en la agenda de las juntas anuales entre las tres Unidades de Administración (MUs por sus siglas en inglés) de la Iniciativa CATALI.5°T

**Resultado 1.1: Se desarrollan las capacidades de las Entidades Ejecutoras, las ESOs y los inversores de riesgo en América Latina para impulsar los impactos de los emprendimientos climáticos**

Proyecto Subactividad	Acciones	Indicadores y Metas	Cronograma	Punto de referencia	Institución	Costos (estimados) €
<b>Actividad 1.1.1: Capacitación de Entidades Ejecutoras, ESOs e inversores de riesgo en América Latina</b>						
1.1.1.4: Igualdad y Diversidad de Género	Vinculado a los resultados 1.2., 1.3. y 3.2.					
<b>Resultado 1.2: Comunidades locales inclusivas y diversas de emprendedores e innovadores climáticos en América Latina generan ideas innovadoras de negocios climáticos</b>						
<b>Actividad 1.2.1: Actividades de creación de comunidades e ideación en América Latina</b>						
1.2.1.1: Climatones de América Latina	G 1.1: Garantizar que la estrategia de comunicación, las herramientas, el lenguaje, los canales de difusión y los materiales que se utilicen sean adecuados a su contexto particular, de manera que todos los géneros se sientan atraídos a participar en el climatón	Todas las relaciones públicas regionales y los productos de divulgación desarrollados contienen un lenguaje sensible al género, se exhiben en espacios donde todos los géneros pueden acceder a ellos con una declaración explícita que invita a los solicitantes de todos los géneros, mujeres, hombres, minorías/grupos marginados a postularse	Anual	0	C-KIC Coordinador de Proyecto regional en América Latina	0
	G 1.2.: Invitar a emprendedoras climáticas exitosas como oradoras	Mínimo el 30% de los oradores invita-	Anual	0	C-KIC Coordinador	Incluido en el presupuesto

Proyecto Subactividad	Acciones	Indicadores y Metas	Cronograma	Punto de referencia	Institución	Costos (estimados) €
	ras principales, miembros del jurado y modelos a seguir en eventos regionales de creación de comunidades	dos, miembros del jurado y mentores a nivel regional son mujeres <sup>4</sup>			de Proyecto regional en América Latina	del convenio de subvención con el C-KIC para implementar la subactividad 1.2.1.1
	G 1.3.: Realizar eventos de apoyo al ecosistema en espacios y horarios que sean accesibles para las emprendedoras y que propicien la creación de redes de trabajo. Además, considerar la posibilidad de ofrecer grabaciones de los eventos que se realicen en línea.	Eventos anuales del ecosistema celebrados en horarios y espacios que se adapten a las emprendedoras	Anual	0	C-KIC Coordinador de Proyecto regional en América Latina	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el C-KIC para implementar la subactividad 1.2.1.1
	G 1.4.: Realizar eventos de desarrollo comunitario sólo para mujeres (1 evento por año, 3 eventos en total)	Al menos un evento sólo para mujeres de desarrollo comunitario	Y1-Y3	0	C-KIC Coordinador de Proyecto regional en América Latina	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el C-KIC para implementar la subactividad 1.2.1.1

<sup>4</sup> Esta cifra toma en cuenta las dificultades para encontrar emprendimientos exitosos liderados por mujeres y con conocimiento contextual que puedan ser invitadas por el Programa como modelos a seguir.

Proyecto Subactividad	Acciones	Indicadores y Metas	Cronograma	Punto de referencia	Institución	Costos (estimados) €
	G 1.5: Contactar activamente a instituciones privadas y gubernamentales clave que apoyan a los emprendedores (por ejemplo, CONACY PRO IGUALDAD y SEMARNAT en México) invitándolos a los eventos/ actividades del proyecto y compartiendo datos desglosados por género	Al menos 2 instituciones públicas, paraestatales o privadas participaron en eventos por año	Y1-Y3	0	C-KIC Coordinador de Proyecto regional en América Latina	0
<b>1.2.1.2: Red digital abierta para la promoción de la mujer y la diversidad en el emprendimiento climático de América Latina</b>	G 1.6. Crear una comunidad de práctica segura y de apoyo para las mujeres emprendedoras que les permita conectarse y apoyarse entre ellas	Una comunidad digital de práctica creada en América Latina, que apoya a mujeres emprendedoras y minorías con un espacio para la interacción y el aprendizaje	2023 (y mantenido de forma continua durante la duración del proyecto)	0	GIZ (Experto técnico en género y ESS)	EUR 30,000 (EUR 10,000 por año)
<b>Resultado 1.3: Emprendimientos seleccionados de América Latina han lanzado sus productos climáticos en mercados locales</b>						
<b>Actividad 1.3.1: Programa de preaceleración de emprendimientos climáticos de América Latina</b>						
<b>1.3.1.1: Convocatoria de solicitudes y selección de empresas</b>	G1.8. Garantizar que la estrategia de comunicación, las herra-	Todas las relaciones públicas regionales	Anual	0	TdM <sup>5</sup> / GIZ (Experto técnico en	0

<sup>5</sup> Tecnológico de Monterrey.

Proyecto Subactividad	Acciones	Indicadores y Metas	Cronograma	Punto de referencia	Institución	Costos (estimados) €
	mientas, el lenguaje, los canales de difusión y los materiales que se utilicen sean adecuados a su contexto particular y atraigan a todos los géneros a aplicar en el programa de preaceleración.	y los productos de divulgación desarrollados contienen un lenguaje sensible al género, se exhiben en espacios donde todos los géneros pueden acceder a ellos con una declaración explícita que invita a los solicitantes de todos los géneros, mujeres, hombres, minorías/grupos marginados a postularse			género y ESS)	
	G 1.9. Incluya mensajes para contrarrestar los estereotipos negativos en todas las etapas de la preaceleración (por ejemplo, mostrando fotos, videos e historias de mujeres emprendedoras exitosas enfocadas en el clima)	Todos los materiales de comunicación desarrollados son inclusivos en cuanto al género y revisados/ aprobados por un especialista regional en género	Anual	0	TdM/ GIZ (Experto técnico en género y ESS)	0
	G. 1.0 Invitar activamente a emprendedoras climáticas exitosas como oradoras principa-	Mínimo el 30% de los oradores invitados, miembros del	Anual	0	TdM	0

Proyecto Subactividad	Acciones	Indicadores y Metas	Cronograma	Punto de referencia	Institución	Costos (estimados) €
	les, miembros del jurado y mentoras para promover el programa de preaceleración	jurado y mentores son mujeres <sup>6</sup>				
	G2. 11.: Organizar eventos para promover el programa de preaceleración en horarios y espacios adecuados para mujeres emprendedoras y grupos marginados. Además, considerar la posibilidad de ofrecer grabaciones de los eventos que se realicen en línea.	Los eventos por cohorte se llevan a cabo en horarios y espacios que se adaptan a las emprendedoras femininas y emprendedores marginados	Anual	0	TdM	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el TdM para implementar la subactividad 1.3.1.1
	G 1.12. Para garantizar la inclusión de género, monitorear (y refinar según sea necesario) los criterios de selección generales y de género (incluidas las ponderaciones) para las empresas climáticas que buscan ingresar al programa de preaceleración.	Proporción de empresas dirigidas por mujeres frente a empresas dirigidas por hombres que participan y completan el programa  Criterios de evaluación y ponderación revisados anualmente y ajustados	Anual	0	TdM/ GIZ (Experto técnico en género y ESS)	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el TdM para implementar la subactividad 1.3.1.1

<sup>6</sup> Esta cifra toma en cuenta las dificultades para encontrar emprendimientos exitosos liderados por mujeres y con conocimiento contextual que puedan ser invitadas por el Programa como modelos a seguir.



Proyecto Subactividad	Acciones	Indicadores y Metas	Cronograma	Punto de referencia	Institución	Costos (estimados) €
		según sea necesario				
	G 2.13. Asegurar un Panel de Selección con paridad de género	Mínimo el 30% del Panel de Selección son mujeres <sup>7</sup>	Por cohorte	0	TdM/ GIZ (experto técnico en género y ESS)	0
<b>1.3.1.2 Programa de preaceleración - asistencia técnica</b>	G 1.14. Adaptar el lenguaje curricular para que sea inclusivo con todos los géneros (incluyendo la presentación de mujeres emprendedoras exitosas para proporcionar modelos a seguir y ejemplos con los que las participantes puedan relacionarse)	Los materiales curriculares desarrollados son inclusivos y revisados/ aprobados por un especialista regional en género (se revisará anualmente)	Anual	0	TdM/ GIZ (Experto técnico en género y ESS)	0
	G 2.15. Sensibilizar a las empresas sobre las disparidades de género y las dinámicas de poder que impactan a las mis-	Al menos una sesión de entrenamiento por grupo de preaceleración (4	Por cohorte	0	C-KIC	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención

<sup>7</sup> GALI, 2020 (Accelerating Women-led Start-ups, accessible en <https://www.galidata.org/publications/accelerating-women-led-startups/>) descubrió que tener una representación femenina en los paneles de selección atrae a más empresas dirigidas por mujeres a presentar su candidature. Por lo tanto, se ha considerado que es posible alcanzar un mínimo del 30%, dado que el panel para el programa de pre-aceleración se obtendrá de los directivos de nivel superior e intermedio de las EEs y de otras partes interesadas.

Proyecto Subactividad	Acciones	Indicadores y Metas	Cronograma	Punto de referencia	Institución	Costos (estimados) €
	<p>mas; capacitarlas sobre cómo aplicar una visión de género a su producto/servicio, y cómo reducir el sesgo de género consciente e inconsciente que surge de sus propias acciones. Además, incluya capacitación sobre mecanismos para identificar y eliminar SEAH</p>	<p>entrenamientos en total)<sup>8</sup></p> <p>Al menos el 60% de las empresas establecen objetivos específicos de género que persiguen durante la participación en el programa</p>				<p>con el C-KIC para implementar 3.1.2.1 relacionada estrechamente con 1.3.1.2.</p>
	<p>G 2.16. Dar seguimiento a las empresas que establecieron objetivos de género</p>	<p>Un mínimo de 40% de los emprendimientos están en camino de alcanzar los objetivos de género que establecieron al comenzar en el programa (5% de incremento al año de manera que al final del programa sea al menos el 50% de los emprendimientos)</p>	<p>Por cohorte</p>	<p>0</p>	<p>C-KIC</p>	<p>Incluido en el presupuesto 1.3.1.2.</p>

<sup>8</sup> Habrá un total de 4 grupos de pre-aceleración en América Latina (Implementación en Año1-Año3).

Proyecto Subactividad	Acciones	Indicadores y Metas	Cronograma	Punto de referencia	Institución	Costos (estimados) €
	<p>G 2.17. Construya un grupo de entrenadores y mentores con diversidad de género que posean las habilidades para reconocer los prejuicios de género y la capacidad de apoyar a las emprendedoras para que mejoren sus habilidades, entre otras, su propia confianza, capacidad para desarrollar planes de negocios de calidad, liderazgo y gestión, presentar sus productos/servicios y desarrollar una mayor capacidad de absorción y apetito por una mayor inversión.</p>	<p>Al menos 40% del grupo de entrenadores y mentores son mujeres</p> <p>El 60% de los empresarios reportan un aumento de sus conocimientos y habilidades, por género</p> <p>El 60% de los empresarios reportan un aumento de la confianza en la aplicación de habilidades, por género</p> <p>El porcentaje (%) de mentores / entrenadores (por género) recibe una calificación positiva por parte de los emprendedores</p>	<p>Por cohorte</p>	<p>En promedio 30% (para todas las empresas, no solo para las empresas climáticas)</p>	<p>TdM</p>	<p>Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con TdM por implementar 1.3.1.2</p>
	<p>G 2.18. Desarrollar la capacidad de empresas climáticas para integrar la perspectiva de género en sus lugares de trabajo, productos / servicios y opera-</p>	<p>Al menos el 55% de los emprendedores climáticos apoyados informan una mayor capacidad en la incorporación de la</p>	<p>Por cohorte</p>	<p>0</p>	<p>C-KIC</p>	<p>Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el C-KIC para imple-</p>

Proyecto Subactividad	Acciones	Indicadores y Metas	Cronograma	Punto de referencia	Institución	Costos (estimados) €
	ciones de marketing.	perspectiva de género				mentar 3.1.2.1 relacionado estrechamente con 1.3.1.2.
	G 1.20 Documentar historias de éxito y lecciones aprendidas en materia de género e innovación climática	Al menos una lección aprendida y una historia de éxito de género e innovación climática compartidas anualmente	Anualmente	0	TdM	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con TdM por implementar 1.3.1.2.
	G 2.20. Monitorear el número de empresas que cumplen sus objetivos de género	Al menos el 50% de las empresas han cumplido sus objetivos de género dentro de la duración del programa de aceleración	Por cohorte	0	C-KIC	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con TdM por implementar 1.3.1.2.
	G 1.22. Evaluar si el programa de preaceleración promovió a las mujeres y mejoró la diversidad en el emprendimiento climático	Proporción de empresas dirigidas por mujeres frente a empresas dirigidas por hombres que participan y completan el programa  Informe sobre el	Después de cada grupo de preaceleración	0	TdM	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con TdM por implementar 1.3.1.2.

Proyecto Subactividad	Acciones	Indicadores y Metas	Cronograma	Punto de referencia	Institución	Costos (estimados) €
		número de empresas que cumplen los criterios: Al menos el 51% pertenecen a una mujer o son financiadas por una o más mujeres				
<b>1.3.1.3 Programa de preaceleración - subvenciones</b>	G 1.23. Garantizar que los acuerdos contractuales entre las EEs y las empresas climáticas incluyan cláusulas relacionadas con el género	Se incluye al menos una cláusula de género en cada acuerdo contractual entre EEs y empresas climáticas	Por cohorte	0	TdM	0
<b>Resultado 1.4: Emprendimientos climáticos seleccionados en América Latina con MVP en los mercados locales están capacitados para escalar rápidamente sus negocios y su impacto climático</b>						
<b>Actividad 1.4.1: Programa de aceleración de emprendimientos climáticos de América Latina</b>						
<b>1.4.1.1: Convocatoria de solicitudes y selección de empresas</b>	G1.7 Garantizar que la estrategia de comunicación, las herramientas, el lenguaje, los canales de difusión y los materiales que se utilicen sean adecuados a su contexto particular y atraigan a todos los géneros a aplicar en el programa de preaceleración.	Todas las relaciones públicas regionales y los productos de divulgación desarrollados contienen un lenguaje sensible al género, se exhiben en espacios donde todos los géneros pueden acceder a	Anual	0	TdM/ GIZ (Experto técnico de género y ESS)	0

Proyecto Subactividad	Acciones	Indicadores y Metas	Cronograma	Punto de referencia	Institución	Costos (estimados) €
		ellos con una declaración explícita que invita a los solicitantes de todos los géneros, mujeres, hombres, minorías/ grupos marginados a postularse				
	G 1.8. Incluir mensajes para contrarrestar los estereotipos negativos durante el proceso de aplicación al programa de aceleración (por ejemplo, mostrando fotos, videos e historias de mujeres emprendedoras exitosas enfocadas en el clima)	Todos los materiales de comunicación desarrollados son inclusivos en cuanto al género y revisados/ aprobados por un especialista regional en género	Anual	0	TdM/ GIZ (Experto técnico de género y ESS)	0
	G. 1.9 Invitar activamente a emprendedoras climáticas exitosas como oradoras principales, miembros del jurado y mentoras para promover el programa de aceleración	Mínimo el 30% de los oradores invitados, miembros del jurado y mentores son mujeres <sup>9</sup>	Anual	0	TdM	0
	G2.10: Organizar eventos para promover el programa de	Los eventos pro-cohorte se llevan a	Anual	0	TdM	Incluido en el presupuesto

<sup>9</sup> Esta cifra toma en cuenta las dificultades para encontrar emprendimientos exitosos liderados por mujeres y con conocimiento contextual que puedan ser invitadas por el Programa como modelos a seguir.

Proyecto Subactividad	Acciones	Indicadores y Metas	Cronograma	Punto de referencia	Institución	Costos (estimados) €
	preaceleración en horarios y espacios adecuados para mujeres emprendedoras y grupos marginados. Además, considerar la posibilidad de ofrecer grabaciones de los eventos que se realicen en línea.	cabo en horarios y espacios que se adaptan a las emprendedoras femeninas y emprendedores marginados				del convenio de subvención con TdM por implementar 1.4.1.1
	G1.11 Para garantizar la inclusión de género, monitorear (y refinar según sea necesario) los criterios de selección generales y de género (incluidas las ponderaciones) para las empresas climáticas que buscan ingresar al programa de preaceleración.	<p>Proporción de empresas dirigidas por mujeres frente a empresas dirigidas por hombres que participan y completan el programa</p> <p>Criterios de evaluación y ponderación revisados anualmente y ajustados según sea necesario</p>	Anual	0	TdM/ GIZ (Experto técnico de género y ESS)	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con TdM por implementar 1.4.1.1

Proyecto Subactividad	Acciones	Indicadores y Metas	Cronograma	Punto de referencia	Institución	Costos (estimados) €
	G 1.12. Asegurar un Panel de Selección con paridad de género	Mínimo el 30% del Panel de Selección son mujeres <sup>10</sup>	Por cohorte	0	TdM/ GIZ (Experto técnico de género y ESS)	0
<b>1.4.1.2 Programa de aceleración-asistencia técnica</b>	G 2.14. Adaptar el lenguaje curricular para que sea inclusivo con todos los géneros (incluyendo la presentación de mujeres emprendedoras exitosas para proporcionar modelos a seguir y ejemplos con los que las participantes puedan relacionarse)	Los materiales curriculares desarrollados son inclusivos y revisados/ aprobados por un especialista regional en género (se revisará anualmente)	Anual	0	TdM	0
	G 2.15. Sensibilizar a las empresas sobre las disparidades de género y las dinámicas de poder que impactan a las mismas; capacitarlas sobre cómo aplicar una visión de género a su producto/servicio, y cómo reducir el sesgo de género consciente e inconsciente que surge de sus propias acciones.	Las empresas participantes recibieron al menos una sesión de sensibilización de género durante el programa de aceleración  Al menos el 60% de las empresas esta-	Por cohorte	0	C-KIC	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con C-KIC por implementar 3.1.2.1 estrechamente relacionada

<sup>10</sup> GALI, 2020 (Accelerating Women-led Start-ups, accessible en <https://www.galidata.org/publications/accelerating-women-led-startups/>) descubrió que tener una representación femenina en los paneles de selección atrae a más empresas dirigidas por mujeres a presentar su candidatura. Por lo tanto, se ha considerado que es posible alcanzar un mínimo del 30%, dado que el panel para el programa de pre-aceleración se obtendrá de los directivos de nivel superior e intermedio de las EEs y de otras partes interesadas.



Proyecto Subactividad	Acciones	Indicadores y Metas	Cronograma	Punto de referencia	Institución	Costos (estimados) €
	Además, incluya capacitación sobre mecanismos para identificar y eliminar SEAH	blecen objetivos específicos de género que persiguen durante la participación en el programa				con 3.1.2.1
	G 1.16. Dar seguimiento a las empresas que establecieron objetivos de género	Al menos el 40% de las empresas están en camino de alcanzar los objetivos de género que se propusieron	Por cohorte	0	C-KIC	Incluido en el presupuesto 3.1.2.1.
	G 1.17. Crear un grupo de entrenadores y mentores con diversidad de género con las habilidades para reconocer el sesgo de género	<p>Al menos 40% del grupo de entrenadores y mentores son mujeres</p> <p>El 60% de los empresarios reportan un aumento de sus conocimientos y habilidades, por género</p> <p>El 60% de los empresarios reportan un aumento de la confianza en la aplicación de habilidades, por género</p> <p>El porcentaje (%) de</p>	Por cohorte	En promedio 30% (para todas las empresas, no solo para las empresas climáticas)	TdM	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con TdM por implementar 1.4.1.2

Proyecto Subactividad	Acciones	Indicadores y Metas	Cronograma	Punto de referencia	Institución	Costos (estimados) €
		mentores / entrenadores (por género) recibe una calificación positiva por parte de los emprendedores				
	G 1.18. Desarrollar la capacidad de empresas climáticas para integrar la perspectiva de género en sus lugares de trabajo, productos / servicios y operaciones de marketing.	Al menos el 55% de los emprendedores climáticos apoyados informan una mayor capacidad en la incorporación de la perspectiva de género	Por cohorte	0	C-KIC	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con C-KIC por implementar 3.1.2.1 estrechamente relacionada con 1.4.1.2
	G 1.19. Documentar historias de éxito y lecciones aprendidas en materia de género e innovación climática	Al menos una lección aprendida y una historia de éxito de género e innovación climática compartidas anualmente	Anualmente	0	TdM	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con TdM por implementar 1.4.1.2
	G 1.20. Monitorear el número de empresas que cumplen sus objetivos de género	Al menos el 50% de las empresas han cumplido sus objetivos de género den-	Por cohorte	0	C-KIC	Incluido en el presupuesto 3.1.2.1

Proyecto Subactividad	Acciones	Indicadores y Metas	Cronograma	Punto de referencia	Institución	Costos (estimados) €
	G 1.21. Evaluar si el programa de preaceleración promovió a las mujeres y mejoró la diversidad en el emprendimiento climático	<p>tro de la duración del programa de aceleración</p> <p>Proporción de empresas dirigidas por mujeres frente a empresas dirigidas por hombres que participan y completan el programa</p> <p>Informe sobre el número de empresas que cumplen los criterios: Al menos el 51% pertenecen a una mujer o son financiadas por una o más mujeres</p> <p>Al menos una mujer en el equipo de dirección ejecutiva de las empresas</p>	Después de la graduación de cada grupo de aceleración	0	TdM	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con TdM por implementar 1.4.1.2
<b>1.4.1.3 Programa de aceleración - subvenciones y becas reembolsables</b>	G 1.23. Garantizar que los acuerdos contractuales entre las EEs y las empresas climáticas incluyan cláusulas relacionadas con el género	Al menos una cláusula de género en cada acuerdo contractual entre EEs y empresas climáticas	Por cohorte	0	TdM	Incluido en el presupuesto 1.4.1.3.

Proyecto Subactividad	Acciones	Indicadores y Metas	Cronograma	Punto de referencia	Institución	Costos (estimados) €
<b>Resultado 2.1: Se desarrollan las capacidades de las Entidades Ejecutoras, las ESOs y los inversores de riesgo en África Occidental para impulsar los impactos de los emprendimientos climáticos</b>						
<b>Actividad 2.1.1: Capacitación de las Entidades Ejecutoras, las ESOs y los inversores de riesgo en África Occidental</b>						
<b>2.1.1.4: Igualdad y Diversidad de Género</b>	Vinculado a los resultados 2.2., 2.3. y 3.2.					
<b>Resultado 2.2: Comunidades locales inclusivas y diversas de emprendedores e innovadores climáticos en África Occidental generan ideas innovadoras de negocios climáticos</b>						
<b>Actividad 2.2.1: Actividades de creación de comunidades e ideación en África Occidental</b>						
<b>2.2.1.1: Climatones de África Occidental</b>	G2.1: Garantizar que la estrategia de comunicación, las herramientas, el lenguaje, los canales de difusión y los materiales que se utilicen sean adecuados a su contexto particular, de manera que todos los géneros se sientan atraídos a participar en el climatón	Todas las relaciones públicas regionales y los productos de divulgación desarrollados contienen un lenguaje sensible al género, se exhiben en espacios donde todos los géneros pueden acceder a ellos con una declaración explícita que invita a los solicitantes de todos los géneros, mujeres, hombres, minorías/ grupos marginados a postularse	Anual	0	C-KIC Coordinador de proyecto regional de África Occidental	0
	G2.2.: Invitar a emprendedoras climáticas exitosas como oradoras principales, miembros del jurado y modelos a	Mínimo el 30% de los oradores invitados, miembros del jurado y mentores a nivel regional son muje-	Anual	0	C-KIC Coordinador de proyecto regional de África	0

	seguir en eventos regionales de creación de comunidades	res <sup>11</sup>			Occidental	
	G2.3.: Realizar eventos de apoyo al ecosistema en espacios y horarios que sean accesibles para las emprendedoras y que propicien la creación de redes de trabajo. Además, considerar la posibilidad de ofrecer grabaciones de los eventos que se realicen en línea.	Eventos anuales sobre el ecosistema celebrados en horarios y espacios que se adapten a las emprendedoras	Anual	0	C-KIC Coordinador de proyecto regional de África Occidental	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el C-KIC por implementar la sub-actividad 2.2.1.1
	G2.4.: Realizar eventos de desarrollo comunitario sólo para mujeres	Al menos un evento anual sólo para mujeres de desarrollo comunitario (1 evento por año, 3 eventos en total)	Y1-Y3	0	C-KIC Coordinador de proyecto regional de África Occidental	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el C-KIC por implementar la sub-actividad 2.2.1.1
	G2.5: Contactar activamente a instituciones privadas y gubernamentales clave que apoyan a los emprendedores (por ejemplo, PME en Côte d'Ivoire y DER en Senegal) invitándolos a los	Al menos 2 instituciones públicas, paraestatales o privadas participaron en eventos por año	Y1-Y3	0	C-KIC Coordinador de proyecto regional de África Occidental	0

<sup>11</sup> Esta cifra toma en cuenta las dificultades para encontrar emprendimientos exitosos liderados por mujeres y con conocimiento contextual que puedan ser invitadas por el Programa como modelos a seguir.

	eventos/ actividades del proyecto y compartiendo datos desglosados por género					
<b>2.2.1.2: Red digital abierta para la promoción de la mujer y la diversidad en el emprendimiento climático de África Occidental</b>	G 2.6. Crear una comunidad de práctica segura y de apoyo para las mujeres emprendedoras que les permita conectarse y apoyarse entre ellas	Una comunidad digital de práctica creada en África Occidental, que apoya a mujeres emprendedoras y minorías con un espacio para la interacción y el aprendizaje	2023 (y mantenimiento de forma continua durante la duración del proyecto)	0	GIZ (Gerente regional para la construcción e ideación de comunidad en África Occidental	EUR 30,000 (EUR 10,000 por año)

**Resultado 2.3: Emprendimientos seleccionados de África Occidental han lanzado sus productos climáticos en mercados locales**

**Actividad 2.3.1: Programa de preaceleración de emprendimientos climáticos de África Occidental**

<b>2.3.1.1: Convocatoria de solicitudes y selección de empresas en la Fase 1</b>	G2.8 Garantizar que la estrategia de comunicación, las herramientas, el lenguaje, los canales de difusión y los materiales que se utilizan sean adecuados a su contexto particular y atraigan a todos los géneros a aplicar en el programa de aceleración.	Todas las relaciones públicas regionales y los productos de divulgación desarrollados contienen un lenguaje sensible al género, se exhiben en espacios donde todos los géneros pueden acceder a ellos con una declaración explícita que invita a los solicitantes de todos los géneros, mujeres, hombres, minorías/ grupos marginados a postularse	Anual	0	Impact Hub Abidjan/ IPED (Responsable de género)	0
	G2.9: Incluya mensajes para contrarrestar los estereoti-	Todos los materiales de comunicación desarrolla-	Anual	0	Impact Hub Abidjan / IPED (Res-	0

	pos negativos en todas las etapas de la preaceleración (por ejemplo, mostrando fotos, videos e historias de mujeres emprendedoras exitosas enfocadas en el clima)	dos son inclusivos en cuanto al género y revisados/ aprobados por un especialista regional en género			ponsable de género)	
	G.2.10: Invitar activamente a emprendedoras climáticas exitosas como oradoras principales, miembros del jurado y mentoras para promover el programa de preaceleración	Mínimo el 30% de los oradores invitados, miembros del jurado y mentores son mujeres <sup>12</sup>	Anual	0	Impact Hub Abidjan	0
	G2. 11.: Organizar eventos para promover el programa de preaceleración en horarios y espacios adecuados para mujeres emprendedoras y grupos marginados. Además, considerar la posibilidad de ofrecer grabaciones de los eventos que se realicen en línea.	Los eventos por cohorte se llevan a cabo en horarios y espacios que se adaptan a las emprendedoras femininas y emprendedores marginados	Anual	0	Impact Hub Abidjan / GIZ	EUR 8,000 Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con Impact Hub Abidjan y servicios procurados por GIZ para consultores de comunicación para

<sup>12</sup> Esta cifra toma en cuenta las dificultades para encontrar emprendimientos exitosos liderados por mujeres y con conocimiento contextual que puedan ser invitadas por el Programa como modelos a seguir.

						la convocatoria de solicitudes por implementar 2.3.1.1
	G2.12 Para garantizar la inclusión de género, monitorear (y refinar según sea necesario) los criterios de selección generales y de género (incluidas las ponderaciones) para las empresas climáticas que buscan ingresar al programa de preaceleración.	<p>Proporción de empresas dirigidas por mujeres frente a empresas dirigidas por hombres que participan y completan el programa</p> <p>Criterios de evaluación y ponderación revisados anualmente y ajustados según sea necesario</p>	Anual	0	Impact Hub Abidjan / IPED (Responsable de género)	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con Impact Hub Abidjan e IPED por implementar
	G 2.13. Asegurar un Panel de Selección con paridad de género	Mínimo el 30% del Panel de Selección son mujeres <sup>13</sup>	Por cohorte	0	Impact Hub Abidjan/ IPED (Responsable de género)	0
<b>2.3.1.2: Programa de preacelera-</b>	G 2.14. Adaptar el lenguaje curricular para que sea in-	Los materiales curriculares desarrollados son inclusi-	Anual	0	Impact Hub Abidjan/ IPED	0

<sup>13</sup> GALI, 2020 (Accelerating Women-led Start-ups, accessible en <https://www.galidata.org/publications/accelerating-women-led-startups/>) descubrió que tener una representación femenina en los paneles de selección atrae a más empresas dirigidas por mujeres a presentar su candidatura. Por lo tanto, se ha considerado que es posible alcanzar un mínimo del 30%, dado que el panel para el programa de preaceleración se obtendrá de los directivos de nivel superior e intermedio de las EEs y de otras partes interesadas.



<p><b>ción - Fase 1</b></p>	<p>clusivo con todos los géneros (incluyendo la presentación de mujeres emprendedoras exitosas para proporcionar modelos a seguir y ejemplos con los que las participantes puedan relacionarse)</p>	<p>vos y revisados/ aprobados por un especialista regional en género (se revisará anualmente)</p>			<p>(Responsable de género)</p>	
	<p>G 2.15. Sensibilizar a las empresas sobre las disparidades de género y las dinámicas de poder que impactan a las mismas; capacitarlas sobre cómo aplicar una visión de género a su producto/servicio, y cómo reducir el sesgo de género consciente e inconsciente que surge de sus propias acciones. Además, incluya capacitación sobre mecanismos para identificar y eliminar SEAH</p>	<p>Al menos una sesión de entrenamiento por grupo de la Fase 1 preaceleración<sup>14</sup> (4 entrenamientos en total)</p> <p>Al menos el 60% de las empresas establecen objetivos específicos de género que persiguen durante la participación en el programa</p>	<p>Por cohorte</p>	<p>0</p>	<p>C-KIC</p>	<p>Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el C-KIC por implementar 3.1.2.1. y directamente relacionado con 2.3.1.2</p>
<p><b>2.3.1.3: Selección de empresas de la fase 2</b></p>	<p>G 2.13. Asegurar un Panel de Selección con paridad de</p>	<p>Mínimo el 30% del Panel de Selección son muje-</p>	<p>Por cohorte</p>	<p>0</p>	<p>Impact Hub Abidjan/ IPED (Responsable</p>	<p>0</p>

<sup>14</sup> El programa de pre-aceleración en África Occidental está dividido en dos fases, habrá 4 cohortes de pre-aceleración en total en África Occidental (implementación Año1-Año3)

	género	res <sup>15</sup>			de género)	
<b>2.3.1.4: Programa de preaceleración-Fase 2</b>	G 2.14. Adaptar el lenguaje curricular para que sea inclusivo con todos los géneros (incluyendo la presentación de mujeres emprendedoras exitosas para proporcionar modelos a seguir y ejemplos con los que las participantes puedan relacionarse)	Los materiales curriculares desarrollados son inclusivos y revisados/ aprobados por un especialista regional en género (se revisará anualmente)	Anual	0	Impact Hub Abidjan/ IPED (Responsable de género)	Incluido en el presupuesto 2.3.1.4
	G 2.16. Dar seguimiento a los objetivos de género de las empresas (establecidos durante la fase 1)	Un mínimo de 40% de los emprendimientos están en camino de alcanzar los objetivos de género que establecieron al comenzar en el programa (5% de incremento al año de manera que al final del programa sea al menos el 50% de los emprendimientos)	Por cohorte	0	C-KIC	Incluido en el presupuesto 3.1.2.1
	G 2.17. Construya un grupo de entrenadores y mentores con diversidad de género	Al menos 40% del grupo de entrenadores y mentores son mujeres	Por grupo	En promedio 30% (para	Impact Hub Abidjan, GIZ	Incluido en el presupuesto del convenio

<sup>15</sup> GALI, 2020 (Accelerating Women-led Start-ups, accessible en <https://www.galidata.org/publications/accelerating-women-led-startups/>) descubrió que tener una representación femenina en los paneles de selección atrae a más empresas dirigidas por mujeres a presentar su candidatura. Por lo tanto, se ha considerado que es posible alcanzar un mínimo del 30%, dado que el panel para el programa de preaceleración se obtendrá de los directivos de nivel superior e intermedio de las EEs y de otras partes interesadas.

	que posean las habilidades para reconocer los prejuicios de género y la capacidad de apoyar a las emprendedoras para que mejoren sus habilidades, entre otras, su propia confianza, capacidad para desarrollar planes de negocios de calidad, liderazgo y gestión, presentar sus productos/servicios y desarrollar una mayor capacidad de absorción y apetito por una mayor inversión.	<p>El 60% de los empresarios reportan un aumento de sus conocimientos y habilidades, por género</p> <p>El 60% de los empresarios reportan un aumento de la confianza en la aplicación de habilidades, por género</p> <p>El porcentaje (%) de mentores / entrenadores (por género) recibe una calificación positiva por parte de los emprendedores</p>		todas las empresas, no solo para las empresas climáticas)		de subvención con el Impact Hub Abidjan y GIZ por implementar 2.3.1.2
	G 2.18. Desarrollar la capacidad de empresas climáticas para integrar la perspectiva de género en sus lugares de trabajo, productos / servicios y operaciones de marketing.	Al menos el 55% de los emprendedores climáticos apoyados informan una mayor capacidad en la incorporación de la perspectiva de género	Por cohorte	0	C-KIC	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el C-KIC por implementar 3.1.2.1 y relacionado directamente con 2.3.1.2
	G 2.19. Documentar historias de éxito y lecciones aprendidas en materia de género e innovación climática	Al menos una lección aprendida y una historia de éxito de género e innovación climática compartidas anualmente	Anualmente	0	Impact Hub Abidjan, socios de implementación local	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con Impact Hub Abidjan y GIZ por imple-

						mentar 2.3.1.2
	G 2.20. Monitorear el número de empresas que cumplen sus objetivos de género	Al menos el 50% de las empresas han cumplido sus objetivos de género dentro de la duración del programa de aceleración	Por cohorte	0	C-KIC	Incluido en el presupuesto 3.1.2.1
	G 2.21. Evaluar si el programa de preaceleración promovió a las mujeres y mejoró la diversidad en el emprendimiento climático	Proporción de empresas dirigidas por mujeres frente a empresas dirigidas por hombres que participan y completan el programa  Informe sobre el número de empresas que cumplen los criterios: Al menos el 51% pertenecen a una mujer o son financiadas por una o más mujeres	Después de cada grupo de preaceleración	0	Impact Hub Abidjan	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con Impact Hub Abidjan y GIZ por implementar 2.3.1.2
	G 2.22. Garantizar que las empresarias que finalicen el programa de preaceleración sepan del apoyo adicional de otras ESAS para continuar desarrollando su producto / servicio después de completar el programa de preaceleración	Al menos el 40% de las empresarias utilizan más apoyo para hacer crecer / escalar su producto / servicio	Después de cada grupo de preaceleración	0	Impact Hub Abidjan, socios de implementación local	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el Impact Hub Abidjan y GIZ por implementar 2.3.1.2

	G 2.23. Garantizar que los acuerdos contractuales entre las EEs y las empresas climáticas incluyan cláusulas relacionadas con el género	Se incluye al menos una cláusula de género en cada acuerdo contractual entre EEs y empresas climáticas	Por cohorte	0	IPED (Responsable de género)	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el Impact Hub Abidjan y GIZ por implementar 2.3.1.3.
<b>Resultado 2.4: Emprendimientos climáticos seleccionados en África Occidental con MVP en los mercados locales están capacitados para escalar rápidamente sus negocios y su impacto climático</b>						
<b>Actividad 2.4.1: Programa de aceleración de emprendimientos climáticos de África Occidental</b>						
<b>2.4.1.1: Resultados del financiamiento, audición y selección de empresas</b>	G2.8: Garantizar que la estrategia de comunicación, las herramientas, el lenguaje, los canales de difusión y los materiales que se utilizan sean adecuados a su contexto particular y atraigan a todos los géneros a aplicar en el programa de aceleración	Todas las relaciones públicas regionales y los productos de divulgación desarrollados contienen un lenguaje sensible al género, se exhiben en espacios donde todos los géneros pueden acceder a ellos con una declaración explícita que invita a los solicitantes de todos los géneros, mujeres, hombres, minorías/ grupos marginados a postularse	Anual	0	IPED (Responsable de género)	0

	<p>G2.9: Incluya mensajes para contrarrestar los estereotipos negativos en todas las etapas de la preaceleración (por ejemplo, mostrando fotos, videos e historias de mujeres emprendedoras exitosas enfocadas en el clima)</p>	<p>Todos los materiales de comunicación desarrollados son inclusivos en cuanto al género y revisados/ aprobados por un especialista regional en género</p>	<p>Anual</p>	<p>0</p>	<p>IPED (Responsable de género)</p>	<p>0</p>
	<p>G2. 10.: Organizar eventos para promover el programa de preaceleración en horarios y espacios adecuados para mujeres emprendedoras y grupos marginados. Además, considerar la posibilidad de ofrecer grabaciones de los eventos que se realicen en línea.</p>	<p>Los eventos pro-cohorte se llevan a cabo en horarios y espacios que se adaptan a las emprendedoras femininas y emprendedores marginados</p>	<p>Anual</p>	<p>0</p>	<p>IPED (Responsable de género)</p>	<p>Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el IPED por implementar 2.3.1.1</p>
	<p>G2.11. Para garantizar la inclusión de género, monitorear (y refinar según sea necesario) los criterios de selección generales y de género (incluidas las ponderaciones) para las empresas climáticas que buscan ingresar al programa de aceleración.</p>	<p>Proporción de empresas dirigidas por mujeres frente a empresas dirigidas por hombres que participan y completan el programa</p> <p>Criterios de evaluación y ponderación revisados anualmente y ajustados según sea necesario</p>	<p>Anual</p>	<p>0</p>	<p>IPED (Responsable de género)</p>	<p>0</p>

	G 2.13. Asegurar un Panel de Selección con paridad de género	Mínimo el 30% del Panel de Selección son mujeres <sup>16</sup>	De manera continua	0	IPED (Responsable de género)	0
<b>2.4.1.2: Programa de aceleración - subvenciones y becas reembolsables</b>	G 2.24. Monitorear (y, según sea necesario, perfeccionar) los criterios de selección de género (incluidas las ponderaciones) para evaluar si una empresa de nueva creación/ en crecimiento es adecuada para ingresar al programa y beneficiarse de una subvención reembolsable, a fin de garantizar la inclusión de género.	Proporción de empresas dirigidas por mujeres frente a empresas dirigidas por hombres que participan, completan el programa y reciben subvenciones reembolsables  Criterios de evaluación y ponderación revisados anualmente y ajustados según sea necesario	Anual	0	IPED (Responsable de género)/GIZ	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el IPED por implementar 2.4.1.2
	G 2.23. Garantizar que los acuerdos contractuales entre las EEs y las empresas climáticas incluyan cláusulas relacionadas con el género	Se incluye al menos una cláusula de género en cada acuerdo contractual entre EEs y empresas climáticas	De manera continua	0	IPED (Responsable de género)	0
<b>2.4.1.3: Programa de aceleración - asistencia técnica</b>	G 2.14. Adaptar el lenguaje curricular para que sea inclusivo con todos los géne-	Los materiales curriculares desarrollados son inclusivos y revisados/ aproba-	Anual	0	IPED (Responsable de género)	0

<sup>16</sup> GALI, 2020 (Accelerating Women-led Start-ups, accessible en <https://www.galidata.org/publications/accelerating-women-led-startups/>) descubrió que tener una representación femenina en los paneles de selección atrae a más empresas dirigidas por mujeres a presentar su candidatura. Por lo tanto, se ha considerado que es posible alcanzar un mínimo del 30%, dado que el panel para el programa de pre-aceleración se obtendrá de los directivos de nivel superior e intermedio de las EEs y de otras partes interesadas.

	ros (incluyendo la presentación de mujeres emprendedoras exitosas para proporcionar modelos a seguir y ejemplos con los que las participantes puedan relacionarse)	dos por un especialista regional en género (se revisará anualmente)				
	G 2.15. Sensibilizar a las empresas sobre las disparidades de género y las dinámicas de poder que impactan a las mismas; capacitarlas sobre cómo aplicar una visión de género a su producto/servicio, y cómo reducir el sesgo de género consciente e inconsciente que surge de sus propias acciones. Además, incluya capacitación sobre mecanismos para identificar y eliminar SEAH	Las empresas participantes recibieron al menos una sesión de sensibilización de género durante el programa de aceleración  Al menos el 60% de las empresas establecen objetivos específicos de género que persiguen durante la participación en el programa	De manera continua	0	C-KIC	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el C-KIC por implementar 3.1.2.1.
	G 2.16. Dar seguimiento a las empresas que establecieron objetivos de género	Al menos el 40% de las empresas están en camino de alcanzar los objetivos de género que se propusieron	De manera continua	0	C-KIC	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el C-KIC por implementar 3.1.2.1.
	G 2.17. Crear un grupo de entrenadores y mentores	Al menos 40% del grupo de entrenadores y mento-	De manera	En promedio	IPED (Responsable de géne-	Incluido en el presupuesto



	<p>con diversidad de género con las habilidades para reconocer el sesgo de género</p>	<p>res son mujeres</p> <p>El 60% de los empresarios reportan un aumento de sus conocimientos y habilidades, por género</p> <p>El 60% de los empresarios reportan un aumento de la confianza en la aplicación de habilidades, por género</p> <p>El porcentaje (%) de mentores / entrenadores (por género) recibe una calificación positiva por parte de los emprendedores</p>	<p>continua</p>	<p>30% (para todas las empresas, no solo para las empresas climáticas)</p>	<p>ro)</p>	<p>del convenio de subvención con el IPED por implementar 2.4.1.3</p>
	<p>G 2.18. Desarrollar la capacidad de empresas climáticas para integrar la perspectiva de género en sus lugares de trabajo, productos / servicios y operaciones de marketing.</p>	<p>Al menos el 55% de los emprendedores climáticos apoyados informan una mayor capacidad en la incorporación de la perspectiva de género</p>	<p>De manera continua</p>	<p>0</p>	<p>C-KIC</p>	<p>Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el C-KIC por implementar 3.1.2.1.</p>
	<p>G 2.19. Documentar historias de éxito y lecciones aprendidas en materia de género e innovación climática</p>	<p>Al menos una lección aprendida y una historia de éxito de género e innovación climática compartidas anualmente</p>	<p>Anual</p>	<p>0</p>	<p>C-KIC</p>	<p>Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el C-KIC por implementar 2.4.1.3</p>

	G 2.20. Monitorear el número de empresas que cumplen sus objetivos de género	Al menos el 50% de las empresas han cumplido sus objetivos de género dentro de la duración del programa de aceleración	De manera continua	0	IPED (Responsable de género)	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el C-KIC por implementar 3.1.2.1.
	G 2.22. Evaluar si el programa de aceleración promovió a las mujeres y mejoró la diversidad en el emprendimiento climático	<p>Proporción de empresas dirigidas por mujeres frente a empresas dirigidas por hombres que participan y completan el programa</p> <p>Informe sobre el número de empresas que cumplen los criterios:          Al menos el 51% pertenecen a una mujer o son financiadas por una o más mujeres</p> <p>- Al menos una mujer en el equipo de dirección ejecutiva de las empresas</p>	Después de la graduación	0	IPED (Responsable de género)	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el IPED por implementar 2.4.1.3

Proyecto Subactividad	Acciones	Indicadores y Metas	Cronograma	Punto de referencia	Institución	Costos (estimados) €
<b>Resultado 3.1: Se desarrollan las capacidades de las Entidades Ejecutoras, las ESOs seleccionadas y los inversores de riesgo en América Latina y África Occidental para impulsar los impactos de los emprendimientos climáticos</b>						
<b>Actividad 3.1.1: Evaluación del Impacto Climático y los Beneficios</b>						
<b>Actividad 3.1.2: Igualdad de Género y Diversidad -implementación del CATALI.5°T Plan de Acción de Género 5°T (GAP)</b>						
<b>3.1.2.1 Igualdad y Diversidad de Género</b>	G3.1: Para cada región, implementar evaluaciones de género específicas	Evaluación de género de País X en América Latina Evaluación de género de País X en África Occidental	Durante el inicio y actualizado anualmente en Año 1 – Año 3	0	GIZ	90,000.00
	G3.2: Garantizar que se refuercen las capacidades regionales de la EEs y los socios de implementación local en materia de clima y género y que el género se ponga en práctica en los programas de preaceleración y aceleración mediante el fortalecimiento personal y su capacidad. Según sea necesario, capacite a los directivos superiores e intermedios.	2 kits de herramientas desarrollados para el programa que abordan contextos regionales (incluido el idioma)  Al menos 3 capacitaciones sobre género y clima para preaceleradores y aceleradores  100% de CATALI.5°T regional participan en capacitaciones de perspectiva de género  Al menos el 80% de los directivos altos e intermedios	Año 1 - Año 2	0	C-KIC	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el C-KIC por implementar 3.1.2.1.

		de la EE y los empleados de los proyectos de los socios de implementación local recibieron formación sobre la incorporación de la perspectiva de género en la innovación climática				
	G3. 3: Se refuerzan las capacidades de las EEs y los socios de implementación local para asesorar y capacitar a las empresas climáticas en todas las etapas de los programas de preaceleración y aceleración sobre cuestiones climáticas de género y se cuenta con una planeación para crear programas de preaceleración y aceleración más inclusivos	Todas las EEs regionales han desarrollado planes de acción que garantizan que los programas sean atractivos y accesibles para las empresas dirigidas por mujeres, y permiten que todas las personas de todos los géneros saquen el mismo provecho y valor de estos programas.	Año 1 - Año 2	0	C-KIC	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el C-KIC por implementar 3.1.2.1.
	G 3.4. Documentar y compartir los resultados e impacto de los enfoques de género aplicados en cada región (i. a. estrategias prometedoras para la incorporación de la perspectiva de género en las iniciativas climáticas, mejores prácticas, lecciones aprendidas)	Resultados, impactos y lecciones aprendidas compartidas anualmente en todas las regiones  Dependiendo de la información obtenida, los datos acumulados se difunden con una comunidad más amplia	Anual	0	C-KIC	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con el C-KIC por implementar 3.1.2.1.
	G 3.5. Identificar e introducir métricas de género relevantes para monitorear, evaluar, aprender y dirigir los programas regionales para lograr los	Estudio longitudinal diseñado e implementado para cada EE regional	Anual	0	C-KIC	Incluido en el presupuesto del convenio de subvención con

	objetivos de género establecidos junto con las EEs				el C-KIC por implementar 3.1.2.1.
<b>Actividad 3.1.3: Marcos ESG -implementación del Marco de Gestión Ambiental y Social del proyecto (ESMF)</b>					
No se prevén actividades específicas de género en la Actividad 3.1.3					
<p><b>Presupuesto TOTAL para ejecución del Plan de Acción de Género Actividad 3.1.2. Igualdad de género y diversidad</b> (incluye gastos de personal, expertos externos y acuerdo de subvención con Climate-KIC).</p> <p><b>(Además, las Entidades Ejecutoras</b> llevarán a cabo acciones del GAP en el context de las actividades de las que son responsables: <b>1.1.1: Capacitación de Entidades Ejecutoras, ESOs e inversores de riesgo en América Latina; 1.2.1: Actividades de creación de comunidades e ideación en América Latina; 1.3.1: Programa de pre-aceleración de emprendimientos climáticos en América Latina; 1.4.1: Programa de aceleración de emprendimientos climáticos en América Latina; 2.1.1: Capacitación de Entidades Ejecutoras, ESOs e inversores de riesgo en África Occidental; 2.2.1: Actividades de creación de comunidades e ideación en África Occidental; 2.3.1: Programa de pre-aceleración de emprendimientos climáticos en África Occidental; 2.4.1: Programa de aceleración de emprendimientos climáticos en África Occidental;</b> como se establece en los convenios de subvención entre la AE y la EE).</p>					<b>2.135.537,64 €</b>

## 4. ANEXO 1

La lista de verificación propuesta cubre los aspectos generales de género para las empresas climáticas que aplican a cualquiera de las iniciativas y programas regionales de CATALI.5°T. Podría incluirse como parte del formulario de solicitud con la intención de proporcionar orientación general únicamente; la lista de verificación deberá revisarse, complementarse y perfeccionarse de forma continua durante la implementación del proyecto.

### Lista de Verificación para Evaluación de Género de la Empresa

Iniciativa CATALI. 5°T: Acción Concertada Para Acelerar Las Tecnologías Locales I.5° - América Latina y África Occidental

A. Información del Programa	
<b>A. 1. ¿En qué programa de apoyo ha sido aceptada la empresa?</b>	
Programa de preaceleración de América Latina	<input type="checkbox"/>
Programa de aceleración de América Latina	<input type="checkbox"/>
Programa de preaceleración de África Occidental	<input type="checkbox"/>
Programa de aceleración de África Occidental	<input type="checkbox"/>
<b>A.2. Fecha de aceptación (mes/año)</b>	
B. Información básica de la empresa	
<b>B.1. Nombre de la empresa</b>	
<b>B.2. País de origen de la empresa (lugar de registro de la empresa o residencia principal de los fundadores)</b>	
<b>B.3. Dirección de la empresa</b>	
<b>B.4. Teléfono de la empresa</b>	
<b>B.5. Correo electrónico de la empresa</b>	
<b>B.6. Sitio web de la empresa (si aplica)</b>	
<b>B.7. Breve descripción del modelo de negocio de la empresa (producto/servicio clave; mercados/segmentos de consumidores clave a los que se dirige)</b>	
<b>B.8. Área de Resultados de Mitigación de Riesgo (enfoque sectorial principal de los bienes/servicios de bajas emisiones de riesgo)</b>	
Result Area	
<b>B.9. Arquetipo de mitigación de riesgo (enfoque sectorial principal de los bienes/servicios de baja</b>	

<b>emisión de riesgo)</b>			
Energy access generation	Transport	Buildings, industries appliances	Land-use
<b>C. Información respecto a género de la empresa</b>			
<b>C.1. ¿La empresa está "dirigida por mujeres"?</b> <i>(el 50% o más de los fundadores son mujeres)</i>			
Dirigido por mujeres			
<b>En caso afirmativo, proporcione detalles:</b>			
<b>C.2. Composición del equipo directivo</b>			
¿Qué porcentaje de altos directivos son mujeres?			
<b>Por favor, proporcione detalles:</b>			
<b>C.3. Composición de los trabajadores</b>			
¿Qué porcentaje de los empleados son mujeres?			
¿Qué % de los contratistas son mujeres (aproximadamente)?			
<b>C.4. ¿Los empleados de la empresa han asistido a capacitación o sesiones de sensibilización sobre género?</b>			
Entrenamiento de género			
<b>En caso afirmativo, proporcione detalles:</b>			
<b>C.5. ¿La empresa tiene un plan o estrategia de género (o equivalente)?</b>			
Plan de género			
<b>En caso afirmativo, proporcione detalles:</b>			
<b>C.6. ¿La empresa tiene necesidades específicas de género o solicitudes de apoyo?</b>			
<b>D. Información Adicional</b> <i>(por ejemplo, en relación con las políticas de la empresa hacia las minorías y las discapacidades; futuros planes de género; etc.)</i>			