

Boîte à outils pour l'égalité des sexes

Comment renforcer l'intégration
du genre dans les projets
d'énergie renouvelable

Version 2: 08/03/2022



Table des matières

■	Introduction	3
■	L'égalité des genres et la REPP	4
■	Comment utiliser cette boîte à outils	5
■	Définitions	6
■	Étape 1 : Analyse de genre	7
■	Analyse de genre au niveau du projet	7
■	■ Consultations des parties prenantes tenant compte de la dimension de genre	11
■	■ Considérations de genre dans l'acquisition de terres	13
■	Analyse de genre au niveau de l'entreprise	15
■	Étape 2 : Plan d'action pour l'égalité des genres	18
■	■ Exemple d'un plan d'action pour l'égalité des genres partiellement achevé	21
■	Étape 3 : Suivi et rapports	22

Introduction

La REPP s'efforce de stimuler le développement d'un marché dynamique, en réseau et viable pour les petits projets d'énergie renouvelable répartis dans les pays africains afin de contribuer à la réalisation de l'objectif de développement durable (Sustainable Development Goal ou SDG) 7 - garantir l'accès à une énergie abordable, fiable, durable et moderne pour tous, et du SDG 13 - prendre des mesures urgentes pour lutter contre le changement climatique et ses conséquences.

Bien que la participation pleine et égale des femmes à la prise de décision et au leadership dans la sphère publique et privée soit un droit fondamental en soi, elle est particulièrement cruciale pour relever le défi du changement climatique et de l'énergie.

L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes font partie intégrante des sociétés justes et équitables et sont largement reconnues comme des objectifs mondiaux importants depuis plusieurs décennies, notamment dans les objectifs de développement durable.

Il existe de nombreuses preuves et un large consensus international sur le fait que la promotion de l'égalité des genres contribue à réduire la pauvreté, à soutenir une croissance inclusive et d'autres résultats de développement de grande envergure, et à renforcer l'efficacité et la durabilité des initiatives de développement.

Dans les pays africains, les femmes jouent un rôle clé dans la production et la consommation d'énergie. Dans les communautés rurales en particulier, les femmes et les filles sont les principaux producteurs d'énergie au sein du ménage, ce qui signifie qu'elles sont responsables de l'approvisionnement en combustible, de son paiement et de la gestion de son utilisation. L'accès à une énergie moderne et à des appareils appropriés peut donc avoir un impact transformateur sur la vie des gens, en particulier des femmes, en réduisant leurs corvées et en leur faisant gagner du temps. En outre, l'accès à un approvisionnement en électricité fiable, abordable et pratique contribue à soutenir les personnes pauvres qui vivent généralement dans des régions rurales éloignées.

Les entreprises d'énergie renouvelable qui intègrent les besoins et les intérêts des femmes dans leurs plans d'affaires peuvent donc s'attendre à mieux servir leur marché cible en terme d'énergie. L'égalité des genres est également très judicieuse sur le plan commercial, car l'implication des femmes et d'autres personnes marginalisées dans les chaînes d'approvisionnement des systèmes énergétiques entraîne une augmentation de la productivité, de l'efficacité organisationnelle, du retour sur investissement, et de la satisfaction des consommateurs. Les projets qui ne tiennent pas compte de les questions de genre peuvent perpétuer les inégalités existantes et empêcher les membres marginalisés des sociétés de bénéficier de l'accès à l'énergie durable.



L'égalité des genres et la REPP

Tous les projets soutenus par la REPP doivent respecter la politique environnementale et sociale de la REPP, qui est basée sur les normes de performance de la SFI en matière de durabilité environnementale et sociale et sur les normes environnementales et sociales n° 3 et n° 10 de la BEI. Les normes de performance de la SFI exigent des projets qu'ils respectent les normes de durabilité environnementale et sociale de la BEI :

- Identifier les individus et les groupes qui peuvent être directement ou de manière disproportionnée affectés par le projet en raison de leur statut défavorisé ou vulnérable. Des facteurs tels que le genre, l'âge, l'origine ethnique, la culture, le niveau d'alphabétisation ou le désavantage économique, et la dépendance à l'égard de ressources naturelles uniques doivent être pris en compte.
- Veiller à ce qu'une consultation incluant la dimension de genre soit mise en œuvre afin de fournir une image complète des perspectives des parties prenantes. L'expérience montre que les hommes et les femmes ont souvent des priorités différentes, des besoins énergétiques différents, des points de vue différents sur des questions clés, et peuvent être touchés différemment par un projet ou un programme. Un projet sensible aux problématiques de genre vise à lutter contre les stéréotypes sexistes qui maintiennent l'exclusion des femmes.
- Assurer l'égalité des chances et veiller à ce que le personnel se sente en sécurité et soit traité équitablement en ce qui concerne tous les aspects de la relation de travail.

En outre, la REPP encourage toutes les entreprises bénéficiaires d'un investissement à promouvoir l'égalité des genres conformément à la politique de la REPP en la matière :

- Analyser la situation de l'égalité des genres dans leur propre entreprise, pays d'opération et projet ; et
- Établir un plan d'action pour l'égalité des genres spécifique à l'investissement en identifiant des indicateurs de performance et des objectifs ventilés par sexe par rapport à une base de référence établie qui peut être intégrée dans un plan de suivi.

Figure 1 : Processus d'intégration de la dimension de genre





Comment utiliser cette boîte à outils

L'objectif de ce document est d'aider les entreprises investies par la REPP et les autres entreprises à intégrer une perspective d'égalité de genre dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de leurs projets. Il est conçu pour servir d'outil pour établir une base de référence et un plan d'action en matière de genre pour les entreprises et leurs projets. La boîte à outils permet également de développer la compréhension de l'entreprise sur la façon dont la sensibilisation, la spécificité, la participation, l'intentionnalité, la mise en œuvre, la responsabilité et l'itération peuvent avoir un impact sur la mission et la direction stratégique de l'entreprise.

Les entreprises peuvent utiliser cette boîte à outils pour établir leur base de référence et leur plan d'action en matière de genre en reproduisant les en-têtes de section et les champs thématiques dans un document séparé (par exemple Word), puis en remplissant les champs.

Références

Cette boîte à outils a été rédigée selon les lignes directrices suivantes :

- Banque asiatique de développement (2013). Boîte à outils sur les résultats et les indicateurs en matière d'égalité entre les genres.
- Banque Mondiale. Programme d'aide à la gestion du secteur de l'énergie. 2017. Miniréseaux et égalité des sexes : Conception inclusive, meilleurs résultats en matière de développement.
- Centre d'énergie hors réseau ICRW (ressource en ligne : <https://www.icrw.org/gender-smart-investing-resource-hub/off-grid-energy/>).
- Energia (2020). Pourquoi l'accès à l'énergie et l'égalité des genres sont inextricablement liés.
- Gender Smart (2022). Boîte à outils d'investissement JEDI.
- Giovarelli et al. 2005. Gender Issues and Best Practices in Land Administration Projects: A Synthesis Report. (Préparé pour la Banque mondiale.)
- Fonds vert pour le climat (2017). Intégrer la dimension de genre dans les projets du Fonds vert pour le climat.
- Pacte mondial des Nations unies (outil en ligne). Principes d'autonomisation des femmes Outil d'analyse des écarts entre les genres.
- Coopération financière internationale (2007). Engagement des parties prenantes : Un manuel de bonnes pratiques pour les entreprises faisant des affaires dans les marchés émergents.

Définitions

Le terme « genre » désigne les différences sociales, les rôles et les attentes accordés aux femmes et aux hommes. Ces rôles s'apprennent, peuvent changer au fil du temps et sont influencés par la culture, l'éducation, la classe sociale, l'environnement économique et politique, les médias, les crises et les conflits.

L'égalité des genres désigne l'égalité des droits, des responsabilités et des chances entre les femmes, les hommes, les filles et les garçons. L'égalité entre les hommes et les femmes est considérée à la fois comme une question de droits humains et comme une condition préalable et un indicateur du développement durable.

L'équité entre les genres fait référence au processus visant à atteindre l'égalité entre les genres. Elle nécessite souvent un traitement différent des femmes et des hommes (ou des mesures spécifiques) afin de compenser les désavantages historiques et sociaux qui empêchent les femmes et les hommes de partager des conditions égales.

L'analyse de genre est un examen de la situation de l'égalité des genres dans un pays / secteur / entreprise / projet ciblé. Au niveau d'un projet, elle met en évidence les questions de genre potentiellement pertinentes et les possibilités d'impact sur le développement tenant compte du genre, généralement présentées sous la forme d'une base de référence sur le genre.

L'évaluation de la dimension de genre se fonde sur les résultats de l'analyse de genre et décrit les questions, les lacunes et les problèmes qui devraient être abordés par un plan d'action tenant compte de la dimension de genre.



Analyse de genre

L'analyse de genre permet d'identifier les inégalités et les lacunes existantes entre les hommes et les femmes dans le cadre d'un projet et/ou d'un bénéficiaire d'investissement, ainsi que les initiatives spécifiques nécessaires pour renforcer l'autonomie des femmes, mieux comprendre et identifier les implications des problèmes systémiques et supprimer les obstacles à l'égalité.

L'analyse de genre doit éclairer la conception des projets et donc être entreprise parallèlement à la mise en place d'un système de gestion environnementale et sociale (ESMS). Plus précisément, l'analyse de genre devrait :

- Identifier et examiner les risques spécifiques au genre qui concernent le projet et l'entreprise bénéficiaire de l'investissement ;
- évaluer les résultats de toute consultation sur le projet et ses objectifs qui a été menée précédemment avec les parties prenantes concernées - y compris les femmes, les filles, les hommes et les garçons de la zone du projet, les défenseurs de l'égalité des genres et les organisations de femmes de la société civile, ainsi que les autorités locales et nationales ; et
- Évaluer les causes profondes, les obstacles structurels, et les inégalités qui désavantagent fortement les groupes sous-représentés.

Les bénéficiaires des investissements doivent rendre compte des résultats des analyses spécifiques aux projets et aux investissements en interne, ainsi qu'à la REPP et aux autres parties prenantes externes concernées.

Analyse de genre au niveau du projet

Les questions suivantes sont conçues pour vous aider à identifier et à analyser les risques de projets spécifiques au genre, ainsi que les résultats escomptés. Utilisez vos réponses pour vous aider à décrire les questions, les lacunes et les problèmes identifiés, ainsi que les opportunités possibles.

Les analyses de genre doivent faire partie de l'évaluation de l'impact environnemental et social afin d'influencer la conception du projet et, le cas échéant, faire partie de l'analyse marketing et du processus d'interaction avec le client.

Quel est le contexte ?

- Quelles sont les données démographiques disponibles, ventilées par sexe et par âge dans la zone du projet ? (*par exemple, l'espérance de vie, l'alphabétisation, la mortalité infantile, le pourcentage de ménages dirigés par des femmes, le niveau de pauvreté*)
- Quelles sont les principales sources de subsistance et de revenus pour les femmes et les hommes ?
- Quels seront les impacts, négatifs ou positifs, du projet sur les hommes et les femmes ? En quoi sont-ils différents ?
- Comment le produit ou le service peut-il mieux servir les femmes et contribuer au développement de leurs moyens de subsistance ? Quel est le statut juridique des femmes par rapport au projet (par exemple, accès à la terre ou pouvoir d'achat de l'électricité) ? Est-il différent de celui des hommes ?
- Quelles sont les croyances, valeurs et stéréotypes communs liés au genre dans les communautés concernées ?

- Les relations entre les genres (c'est-à-dire les interactions, les droits et les responsabilités des hommes et des femmes les uns par rapport aux autres) pourraient-elles avoir un impact sur l'efficacité et la durabilité du projet, de l'activité ou du résultat ?
- Quelles sont les inégalités et les discriminations qui existent dans le cadre du projet, et y a-t-il des individus desquels les droits sont bafoués ?



[Consignez vos observations et les données recueillies dans un document séparé, y compris les risques et opportunités identifiés pour le projet.]

Qui a quoi ?

- Quels sont les niveaux de revenus et de salaires pour les femmes et les hommes ?
- Quels sont les niveaux d'éducation des filles et des garçons ?
- Décrivez la situation concernant le régime foncier et l'utilisation des ressources. Qui contrôle l'accès aux terrains ou en est propriétaire ?
- Les femmes ont-elles des droits à la terre et à d'autres ressources et biens productifs ?
- Quelle est la proportion d'hommes et de femmes ayant un compte bancaire ? Ont-ils reçu des prêts/crédits ?
- Quelle est la proportion d'hommes et de femmes ayant un téléphone portable, un accès à la radio, aux journaux, à la télévision ?
- Les femmes et les hommes ont-ils accès aux services de vulgarisation, aux programmes de formation, etc.



[Consignez vos observations et les données recueillies dans un document séparé, y compris les risques et opportunités identifiés pour le projet.]

Qui fait quoi ?

- Quelle est la répartition des tâches entre hommes et femmes, jeunes et vieux, dans leur vie quotidienne et comment cela peut-il affecter leur implication dans le projet ?
- Qui gère le ménage et s'occupe des enfants et/ou des personnes âgées ?
- Combien de temps les femmes et les filles consacrent-elles aux tâches domestiques et aux soins par rapport aux hommes et aux garçons ?
- Comment les hommes et les femmes participent-ils à l'économie formelle et informelle ?



[Consignez vos observations et les données recueillies dans un document séparé, y compris les risques et opportunités identifiés pour le projet.]

Qui décide ?

- Qui contrôle/gère/prend les décisions concernant les ressources, les actifs et les finances du ménage ?
- Les femmes participent-elles aux décisions du ménage ?
- Quels sont les principaux domaines de dépenses des ménages ?
- Comment les hommes/femmes sont-ils impliqués dans la prise des décisions communautaires ? Les dirigeants locaux sont-ils favorables aux droits des femmes ?
- Existe-t-il des associations de femmes actives dans la région qui soutiendraient les processus de consultation et le dialogue avec les différents membres des communautés ?
- Y a-t-il des différences dans l'accès à l'information ?



[Consignez vos observations et les données recueillies dans un document séparé, y compris les risques et opportunités identifiés pour le projet.]

Qui en bénéficie ?

- Le projet répond-il directement aux besoins exprimés par la population locale dans la zone d'intervention ?
- Le projet est-il susceptible de ne bénéficier qu'à une catégorie particulière de personnes ? (Par exemple, les citadins, les hommes travaillant dans certains secteurs, ou les écoliers ?) Où sont ceux qui en bénéficieront ?
- Les besoins et les priorités des hommes et des femmes dans le domaine d'intervention sont-ils différents ?
- Comment les résultats proposés - services/produits - affecteront-ils le statut relatif des femmes et des hommes ?
- Le projet va-t-il exacerber ou réduire les inégalités ? Si oui, comment ?
- Les interventions proposées entraîneront-elles une augmentation ou une diminution de la charge de travail des femmes (et des hommes) ? Si oui, comment ?
- Comment les interventions proposées augmenteront-elles les revenus des hommes et des femmes, respectivement ?
- Le projet pourrait-il bénéficier à tous dans la zone d'intervention ?
- Les produits/services proposés répondent-ils également aux besoins des hommes et des femmes ?



[Consignez vos observations et les données recueillies dans un document séparé, y compris les risques et opportunités identifiés pour le projet.]

Considérations sur le hors réseau ?

- Dans le secteur des énergies renouvelables hors réseau, il est important de comprendre les clients et leurs besoins en énergie (utilisations productives). Une compréhension plus approfondie du segment de la clientèle féminine peut aider une entreprise à accroître sa clientèle et la taille de son marché.
- Les domaines sur lesquels vous pouvez envisager de collecter des données sont les suivants
- Qui a accès aux technologies et aux services énergétiques ?
- Dans quel type d'entreprises les hommes et les femmes sont-ils impliqués sur les sites de projet où vous avez travaillé ?
- Quel est le rôle des femmes dans les secteurs clés et les chaînes de valeur (par exemple, l'agro-industrie) et dans les ménages ?
- Existe-t-il des différences entre les sexes en matière de contraintes financières et de capacité de paiement (par exemple, revenus saisonniers liés aux récoltes, etc.) ?
- Des approches différentes sont-elles nécessaires pour comprendre et cibler les femmes et les hommes dans, par exemple, les évaluations de marché, le marketing, les campagnes d'information, la vente au détail ou les commentaires des clients ?
- Quels changements pourraient être apportés à l'obligation d'accéder aux services énergétiques (par exemple, les frais de connexion initiaux/le paiement à l'avance, le prix et le délai de paiement pour la connexion) ?



[Consignez vos observations et les données recueillies dans un document séparé, y compris les risques et opportunités identifiés pour le projet.]

Consultations des parties prenantes tenant compte de la dimension de genre



Considérations sur les bonnes pratiques

Il est essentiel de consulter les parties prenantes en tenant compte des questions de genre pour comprendre les points de vue de tous les acteurs. Les coutumes locales et les rôles traditionnels peuvent étouffer la voix des femmes. La bonne pratique consiste à rechercher activement l'avis des femmes, ce qui permet aux entreprises d'avoir une vision plus complète des risques, des impacts et des opportunités potentiels liés à leur projet.

Les entreprises devraient également envisager d'associer à ce processus d'engagement les organisations de femmes existantes et d'autres organisations œuvrant pour l'égalité des sexes, afin de tirer les leçons de leurs expériences et d'utiliser leurs canaux de communication. Les femmes dirigeantes, les groupes de femmes et les ONG peuvent également être utilisés pour améliorer la sensibilisation des clientes dans les projets hors réseau.

Voir la figure 2 pour d'autres principes de bonne pratique.

Les consultations incluant les femmes peuvent être encouragées par :

- **Techniques d'animation active** pour encourager la participation des femmes aux réunions ou ateliers publics. Ces techniques comprennent le travail en petits groupes et/ou en groupes unigenres, la question spécifique, « Que pensent les femmes présentes dans la salle de réunion de cette question », l'utilisation de jeux, de pièces de théâtre ou de dessins pour accroître le niveau de confort et de contribution des femmes, et l'organisation de réunions séparées spécifiquement pour les femmes.
- **Ventilation des données par genre** pour mieux comprendre les différences entre les genres liées au projet.
- **Échantillons représentatifs par genre** dans les enquêtes et les entretiens visant à recueillir l'opinion des femmes sur les questions liées au projet, y compris les ménages dirigés par des femmes.
- **Participation active des femmes à la réalisation des sondages et aux liaisons communautaires** pour encourager les participantes à exprimer leurs opinions et leurs préoccupations.
- **Veiller à ce que toute l'équipe soit sensibilisée aux questions de genre** afin que chacun apprécie les avantages de comprendre les points de vue des hommes et des femmes.
- **Facilitation et encouragement de la participation des femmes** aux consultations. Par exemple, en offrant des services de garde d'enfants, en choisissant un moment de la journée, une date et un lieu qui conviennent aux femmes, en demandant aux réseaux à prédominance féminine d'encourager leurs membres à participer, et en assurant le transport aller-retour au lieu de la réunion. D'autres facteurs tels que l'analphabétisme et le niveau d'éducation doivent être pris en compte lors de la sélection des méthodes d'animation appropriées. Disposer d'un plan de communication sur l'importance des questions de genre qui s'adresse à différents publics cibles avec des messages et des formats appropriés (tenir compte des différents niveaux d'alphabétisation, de langue et d'accès aux médias).
- **Reconnaître que les femmes ne constituent pas un groupe homogène**, et donc accorder une attention suffisante à la représentation des différentes perspectives au-delà des lignes socio-économiques, des castes, des ethnies et des religions. L'état matrimonial et l'âge sont également des facteurs importants.

Note : N'oubliez pas de conserver les procès-verbaux et autres documents pertinents des réunions des parties prenantes et de les distribuer aux participants après la réunion. En cas de réunions formelles, les procès-verbaux doivent être approuvés et signés par les parties prenantes concernées.

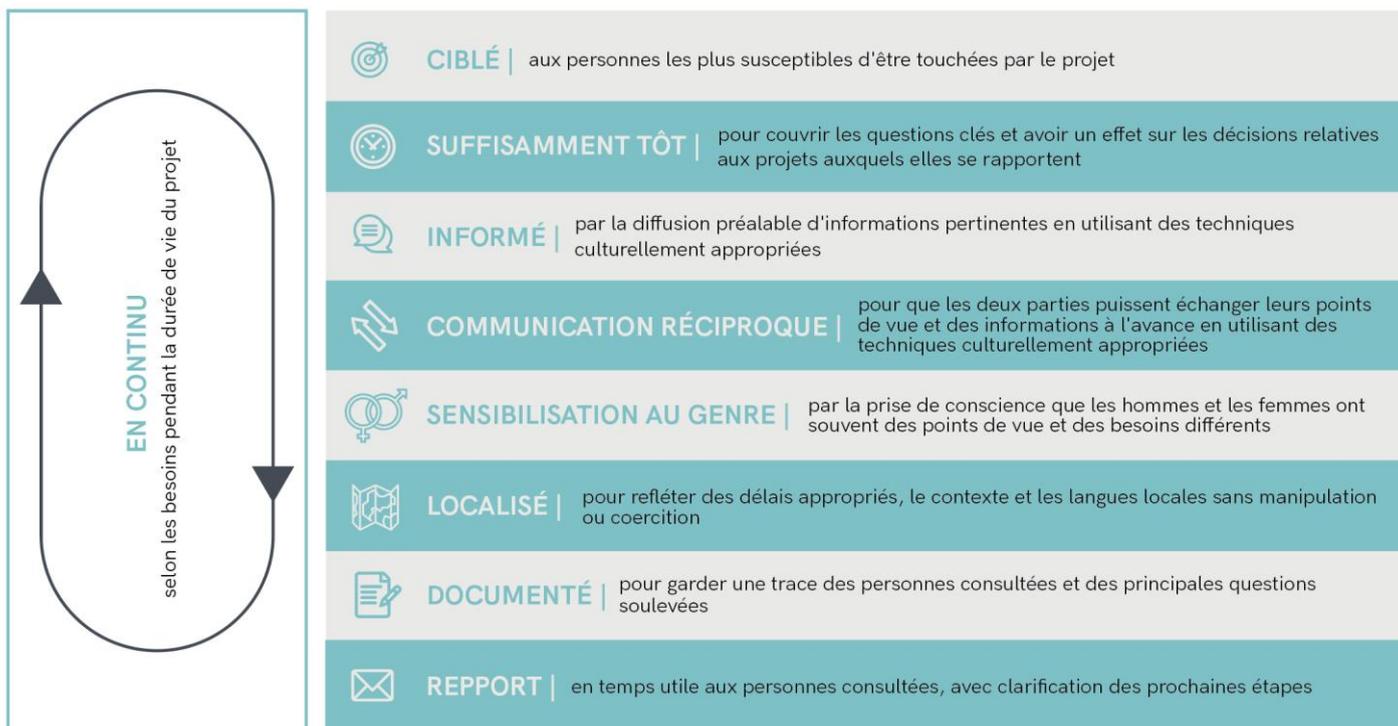


Figure 2. Principes de base des bonnes pratiques pour la consultation des parties prenantes (Adapté de : IFC 2007)



[Décrivez comment vous avez mené et continuerez à mener votre consultation des parties prenantes en tenant compte du genre dans un document séparé.]

Considérations de genre dans l'acquisition de terres



Considérations sur les bonnes pratiques

Les droits des femmes en matière de propriété et de gestion des terrains en Afrique varient considérablement en fonction du contexte culturel et historique de la région et de leur statut matrimonial. Le manque d'information peut conduire à des projets qui limitent ou réduisent les opportunités économiques et sociales des femmes. La meilleure façon d'assurer une représentation durable des sexes dans l'acquisition de terres est la formation, l'éducation et la sensibilisation.

Les points ci-dessous offrent quelques considérations de bonne pratique. Ils ne doivent pas être considérés comme des conseils globaux et ne sont pas destinés à remplacer les conseils d'un spécialiste.

- L'acquisition de terrains est un domaine d'activité dans lequel l'engagement communautaire sensible au genre est particulièrement important.
- Au stade de la planification, entreprendre une recherche juridique et qualitative sur les lois et coutumes connexes qui affectent les droits de propriété des femmes afin de comprendre comment l'acquisition de terrains affectera les femmes de la communauté du projet.
- Cherchez à obtenir l'avis des femmes - y compris celles qui connaissent les droits de propriété et le droit de la famille - sur l'impact de l'acquisition de terrains.
- Examinez qui a quels droits dans l'ensemble des droits associés à la terre.
- Fournir une formation pour s'assurer que le personnel du projet, les chefs de communauté et les bénéficiaires du projet disposent des informations pertinentes sur les lois formelles et informelles entourant l'acquisition de terrains.
- Permettre des séances de consultation et d'engagement des parties prenantes distinctes et axées sur les femmes afin de créer un environnement propice et impartial.
- Utiliser l'expertise locale en matière de communication de projet et de formation de la communauté. Les ONG régionales, le gouvernement local et les universités disposent souvent de ressources au niveau local et d'une compréhension des cultures et traditions locales.
- Lorsque vous planifiez des réunions et d'autres activités de consultation, prenez soigneusement en considération le travail et les tâches domestiques des personnes afin de maximiser leur participation potentielle.
- Offrir une certaine souplesse lorsque les personnes ne sont pas en mesure de fournir les documents requis. Les cartes d'identité, par exemple, peuvent être difficiles à obtenir pour les femmes, surtout dans les zones rurales.
- Aider les femmes à créer des organisations communautaires ou à demander le soutien d'organisations établies axées sur les besoins et les intérêts des femmes et des filles (par exemple, accès au microcrédit, à l'éducation et à la formation, ou développement des industries souhaitées par les femmes).
- En cas de litige, essayez de résoudre les problèmes au niveau local dans la mesure du possible. Considérez que les femmes peuvent avoir des droits en vertu du droit formel pour la résolution des conflits, mais qu'elles n'ont pas les connaissances ou les moyens financiers pour faire valoir leurs droits devant les tribunaux.
- Respectez la culture, les coutumes et la religion locales et gardez à l'esprit les différences régionales.

En outre, il convient de noter que les coutumes locales peuvent refuser aux femmes l'accès à la propriété foncière. Il est donc crucial d'impliquer les organisations locales de femmes.

Le contenu spécifique de la formation communautaire, mentionnée ci-dessus, variera en fonction du projet et de son emplacement. Tous les points suivants doivent cependant être pris en compte dans la formation des **femmes et des hommes** :

- Les droits légaux des femmes sur la terre, y compris l'héritage et le divorce ;
- Problèmes particuliers rencontrés par les femmes (par exemple, documentation ou accès au crédit) ;
- La participation des femmes et des hommes au processus d'adjudication et à l'enregistrement des droits ;
- Avantages de la participation

Analyse de genre au niveau de l'entreprise

Les questions suivantes sont conçues pour vous aider à effectuer une analyse de genre au niveau de l'entreprise, et à identifier et analyser les risques spécifiques au genre. Utilisez vos réponses pour vous aider à décrire les questions, les lacunes et les problèmes identifiés.

Il est également conseillé aux entreprises d'utiliser l'outil d'analyse des écarts entre les genres, qui est basé sur ces questions.

Des ateliers et des questionnaires (anonymes) permettent de recueillir et d'enregistrer les points de vue des employés et de contribuer à l'analyse des écarts entre les genres. Une fois l'analyse terminée, présentez les concepts clés et les enseignements à tous les employés.

Domaines d'examen

Cadres politiques

- Votre entreprise a-t-elle un engagement et un soutien de la direction en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes ?
- Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique de non-discrimination et d'égalité des chances, qu'elle soit autonome ou clairement intégrée dans une politique d'entreprise plus large ?
- Votre entreprise envisage-t-elle des politiques d'approvisionnement et d'achat qui pourraient contribuer à soutenir les entreprises sous-représentées (tant au niveau local que national) ?



[Résumez ici l'approche de votre entreprise en matière de politique de genre, en précisant les questions, les lacunes et les problèmes éventuels.]

Identifier les capacités existantes en matière de genre

- Un représentant de sexe a-t-il été nommé au sein de votre entreprise ?
- Les besoins de formation/renforcement des capacités du personnel et des parties prenantes ont-ils été pris en compte/ont-ils eu lieu ?
- Votre entreprise a-t-elle mis en place des politiques et des processus pour garantir la responsabilité du respect des droits des femmes et des filles dans les communautés locales où elle opère ?
- Votre entreprise prend-elle des mesures proactives en matière de passation de marchés afin d'étendre ses relations avec les entreprises détenues par des femmes dans la chaîne de valeur et lors de la passation de marchés avec des fournisseurs ?
- Votre entreprise encourage-t-elle les fournisseurs et les vendeurs à améliorer leurs performances en matière d'égalité des genres ?
- Votre entreprise encourage-t-elle les fournisseurs et les vendeurs à améliorer leurs performances en matière d'égalité des genres ?
- Votre entreprise a-t-elle une approche pour évaluer les impacts différentiels sur les femmes et les hommes lors du développement de produits et/ou de services ?



[Résumez l'approche de votre entreprise en matière de développement d'une politique de genre dans votre documentation d'entreprise, en précisant les questions, les lacunes et les problèmes dans un document séparé.]

Un lieu de travail soucieux de l'égalité des genres

Votre entreprise :

- a-t-elle une approche pour garantir la non-discrimination et l'égalité des chances dans les processus de recrutement ?
- a-t-elle une approche pour garantir la non-discrimination et l'égalité des chances dans les processus de développement et de promotion professionnels ?
- offre-t-elle et soutient-elle un congé de maternité payé ?
- offre-t-elle et soutient-elle un congé de paternité payé ? La durée du congé de paternité est-elle la même que celle du congé de maternité ?
- a-t-elle une approche pour soutenir les employés en tant que parents et gardiens ?
- a-t-elle une approche permettant de concilier vie professionnelle et vie privée de tous les employés ?
- a-t-elle une approche pour garantir un environnement sans violence, harcèlement et exploitation sexuelle ?
- a-t-elle une approche pour répondre aux besoins spécifiques des femmes en matière de santé, de sécurité et d'hygiène au travail et pendant les trajets domicile-travail ? Cela vaut également pour les agents de vente féminins sur le terrain.
- avez-vous envisagé des opportunités de marché manquées liées au genre pour une utilisation productive ?
- avez-vous instauré une culture plus inclusive en proposant des formations sur la lutte contre les préjugés et le racisme, ainsi que sur la manière d'aborder les microagressions quotidiennes ?
- a-t-elle une approche visant à promouvoir l'accès à des services de santé de qualité qui répondent aux besoins spécifiques des femmes salariées, ainsi que des salariés ayant des identités de genre différentes ?



[Résumez l'état d'avancement de la sensibilisation aux questions de genre sur le lieu de travail dans votre documentation d'entreprise, en précisant les questions, les lacunes et les problèmes dans un document séparé.]

Équilibre entre les genres au sein du personnel

- Votre entreprise a-t-elle un équilibre entre les genres au niveau de la direction ? Si ce n'est pas le cas, avez-vous une stratégie pour y parvenir ?
- Votre entreprise a-t-elle un équilibre entre les genres dans le reste de l'entreprise ? Si ce n'est pas le cas, quels sont les obstacles qui empêchent les femmes d'accéder à des rôles dominés par les hommes ?
- Existe-t-il des possibilités de collaboration avec les universités et d'autres organisations ou associations pour encourager et faciliter le recrutement de femmes ?
- Comment l'utilisation du langage et de l'imagerie pourrait-elle être mieux adaptée pour être plus favorable aux femmes dans les annonces d'emploi et les profils d'entreprise commercialisés ?



[Résumez l'équilibre entre les sexes au sein du personnel de votre entreprise, en précisant les questions, les lacunes et les problèmes dans un document séparé.]

Écart de paiement

- Votre entreprise a-t-elle une approche visant à garantir que les femmes et les hommes sont rémunérés de manière égale ?
- Les aspects de la rémunération, tels que les salaires et les primes, diffèrent-ils selon le sexe ?



[Résumez la situation de l'écart de paiement dans votre entreprise, en précisant les questions, les lacunes et les problèmes dans un document séparé.]

Éducation et développement professionnel continu

- Comment votre entreprise peut-elle accroître l'exposition des filles et des femmes au secteur de l'énergie (par exemple, par un stage sur place) ?
- Quelles sont les possibilités offertes aux femmes en termes de mentorat et de connexion à des modèles de comportement ?
- Votre entreprise dispose-t-elle d'évaluations standardisées des performances professionnelles et des compétences ?
- Offrez-vous aux femmes une formation efficace en matière de progression de carrière ?



[Résumez la situation de l'éducation et de la formation professionnelle continue dans votre entreprise, en précisant les questions, les lacunes et les problèmes dans un document séparé.]

Les entreprises doivent établir un plan d'action en matière de genre pour surmonter les contraintes et les impacts négatifs identifiés lors de l'analyse de genre, ainsi que pour maximiser les bénéfices et les opportunités identifiés. Le plan doit fixer des objectifs ambitieux mais réalistes.

Grâce à ce processus, considérations relatives à l'équité entre les sexes doit faire partie intégrante du projet à tous les stades, dès le début. Les programmes et les actions en faveur de l'égalité des genres doivent être transversaux à tous les aspects du développement du projet et relever de la responsabilité de chacun au sein de l'entreprise - et pas seulement des femmes.

Cela signifie que tout le personnel, y compris les assistants techniques étrangers travaillant sur le projet et les cadres supérieurs, sont impliqués dans inclusion du genre et sont sensibilisés à l'égalité des genres afin de pouvoir servir de modèles à leurs collègues et à l'extérieur de l'entreprise.

Le plan d'action pour l'égalité des genres devrait :

- distinguer les actions au niveau de l'entreprise et les actions au niveau du projet. Conseil : les modèles inclus plus loin dans cette section fournissent une version pour chacune d'entre elles.
- inclure des objectifs et des actions tenant compte de la dimension de genre qui abordent et renforcent la voix et l'action des groupes marginalisés et favorisent l'équité.
- identifier les risques de ne pas atteindre les objectifs.
- Inclure l'évaluation des obstacles auxquels se heurtent les femmes qui occupent des postes sur le terrain. Ces obstacles sont-ils réduits par des initiatives de formation ? Y a-t-il des problèmes de sécurité ou de transport à prendre en compte dans votre évaluation ?
- inclure des indicateurs de performance et des objectifs ventilés par sexe pour contrôler si et quand les objectifs sont atteints.

- fournir un calendrier pour la réalisation des objectifs.

La promotion de l'égalité des genres est un engagement à long terme. Par conséquent, il convient de tenir compte de la nécessité d'objectifs liés au projet, c'est-à-dire ceux qui peuvent être atteints pendant la durée du projet, et des résultats à plus long terme auxquels le projet peut contribuer, même si les résultats peuvent se produire après la fin du projet. Pour ces derniers, envisagez d'identifier des objectifs intermédiaires sur lesquels les projets peuvent faire rapport, tout en indiquant que les objectifs à plus long terme sont plus ambitieux. Par exemple, le projet pourrait viser à ce qu'un nombre égal d'hommes et de femmes se voient offrir un poste d'ingénieur lié à la mise en œuvre des activités. Cependant, l'analyse de genre a révélé que les femmes sont moins susceptibles d'avoir une qualification d'ingénieur que les hommes dans le domaine d'intervention. Le plan d'action pour l'égalité des genres pourrait donc suggérer des objectifs tenant compte de la dimension de genre pendant la durée des projets, tels que

- un processus de passation de marché sensible au genre (c'est-à-dire qui ne discrimine pas les femmes et encourage activement leur application en utilisant des termes non sexistes ou en indiquant comment l'employeur soutient les horaires de travail flexibles) ;
- au moins 50 % des femmes présélectionnées pour les entretiens.

Et des objectifs intermédiaires qui serviront à des résultats à plus long terme, tels que

- établir un partenariat avec une université locale pour offrir des bourses aux femmes qui étudient l'ingénierie.
- Établir un budget qui traduit les objectifs d'égalité en engagements budgétaires.



Orientations sur les bonnes pratiques

Les objectifs et les actions tenant compte de la dimension de genre doivent découler des questions et des risques identifiés lors de l'analyse de genre.

Les indicateurs de performance de genre doivent être utilisés pour mesurer les éléments suivants :

- Différences de participation, de bénéfices, de résultats et d'impacts pour les femmes, les hommes, les garçons et les filles
- L'évolution des relations entre les genres, qui comprend des changements vers l'égalité, entre les hommes et les femmes, et entre les filles et les garçons
- Comment ces changements influent sur la réalisation des objectifs de développement, en particulier la croissance économique, la réduction de la pauvreté et le développement durable
- Démontrez comment ces données ont contribué à la réalisation d'objectifs ou de réussites au sein de l'entreprise, à la rétention du personnel, etc.

Suivez ces conseils utiles pour choisir de bons indicateurs : choisissez un bon indicateur :

- **Valable** : mesure de ce que l'indicateur est censé mesurer
- **Spécifique** : ne mesure que l'aspect particulier de l'initiative qu'il est censé mesurer
- **Fiable** : minimise les erreurs aléatoires ; et produit le même résultat de manière constante, dans les mêmes circonstances, y compris avec le même observateur ou répondant
- **Comparable** : permet de comparer les résultats ou l'efficacité dans le temps et dans différents contextes
- **Précis** : en utilisant des définitions claires et bien spécifiées
- **Pertinent** : clairement lié à un intrant, un extrant ou un résultat du projet ou de l'initiative mesuré
- **Vérifiable** : peut être prouvé ou testé de manière empirique

Tenez compte des éléments suivants lors de l'établissement d'un budget :

- Veillez à ce que des ressources suffisantes, tant humaines que financières, soient disponibles pour faire progresser les activités en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes.
- Quelles dépenses du budget total peuvent être affectées à l'inclusion sociale ?
- Quelles sont les hypothèses sur lesquelles s'appuient les budgets ?
- Qui prend les décisions / dont l'influence est niée ?
- Rapports éventuels, ateliers, formations, voyages, etc. nécessaires au niveau du projet et de l'entreprise.
- Mesures de sécurité.



Créez votre plan d'action en matière de genre dans un document séparé en utilisant le modèle fourni ci-dessous.

PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

OBJECTIF	ACTION	INDICATEURS	OBJECTIFS	CALENDRIER	RESPONSABILITÉS	COÛTS
<i>[ajouter l'objectif]</i>	<i>[préciser la/les action(s)]</i>	<i>[préciser le(s) indicateur(s)]</i>	<i>[préciser la/les cible(s)]</i>	<i>[préciser le calendrier]</i>	<i>[préciser les responsabilités]</i>	<i>[préciser les coûts]</i>

PLAN D'ACTION SUR L'ÉGALITÉ DES GENRES AU NIVEAU DES PROJETS

OBJECTIF	ACTION	INDICATEURS	OBJECTIFS	CALENDRIER	RESPONSABILITÉS	COÛTS
<i>[ajouter l'objectif]</i>	<i>[préciser la/les action(s)]</i>	<i>[préciser le(s) indicateur(s)]</i>	<i>[préciser la/les cible(s)]</i>	<i>[préciser le calendrier]</i>	<i>[préciser les responsabilités]</i>	<i>[préciser les coûts]</i>

Exemple d'un plan d'action pour l'égalité des genres partiellement achevé

OBJECTIF	ACTION	INDICATEURS	OBJECTIFS	TIMELINE	RESPONSABILITÉS	COÛTS
Exemple 1 : Emploi équilibré entre les genres	<p>Les femmes contractuelles dans les travaux de génie civil, les services financiers et les services à la clientèle, et en tant qu'ingénieures.</p> <p>Exiger des entrepreneurs qu'ils emploient de la main-d'œuvre locale, y compris des femmes, le cas échéant.</p>	<p>Nombre de femmes et d'hommes employés grâce aux emplois créés par le projet dans chaque catégorie d'emploi (jours-personnes)</p> <p>Nombre de femmes et d'hommes présélectionnés pour des entretiens d'embauche dans chaque catégorie d'emploi</p>	<p>30 femmes ; 40 hommes</p> <p>45 % de femmes candidates ; 55% de candidats masculins</p>	<p>jj/mm/aaaa</p> <p>jj/mm/aaaa</p>	<p>Responsable des opérations</p> <p>Responsable RH</p>	<p>USD : Serait défini sur la base des efforts supplémentaires investis dans les annonces d'emploi, le processus de recrutement, la garantie de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes. sécurité et facilités pour les femmes sur place</p>
Exemple 2 : Amélioration de l'accès à l'électricité à un prix abordable	<p>Consulter les femmes lors de l'engagement des parties prenantes pour s'assurer que leurs besoins sont satisfaits dans l'offre de produits</p> <p>Informar les femmes sur l'offre et les exigences en matière de services Encourager les femmes à demander un financement</p>	<p>Nombre de ménages et d'individus, hommes et femmes, ayant un accès amélioré à une source d'énergie renouvelable</p>	<p>Organiser deux consultations communautaires spécifiques aux femmes ;</p> <p>40% des clients d'ici 2022 seront des femmes</p>	<p>jj/mm/aaaa</p>	<p>Liaison avec la communauté Responsable</p>	<p>USD : Serait défini sur la base de réunions extracommunautaires et d'efforts de marketing à organiser</p>
Exemple 3 : à travail égal, salaire égal	<p>Entreprendre une analyse des écarts de paiement de l'ensemble du personnel et les identifier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'écart brut (salaire moyen féminin par rapport au salaire masculin) - l'écart par poste (comparer les postes similaires entre les hommes et les femmes) - l'écart par âge (classer les salariés par âge et comparer la différence par sexe) - l'écart selon le niveau d'éducation et l'expérience <p>Présenter les résultats aux employés ; réajuster les salaires le cas échéant ; s'engager à respecter le principe « à travail égal, salaire égal » dans la politique des ressources humaines de l'entreprise</p>	<p>Analyse annuelle de l'écart de rémunération entre les genres</p>	<p>Réduire l'écart à 10 % d'ici 2021 ;</p> <p>0% d'écart de rémunération d'ici 2023</p>	<p>jj/mm/aaaa</p> <p>jj/mm/aaaa</p>	<p>Équipe de direction, responsable des ressources humaines</p>	<p>USD : Serait défini sur la base des heures consacrées à l'analyse des données et du budget nécessaire pour réduire l'écart en fonction des résultats</p>

Tenez compte des éléments suivants lorsque vous contrôlez la mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité des genres et les performances d'un projet en matière d'égalité des genres :

- Les activités et les processus ont-ils été mis en œuvre comme prévu ?
- Les objectifs, les résultats ou d'autres types de résultats ont-ils été atteints - c'est-à-dire un changement a-t-il été apporté ou d'autres progrès ont-ils été réalisés ?
- Y a-t-il eu des impacts, des résultats ou des conséquences imprévus ? Si oui, expliquez comment, par qui et quelles mesures seront prises pour y remédier.



Orientations sur les bonnes pratiques

Utilisez des méthodes de collecte de données à la fois qualitatives et quantitatives.

Concentrez-vous sur les indicateurs **quantitatifs** de l'égalité des genres, qui sont des mesures numériques du changement, car ils sont plus faciles à mesurer et à évaluer par rapport aux objectifs.

Les indicateurs **qualitatifs** de l'égalité entre les genres, tels que les perceptions ou les attitudes - et leur évolution peuvent également s'appliquer pour saisir les changements difficiles à mesurer. Les indicateurs qualitatifs peuvent également se concentrer sur la description et l'analyse de certains types de changement, comme l'analyse du contenu des programmes de formation en fonction du sexe ou l'évaluation des capacités organisationnelles.

Considérations clés :

- Les données de référence ont-elles été recueillies pour permettre la mesure des résultats et des réalisations du projet ?
- La collecte de données ventilées par sexe a-t-elle été effectuée tout au long de la chaîne de suivi ?
- Les rapports d'avancement et les rapports sur l'état d'avancement de la mise en œuvre abordent-ils les résultats et les enseignements tirés en matière d'égalité entre les genres ?
- Veillez à ce que l'équipe chargée du suivi soit sensible à la dimension de genre et équilibrée, avec une expertise adéquate en matière de genre
- Utilisez des techniques de collecte de données sensibles au genre, telles que des groupes de discussion/entretiens séparés pour les femmes et les hommes, en fonction du contexte.
- Surveillez-vous les obstacles à la participation aux activités du projet ?
- Saisissez les enseignements qualitatifs et les meilleures pratiques par le biais de rapports narratifs
- Veillez à ce que les questions liées au genre soient intégrées dans le suivi et l'évaluation des plans et des rapports.



[Décrivez les indicateurs suivis, la fréquence du suivi et les méthodes de collecte des données dans votre plan d'action d'entreprise en matière de genre.]



+44 (0)207 121 6101 | info@camco.energy

Camco Management Limited. Numéro d'entreprise 09902551
Adresse enregistrée : 28 St John's Square, Londres EC1M 4DN, Royaume-Uni.

Camco Management Limited est autorisée et réglementée par la UK
Financial Conduct Authority.

