

مبادرة العمل المعني لتسريع تقنيات : ° 1.5: أمريكا اللاتينية وغرب إفريقيا

تقييم النوع الاجتماعي

مقدمة الى :

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

أغسطس 2022

للتواصل مع الشخص المعني

GFA Consulting Group GmbH ضمن

حليمة عبيد

العنوان

GFA Consulting Group GmbH

Eulenkrugstraße 82

DE-22359 هامبرغ

ألمانيا

الهاتف +49 40 6 03 06 – 270

فاكس +49 40 6 03 06 – 199

- - - - -

جدول المحتويات

0	الملخص التنفيذي	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
1	المقدمة	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
1.1	الهدف من التقييم الجنساني	Error! Bookmark not defined.
1.2	المنهجية	Error! Bookmark not defined.
2.	المساواة بين الجنسين وتغير المناخ وابتكار المناخ	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
2.1.	لماذا المساواة بين الجنسين مهمة لتغير المناخ؟	Error! Bookmark not defined.
2.2.	النوع الاجتماعي والابتكار المناخي	5
3.	حالة المساواة بين الجنسين على المستويات الإقليمية: التقدم والتحديات	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
3.1.	حالة المساواة بين الجنسين على الصعيد الإقليمي	Error! Bookmark not defined.
3.2.	المخاطر والحوازر النمطية المتعلقة بالجنسين في غرب إفريقيا وأمريكا اللاتينية	Error! Bookmark not defined.
3.2.1.	الريف مقابل التقسيم الحضري	8
3.2.2.	الأعراف والممارسات والمعتقدات العرفية والتقليدية	8
3.2.3.	العنف الجنسي والجنساني	9
3.3.	العوائق الرئيسية التي تواجهها رائدات الأعمال في غرب إفريقيا وأمريكا اللاتينية	Error! Bookmark not defined.
4.	التركيز على البلدان المضيفة للكيان المنفذ في دول مبادرة	
	العمل المعني لتسريع تقنيات 1.5 درجة	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
4.1.	ساحل العاج	13
4.1.1.	الآليات المؤسسية التي تحكم النظم الايكولوجية لريادة الاعمال في كوت ديفوار	Error! Bookmark not defined.
4.1.2.	حالة الابتكار المناخي في قطاعات التعليم والزراعة والطاقة	Error! Bookmark not defined.

- 4.1.2.1. النوع الاجتماعي والابتكار المناخي في التعليم Error! Bookmark not defined.
- 4.1.2.2. النوع الاجتماعي والابتكار المناخي في الزراعة Error! Bookmark not defined.
- 4.1.2.3. النوع الاجتماعي والابتكار المناخي في قطاع الطاقة Error! Bookmark not defined.
- 4.1.3. العوائق والتحديات الرئيسية للمشاريع المناخية ومنظمات دعم رواد الأعمال (منظمات دعم رواد الأعمال) Error! Bookmark not defined.
- A. مشاريع المناخ Error! Bookmark not defined.
- B. منظمات دعم رواد الأعمال (منظمات دعم رواد الأعمال):
التسريع الأولية و التسريع ورؤوس الأموال الاستثمارية Error! Bookmark not defined.
- 4.2. السنغال Error! Bookmark not defined.
- 4.2.1. الآليات المؤسسية التي تحكم النظم البيئية لريادة الأعمال السنغالية Error! Bookmark not defined.
- 4.2.2. حالة الابتكار المناخي في قطاعات التعليم والزراعة والطاقة Error! Bookmark not defined.
- 4.2.2.1. النوع الاجتماعي والابتكار المناخي في التعليم Error! Bookmark not defined.
- 4.2.2.2. النوع الاجتماعي والابتكار المناخي في الزراعة 26
- 4.2.2.3. النوع الاجتماعي والابتكار المناخي في قطاع الطاقة Error! Bookmark not defined.
- 4.2.3. العوائق والتحديات الرئيسية للمشاريع المناخية ومنظمات دعم رواد الأعمال (منظمات دعم رواد الأعمال) Error! Bookmark not defined.
- A. مشاريع المناخ Error! Bookmark not defined.
- B. منظمات دعم رواد الأعمال (منظمات دعم رواد الأعمال):
المسرعات الأولية والمسرعات ورؤوس الأموال الاستثمارية Error! Bookmark not defined.
- 4.3. المكسيك Error! Bookmark not defined.
- 4.3.1. الآليات المؤسسية التي تحكم النظم البيئية لريادة الأعمال المكسيكية Error! Bookmark not defined.
- 4.3.2. حالة الابتكار المناخي في قطاعات التعليم والزراعة والطاقة Error! Bookmark not defined.
- 4.3.2.1. النوع الاجتماعي والابتكار المناخي في التعليم Error! Bookmark not defined.
- 4.3.2.2. النوع الاجتماعي والابتكار المناخي في الزراعة Error! Bookmark not defined.
- 4.3.2.3. النوع الاجتماعي والابتكار المناخي في مجال الطاقة Error! Bookmark not defined.
- 4.3.3. العوائق والتحديات الرئيسية للمشاريع المناخية ومنظمات دعم رواد الأعمال (منظمات دعم رواد الأعمال) Error! Bookmark not defined.
- A. مشاريع المناخ Error! Bookmark not defined.

- B. منظمات دعم رواد الأعمال: المسرعات الأولية والمسرعات ورؤوس الأموال الاستثمارية Error! Bookmark not defined.
5. القدرة المؤسسية والفجوات بين كيانات تنفيذ المشروع لإدماج النوع الاجتماعي في العمل المعني لتسريع مبادرة تقنيات 1.5 درجة المحلية ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
- A. الجهات المنفذة على المستوى العالمي Error! Bookmark not defined.
- B. الجهات المنفذة على المستوى الإقليمي Error! Bookmark not defined.
- i. أمريكا اللاتينية Error! Bookmark not defined.
- ii. غرب إفريقيا Error! Bookmark not defined.
6. مشاريع التعلم المحتملة ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
7. استنتاجات عامة ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
8. توصيات ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
- A. توصيات عامة لتصميم المشروع Error! Bookmark not defined.
- B. توصيات عامة للجهات المنفذة التي تدير برامج ما قبل التسريع و التسريع Error! Bookmark not defined.
- C. توصيات لمشاريع المناخ Error! Bookmark not defined.
9. الملحقات ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

قائمة الاشكال

- الشكل 1: النسبة المئوية للنساء العاملات في بلدان مختارة من أمريكا اللاتينية (ECLAC/ILO, 2019) Error! Bookmark not defined.
- الشكل 2: النسبة المئوية للفتيات المتزوجات قبل بلوغهن 18 عامًا في غرب إفريقيا (بيانات زواج الأطفال من اليونيسف 2021) Error! Bookmark not defined.
- الشكل 3: معدلات انتشار تشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية في بلدان مختارة من غرب إفريقيا (قاعدة بيانات اليونيسف العالمية 2021) Error! Bookmark not defined.
- الشكل 4: التمويل الذي جمعته مشاريع إفريقيا في عام 2021 حسب الجنس (إفريقيا: الصفقة الكبيرة 2021) Error! Bookmark not defined.
- الشكل 5: توضيح لمسار بدء التشغيل (تكنولوجيا دي مونترى) Error! Bookmark not defined.
- الشكل 6: (تكنولوجيا دي مونترى) الموجهون النشطون وأعضاء مجلس الإدارة + ضمن: Error! Bookmark not defined.

الشكل 7: إجمالي الاستثمار في مشاريع أمريكا اللاتينية حسب الجنس Error! Bookmark not defined.

الشكل 8: فريق Dallus الحالي والحقائب المدعومة ، مصنفة حسب نوع الجنس (Dallus Gender and Diversity Program) Error! Bookmark not defined.

قائمة الجداول

- الجدول 1: نظرة عامة على أوجه عدم المساواة المختارة المتعلقة بنوع الجنس وحقوق الإنسان في غرب أفريقيا وأمريكا اللاتينية 6
- الجدول 2: حالات قتل الإناث المبلغ عنها في أمريكا اللاتينية في عام (سبيل 2020 Error! Bookmark not defined.
- الجدول 3: النسبة المئوية للنساء في تحديات هاينكن الخضراء في عام (تكنولوجيا دي مونثري 2021 Error! Bookmark not defined.
- الجدول 4: المشاريع المحتملة للتعلم Error! Bookmark not defined.
- الجدول 5: معايير استبعاد واختيار المشاريع Error! Bookmark not defined.

ACRONYMS

AfDB	بنك التنمية الأفريقي
AgTech	التكنولوجيا الزراعية
AMEXCAP	الرابطة المكسيكية لرأس المال الخاص
ANADER	الوكالة الوطنية لدعم التنمية الريفية
ANDE	شبكة آسين لرواد التنمية
ANUIES	الرابطة الوطنية للجامعات ومؤسسات التعليم العالي
AR4D	البحوث الزراعية من أجل التنمية
AVEC	جمعية الادخار والتسليف القروية
BAU	العمل كالمعتاد
BCE	مكتب دعم وإنشاء الأعمال
BDS	خدمة تطوير الأعمال
BMZ	الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية
CEDAW	لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة
CEO	الرئيس التنفيذي
CGECI	الاتحاد العام لمؤسسات كوت ديفوار
CGFE	لجنة ريادة الأعمال للنوع الاجتماعي و المرأة
C-KIC	مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار
CIMMYT	المركز الدولي لتحسين الذرة والقمح
CONACYT	المجلس الوطني للعلوم والتكنولوجيا
COVID-19	فايروس كورونا 2019
CSR	المسؤولية الاجتماعية للشركات
CTO	الرئيس التنفيذي للتكنولوجيا
CSO	منظمة المجتمع المدني
CO ₂	ثاني أكسيد الكربون
DER	الوفد العام لريادة الأعمال السريعة
EAIF	صندوق البنية التحتية لأفريقيا الناشئة
ECA	مكتب الشؤون الثقافية والتعليمية التابع للحكومة الأمريكية
ECLAC	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
ECOWAS	المجتمع الاقتصادي لبلدان غرب إفريقيا
EDIC	دراسة التنوع و الشمول في العاصمة بريفادو
EE	الكيان المنفذ
ESG	البيئة و المسائل الاجتماعية و الحوكمة
ESO	منظمة دعم رجال الأعمال
FAFCI	صندوق دعم المرأة في كوت ديفوار
FAO	منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة
FinTech	التكنولوجيا المالية

FCFA	فرنك غرب أفريقي
FGM	تشويه الأعضاء التناسلية للإناث
FJN	مؤسسة الشباب الرقمية
FP	اقتراح التمويل
GA	تقييم النوع الاجتماعي
GAMMA	طريقة التقييم الجنساني للتخفيف والتكيف
GAP	خطة عمل النوع الاجتماعي
GBV	العنف القائم على النوع الاجتماعي
GCF	صندوق المناخ الأخضر للتمويل
GDP	إجمالي الناتج المحلي
GHG	انبعاثات غازات الدفيئة
GEF	مرفق البيئة العالمية
GII	دليل الفوارق بين الجنسين
GIL	مختبر الابتكار المعني بالمساواة بين الجنسين
GIZ	الوكالة الألمانية للتعاون الدولي
GUCCI	مبادرة النوع الاجتماعي في تغير المناخ الحضري
GOM	حكومة المكسيك
HDI	دليل الترجمة البشرية
HGC	هاينكن للتحدي الأخضر
I&P	المستثمرون والشركاء
IBAN	شبكة ملائكة الأعمال الإيفوارية
ICPD	المؤتمر الدولي للسكان والتنمية
ICT	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
IDB	بنك التنمية للدول الأمريكية
IDB Lab/ WX	وي اكسجينج / مختبر الابتكار لبنك التنمية الأمريكي
IFC	مؤسسة التمويل الدولية
iHub	تأثير المركز الرئيسي
INADEM	المعهد الوطني لرجال الأعمال
INEGI	المعهد الوطني للإحصاء والجغرافيا
INMUJERES	المعهد الوطني للمرأة
ILO	منظمة العمل الدولية
I&P	المستثمرون والشركاء
IPED	المستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية
JTH	جيجان تيك
KII	مقابلة المخبر الرئيسي
KPI	مؤشرات الأداء الرئيسية
LAC	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
LACGIL	مختبر الابتكار بين الجنسين في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي

LATAM	أمريكا اللاتينية
LGBTI	السحاقيات والمثليون و مزدوجو الميول و المتنشبهون بالنساء
LPG	غاز البترول المسال
MIT	معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا
MFFE	وزارة شؤون المرأة والأسرة والطفل
NAP	خطة التكيف الوطنية
NDA	السلطة الوطنية المعينة
NDC	مساهمة محددة وطنيا
NDP	خطة التنمية الوطنية
NGO	منظمة غير حكومية
NoL	رسالة عدم ممانعة
OECD	منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية
OHADA	منظمة مواعمة قانون الأعمال الأفريقي
PDESFI	الإستراتيجية الوطنية للشمول المالي
PE	الملكية الخاصة
PEF	ميزانية الإنفاق الفيدرالية
PES	خطة لسنغال ناشئة
PME	وكالة تشجيع ريادة الأعمال
PROIGUALDAD	El Programa para la Igualdad: بالإنجليزية) برنامج المساواة
PSEAH	منع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين
CATALI.5°T Initiative	العمل المعني لتسريع تقنيات 1.5 درجة محلية
R&D	البحث والتطوير
RFS	دراسة الجدوى الإقليمية
RGEM	شبكة النوع الاجتماعي والبيئة
SDG	هدف التنمية المستدامة
SEMARNAT	وزير البيئة والموارد الطبيعية
SENER	وزير الطاقة
SGB	الأعمال الصغيرة والمتنامية
SGBV	العنف الجنسي والجنساني
SME	المشاريع الصغيرة والمتوسطة
SNEEG	الاستراتيجية الوطنية للمساواة والإنصاف بين الجنسين
SNLVBG	الاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي
STEM	العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات
TRECC	تحويل التعليم في مجتمعات الكاكاو
TVET	التعليم والتدريب التقني والمهني
UN	الامم المتحدة
UNAM	جامعة المكسيك الوطنية المستقلة
UNDP	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

UNESCO	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة
UNFCCC	اتفاقية الأمم المتحدة الاطارية المعنية بتغير المناخ
UNICEF	صندوق الطوارئ الدولي للأطفال التابع للأمم المتحدة
USAID	الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية
VC	رأس المال الاستثماري
VC4A	رأس المال الاستثماري لأفريقيا
WB	البنك الدولي
WEA	نحن نمكن آسيا
We-Fi	مبادرة تمويل رائدات الأعمال

0 ملخص تنفيذي

لقد أدركت كل من الحكومات والمنظمات الدولية واصحاب المصلحة في جميع انحاء العالم أن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أمران أساسيان للتنمية الاجتماعية والاقتصادية. توجد حجة تجارية قوية للنوع الاجتماعي في ريادة الأعمال وقطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم ويتم التعبير عنها بشكل مقنع من قبل المؤسسات المعترف بها.

على الرغم من أن النساء والسكان ذوي الدخل المنخفض والفئات المحرومة الأخرى معرضون بشكل غير متناسب لآثار الكوارث الطبيعية وتغير المناخ ، فإن الاستفادة من المساواة بين الجنسين هي واحدة من أقوى الأدوات المتاحة لتنفيذ اتفاق باريس وطريقة لا لبس فيها للتخفيف. المفاضلة بين المناخ والعمل الإنمائي المستدام بينما تؤدي إلى فوائد مشتركة إنمائية كبيرة. المساواة بين الجنسين هي أيضًا مفتاح لتقليص الفجوة الانتمائية القائمة بين الجنسين في كلا المنطقتين ، على سبيل المثال. بلغت فجوة الانتماء في أمريكا اللاتينية المرتبطة بالجنس في عام 2019 93 مليار دولار أمريكي (88.2 مليار يورو) للشركات الصغيرة والمتوسطة التي تقودها النساء. في أفريقيا ، تقدر الفجوة المالية بين الجنسين في عام 2022 بنحو 42 مليار دولار أمريكي (39.8 مليار يورو).

تحتل دول أمريكا اللاتينية مرتبة أعلى في مؤشر التنمية البشرية (HDI) ومؤشر عدم المساواة بين الجنسين (GII) تم تصنيف العديد من دول غرب إفريقيا بين أدنى فئتين عشرين من دول مؤشر التنمية البشرية البالغ عددها 189 دولة. اتخذت معظم البلدان في كلا المنطقتين (ولا سيما كوت ديفوار والسنغال وبوركينا فاسو والمكسيك وإكوادور وكولومبيا وباراغواي) تدابير لتحسين المساواة بين الجنسين على سبيل المثال التصديق على الاتفاقيات والبروتوكولات الدولية ، والمساواة في الحقوق المنصوص عليها في الدستور ، ووضع استراتيجيات خاصة بالنوع الاجتماعي ، وما إلى ذلك. ومع ذلك ، فإن الإجراءات الملموسة - المدعومة ، بشكل حاسم ، بالموارد اللازمة - قد تأخرت ، مما أدى إلى ظهور الفجوات بين الجنسين في ثلاثة قطاعات رئيسية لها روابط مباشرة مع ريادة الأعمال المناخية (التعليم والزراعة والطاقة) بارزة ومستمرة. تتضمن بعض الحواجز القائمة بين الجنسين والتي تؤدي باستمرار إلى تفاقم عوامل الجودة غير الذاتية ، وبالتالي الدوافع الكامنة وراء عدم المساواة بين الجنسين ، العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي المستمر (SGBV) الشائع في المنطقتين: على سبيل المثال. ارتفاع معدلات انتشار تشويه الأعضاء التناسلية للإناث (ختان الإناث) وزواج الأطفال في غرب أفريقيا وقتل الإناث في أمريكا اللاتينية. في غرب أفريقيا ، تفاقمت المشكلة بسبب الأعراف والممارسات والمعتقدات العرفية والتقليدية التمييزية.

في البلدان المضيفة للكيانات المنفذة (EES) في كوت ديفوار والسنغال والمكسيك ، تواجه رائدات الأعمال عقبات عديدة ، تنبع من مزيج من الحواجز الاجتماعية والثقافية الهيكلية والصارمة والافتقار إلى نظام بيئي تمكيني أوسع للنوع الاجتماعي. على الرغم من أن التجربة الحية لرائدات الأعمال في غرب إفريقيا مختلفة تمامًا عن تلك الموجودة في أمريكا اللاتينية ، إلا أن الافتقار إلى المساواة في المكانة ، ونقص التدريب على الأعمال التجارية ونماذج يحتذى بها ، وعدم القدرة على الوصول إلى التمويل هي تحديات شائعة في المنطقتين. بالنسبة للكيانات المنفذة ، فإن الصعوبات في تجنيد أعداد كبيرة من النساء في برامج ما قبل التسريع والتسريع ، والعدد المحدود للنماذج النسائية والمرشدات ، هي سمات مشتركة عبر المنطقتين. نظرًا للحالة الناشئة لـ "التكنولوجيا النظيفة" ، فإن المشاركة في قضايا النوع الاجتماعي في مساحة "المشاريع المناخية" أقل تطورًا. في حين لا تتمتع جميع كفاءات الطاقة بقدرات قوية في مجال العلاقة بين الجنسين وتغير المناخ ، فقد ابتكرت جميع كفاءات الطاقة في المشروع طرقًا مفيدة للتعامل مع التحديات المتعلقة بالنوع الاجتماعي وإنشاء استراتيجيات مبتكرة لإدماج المرأة. وبالتالي ، توجد قدرات كافية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني بين الكيانات الاقتصادية. يُظهر المستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية في غرب إفريقيا ، على سبيل المثال ، سجل حافل من المشاركة مع رابطة رجال الأعمال والمساواة بين الجنسين ، ولكن ليس على وجه التحديد في سياق تغيير المناخ. المناخ KIC - ، باعتبارها كفاءة طاقة عبر إقليمية ، لديها قدرة عالمية معترف بها جيدًا في العلاقة بين الجنسين وتغير المناخ وتمثل رصيدًا كبيرًا في تدابير بناء القدرات الجنسانية للمشروع.

بناءً على نتائج التقييم الجنساني (GA) ، تم وضع توصيات محددة. تعمل التوصيات كأساس لمشروع خطة العمل الجنسانية (GAP) الذي سيتم تنفيذه من قبل تأثير المركز الرئيسي أدبيجان و المستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية في غرب إفريقيا و • تكنولوجو دي مونترى في أمريكا اللاتينية ، بدعم عبر الإقليمي من مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار و الوكالة الألمانية للتعاون الدولي

1 المقدمة

تتركز مبادرة العمل المعني لتسريع تقنيات 1.5 درجة المحلية ، التي يشار إليها فيما بعد باسم "المشروع" ، على المعرفة والسياق المحلي ، وعقلية المستثمر والتصميم على إطلاق إمكانات ريادة الأعمال من أجل تجنب انبعاثات غازات الاحتباس الحراري على نطاق واسع وفي أطر زمنية متسارعة. يعمل المشروع مع السرعات والمسرات الأولية المحلية / الإقليمية للمشاركة في تصميم برامج دعم المشاريع المناخية الإقليمية والمشاركة في تنفيذها ، أحدهما في المكسيك وأمريكا اللاتينية) العمل المعني لتسريع تقنيات 1.5 درجة المحلية (والآخر في كوت ديفوار / السنغال لغرب إفريقيا الناطق بالفرنسية العمل المعني لتسريع تقنيات 1.5 درجة المحلية في غرب إفريقيا. يتكون كل برنامج إقليمي من عنصر ما قبل التسريع وعنصر تسريع للمشاريع المناخية ، مصحوبًا بالمساعدة التقنية - الأدوات والتدريب والشبكات - لإعادة فرض قدرة النظام البيئي للابتكار الأوسع والمساعدة المالية في شكل منح وقابلة للسداد للمنح لتغطية التكاليف المتفق عليها مسبقًا.

يحتوي المشروع على ثلاث كيانات تنفيذية إقليمية رئيسية (EES) ، والتي تنسيق برامج ما قبل التسريع والتسريع الإقليمية:

- المستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية في غرب إفريقيا
- مركز التأثير الرئيسي ادبيجان في غرب إفريقيا
- تكنولوجو دي مونتر في أمريكا اللاتينية

ستدعم الكيان التنفيذي الرابع ، مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية والابتكار الدولية ، المستفيدين في تقييم تأثير تغير المناخ لحلولهم ، وتوفير بناء القدرات للكيانات المنفذة ، وكذلك لشبكة أوسع من منظمات دعم رجال الأعمال المهتمين (ESOs) بما في ذلك الإقليمية المستثمرين.

بالإضافة إلى ذلك ، سوف توفر مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية والابتكار بناء القدرات حول كيفية دمج المساواة بين الجنسين في التدخلات ، ودعم المشاريع لتصبح ذكية بين الجنسين وتعزيز التنوع في ريادة الأعمال المناخية.

ستكون الوكالة الألمانية للتعاون الدولي بمثابة خامس كيانات تنفيذية مسؤولة عن الإشراف على المشروع و موفرةً بذلك بناء القدرات للكيانات المنفذة التي تدير برامج ما قبل وبرامج التسريع. وإدارة شركاء التنفيذ المحليين عند الاقتضاء (في المقام الأول في سياق برنامج غرب إفريقيا قبل التسريع).

يوضح القسم التالي تفاصيل هيكل التقييم الجنساني:

الفصل 1 تفاصيل خلفية التقييم. على وجه الخصوص ، يقدم الفصل نظرة عامة على أهداف الدراسة ويحدد المنهجيات والأدوات المستخدمة في التقييم الجنساني (GA). كما يسرد أصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم.

يعرض الفصل الثاني قضية المساواة بين الجنسين ، بما في ذلك تفاصيل العلاقة بين النوع الاجتماعي وتغير المناخ.

يقدم الفصل 3 التقدم والتحديات التي تواجه المساواة بين الجنسين في أمريكا اللاتينية وغرب إفريقيا. أولاً ، يقدم الفصل حالة المساواة بين الجنسين في المنطقتين ، بما في ذلك المخاطر النموذجية المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتي غالبًا ما تكون الدافع الأساسي لعدم المساواة. ثانيًا ، يذهب الفصل خطوة إلى الأمام ويقدم لمحة عامة عن العوائق الرئيسية التي تواجه رائدات الأعمال في المنطقتين

يقوم الفصل 4 ببحث عميق ويقدم تفاصيل مكثفة عن النوع الاجتماعي والابتكار المناخي في البلدان الثلاثة المضيفة للكيانات المنفذة (EE) وهي كوت ديفوار والسنغال والمكسيك. يقدم هذا الفصل تفاصيل عن الآليات المؤسسية القائمة التي تحكم النظم البيئية لريادة الأعمال في البلدان الثلاثة. كما يوضح بالتفصيل حالة الابتكار المناخي في قطاعات التعليم والزراعة والطاقة ، ويحدد حواجز محددة مرتبطة بالنوع الاجتماعي على جوانب الطلب (المشاريع) والعرض (الحاضنات والمسرات الأولية والمسرات ورأس المال الاستثماري) في الابتكار المناخي.

يقدم الفصل الخامس لمحة عامة عن القدرات الحالية المتعلقة بالنوع الاجتماعي للكيانات المنفذة (EES).

يقدم الفصل 6 تفاصيل المشاريع التي يمكن أن توفر فرصًا للتعليم والاستفادة ، لا سيما في الصلة بين النوع الاجتماعي والابتكار المناخي.

يستخلص الفصل 7 الاستنتاجات العامة للتقييم.

يقدم الفصل 8 توصيات للمشروع وأصحاب المصلحة الرئيسيين فيه. تشكل هذه التوصيات الأساس لتطوير خطة العمل الخاصة بالنوع الاجتماعي (GAP).

1.1 الهدف من تقييم النوع الاجتماعي

يُعتبر تعميم مراعاة المنظور الجنساني عنصراً أساسياً في المشروع. وذلك لأن مبادرات تغيير المناخ أكثر استدامة وإنصافاً وأكثر احتمالية لتحقيق أهدافها عندما يتم دمج اعتبارات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تصميم وتنفيذ المشاريع (انظر افادة 1).

افادة 1

"الأعمال المراعية لنوع الجنس هي عمل أفضل. إذا تمكنا من المساعدة في تطبيق منظور جنساني داخل النظام البيئي لريادة الأعمال الأوسع، فستكون النتيجة أعمالاً أكثر ازدهاراً ونتائج أفضل للجميع."

ريتشنا فان ليوين ، المدير التنفيذي ، ANDE

تم إجراء التقييم العام لضمان: نهج يراعي الفوارق بين الجنسين وتنفيذ المشروع ، وتلبية المتطلبات المعيارية للصندوق الأخضر للمناخ واستراتيجية المساواة بين الجنسين للوكالة الألمانية للتعاون الدولي .

الأهداف المحددة لتقييم النوع الاجتماعي هي: (1) تقديم تقييم لديناميات النوع الاجتماعي في منطقتي المشروع ، (2) تقييم حالة المساواة بين الجنسين في الكيانات المنفذة الثلاثة البلدان المضيفة في كوت ديفوار ، السنغال. والمكسيك من خلال تقييم حالة المساواة بين الجنسين في القطاعات الرئيسية وكذلك تحليل قضايا المساواة بين الجنسين لأصحاب المشاريع المناخية ومنظمات دعم رواد الأعمال ، (3) تقييم المساواة بين الجنسين والسياسات والممارسات الخاصة بكفاءات المشروع في المشروع ، (4) تقديم توصيات حول كيف يمكن لتصميم مشروع العمل المعني لتسريع تقنيات 1.5 درجة المساهمة في الحد من عدم المساواة بين الجنسين والتميز وكذلك زيادة وصول المرأة إلى المشروع. يتم استكمال تقييم النوع الاجتماعي من قبل خطة عمل بشأن النوع الاجتماعي من أجل جعل مبادرة العمل المعني لتسريع تقنيات 1.5 درجة المحلية مشروعاً مستجيباً للنوع الاجتماعي ..

1.2 المنهجية

يستند تنفيذ التقييم العام وتطوير خطة العمل الخاصة بالنوع الاجتماعي إلى المناهج والمراحل التالية:

- A. مرحلة الفهم مع الاستعراض المكتبي و تطوير مواضيع "اساسية" حول النوع الاجتماعي وورقة مفاهيم شكلت الاساس لتقييم النوع الاجتماعي ووخطة خطة عمل النوع الاجتماعي خلال هذه المرحلة ، تم وضع قائمة بأصحاب المصلحة الذين سيتم استشارتهم بالإضافة إلى قائمة إرشادية بالأسئلة للاجتماعات التشاورية والمقابلات مع أصحاب المصلحة
- B. أجرى المستشار مشاورات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين الذين حددتهم الوكالة الألمانية للتعاون الدولي ومستشاري دراسة الجدوى الإقليمية (RFS) الذين اعتبروا مهمين لدعم و / أو تعزيز ريادة الأعمال للمرأة. يشمل أصحاب المصلحة هؤلاء جميع الكيانات المنفذة ، وهي الوكالة الألمانية للتعاون الدولي ، و مؤسسة المناخ الدولية ، و تكنولوجيا دي مونتري لأمريكا اللاتينية ، و المستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية و تأثير المركز الرئيسي اديجان لغرب إفريقيا. بالإضافة إلى ذلك ، أجريت مقابلات مع رواد الأعمال المختارين. نظراً لوباء كورونا ، أجريت مشاورات مع أصحاب المصلحة بشكل أساسي من خلال مقابلات عبر الإنترنت مع المخبرين الرئيسيين (KIIS). كما وفر تحليل البيانات الثانوية والمراجعة الشاملة للبيانات ومعلومات أساسية للنظرات العامة الإقليمية والقارية. يقدم الجدول في الملحق 1 ملخصاً لأصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم والأدوات المستخدمة.
- C. تم تقديم النتائج الأولية في حلقات العمل الإقليمية للتحقق التي عقدت في 30.11.2021 و 10.12.2021 في غرب أفريقيا وأمريكا اللاتينية ، على التوالي.

2. المساواة بين الجنسين وتغير المناخ وابتكار المناخ

2.1. ماهي أهمية المساواة بين الجنسين في تغيير المناخ

لقد أدركت كل من الحكومات والمنظمات الدولية أن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أمران أساسيان للتنمية الاجتماعية والاقتصادية. يعد الالتزام بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة سمة مركزية لخطة التنمية لعام 2030 - كما يتضح من هدف التنمية المستدامة 5 بشأن المساواة بين الجنسين والتأكدات على أن النوع الاجتماعي مرتبط بتحقيق العديد من أهداف التنمية المستدامة الأخرى.

في صميم هذه الاتفاقيات الدولية يكمن الفهم العالمي المشترك بأن المرأة يجب أن تتمتع بنفس الحقوق الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي يتمتع بها الرجل ، بما في ذلك الحق في التعليم والوصول إلى الخدمات الصحية والتوظيف والمشاركة في عمليات صنع القرار. المساواة بين الجنسين هي مسألة التنمية المجتمعية وحقوق المرأة وهي شرط أساسي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة (انظر افادة 32).

افادة 2

إن الاهتمام بالنوع الاجتماعي لا يتعلق فقط بضمير اجتماعي ، ولا هو إضافة إلى قائمتنا من شاشات الاستثمار البيئية والاجتماعية وشاشات الحوكمة. بدلاً من ذلك ، تدور رأسمالية النوع الاجتماعي حول تطبيق منظور جنساني لتسليط الضوء على الطرق التي يكون فيها النوع الاجتماعي جوهرياً للنتائج المالية والنتائج المادية بالنسبة للنوع الاجتماعي

المساواة بين الجنسين ، في نفس الوقت ، فرصة لتطوير الأعمال التجارية. يعد إطلاق العنان للإمكانات الكاملة للاقتصاد النسائي وبناء بيئات عمل شاملة أمراً أساسياً لتعزيز النمو الاقتصادي وأداء الشركات الفردية. على سبيل المثال ، يعد تحسين وصول المرأة إلى التمويل أمراً حيوياً لإطلاق إمكانات ريادة الأعمال النسائية. ومع ذلك ، هناك فجوة انتمائية كبيرة بين الجنسين في كل من أمريكا اللاتينية وغرب إفريقيا

بلغت فجوة الائتمان المتعلقة بالنوع الاجتماعي في أمريكا اللاتينية في عام 2019 5 مليارات دولار أمريكي (4.74 مليار يورو) للمشاريع الصغيرة للمرأة و 93 مليار دولار أمريكي (88.2 مليار يورو) للشركات الصغيرة والمتوسطة التي تقودها النساء. في أفريقيا ، تقدر الفجوة المالية بين الجنسين في عام 2022 بنحو 42 مليار دولار أمريكي (39.8 مليار يورو) وتكلف القارة 95 مليار دولار أمريكي (90.1 مليار يورو) سنوياً.

إن تمكين النساء والفتيات عنصر حاسم في السعي لتحقيق نمو وتنمية شاملين ومستدامين. تعمل الآثار المتتالية للاستثمار في المرأة على تسريع التنمية المحلية والعالمية المستدامة نظراً لأن النساء غالباً ما يقمن بأفضل الاستثمارات وأن تمكينهن الاقتصادي يؤدي إلى نتائج أفضل للمجتمع. ويرجع ذلك إلى أن النساء عادةً ما يستثمرن 90٪ من أرباحهن في عائلاتهن ومجتمعاتهن ، مقابل 30 إلى 40٪ للرجال. إلى جانب كونه أمراً ضرورياً للعدالة الاجتماعية ، فإن سد الفجوة بين الجنسين في القوى العاملة يوفر أيضاً فرصة لزيادة إجمالي الناتج المحلي الإجمالي العالمي بمقدار 12 تريليون دولار أمريكي (11.4 تريليون يورو). وبالتالي فإن الاقتصاد النسائي - الذي يغطي النساء في الأعمال التجارية والنساء في سلسلة القيمة والنساء في المجتمع - يحمل إمكانات هائلة وسيكون محركاً رئيسياً للنمو في المستقبل.

يرى صندوق المناخ الأخضر أن تعميم المنظور الجنساني عنصر أساسي في اتخاذ القرارات لتوزيع موارده ، وبالتالي وضع النوع الاجتماعي كعنصر أساسي في هيكل برامجه. يركز التزامها بالمساواة بين الجنسين على برامج ومشاريع العمل المناخي المستجيبة للنوع الاجتماعي والتي تفيد النساء والرجال. ينص الصك الحاكم للصندوق الأخضر للمناخ على أنه ينبغي تعميم اعتبارات المساواة بين الجنسين في دورة المشروع بأكملها لتعزيز فعالية تدخلات التخفيف من تغير المناخ والتكيف معه ، وضمان الحصول على المنافع المشتركة بين الجنسين.

ترى هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تسخير المساواة بين الجنسين وشواغل حقوق المرأة من أقوى الأدوات المتاحة لتنفيذ اتفاقية باريس وطريقة لا لبس فيها لتجنب أو التخفيف من المفاضلات بين المناخ وإجراءات التنمية المستدامة ، وبدلاً من ذلك تؤدي إلى فوائد تنموية كبيرة.

يوضح تقرير التنمية في العالم لعام 2012 أن المساواة بين الجنسين مهمة في جوهرها للتنمية ، فضلاً عن كونها اقتصاديات ذكية. بدأ تعميم المناهج التحويلية بين الجنسين في الحدوث عبر مجموعة من الإجراءات المناخية ، ولكن هناك الكثير مما يتعين القيام به. وفقاً للبنك الدولي ، من أجل معرفة "سبب وكيفية" القيام بالمزيد بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني ، يجب مراعاة الجوانب الثلاثة الرئيسية التالية المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتغير المناخ:

1. **النساء والسكان ذوي الدخل المنخفض وغيرهم من الفئات المحرومة معرضون بشكل غير متناسب لآثار الكوارث الطبيعية وتغير المناخ حيث لا تتساوى حقوقهم ووضعهم الاقتصادي والاجتماعي مع حقوق الرجال ، وحيث يكون لديهم قدر أقل من ذلك. صوت وتأثير أكثر من الرجال في تشكيل السياسات وتحديد أولويات كيفية استخدام التمويل المناخي. يمكن تعزيز حقوق المرأة والوضع الاجتماعي والاقتصادي وصوت المرأة من خلال المساعدة الإنمائية التي تراعي الفوارق بين الجنسين وذكية مناخياً. يسمح إطار عمل البنك الدولي بالانتقال من التركيز الفردي على ضعف النساء والفتيات ودورهن كضحايا للتأكيد على وكالتهم. هذا يشجع على نظرة أكثر دقة وتطلعاً إلى الأمام النهج تجاه النوع الاجتماعي وتغير المناخ. بالإضافة إلى ذلك ، يمكن للمساواة بين الجنسين وقيادة المرأة أن تحفز العمل المناخي والحلول الذكية للمناخ ، لبناء الاستدامة البيئية والمرونة.**

2. **تمكين المرأة عنصر مهم في بناء القدرة على الصمود في وجه تغير المناخ. هناك أمثلة لا حصر لها حيث يساهم تمكين النساء لممارسة القيادة داخل مجتمعاتهن في المرونة المناخية ، بدءاً من جهود التأهب للكوارث في بنغلاديش وإندونيسيا ونيكاراغوا ، إلى إدارة الغابات بشكل أفضل في**

الهند ونيبال ، إلى مواجهة الجفاف في القرن الأفريقي . هناك أيضاً أدلة قوية ومتنامية على المستوى القطري على أن تحسين المساواة بين الجنسين يساهم في خيارات السياسات التي تؤدي إلى إدارة بيئية أفضل ، سواء من خلال زيادة تمثيل النساء وصوتهن داخل مجتمعاتهن المحلية ، وفي المجتمع ككل ، وعلى المستوى السياسي ، أو من خلال زيادة المشاركة في القوى العاملة.

3. يمكن أن تكون مسارات التنمية منخفضة الانبعاثات أكثر فعالية وإنصافاً عندما يتم تصميمها باستخدام نهج يراعي المساواة بين الجنسين. تتخذ مليارات النساء حول العالم قرارات كل يوم تؤثر على كمية الكربون التي يتم إطلاقها في الغلاف الجوي. يختلف هذا التأثير عن تأثير الرجال ، بسبب الأدوار المنسوبة اجتماعياً للمرأة كصانع منزل (حيث تؤثر القرارات على انبعاثات الطاقة: على سبيل المثال.

من الطبخ المنزلي) ، كزارعين (يؤثرون على انبعاثات الكربون في التربة) وكمستهلكين (قرارات الشراء: التأثير في الانبعاثات طوال دورة الحياة الكاملة للإنتاج والاستهلاك وطرح النفايات): انظر الفصل 4 أدناه للحصول على معلومات خاصة بالقطاع.

يمكن توسيع خيارات النساء والرجال بطرق تقلل من البصمة الكربونية ، من خلال مناهج تراعي الفوارق بين الجنسين - على سبيل المثال ، من خلال تصميم وتسويق مواعيد الطهي المحسنة ، وتقديم المشورة بشأن الزراعة منخفضة الحرارة ، أو وضع ملصقات على المنتجات وإعادة تدويرها ، من بين العديد من الأمثلة الأخرى.

من المرجح أن يساهم تعزيز التمثيل السياسي للمرأة وأدوارها القيادية داخل المجتمع الأوسع في أنواع التحول المؤسسي المطلوبة لوضع البلدان في مسارات تنمية منخفضة الانبعاثات.

2.2. النوع الاجتماعي و الابتكار الاجتماعي

من أجل دفع التحول الاقتصادي السريع المطلوب للوصول إلى صافي انبعاثات صفرية للوفاء باتفاق باريس بشأن ارتفاع درجة الحرارة بمقدار 1.5 درجة مئوية ، يجب على جميع قطاعات الاقتصاد ، من الطاقة إلى الزراعة ، اعتماد استراتيجيات التخفيف من آثار المناخ. في حين أن هناك حاجة إلى ابتكار تقني ضخم ، لا يمكن تحقيق تحول بهذا الحجم والسرعة دون دعم ومشاركة المواطنين ، بما في ذلك النساء. يمكن لخبرة المرأة الفريدة ومعرفتها ومجاميع مهاراتها أن تعزز جهود التخفيف من آثار تغير المناخ - وهي تفعل ذلك بالفعل - ، على النحو الذي أبرزته الهيئات التعاونية XC2 التابعة لـ "2فريق اكس لعمل تمويل المناخ" ، في مجموعة الأدوات التي تم إطلاقها مؤخراً. علاوة على ذلك ، توضح الأدلة الموجودة أهمية الدور القيادي للمرأة كعامل تمكين لخفض الانبعاثات وانتقال الطاقة. نظراً لأهمية الطاقة النظيفة للتخفيف من آثار تغير المناخ والتكيف والمرونة والانتقال العادل ، جنباً إلى جنب مع التمثيل الناقص للمرأة في القطاع ، لا يمكن إنكار الاحتياجات والفرص المحتملة للربط بين تأثير المناخ و النوع الاجتماعي

هناك أدلة متزايدة ، لا سيما في أوروبا ، ولكن أيضاً معترف بها وذكرها أحد أصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم في كولومبيا ، أن النساء لديهن تصورات مختلفة لأهمية تغير المناخ ، ويتصرفن بشكل مختلف نتيجة لذلك. يبدو أن النساء أكثر عرضة لاتخاذ الإجراءات التي يُنظر إليها على أنها مفيدة للبيئة: على سبيل المثال ، استهلاك الأطعمة المنتجة محلياً ، وإعادة تدوير النفايات المنزلية واتخاذ القرارات بشأن شراء الأجهزة المنزلية التي تأخذ كفاءة الطاقة في الاعتبار. ذكر نفس صاحب المصلحة أن المرأة تتطور أكثر الأعمال المدفوعة بمهمة ، مثل المشاريع الخضراء أو الأعمال الشاملة. ليس من الواضح إلى أي مدى يمكن تعميم هذه النتائج ، لكنها تشير ، على أقل تقدير ، إلى الحاجة إلى أخذ النوع الاجتماعي في الاعتبار عند تصميم التدابير لتقليل كثافة الكربون في مختلف القطاعات.

لخصت دراسة للبنك الدولي إلى أن التدخلات في قطاع الطاقة يمكن أن يكون لها فوائد مشتركة كبيرة عندما يتم تصميم التدخلات بعناية واستهدافها بناءً على فهم السياق المحدد لندرة الطاقة واتخاذ القرارات الأسرية. وبالمثل ، في إعادة التطوير الحضري وفي تطوير أنظمة النقل العام ، هناك أدلة متزايدة على أن الوعي الجنساني في تصميم مثل هذه البرامج يمكن أن يؤدي إلى ابتكارات تحقق منافع مشتركة كبيرة بين الجنسين ، بغض النظر عما إذا كانت تسعى أيضاً إلى خفض صافي الدخل أم لا. انبعاثات الكربون. وبالتالي ، فإن قطاعي الطاقة والنقل يوفران فرصاً للتمويل والتصدي لتحديات متعددة تتعلق بالمناخ والجنس بالتداخل ، عبر المناطق وسلاسل القيمة.

يُعد قطاع الزراعة مساهماً رئيسياً في تأثيرات تغير المناخ ، حيث ينتج ما يقدر بنحو 19-29٪ من جميع انبعاثات غازات الاحتباس الحراري على مستوى العالم. تعتبر الزراعة الصناعية أيضاً سبباً رئيسياً للتدهور البيئي ، مما يقلل بشكل مباشر من المرونة والإنتاجية المستقبلية للأراضي والنظم البيئية. السماح للانبعاثات بالنمو في سيناريو العمل كالمعتاد من شأنه أن يقوض بشكل كبير جهود التخفيف في القطاعات الأخرى. يجب أن تكون عدسة النوع الاجتماعي مكوّناً مركزياً في تحول نظام الغذاء. تؤدي النساء أدواراً مهمة عبر سلاسل القيمة الزراعية - كرائدات أعمال ومنتجات ومعالجات وموزعات ومستهلكات. ومع ذلك ، فإن الفجوات الكبيرة بين الجنسين عبر سلاسل القيمة هذه تحد من قدرة النساء على ابتكار حلول مناخية وتنفيذها وقيادتها في الثقافة الزراعية. يمكن أن يكون تمكين المرأة في جميع أنحاء القطاع بمثابة عامل تمكين رئيسي للتخفيف من آثار المناخ والتكيف معه ، والمساهمة في انتقال عادل من خلال بناء قطاع غذائي وزراعي عالمي شامل وقادر على الصمود

3. حالة المساواة بين الجنسين على المستويات الإقليمية : التقدم و التحديات

3.1. الوضع الإقليمي للمساواة بين الجنسين

على الصعيد الدولي ، صدقت بلدان غرب أفريقيا وأمريكا اللاتينية على معظم الاتفاقيات الدولية والصكوك الإقليمية ، بما في ذلك لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة (سيداو) وبروتوكولها الاختياري. كما التزمت البلدان بتنفيذ توصيات المؤتمرات الدولية والأفريقية أو الأمريكية اللاتينية ، اعتمادًا على المنطقة التي تنتمي إليها ، بما في ذلك مكسيكو سيتي (1975) ، كوبن هاجن (1980) ، نيروبي (1985) ، القاهرة (المؤتمر الدولي للسكان والتنمية ، المؤتمر الدولي للسكان والتنمية ، 1994) ، بيجين + 5 (2000) ، برنامج عقد المرأة الأفريقية 2010-2020 ، اتفاقية البلدان الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة عليه واستئصاله لعام 1994) اتفاقية بيليم دو Pará) ، وأهداف التنمية المستدام. بالإضافة إلى ذلك ، قاموا أيضًا بتنفيذ قرار الأمم المتحدة رقم 1325 بشأن المرأة والسلام والأمن في إفريقيا ، والذي كانت كوت ديفوار أول دولة موقعة عليه. كما أنها دول أطراف في الإعلان الرسمي لرؤساء الدول والحكومات الأفارقة بشأن المساواة بين الجنسين في إفريقيا الذي تم تبنيه في يوليو 2004 ، وهو ما يسمى ببروتوكول مابوتو. كان تنفيذ جميع هذه الاتفاقيات والبروتوكولات والقوانين الدولية التحدي الأكبر لتحقيق المساواة بين الجنسين في المنطقتين وغرب إفريقيا على وجه الخصوص.

حققت بلدان أمريكا اللاتينية تقدمًا كبيرًا في المساواة بين الجنسين - على سبيل المثال التقدم في زيادة وصول المرأة إلى القوى العاملة ، والتقدم في تعليم المرأة ، وما إلى ذلك - مقارنة بغرب إفريقيا. يتم تحليل هذه التغييرات في الأقسام التي تكون منخفضة وعلى مستوى الدولة محل التركيز. تميل دول أمريكا اللاتينية إلى أن تكون كذلك - مقارنة بغرب إفريقيا. على سبيل المثال ، تم تصنيفهم في مرتبة أعلى في مؤشر التنمية البشرية 18 (HDI) ومؤشر عدم المساواة بين الجنسين 19 (GII) من إجمالي 189 دولة ، تم تصنيف معظم دول غرب إفريقيا فوق 160 في مؤشر التنمية البشرية ، مع ترتيب بوركينا فاسو في 182²⁰. يقدم الجدول 1 أدناه لمحة عامة عن بعض أوجه عدم المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان في بلدان مختارة من غرب إفريقيا وأمريكا اللاتينية²¹.

الجدول 1: نظرة عامة على أوجه عدم المساواة المختارة المتعلقة بنوع الجنس وحقوق الإنسان في غرب إفريقيا وأمريكا اللاتينية

المؤشرات	كوت ديفوار	السنغال	بوركينا فاسو	المكسيك	كولومبيا	الاكوادور
ترتيب مؤشر التنمية البشرية	162	168	182	74	83	86
ترتيب مؤشر عدم المساواة بين الجنسين	153	130	147	71	101	86
مؤشر التنمية البشرية ، للأنثى	0.476	0.475	0.418	0.760	0.761	0.743

تقدم الفقرات أدناه بعض المساواة بين الجنسين الإقليمية المحددة

أمريكا اللاتينية

وفقاً للأمم المتحدة ، على مدار الثلاثين عاماً الماضية ، زادت النساء المشاركات في القوى العاملة في منطقة أمريكا اللاتينية بنسبة 11٪. كشفت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية (ILO) أن أكثر من نصف جميع النساء (من سن 15 عاماً أو أكثر) في 18 دولة في المنطقة يعملن ، مع احتلال بيرو الصدارة بنسبة 68.7٪ ومن بين أدنى المعدلات ، كوستاريكا بنسبة 45.1٪ و 43.5٪ في المكسيك. في بيرو ، على سبيل المثال ، تعمل 90٪ من النساء الحاصلات على تعليم متقدم (والذي يشير في هذه الحالة إلى التعليم بعد مستوى المدرسة الثانوية) ، و 80٪ في فنزويلا ، مع علاقات مماثلة في البلدان المجاورة²². بصرف النظر عن التحسن في التعليم ، يُعزى التغيير ، من بين دوافع أخرى ، إلى الانخفاض المطرد في الأنظمة التمييزية ضد المرأة في القوة العاملة. ومع ذلك ، وجدت الدراسة نفسها أنه لا تزال هناك فجوة كبيرة في الأجور ، حيث تحصل النساء في المتوسط على 17٪ أقل من الرجال في نفس العمر والوضع الاقتصادي ، والعمل غير المجور مخصص للنساء بشكل غير متناسب ، مما يؤدي إلى توازن غير متساو في عبء العمل. والتعويض.

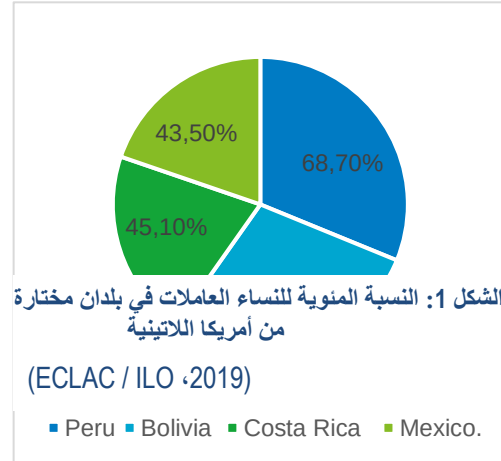
ريادة الأعمال في أمريكا اللاتينية هي أيضاً قطاع ديناميكي. الأجيال الشابة تتابع جهود المشاريع بمعدلات مبهرة. وفقاً لدراسة أجريت عام 2018 من تيككرنج، فإن 28٪ من المشاريع التي تم اختيارها لبرامج التسريع من النساء. ويرجع ذلك جزئياً إلى الإلهام الإبداعي والتعليم وسعة الحيلة وزيادة الوصول إلى مبادرات دعم المشاريع²³. في عام 2017 ، اعتبر منظور الشبكات العالمية أمريكا اللاتينية ثاني أكثر بيئة ريادية في العالم. يحدد تقرير ستاتيسكا لعام 2020 أن أمريكا اللاتينية لديها أعلى معدلات ريادة الأعمال بين الذكور والإناث في العالم ؛ على وجه التحديد ، تعمل أكثر من 33٪ من النساء في سن العمل في أنشطة الأعمال التجارية في المراحل المبكرة في الإكوادور ، وتأتي في مرتبة متأخرة تشيلي بنسبة 32.4٪.

يقدر منظور الشبكات العالمية أن ما يصل إلى 8-25 ٪ من السكان في سن العمل في بلدان أمريكا اللاتينية سيشاركون في تكوين مشروع. نتيجة لذلك ، تتميز ريادة الأعمال في أمريكا اللاتينية عمومًا بالتفاؤل والابتكار والنمو. أفاد البنك الدولي أن ثلثي رواد الأعمال في أمريكا اللاتينية يدخلون هذا المجال لأنهم يدركون الفرصة والابتكار المحتمل ، وليس بدافع الضرورة. تظهر هذه الفرص في أغلب الأحيان في بلدان مثل كولومبيا والمكسيك والبرازيل وفقاً لتقرير ستاتيسكا لعام 2020²⁴. لسوء الحظ ، تأثرت راندات الأعمال أكثر من نظرائهن من الرجال بسبب جائحة كورونا كشف مؤشر ماستركارد لراندا الأعمال²⁵ ، الذي قيم نجاح 58 اقتصاداً في النهوض بريادة الأعمال النسائية ، أن أكثر من 50٪ من الشركات التي تقودها نساء في البرازيل والأرجنتين والإكوادور وأوروغواي تأثرت سلباً بالوباء²⁶.

غرب إفريقيا

وفقاً لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) ، في غرب إفريقيا ، لا تزال هناك فوارق كبيرة بين الجنسين. تعاني النساء والفتيات من الحرمان في العديد من المجالات ولا يتمتعن بنفس الفرص التي يتمتع بها نظرائهن من الرجال. وينطبق هذا على جميع القطاعات العامة تقريباً ، بدءاً من عدم المساواة في الحصول على الخدمات الاجتماعية الأساسية ، وعدم المساواة في حقوق الملكية ، والفجوات المستمرة بين الجنسين في سوق العمل وفي المجال العام. ولكن منذ منتصف العقد الأول من القرن الحادي والعشرين ، تبنت كل دولة ومنظمة إقليمية في غرب إفريقيا تقريباً سياسة أو استراتيجية جنسانية وتعمل بشكل متزايد على دمج قضايا النوع الاجتماعي في قطاعات السياسة المختلفة²⁷. طورت معظم دول غرب إفريقيا خططاً سياسية حول العلوم والتكنولوجيا أطلق عليها اسم ECOPOST وهي خطة مشتركة تتوخى مواعيد قوانين الاستثمار وتشكل الأساس لإنشاء وكالة إقليمية لتشجيع الاستثمار. من خلال الخطط ، يتم حث الدول الموقعة على تعزيز الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم القابلة للحياة ولكن الفعالة التي تركز على التكنولوجيا والابتكار كمسار لزيادة الإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك ، تم وضع مخطط تنموي إقليمي فرعي مع خريطة طريق مقترحة لتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص ، وتحسين الحوكمة وتسريع النمو الاقتصادي في معظم المناطق. ومع ذلك ، فإن النهج المخصصة والغموض التشغيلي ونقص الحوافز أدت إلى إحراز تقدم ضئيل في هذه الأهداف. تشمل التحديات الرئيسية التي تم الاستشهاد بها ضعف تسويق نتائج البحوث ، ومحدودية نقل التكنولوجيا ، والافتقار إلى روابط أقوى بين الجامعة والصناعة وعدم كفاية تعزيز المعرفة الأصلية²⁸. عدم الاستقرار السياسي في المنطقة - على سبيل المثال ليبيريا وسيراليون ومالي - أدت أيضاً إلى تباطؤ التقدم²⁹.

بشكل عام ، شهد المشهد التكنولوجي في غرب إفريقيا ازدهاراً في السنوات الأخيرة ، وإن كان في مرحلة طور النضج ، مع زيادة هائلة في المبتكرين ورواد الأعمال في مجال التكنولوجيا الذين يستخدمون التكنولوجيا لتقديم حلول بسيطة ويمكن الوصول إليها للعديد من المشاكل اليومية. ومع ذلك ، كان التركيز الرئيسي للابتكار على توفير الوصول إلى حلول مصرفية رقمية سهلة وشاملة وبدرجة أقل على الابتكارات الأخرى. في حين أنه من الجدير الاحتفال بهذه الإنجازات البارزة ، فإن إشراك المرأة ومشاركتها في هذا القطاع التكنولوجي المزدهر يمثل تحدياً: نظراً لأن 10 ٪ فقط من تكريم غرب إفريقيا التي جمعت بشكل تراكمي مليون دولار أمريكي (948.100 يورو) أو أكثر في العقد الماضي كان لديه شريك مؤسس واحد على الأقل³⁰. في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى ، تشكل النساء 30٪ فقط من المهنيين في صناعة التكنولوجيا.



بشكل عام ، هناك عدد من الاختلافات بين مناطق غرب إفريقيا وأمريكا اللاتينية ، وكذلك داخل كل بلد في كل منطقة. على الرغم من وجود عدد قليل من الجوانب التي قد تكون قابلة للتطبيق بشكل عام لكل منطقة ، إلا أنه يكاد يكون من المستحيل إجراء تقييمات عامة. ويرجع ذلك إلى الاختلافات في الديناميات السياقية والتقاطع بين النساء ، بالنظر إلى أن النساء لسن مجموعة متجانسة ، ولا يمكن اعتبار عدم المساواة بين الجنسين على أنه معدل منفصل عن أشكال التمييز والحرمان الأخرى التي تمارسها النساء (و / أو الرجال) في المجتمع الوجه ، مثل العنصرية والاستعمار والقدرات ورهاب المثلية والتمييز الديني. داخل المناطق ، يوجد تفاوت بين الجنسين أيضاً: على سبيل المثال ، في كولومبيا والإكوادور ، على الرغم من أن كلاهما من بلدان الأنديز ، توجد اختلافات بين النساء اللاتي ينتمين ويعيشن في مناطق الأنديز مقارنة بأولئك اللاتي يعشن في مناطق أخرى. الأمر نفسه ينطبق على النساء من منطقة الأمازون ؛ على الرغم من كونهن أيضاً جزءاً من سكان هذه البلدان ، فإن العديد من نساء السكان الأصليين ، سواء من المرتفعات أو الغابات الاستوائية ، يتعين عليهن مواجهة تحديات أكثر من النساء اللاتي لا ينتمين إلى مجاميع السكان الأصليين

3.2. المخاطر والعوائق النمطية المتعلقة بالأنوع الاجتماعي في غرب إفريقيا وأمريكا اللاتينية

تصف الأقسام التالية بعض المخاطر والعوائق الجنسانية العامة الموجودة في كلا المنطقتين. تؤدي الحواجز إلى تفاقم عوامل عدم المساواة ، وفي معظم الحالات ، تكون الدافع الأساسي لعدم المساواة بين الجنسين.

3.2.1. الريف مقابل التقسيم الحضري

إن الاختلاف الأكثر أهمية في قدرة النساء على أن يصبحن رائدات أعمال لا يعتمد على الدين أو العرق أو الارتباط السياسي ، بل يعتمد على المكان الذي تعيش فيه - في المناطق الريفية أو الحضرية. وذلك لأن الإعدادات والمواقف لها تأثير على القدرات والفرص والإمكانات للمرأة ، لا سيما عندما يتعلق الأمر بأن تصبح قائدات أعمال ورائدات أعمال. ويستند هذا التفاوت إلى مستويات تعليمية غير متكافئة ، وتضارب فرص الحصول على التمويل ، والأعباء الاجتماعية التقليدية للرعاية المنزلية والإنجاب (عمل الرعاية غير مدفوع الأجر) الذي غالباً ما يوسع الفجوة بين الريف والحضر.

على سبيل المثال ، في كوت ديفوار ، تمثل المرأة الريفية 67٪ من القوة العاملة وتنتج 60-80٪ من الغذاء³¹. ومع ذلك ، وفقاً للبنك الدولي ، تعيش 75٪ من النساء تحت خط الفقر. تدرج غالبية النساء في كوت ديفوار في المجموعة الريفية ، وهي فئة أكثر حرماناً بكثير من النساء الحضرية ، اللاتي يتمتعن بمستويات عالية من التعليم والقدرة على بناء أعمال قابلة للتطوير ، والحصول على التمويل والمعلومات المتعلقة بالأعمال التجارية.

وفقاً للمنظمة أوكسفام³² ، في أمريكا اللاتينية ، 30٪ فقط من 58 مليون امرأة تعيش في المناطق الريفية تمتلك أراضي زراعية ، وأقل من 5٪ يحصلن على المساعدة التقنية. علاوة على ذلك ، في قطاع الزراعة ، تعمل النساء في أمريكا اللاتينية بنسبة أقل من الرجال ، حيث تبلغ نسبة العاملين في تشيلي وبيرو 5٪ و 26٪ على التوالي. تعد حيازة الأراضي عائقاً رئيسياً أمام النساء ، حيث إن النساء في العديد من البلدان في أمريكا اللاتينية لديهن وصول أقل إلى حيازة الأراضي أو حقوق استخدام الأراضي الرسمية. وهذا له تأثير كبير على تأمين سبل عيش المرأة ويجعل من الصعب على العديد من النساء الحصول على الائتمان / التمويل.

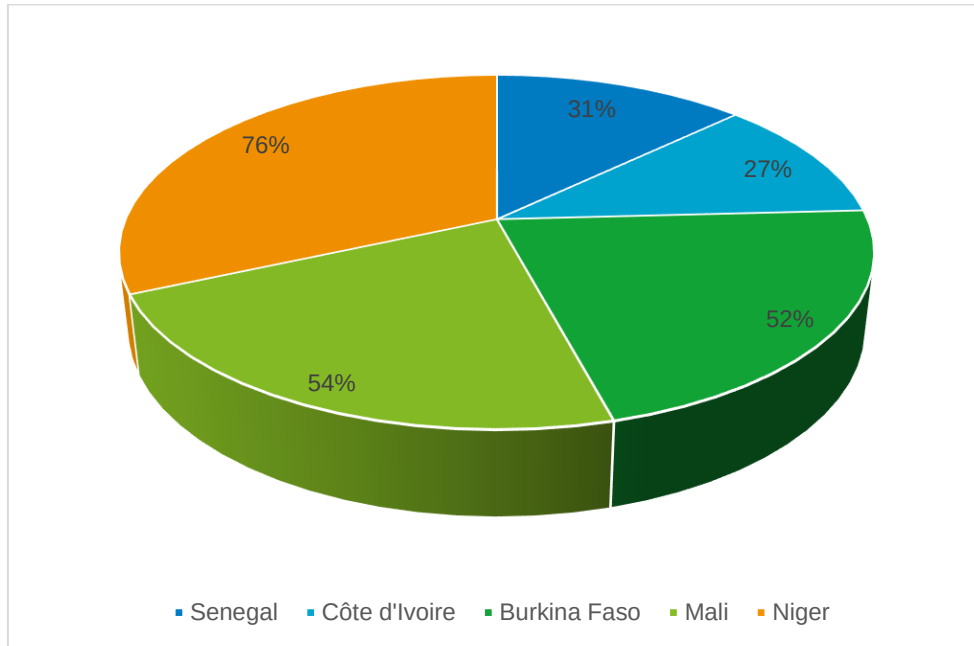
كما أن للفجوة بين الريف والحضر تأثير كبير على تصورات المرأة ومواقفها. بشكل عام ، يوجد اختلاف كبير في التصورات بين النساء الريفيات والحضرية عبر المناطق عندما يتعلق الأمر بإيمانهن بقدراتهن على تنظيم المشاريع. على الرغم من المهام التي تبدو مستحيلة للموازنة بين الأسرة والوظيفة ، تُمنح المرأة الحضرية المزيد من الفرص ، بما في ذلك مجتمع أكثر قبولاً. من المرجح أيضاً أن تكون النساء في المناطق الحضرية متعلّقات ولديهن إمكانية الوصول إلى التعليم العالي ، مما يمهّد الطريق لمزيد من فرص العمل وزيادة الأعمال - وهو أمر بعيد المنال بالنسبة للعديد من النساء الريفيات ، اللاتي يتكيفن هيكلياً وثقافياً لقبول أدوار الرعاية للأطفال ، الزوج والأسرة الممتدة. غالباً ما تعني الطبيعة الحضرية للمدن أن الأفراد لديهم تأثير أبوي تقليدي أقل على أدوار المرأة في المجتمع مقارنة بأدوار المناطق الريفية أو المناطق الأكثر تقليدية في البلاد. ومع ذلك ، لا تتمتع جميع النساء الحضرية بهذه الحقوق: على سبيل المثال ، في كلا المنطقتين ، يمكن أن تكون النساء الفقيرات في الأحياء الحضرية أكثر حرماناً من النساء الريفيات ، نظراً لافتقارهن إلى الوصول إلى المدخلات الأساسية وأنظمة الدعم الاجتماعي.

بالإضافة إلى ذلك ، غالباً ما يقتصر الوصول إلى الخدمات والجهات الفاعلة الأساسية على العواصم. في كوت ديفوار ، على سبيل المثال ، تتمركز الجهات الفاعلة الدولية بالكامل تقريباً في أبيدجان ، والتي تحظى بخدمة جيدة من حيث برامج تمكين ريادة الأعمال للمرأة ، ولكن تم استبعاد المدن الكبيرة والمناطق الريفية الأخرى من تنفيذ البرنامج. هناك بعض الاستثناءات ، مثل المعهد الوطني للفنون التطبيقية Félix Houphouët-Boigny في ياموسوكرو ، العاصمة السياسية لكوت ديفوار ، التي لديها حاضنة أعمال ، وبعض المنظمات لديها برامج أقمار صناعية عرضية ، لكن هذا ليس اتجاهًا واسع الانتشار.

3.2.2. القواعد و الممارسات والمعتقدات العرفية و التقليدية

في كل من غرب إفريقيا وأمريكا اللاتينية ، يعتبر زواج الأطفال وحمل المراهقات من الممارسات الشائعة. يقال إن غرب إفريقيا لديها أعلى معدل لزواج الأطفال في العالم. تقدر اليونيسف ، في موجز عام 2020³³ ، أن البلدان في منطقة غرب إفريقيا سيكون لديها أكبر عدد من الفتيات اللاتي يجبرن على الزواج بحلول عام 2050 وأن غرب إفريقيا لن تحقق أهداف التنمية المستدامة لعام 2030 المتمثلة في إنهاء زواج الأطفال. يوجد في بوركينا فاسو 52٪ من الفتيات متزوجات قبل سن 18 عاماً ، 10٪ منهن متزوجات قبل بلوغهن 15 عاماً. في النيجر ، 76٪ من الفتيات يتزوجن قبل سن 18³⁴ (انظر الشكل 2 أدناه). من ناحية أخرى ، تسجل منطقة أمريكا اللاتينية أعلى معدلات الحمل بين المراهقين ، بواقع 74 ولادة لكل 1000 مراهقة تتراوح أعمارهم بين 15 و 19 عاماً ، ومعدل وفيات أمهات مرتفع يبلغ 34.6 حالة وفاة لكل 100.000 ولادة حية. بل إن معدل وفيات الأمهات أعلى في غرب إفريقيا ، حيث يبلغ 26 حالة وفاة

في اليوم ، وهو معدل أعلى بأربع مرات من أي مكان آخر في العالم³⁵. بالإضافة إلى ذلك ، يؤثر زواج الأطفال وحملهم على تعليم الفتيات ويحد من اختياراتهم في وقت لاحق من الحياة.



الشكل 2: النسبة المئوية للمنويات المتزوجات قبل بلوغهن 18 عامًا في غرب إفريقيا (بيانات زواج الأطفال لليونسيف 2021)

يحدد بحث كاتالبيستاس للاستشارات³⁶ عددًا من العوامل الثقافية الأخرى التي تمنع النساء من استغلال إمكاناتهن في مجال ريادة الأعمال. في غرب إفريقيا ، المعتقدات التقليدية ، شكلت الخرافات والممارسات الشامانية ، على مر السنين ، بنية أبوية تمنح القيمة والتوصف للمرأة على أساس العذرية والعفة والحمل ، وغالبًا ما يكون لها تأثير سلبي. تولد هذه الأنظمة الضارة التي تعيق استقلالية المرأة وقدرتها على المشاركة في الاقتصاد. بالإضافة إلى ذلك ، لا يزال تعدد الزوجات يمارس على نطاق واسع في جميع الجماعات الدينية في غرب إفريقيا. هذه الممارسة تمنع الاستقلال الذاتي للمرأة. غالبًا ما تجعل أنظمة القيم الخاصة بتعدد الزوجات النساء يعتمدن على أزواجهن ، حيث يمكن استخدامه لقطع النساء - وأطفالهن - اقتصاديًا إذا تصرفن بطريقة يرفضها أزواجهن ، مثل العثور على عمل خارج المنزل.

يستمر تطبيق القوانين العرفية على أساس منتظم في العديد من البلدان في غرب إفريقيا. تختلف هذه القوانين العرفية من منطقة إلى أخرى وقبيلة ، وغالبًا ما تستند إلى التراث الديني أو العرقي أو التقليدي الذي ينبع من الهياكل الأبوية ويؤثر سلبيًا على النساء. هناك عدد من الأمثلة التي يؤثر فيها تنفيذ القوانين العرفية على القوانين التشريعية على قدرة المرأة على أن تصبح رائدة أعمال. يمكن ملاحظة ذلك في مجالات: (1) الوصول إلى حقوق الميراث ؛ (2) الحصول على الائتمان ؛ (3) الحصول على حقوق الأرض ؛ (4) إمكانية الوصول إلى نظام العدالة.

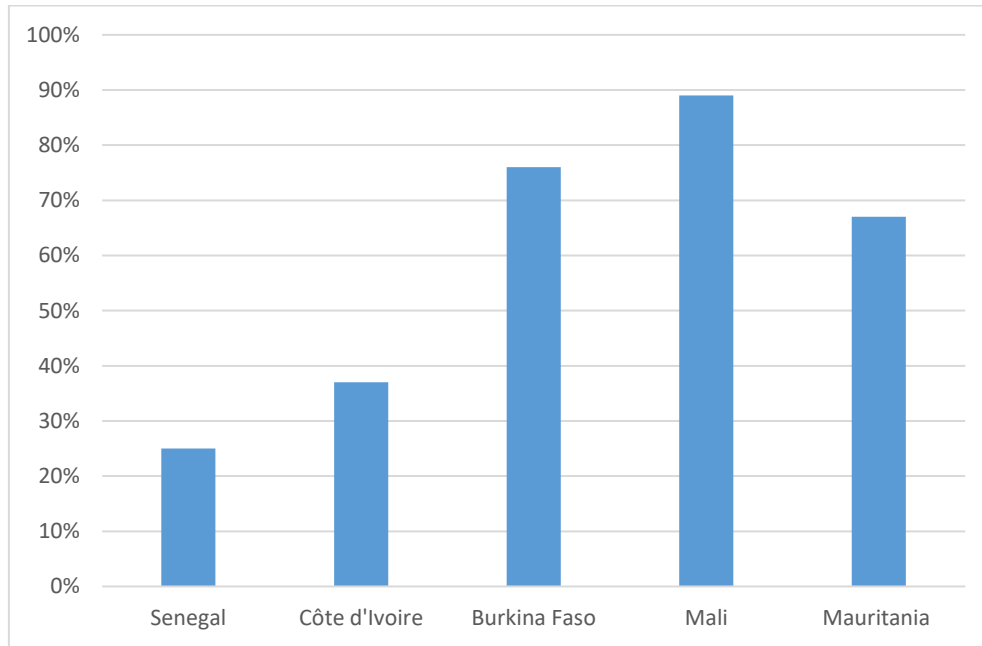
في غرب إفريقيا ، ازداد ضعف حقوق المرأة في الأرض والوصول إليها والتحكم فيها بسبب التغيرات المناخية غير المسبوقة التي تؤثر على صغار ملاك الأراضي ، والذين غالبًا ما يكونون من النساء مع القليل من القدرة على التكيف من خلال التكنولوجيا أو التنوع. زادت نسبة النساء المتأثرات سلبيًا بالتغيرات المحصولية المرتبطة بالمناخ زيادة كبيرة ، حيث تم الإبلاغ عن ما يصل إلى 48% في بوركينا فاسو. نتيجة لذلك ، غالبًا ما تكون النساء أول من يفقد مطابتهن بالتربة الخصبة.³⁷

في أمريكا اللاتينية ، تم اتخاذ خطوات قانونية كبيرة في العقد الماضي ، وألغى العديد من البلدان القوانين التي تحدد الزوج على أنه رب الأسرة ، والذي كان يُنظر إليه على أنه يحد من قدرة المرأة على إدارة الممتلكات. ترى منظمة الأغذية والزراعة أن هذا يمثل فرصة إيجابية لتزويد أفراد الأسرة الإناث بإمكانية الوصول إلى الأرض ، ولكنه قد يقوض أيضًا قدرة المرأة على المساومة داخل الأسرة - ومن ثم وضعها الاجتماعي ، نظرًا لأن سندات ملكية الأراضي تصدر غالبًا باسم الزوج³⁸.

3.2.3. العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي

تواجه النساء في غرب إفريقيا وأمريكا اللاتينية العديد من التحديات المتعلقة بسلامتهن الجسدية ، مثل العنف ضد المرأة. يمكن أن تسهم الصدمات والكوارث في زيادة العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي. مثال على ذلك هو مستوى العنف الجنسي والجسدي المعاد تدويره خلال جائحة كورونا على الرغم من تنفيذ عدد من التدابير لمكافحة العنف الجنسي والجسدي على الورق ، كما هو موضح في المعاهدات والاتفاقيات المدرجة في القسم 3.1 ، فإن العنف الجنسي والجسدي منتشر بشكل كبير في دول غرب إفريقيا وليس لدى جميع البلدان قانون محدد لمعالجة هذه المشكلة ، بينما لا يطبق آخرون القوانين الموجودة. شكل رئيسي من أشكال العنف الجنسي والجسدي في غرب إفريقيا هو تشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية (ختان الإناث). على الرغم من وجود قوانين تجرم تشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية في معظم دول غرب إفريقيا ، إلا أن معدلات الانتشار المرتفعة لا تزال قائمة: على سبيل المثال وفقًا لبيانات اليونسيف ومالي وبوركينا فاسو ، فإن المعدلات تزيد عن 75% بين النساء اللائي تتراوح

أعمارهن بين 15 و 49 عاماً³⁹ (انظر الشكل 3 أدناه). بالإضافة إلى الخسائر في الأرواح ، تسبب هذه الممارسة مشاكل مدى الحياة تعيق النساء من تحقيق إمكاناتهن الكاملة.



الشكل 3: معدلات انتشار تشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية في بلدان مختارة من غرب إفريقيا (قاعدة بيانات اليونسف العالمية 2021)

الجدول 2: حالات قتل الإناث المبلغ عنها في أمريكا اللاتينية في عام 2020 (CEPAL 2020)

البلد	الحالات المبلغ عنها
البرازيل	1,738
المكسيك	948
كولومبيا	182
الأرجنتين	251
الاكوادور	79

في أمريكا اللاتينية ، لا يزال العنف القائم على النوع الاجتماعي يمثل مشكلة خطيرة في المكسيك. وفقًا للدراسات الاستقصائية التي أجراها المعهد الوطني للإحصاء والجغرافيا (INEGI) والمعهد الوطني للمرأة ، فإن حوالي 63٪ من النساء المكسيكيات (15 عامًا أو أكبر) كن ضحايا للعنف القائم على النوع الاجتماعي في مرحلة ما من حياتهن. قتل الإناث (قتل النساء) شائع نسبيًا أيضًا في أمريكا اللاتينية⁴⁰ ، حيث أبلغت البرازيل عن أكبر عدد من الحالات عند 1738 حالة والمكسيك عند 948 حالة في عام 2020 (انظر الجدول 2 أدناه). لا يؤثر العنف الجنسي والجنساني على رفاهية المرأة فحسب ، بل يؤثر أيضًا على قدرتهن على أن يصبحن رائدات أعمال وثقات.

3.3. العوائق الرئيسية التي واجهتها رائدات الأعمال في غرب إفريقيا و أمريكا اللاتينية

تُظهر الأبحاث الحالية حول بيئة ريادة الأعمال في كلا المنطقتين أن التحديات التالية تعيق النساء من أن يصبحن رائدات وقادة أعمال ناجحات.

- **القليل من التعليم وبناء القدرات الذي يمكن الوصول إليه حول ريادة الأعمال:** لا يزال الافتقار إلى معرفة القراءة والكتابة يمثل تحديًا كبيرًا في العديد من بلدان غرب إفريقيا. ربما يكون عدم المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بالأمية ونقص التعليم هو العامل الأكثر أهمية الذي يؤثر على قدرة المرأة على تنظيم المشاريع في معظم البلدان في غرب إفريقيا: على سبيل المثال يشير أحدث مركز من كوت ديفوار (في عام 2014) إلى أن 59.4٪ من النساء الإيفواريات غير متعلّقات أو أنهن تعليمهن الابتدائي فقط ، وأن الأمية أكثر وضوحًا بين الأجيال الأكبر سنًا⁴¹. في أمريكا اللاتينية ، لا تتعلق المشكلة عادة بالتعليم ، حيث تتمتع المنطقة بأحد أعلى مستويات معرفة القراءة والكتابة. ومع ذلك ، كما هو الحال في غرب إفريقيا ، يقتصر التعليم البديل مثل الحاضنات أو برامج دعم الأعمال التجارية في الغالب على الجزء الثري من السكان ، بما في ذلك النساء القادّات من أسر ذات موارد عالية ، وهي غير متوفرة تقريبًا خارج المدن. في عواصم غرب إفريقيا ، تقع مشاريع دعم ريادة الأعمال في الغالب في نفس الأحياء الحضرية ، وترددها مجاميع لديها إمكانية الوصول إلى أفضل المؤسسات التعليمية داخل الدولة وخارجها. الوضع مشابه في أمريكا اللاتينية: على سبيل المثال ، تستضيف مكسيكو سيتي أكثر من 30٪ من جميع المشاريع العملية في المكسيك. هذا هو الحال أيضًا في كولومبيا ، حيث يوجد أكثر من نصف المشاريع في بوغوتا وجوارها المباشر. تتمتع النساء في مدن العاصمة أيضًا بدرجة من الاستقلالية أعلى من النساء في المناطق الأخرى من البلاد.
- **التحديات في الحقوق القانونية المتعلقة بالملكية والميراث:** في بوركينا فاسو وكوت ديفوار وبنين وتوغو ، على سبيل المثال ، نظرًا للازدواجية في القانون حيث يتم الاعتراف بالقوانين العرفية والتشريعية ، لا تزال القوانين العرفية المحلية تحكم المالك بشكل أساسي - ملكية الأراضي واستخدامها ونقلها. على الرغم من أن القليل من أصحاب الحيازات الصغيرة هم من أصحاب الأراضي المسجلين قانونًا ، فبالنظر إلى الاستخدام السائد للقوانين العرفية ، لا تتمتع المرأة في الواقع بوصول آمن إلى الأرض. في كوت ديفوار ، على الرغم من وجود تشريعات تقدمية تتعلق بحقوق المرأة ، فإن الواقع هو أن أكثر من 75٪ من البلاد لا تزال تعمل بموجب القانون العرفي وهذه الممارسات تعمل على الحد من قدرة المرأة على الحصول على رأس المال الثابت المطلوب غالبًا للحصول على التمويل. على الرغم من أنها ليست مشكلة شائعة ، إلا أن العقبات التشريعية في بعض بلدان أمريكا اللاتينية ، على سبيل المثال لوحظ في تشيلي ، حيث ينص قانون الزواج على أنه يجب على المرأة أن تطلب الإذن من زوجها قبل أن تتمكن من بدء عمل تجاري ، مما يجعل من الصعب على المرأة بدء عمل تجاري.
- **الافتقار إلى الوصول إلى المعلومات:** نظرًا لمحدودية وصول المرأة إلى الشبكات ، وبغض النظر عن المستوى الاجتماعي والاقتصادي أو التعليمي ، تواجه النساء نقصًا عامًا في الوصول إلى المعلومات المتعلقة بالتسجيل وفتح الأعمال التجارية ، وكذلك الوصول (أو الاستعداد للوصول) إلى الخدمات المالية. في غرب إفريقيا ، أصبحت تشريعات وسياسات الحكومة غير معروفة إلى حد كبير خارج العواصم ، وبالتالي فهي غير مستغلة أو غير مطبقة.
- **القيود المفروضة على الوصول إلى التمويل:** أولاً ، يؤدي الافتقار إلى المعلومات إلى صعوبة الوصول إلى الأسواق المالية بما يتجاوز أنظمة تحويل الأموال عبر الهاتف المحمول. كما أن نقص المعلومات يحد من قدرة المرأة على الاستعداد للنقد يطلب للاستثمار. ثانيًا ، يتم تقييد إمكانات نمو رواد الأعمال عندما يُحرمون من الائتمان نتيجة طلبات الشراء المفرطة أو معدلات الفائدة المرتفعة جدًا. ثالثًا ، إن افتقار المرأة إلى الوصول والسيطرة على الأصول المضمونة يحد من وصولها إلى الائتمان أكثر من الرجال. رابعًا ، يبدو أن هناك فجوة متفاقمة في التمويل بين مبالغ القروض الصغيرة والكبيرة ، مما يعيق التوسع في الأعمال التجارية والبحث والتطوير والنجاح طويل الأجل خاصة بالنسبة للنساء.⁴²

• **التصورات الضيقة لريادة الأعمال:** وفقًا لشركة كاتاليسستاس للاستشارات⁴³، فإن التصور المحلي لماهية ريادة الأعمال يميل إلى أن يقتصر بشكل ضيق على فكرة رجال ونساء الأعمال الغربيين في المكاتب. بالنسبة للعديد من النساء، سواء من القطاعين العام والخاص، فإن مفهوم ريادة الأعمال مخصص للبدلات وربطات العنق، والمكاتب الرسمية والبيئات سريعة الخطى ذات الإيرادات العالية، وفرق الموظفين المتزايدة والنمو قصير الأجل الملحوظ. ومع ذلك، فإن العديد من هؤلاء النساء أنفسهن ينخرطن في عمل خارج دورهن الأساسي أو وظيفتهن. في غرب إفريقيا، على سبيل المثال، يُعرف الاقتصاد الفردي إلى حد كبير، والاقتصاد الصغير الحجم وغير الرسمي لأنشطة البيع والشراء باسم **"Gombo"** في حين أن غومبو لا يقتصر على النساء، لأن الثقافة التقليدية لغرب إفريقيا تحيل دور المرأة إلى المنزل والأسرة، فإن الأنشطة المدرة للدخل التي تقوم بها النساء خارج الوظائف الرسمية وذات الرواتب تعتبر عادة جومبو. ينبع هذا التعريف في جزء كبير منه من نقص فرص التدريب على ريادة الأعمال في النظام التعليمي، وخاصة خارج العواصم.

في أمريكا اللاتينية، لا تزال الصور النمطية وأدوار الجنسين سائدة. في المجتمع المكسيكي، على سبيل المثال، يعتقد 47.6% من النساء في سن 15 وما فوق أن النساء العاملات غير قادرات على رعاية أطفالهن بشكل صحيح؛ في حين أن 10.4% يعتبرون أن الرجال وليس النساء يجب أن يشغلوا مناصب اتخاذ القرار⁴⁴. في أمريكا اللاتينية، على الرغم من تزايد فرص العمل للنساء في المنطقة، لا تزال هناك فجوة حادة في الأجور بين الجنسين. بحثت اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (ECLAC) ومنظمة العمل الدولية (ILO) في هذه القضية في عام 2019⁴⁵. بعد تحليل البيانات والأرقام، خلص الباحثون إلى أنه مقابل كل ساعة عمل، تكسب النساء 17% أقل من الرجال في أمريكا اللاتينية. في الدراسة، شغل الباحثون المنصب والتعليم والعمر والوضع الاقتصادي ثابتة. تقرر الأمم المتحدة، إلى جانب عدد لا يحصى من المنظمات والدراسات الأخرى، بأن حل هذه المشاكل يمثل أولوية قصوى. سيؤدي رفع مستوى المرأة في قوة العمل إلى إحداث تأثير دوميونو إيجابي على الاقتصاد وأمريكا اللاتينية بشكل عام. بالإضافة إلى ذلك، في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وفقًا لتقرير نشره بنك التنمية الأمريكي⁴⁶ (IDB)، تشغل النساء 15% فقط من المناصب الإدارية ويملكن 14% فقط من الشركات. وفقًا لبنك التنمية الأمريكي، فإن مشاركة المرأة في المناصب القيادية، ومستوى تدريب القوى العاملة، واستخدام التقنيات المتقدمة، وثقافة الأعمال المواتية هي العوامل الرئيسية التي تؤثر على المساواة بين الجنسين في الشركات في المنطقة⁴⁷.

• **يتم حظر إضفاء الطابع الرسمي على الأعمال التجارية من خلال نظام تنظيمي مرهق وبيروقراطي ومكلف:** في غرب إفريقيا، على الرغم من أن بعض الحكومات بذلت جهودًا كبيرة لمنع إضفاء الطابع الرسمي على الاقتصاد غير الرسمي، الذي يمثل 64% من الأعمال، إلا أن تسجيل الأعمال والأعباء الضريبية هي رادع رئيسي للأعمال غير الرسمية القائمة، وكذلك رواد الأعمال المحتملين، فيما يتعلق بإضفاء الطابع الرسمي والنمو. نظرًا لحقيقة أن غالبية الشركات المملوكة للنساء لا تزال في القطاع غير الرسمي، فإن تأثير هذه اللوائح التجارية المعقدة له تأثير سلبي شديد التعقيد على النساء.

على الرغم من أن هذه القضايا ليست شاملة، إلا أنها تقدم لقطة واضحة جدًا للتحديات الحالية التي تواجهها النساء عندما يتعلق الأمر بريادة الأعمال، وتوفر الأساس لإنشاء عدد من المسارات المحتملة للدعم والتحسين التي تم توقعها من العمل المعني لتسريع تقنيات 1.5 درجة محلية المبدئية قد تدعم

4. التركيز على البلدان المضيفة للكيان المنفذ في العمل المعني لتسريع تقنيات 1.5 درجة محلية

يقدم هذا الفصل تفاصيل مستفيضة عن النوع الاجتماعي والابتكار المناخي في البلدان الثلاثة المضيفة لكفاءة الطاقة (كوت ديفوار والسنغال والمكسيك). كما يقدم تفاصيل عن الآليات المؤسسية الحالية التي تحكم النظم الإيكولوجية لريادة الأعمال في البلدان ويصف حالة الابتكار المناخي في ثلاثة قطاعات رئيسية: التعليم والزراعة والطاقة. أخيرًا ، يبحث الفصل في حواجز محددة متعلقة بالنوع الاجتماعي تواجهها المشاريع المناخية ومنظمات دعم رواد الأعمال (ESOs) ، بما في ذلك المسرعات الأولية والمسرعات وأصحاب رأس المال الاستثماري.

4.1. كوت ديفوار

4.1.1. الآليات المؤسسية التي تحكم النظم البيئية لريادة الأعمال في إيفوريا

بالنظر إلى استخدام القوانين العرفية المبينة في الفصل 3 ، فإن السبب الجذري لعدم المساواة بين الجنسين في كوت ديفوار ينبع من الأعراف الثقافية الأبوية⁴⁸. وجدت دراسة أجرتها شركة استشارات كاتاليسستاس، التي أجريت في عام 2020⁴⁹، أنه على الرغم من الجهود المبذولة لتمكين المرأة في البلاد في شكل سياسات هيكلية وإصلاحات ثقافية باعتبارها ركيزة من ركائز التنمية في الاستراتيجية الوطنية ، فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين ، فإن الدولة تقدم صورة "فيل بأقدام من طين"⁵⁰.

على المستوى الوطني ، تم وضع الإطار الرسمي للمساواة بين الجنسين بموجب دستور عام 2016 ، الذي يكرس مبادئ المساواة بين الجنسين بين المرأة والرجل ، ويحارب التمييز في الوصول إلى الموارد والتحكم فيها ، وتكافؤ الفرص في سوق العمل ، في مجالس التوظيف والمجالس المنتخبة.

من بين أهم خطط العمل والاستراتيجيات الوطنية المتعلقة بالنوع الاجتماعي: خطة التنمية الوطنية (خطة التنمية الوطنية 2012-2015 و 2016-2020) ؛ تم تحديث السياسة الوطنية بشأن المساواة في الطوائف والمساواة والنوع الاجتماعي في عام 2018 ، ولكن لم يتم اعتمادها بعد ، والاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي 2014-2016 يجري وضع اللامسات الأخيرة على استراتيجية وطنية لتمكين المرأة. علاوة على ذلك ، من الجدير بالذكر أن خطة التنمية الوطنية تعالج قضايا النوع الاجتماعي بميزانية مخصصة. البلد بصدد تطبيق التزاماته الدولية المتعلقة بالنوع الاجتماعي. وفي هذا الصدد ، تم إثراء النظام القانوني الإيفواري بقوانين جديدة أكثر ملائمة لقضايا الجنسين ، مثل قانون الزواج ؛ إلغاء فكرة رب الأسرة والتحرك نحو الإدارة المشتركة للأسر من قبل الزوجين ؛ وقانون المدرسة الإلزامية لجميع الأطفال (البنات والأولاد) من سن 6 إلى 16 سنة.

لدى الحكومة الإيفوارية وزارة تركز على النوع الاجتماعي - وزارة المرأة والأسرة والطفل بالإضافة إلى مكتب المستشار الخاص المعني بالنوع الاجتماعي ، والذي يقدم تقاريره مباشرة إلى رئيس الوزراء. ومع ذلك ، لوحظ أن المساواة بين الجنسين تعتبر مفهومًا ذا موضوع واحد ، وليس قضية شاملة في السياسة والتنفيذ ، مع الإحباط الذي غالبًا ما يعبر عنه البيروقراطيون الذين يحاولون إصلاح أو تنفيذ سياسة تمكين النوع الاجتماعي.

تضمن أحد الأهداف الرئيسية لخطة التنمية الوطنية 2016-2020 البرامج الاقتصادية التي تهدف إلى دفع كوت ديفوار إلى فئة اقتصادات السوق الناشئة ، والتي يُفهم عمومًا أنها تعني اقتصاد متوسط الدخل. على الرغم من أن الدولة لم تصل بعد إلى هذا الهدف ، فقد بذلت جهود كبيرة من خلال استخدام استراتيجيات مثل الاستراتيجية الوطنية للشمول المالي لعام 2019 ، والتي سعت إلى توسيع توافر الائتمان على نطاق واسع ، لا سيما في المناطق الريفية ، من خلال استخدام الخدمات المصرفية عبر الهاتف المحمول ، والمؤسسات المالية الصغيرة ، والاستراتيجيات المحددة لإضفاء الطابع الرسمي على المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم وربطها ، والتي تشكل 80٪ من الشركات في كوت ديفوار. على الرغم من كل هذه المبادرات ، تشير التقديرات حاليًا إلى أن النساء يمثلن 15٪ فقط من جميع أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

كموضوع في الأجندة الوطنية ، لا يزال النوع الاجتماعي لا يُنظر إليه على أنه قضية شاملة عبر الوزارات الحكومية والقطاع الخاص ، وهو انعكاس للإمكانيات غير المستغلة والسكان المحرومين من الخدمات من سيدات الأعمال المحتملات. لا تزال هناك تحديات كبيرة في تنفيذ التشريعات في مختلف مناطق البلاد. على الرغم من أن الدولة قد أدخلت تحسينات بارزة في التشريعات ، إلا أن الواقع هو أن أكثر من 75 ٪ من البلاد لا تطبق القانون التشريعي بشكل نشط⁵¹. بدلاً من ذلك ، تستخدم العديد من المناطق القانون العرفي. بالإضافة إلى ذلك ، وبالنظر إلى ضعف الهيكل التشريعي ، فإن العديد من القوانين لا تزال غير معروفة للنساء ، ونتيجة لذلك ، ما زلن يفتقرن إلى فهم - وكذلك القدرة على ممارسة - حقوقهن القانونية كمواطنات إيفواري. ونتيجة لذلك ، فإن الموارد وعوامل الإنتاج موزعة بشكل غير متساو بين النساء والرجال ، مما يؤدي على الأرجح إلى عدم التوازن في تطور المجتمع الإيفواري⁵². في مجال تعزيز ريادة الأعمال ، أصبحت كوت ديفوار منذ عام 2011 عضواً في منظمة مواءمة قانون الأعمال الأفريقي. تم تصميم لتبسيط عمليات التسجيل المباشر للشركات ورجال الأعمال ، وإنشاء حوافز ضريبية وبرامج ومراكز أعمال لمساعدة الشركات غير الرسمية القائمة وكذلك رواد الأعمال المحتملين على تسجيل أعمالهم وإضفاء الطابع الرسمي عليها.

في عام 2014 ، أصدرت الحكومة عددًا من اللوائح التي أدت إلى إنشاء وكالة تعزيز ريادة الأعمال . توضع هذه المؤسسة تحت إشراف وزارة التجارة ، وهي مكلفة بما يلي: (1) دعم رواد الأعمال ، بما في ذلك توفير الدعم الفني والمالي ؛ (2) تقديم خدمات الدعم الاستشارية. (3) إنشاء آلية لتقديم خدمات دعم للشركات الصغيرة والمتوسطة. (4) المساعدة في إنشاء وإدارة الصناديق البلدية والإقليمية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. (5) دعم إنشاء وإدارة عملية المشتريات العامة التي ترعاها الدولة ، والتي سيتم تخصيص نسبة معينة من العقود للشركات الصغيرة والمتوسطة على المستويين المحلي والوطني ؛ (6) إنشاء مشاغل وحاضنات أعمال برعاية الدولة في كل إقليم عبر البلاد بناءً على الاحتياجات الخاصة بالقطاع ، ولتعزيز وصيانة المشاريع الناشئة عن طريق التعليم الطبي المتوسط ؛ (7) إقامة علاقات مع المؤسسات المصرفية وآليات التمويل ، واتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لتسهيل تخفيض معدلات الائتمان للشباب ورائدات الأعمال. كما أنشأت وكالة تعزيز ريادة الأعمال نظام تسجيل رقمي لأصحاب المشاريع والشركات الصغيرة والمتوسطة. بالإضافة إلى ذلك ، أنشأت الحكومة صندوقين ، مشروع الإدارة المبتكرة للصندوق الوطني "المرأة والتنمية" و "صندوق دعم المرأة في كوت ديفوار "

ومع ذلك ، هناك عدد من القيود التي أعاقت رواد الأعمال من الاستغلال الكامل لخدمات الشركات الصغيرة والمتوسطة. وهذه هي: (1) تركيز الكثير من المعلومات والنماذج الخاصة بالرصد والتقييم الاقتصادي على المسارات الرقمية للوصول إليها وتقديمها ، مما يحد من وصول المرأة الريفية ؛ (2) لدى وكالة تشجيع ريادة الأعمال ثلاثة مراكز أعمال ، تقع جميعها في العاصمة ولا يوجد أي منها في مدن رئيسية أو مناطق ريفية أخرى ؛ (3) يصبح حفظ السجلات على نطاق واسع إلزاميًا بمجرد تسجيل مقدم الطلب كرجل أعمال ، مع محدودية التكوين والدعم ؛ (4) تم وضع عدد من الإعفاءات الضريبية للشركات الصغيرة والمتوسطة كحافز لإضفاء الطابع الرسمي ولكن غالبًا ما تصبح عمليات التسجيل الباهظة ، والأعمال الورقية المطولة ، والضرائب الصارمة من خلال الإعلانات الفصلية والسبوتية الإلزامية تحديًا استثنائيًا للنساء اللاتي يفقرن إلى الخبرة في الأعمال. مع الإعفاءات الضريبية ، يمكن للمؤسسات الصغيرة الوصول إلى معدلات فائدة إقراض الشركات بنسبة 8-11٪ بدلاً من معدلات الشركات الصغيرة والمتوسطة الفردية الأعلى من 15-29٪. ومع ذلك ، من الملاحظ أن الشركات الصغيرة والمتوسطة لديها معدل نجاح منخفض (68٪) عند التقدم للحصول على المزيد من قروض الامتياز هذه⁵³. يُعزى ذلك إلى نقص المعرفة حول عمليات اقتراض وإقراض الشركات والاستعداد للاستثمار ، والتي بدورها غالبًا ما تجعل الشركات الصغيرة والمتوسطة استثمارات محفوفة بالمخاطر من منظور الآليات المصرفية التقليدية التي تتبع اللوائح المصرفية الدولية لبازل 1 و 2 بشأن الإقراض والمخاطر ؛ (5) لم يتم تزويد وكالة تشجيع ريادة الأعمال بالميزانية الكافية ولا بالقدرة اللازمة لخدمة النظام الإيكولوجي الإيفواري بشكل كامل ضمن ولاياته.

أصبحت أنظمة ريادة الأعمال أيضًا قضية رئيسية للقطاع غير الرسمي في البلاد. في عام 2019 ، قدمت الدولة اتفاقيات جديدة لفرض ضرائب على القطاع غير الرسمي ، مما أدى إلى تحويل عبء تحصيل الضرائب إلى شركات القطاع الرسمي التي تعمل مع جهات غير رسمية. تطبق الضريبة بمعدل 2-5٪ على السلع والخدمات. تعتبر ضريبة القطاع غير الرسمي أقل من ضرائب المعاملات العادية ، لكنها نقطة انطلاق في الجهد المستمر لتعزيز التنظيم. يعتقد العديد من ممثلي الأعمال في كوت ديفوار أن هذا دليل على أن الحكومة حريصة على تنظيم الاقتصاد غير الرسمي. لذلك يفترضون أنه سيتم إدخال المزيد من اللوائح بشكل كبير في السنوات القادمة لمعالجة وتنظيم الاقتصاد غير الرسمي. قد يعني هذا عيوبًا اقتصادية للعديد من الشركات الصغيرة ، والعديد منها مملوك لنساء يتمتعن بقدرات تقنية محدودة وعجز عن تحمل العبء المالي الضروري للعمل كشركات رسمية بالكامل.

خلال اجتماع آراء أصحاب المصلحة في المشروع في غرب إفريقيا الذي عقد في 30 نوفمبر 2021 ، أشار المشاركون في ورشة العمل إلى وجود شبكات ومنصات وشركات لريادة الأعمال النسائية في كوت ديفوار. يتم تنظيم رائدات الأعمال في منصات واتحادات. تعد لجنة تنمية ريادة الأعمال النسائية التابعة للاتحاد العام لشركات الأعمال في كوت ديفوار هي الأكبر في هذا الصدد. وللاتحاد الإيفواري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لجنة المساواة بين الجنسين وريادة الأعمال. تشمل مجاميع الأخرى من رواد الأعمال الشبكة الإيفوارية لرائدات الأعمال ، وتحالف القيادات النسائية في كوت ديفوار ، واتحاد رائدات الأعمال ، ورائدات الأعمال في العالم في كوت ديفوار ، واتحاد رواد الأعمال وسيدات الأعمال في غرب إفريقيا. وجمعية المخترعات ورائدات الأعمال في كوت ديفوار. إنهم جميعًا يعززون النجاحات الجماعية لريادة الأعمال النسائية في البلاد ويؤثرون على القرارات داخل المؤسسات مثل الاتحاد العام للمؤسسات في كوت ديفوار على الرغم من وزنها العددي المنخفض ، فقد أنشأت الاتحاد العام للمؤسسات في كوت ديفوار لجنة ريادة الأعمال تهدف إلى بناء جيل المستقبل من رواد الأعمال الإيفواريين ، والتي تضم أيضًا لجنة النوع الاجتماعي والمرأة ريادة الأعمال (الاتحاد العام للمؤسسات في كوت ديفوار). من بين أمور أخرى ، يعقد الاتحاد العام للمؤسسات في كوت ديفوار مسابقات خطة عمل تستهدف النساء ، بالإضافة إلى مسرع يقدم تدريبًا نظريًا وعمليًا ، بما في ذلك سلسلة فصل الماجستير وسلسلة المتحدثين والتوجيه والتواصل.

على الرغم من هذه المجموعة من الآليات الوطنية التي تبدو واعدة لتعزيز المساواة بين الجنسين ، تكشف الدراسات⁵⁴ عن وجود ثغرات كبيرة داخل الآليات الوطنية ، والتي يمكن تلخيصها على النحو التالي: (1) الافتقار إلى الأدوات والآليات لإدماج النوع الاجتماعي في السياسات والخطط وبرامج التنمية. والميزانيات على المستويين المركزي واللامركزي ؛ (2) الافتقار إلى قواعد بيانات مفصلة ومؤشرات جنسانية حديثة ومنسقة في مختلف القطاعات من أجل توفير معلومات عن حالة عدم المساواة في كل قطاع من قطاعات النشاط ؛ (3) عدم وجود إطار تنسيق شامل ومتكامل بين الهياكل المسؤولة عن تعزيز النوع الاجتماعي ؛ (4) عدم كفاية موارد الميزانية المخصصة للهياكل المسؤولة عن تعزيز النوع الاجتماعي - على سبيل المثال ، النسبة المئوية للميزانية الوطنية المخصصة لوزارة متناهية الصغر هي 0.1٪ ؛ (5) استمرار العوامل الاجتماعية الثقافية التي تحد من فهم وملكية مبادئ المساواة بين الجنسين - على سبيل المثال ، حقيقة أن تعميم مراعاة المنظور الجنساني لا يزال يعمل على أنه قضية منفصلة لا تُدرك قيمتها المضافة بشكل جيد⁵⁵. كل هذه العوامل لها تأثير على سيدات الأعمال ، على جانبي العرض والطلب في السوق

4.1.2. حالة ابتكار المناخ في قطاعات التعليم و الزراعة والطاقة

4.1.2.1. النوع الاجتماعي والابتكار المناخي في التعليم

وتحافظ كوت ديفوار حالياً على معدل أمية يبلغ 65% بين النساء في البلاد ، وهي مرتفعة بشكل خاص في المناطق الريفية (78.2%). تم تصنيف هذه النسبة أيضاً على أنها 59.4% لمن ليس لديهم أي مستوى تعليمي و 23.5% لأولئك الذين توفقوا عند مستوى المدرسة الابتدائية. مستويات الإلمام بالقراءة والكتابة المنخفضة تقيد ريادة الأعمال النسائية ، وكذلك تمنع الوصول إلى وظائف ذات رواتب أعلى⁵⁶. النساء الأميات و / أو المتعلّمات ضعيفاً محرومات من حيث التدريب وبالتالي سيواجهن صعوبة في استيعاب أساسيات وأساسيات الإدارة⁵⁷. لا تعيق مشكلة الأمية النساء من الانضمام إلى عالم رواد الأعمال المغامرين فحسب ، بل تعيق أيضاً القدرة على إنشاء منتجات مبتكرة وتحفيز الطلب على المنتجات والخدمات التي يمكن أن تنافس بشكل إيجابي وجذب السرعات وخدمات الحضانة.

استناداً إلى بيانات البنك الدولي لعام 2018 ، تم تسجيل 7.6% فقط من النساء و 11.0% من الرجال في كوت ديفوار في الجامعة. وتتفاقم هذه الأرقام المنخفضة بسبب حقيقة أن مؤسسات التعليم العالي في كوت ديفوار قد ركزت بشكل أساسي على تدريس العلوم الأساسية وإعادة البحث ، والتي لها صلة ضعيفة بالمؤسسات الخاصة. علاوة على ذلك ، لم يتم إنشاء هذه المؤسسات منذ البداية لتكون حاضنة لرواد الأعمال والمخترعين⁵⁸. كما لا يوفر القطاع العام والجامعات فرصاً لتعميم طرق التدريس والتصميم المراعيين للنوع الاجتماعي. غالباً ما تكون المساحة الوحيدة التي يتم فيها تزويد الطلاب بالتدريب المطبق على ريادة الأعمال والمساحة لاستكشاف الإبداع وبناء نماذج الأعمال في مجتمعات الطلاب ، بينما توفر البرامج الدراسية للطلاب المزيد من الخلفية النظرية⁵⁹.

في مراكز التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) ، تتساوى نسبة الرجال والنساء تقريباً (48% من النساء مقابل 52% من الرجال). ومع ذلك ، فإن غالبية الفتيات / النساء يحضرن التدريب في قطاعات النشاط الثالث ، ولا يوجد سوى 10% من المتعلّمات في دورات تدريبية في القطاعات الصناعية. ومن ثم ، يُطلق على القطاعات الثلاثة عادةً اسم "القطاع الخاص بالإناث" ويطلق على القطاعات الصناعية اسم "القطاعات الذكورية". وتؤثر هذه القوالب النمطية الجنسانية سلباً على المشاركة الاقتصادية للمرأة في الوظائف غير التقليدية. على سبيل المثال ، في قطاع البناء ، فقط 2.3 في المائة من العمال هم من النساء ، في حين أن هناك نسبة أعلى بكثير من النساء العاملات في القطاع الثالث وغير الرسمي (68 في المائة من عمال الفنادق والمطاعم). ويمكن لهذه القوالب النمطية أن تقتل الابتكار في هذه القطاعات الحاسمة حيث تكون المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً

على مستوى الوزارة ، لدى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وحدة جنسانية تعمل على تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقد تم بالفعل تنفيذ إجراءات ، مثل حلقات العمل للتفكير في وصول الفتيات الصغيرات إلى الدورات العلمية في التعليم العالي. توفر ورش العمل هذه مساحات للنقاش والتفكير لتحليل وفهم العوامل التي تساهم في الحد من وصول الفتيات إلى تعليم العلوم والتكنولوجيا. إن تعيين رئيسة جامعة من الجامعات الحكومية الست يرمز إلى تقدم المرأة في هذه الوزارة. ومع ذلك ، يجب نقل المناقشات إلى إجراءات عملية تدعم الابتكارات التي تقودها النساء وتوجهها. تعتبر قيود الميزانية من التحديات الرئيسية التي تواجهها المؤسسة

لا يزال النظام البيئي المتصل بالتكنولوجيا - "EdTech" - في كوت ديفوار ناشئاً ولا يركز على الابتكار المناخي. حتى الآن ، لم تقم أي من الشركات الناشئة في مجال تكنولوجيا التعليم في الدولة بجمع رأس مال كبير أو الوصول إلى نطاق كبير. وفقاً لتقرير تحويل التعليم في مجتمعات الكاكو (TRECC) في عام 2018 ، فإن المنح ذات الحجم غير الكافي هي المصدر الرئيسي للتمويل وهناك نقص عام في المعرفة حول جمع الأموال من قبل المؤسسين⁶⁰. ووفقاً للتقرير ، انتقد المستثمرون متوسط جودة المشاريع ، والتي كان يُنظر إليها على أنها تتأثر بثلاثة عوامل: أولاً ، يجد المستثمرون صعوبة بالغة في العمل مع المدارس الحكومية ، لأن دورات المبيعات طويلة جداً ؛ ثانياً ، يُنظر إلى دعم النظام الإيكولوجي لتكنولوجيا التعليم على أنه متأخر في كوت ديفوار مقارنة بالدول الأخرى في إفريقيا جنوب الصحراء الكبرى. ثالثاً ، تحاول العديد من المشاريع خدمة من يعانون من نقص في الخدمة من ذوي الدخل المنخفض المتاح في حين أن تكاليف الحلول التي يتم توفيرها مرتفعة للغاية.

تواجه رائدات الأعمال هذه التحديات تماماً مثل نظرائهن من الرجال. بالإضافة إلى ذلك ، فإن القضايا الهيكلية ومستويات التعليم المنخفضة والتصورات تحد من قدرتهم على عرض منتجاتهم أمام الجمهور المناسب والوصول إلى مرحلة النضج. يبذل عدد من المبادرات العامة والخاصة ومنظمات المجتمع المدني جهوداً لسد الفجوة في التعليم بين رائدات الأعمال. وجدت دراسة استشارات كاتاليس تاس أنه على الرغم من إمكاناتها العالية لإنشاء مشاريع تجارية مؤثرة ، فإن بعض هذه الجهات الفاعلة (على سبيل المثال المنظمات غير الحكومية التي تقدم خدمات احتضان أساسية في شكل تدريب) ، ليس لديها القدرة على توفير الأعمال الفردية وما قبل الحضانة. التدريب اللازم لتعزيز القدرات التعليمية لرائدات الأعمال الواعدات وتمكينهن من المشاركة في برامج احتضان النخبة. وجدت هذه الدراسة أيضاً أنه على الرغم من أن بعض الممثلين يقدمون تدريباً جيداً يركز فقط على النساء ، إلا أنهم غالباً ما يركزون على خدمة أنواع محددة للغاية ونخبة ومتخصصة من الخدمات. بعض هؤلاء الممثلين⁶¹ هم: (1) برنامج "تمكينها" ، مع نهج صغير النطاق ، (2) "هي الرمز" ، الذي يركز على النساء على نطاق أوسع ، و (3) مؤسسة الشباب الرقمية (FJN) ، حاضنة تركز على النساء

في حين أن هؤلاء الممثلين يقدمون مزايا جنسانية ، فإن تركيزهم على مكانة النخبة يترك غالبية سكان كوت ديفوار الذين لا يتناسبون مع هذا الجزء الاجتماعي والاقتصادي والتعليمي الصغير. حتى وقت قريب ، كانت حاضنات ومسرعات تكنولوجيا التعليم تفتقر إلى البلاد. تمت معالجة هذه الفجوة مؤخراً من قبل المستثمرين⁶² والشركاء من خلال عملها مع جامعة تي جي ماستر مؤسسة جديدة تقدم ، منذ أكتوبر 2020 ، دورات تدريبية مبتكرة في التقنيات الرقمية والإدارة داخل الحرم الجامعي في أبيدجان ، وقريباً في الفروع غير المحلية في جميع أنحاء كوت ديفوار. كما أنه يدعم الطلاب الراغبين في الوصول إلى تعليم كلية إدارة الأعمال في أوروبا من خلال خدمات التدريس والتوجيه والتوجيه الخاصة لتمكينهم من إجراء اختبارات دولية معتمدة لدعم طلباتهم. نظراً لأن الجامعة قد بدأت عملياتها للتو ،

فإن مبادراتها نحو تعميم مراعاة المنظور الجنساني تسترشد أساساً بإستراتيجية تمكين المرأة لشركة المستثمرون و الشركاء و كومتو كابتال، والتي تعد جانباً رئيسياً من برنامجها الممول من الاتحاد الأوروبي.

4.1.2.2. النوع الاجتماعي و الابتكار المناخي في الزراعة

يكشف تحليل عام للسباق الإيفواري عن ضعف النظر في دور المرأة في إجراءات مكافحة تغير المناخ ، وبالإضافة إلى ذلك ، لا توجد خبرة كافية مثبتة بشأن القضايا الجنسانية في إدارة الموارد الطبيعية.⁶³

في قطاع الزراعة في كوت ديفوار ، تمثل النساء 90٪ من الجهات الفاعلة في القطاع الفرعي للمحاصيل الغذائية ، والذي يوظف 85٪ من السكان الزراعيين النشطين ويمثلون ثلثي القوة العاملة الزراعية. ومع ذلك ، فإن الدخل الناتج عن أنشطتهم الزراعية هزيل بالنظر إلى أن الإنتاج لا يتم تقييمه أو احتسابه دائماً ، ولكنه ، بدلاً من ذلك ، مخصص أساساً لمعيشة الأسرة. في المحاصيل النقدية مثل البن والكافو والقطن وزيت النخيل وجوز الكاجو ، يهيمن الرجال على القطاع وتشكل النساء 62٪ من قوة العمل غير مدفوعة الأجر⁶⁴. بالإضافة إلى ذلك ، فإن 8٪ فقط من النساء يحملن سند ملكية أو شهادة بيع ، مقابل 22٪ للرجال. بشكل عام ، يشارك الرجال في تصدير المحاصيل والمحاصيل المعمرة ذات القيمة المضافة العالية. من ناحية أخرى ، تشارك النساء في كل من المحاصيل المعمرة والغذائية.

في المناطق الريفية ، نظمت النساء أنفسهن من خلال نظام جمعية الادخار والتسليف القروية بالإضافة إلى ذلك ، وبدعم من شركاء التنمية ، تستفيد مجاميع النسائية من التمويل لتعزيز أنشطتها وتدعمها الوكالة الوطنية لدعم التنمية الريفية (ANADER) في الواقع ، لتعزيز تمكين المرأة ، طورت انادر وشركاؤها مناهج حتى تتمكن النساء من الوصول إلى الابتكارات التكنولوجية ويتم تدريبهن على الممارسات الزراعية الجيدة ، سواء من حيث المحاصيل الغذائية أو في محاصيل التصدير مثل الكافو. على وجه التحديد ، يتم إنشاء مدارس ميدانية في بعض الأحيان لتسهيل تعلم النساء.

في كوت ديفوار ، مثل العديد من بلدان غرب إفريقيا الأخرى ، تم استخدام الجزء الأكبر من "التكنولوجيا الخضراء" حتى الآن لدعم الشركات التي لها تأثيرات بيئية محلية كبيرة ، مثل مشاريع إعادة التدوير وقطاع الطاقة ، وبدرجة أقل على الزراعة. في السنوات الأخيرة ، رسخ التقدم التكنولوجي في الزراعة موطئ قدم في كوت ديفوار ويسبب إثارة كبيرة: على سبيل المثال ، استخدام تكنولوجيا الطائرات بدون طيار من قبل شركة **انفستف** المحلية الناشئة هو مثال على ذلك. من المتصور أن تقلل هذه التكنولوجيا من العمالة الزراعية الواسعة وزيادة الإنتاجية مع إفادة البيئة أيضاً. في حين أن مثل هذه التطورات تستحق الاعتراف ، إلا أن الحذر مطلوب عند إدخال مثل هذه التقنيات ، لأنها قد لا تكون صديقة للنوع الاجتماعي. أولاً ، الأرض الكبيرة المطلوبة ، فضلاً عن تكلفة المدخلات التكنولوجية ، بعيدة المنال بالنسبة للعديد من المزارعات أصحاب الحيازات الصغيرة. كما يقلل انخفاض متطلبات العمل من فرص توظيف الإناث ، نظراً لأنهن غالباً ما يشكلن العمود الفقري للزراعة.

هناك عدد من المشاريع الزراعية في أسفل سلسلة القيمة (مثل معالجة الأغذية الزراعية) ، حيث يكون للمرأة حضور أقوى ، آخذة في الظهور في البلاد. تم دعم المشاريع المبتكرة في قطاع تجهيز الأغذية مؤخراً من قبل مسرعات المستثمرون و الشركاء و كومتو كابتل تشمل المشاريع الحديثة التي استفادت من هذه مسرعات الأعمال وأصحاب رأس المال الاستثماري ؛ (1) شركة سبترين ؛ شركة متخصصة في معالجة الكسافا إلى أتيكي طازج (سميد الكسافا) وبلاكالي (معجون الكسافا) في منطقة غراند بسم جنوب كوت ديفوار ،

(2) توابل وجواهر ساحل العاج ، وهو مشروع غذائي زراعي متخصص في إنتاج الزيوت الأساسية للحمضيات (البرتقال المر ، البرغموت) ويعتمد على الإنتاج والإمدادات الخاصة من صغار المنتجين في كوت ديفوار ، (3) سينيل ؛ شركة للأغذية الزراعية ترأسها سيدات متخصصة في الإنتاج الحرفي للشربات على العصي تحت علامة **لوحات** التجارية ، والمصنوعة من عصائر طبيعية بالكامل وفي كوت ديفوار المنتج الوحيد للمشروبات الطبيعية. على الرغم من نموها بشكل مطرد ، فإن معظم هذه المشاريع تواجه تحديات ناشئة ، مع سوء الإدارة والإدارة ومحدودية الوصول إلى التمويل.

4.1.2.3. النوع الاجتماعي و الابتكار المناخي في قطاع الطاقة

وفقاً للبنك الدولي ، فإن المشغلين من القطاع الخاص في كوت ديفوار مسؤولون حالياً عن 70٪ من إنتاج الطاقة و 100٪ من توزيعها. من المتوقع أن تغطي الشبكة 99٪ من السكان بحلول عام 2035 ، ومن المتوقع أن تأتي نسبة 42٪ من الطاقة المنتجة من مصادر متجددة.⁶⁵

وفقاً لبحوث بنك التنمية الأفريقي (AfDB)⁶⁶ ، فإن الكثير من الأساس المنطقي للنظر إلى الطاقة من خلال منظور جنساني في كوت ديفوار كان على جانب الطلب: أي ما يحدث بمجرد وصول الكهرباء إلى المجتمع والأسرة: من يمكنه الوصول ، فيم تستخدم وكيف يتم دفع ثمنها؟ ويرجع ذلك في المقام الأول إلى أن دور المرأة في قطاع الطاقة يُنظر إليه على أنه مهم في مرحلة الاستهلاك.

يظهر ميزان الطاقة في البلاد هيمنة الوقود التقليدي. حطب الوقود هو السائد في المناطق الريفية ، حيث يبلغ استهلاكه حوالي 3.2 مليون طن ؛ يعتبر الفحم النباتي أكثر انتشاراً في مناطق الحضر ، حيث يبلغ مستوى استهلاكه 0.8 مليون طن ، أي ضعف استهلاك المناطق الريفية (0.46 مليون طن). أما غاز البوتان فهو وقود المناطق الحضرية ، حيث يبلغ مستوى استهلاكه نحو 0.3 مليون طن مقابل 0.05 مليون طن في المناطق الريفية. لتغيير أنماط استهلاك الطاقة هذه ، هناك فرص هائلة لمشاريع مبتكرة تعتمد على الطاقة المنزلية النظيفة. كمستهلكين ومديرين رئيسيين للخشب وموارد الكتلة الحيوية ، ستلعب النساء دوراً أساسياً في الانتقال إلى مسار تنمية الطاقة الأنظف.

أحد الأمثلة الجديرة بالملاحظة التي يجب ذكرها حول تعميم مراعاة المنظور الجنساني في قطاع الطاقة هو السياسة الإقليمية التي اعتمدتها المجموعة الاقتصادية لدول غرب إفريقيا (ECOWAS) ، والتي تركز على تمكين النساء في المنطقة من أن يكون لهن حصة نشطة في قطاع الطاقة في غرب إفريقيا. كان الدافع وراء هذه السياسة ثلاثة أضعاف: (1) أظهر الرجال والنساء في المجتمع أنماطاً مميزة لاحتياجات الطاقة ومستويات الوصول والتأثيرات ، (2) كانت الجوانب المهمة لسياسة الطاقة في المجتمع والبنية المؤسسية تتجاهل النوع الاجتماعي

، و (3) تمثل النساء مجموعة كبيرة غير مستغلة من العمال ورجال الأعمال وصناع القرار الذين يمكن أن يساهموا بشكل إيجابي في الانتقال الإقليمي إلى أنظمة طاقة أنظف وأكثر عدلاً واستدامة.

استناداً إلى توقعات الحكومة وتقديرات مؤسسة التمويل الدولية ، فإن تحقيق هدف الطاقة المتجددة في كوت ديفوار بالكامل يمكن أن يخلق 9 مليارات دولار أمريكي (8.53 مليار يورو) فرصة استثمارية بحلول عام 2030. في قطاع الطاقة ، تكمن أوضح الفرص في توسيع الوصول إلى الطاقة المتجددة التي تعيد الالتفات إلى الاحتياجات المتميزة بين الجنسين للنساء وأسرهن وأعمالهن ومجتمعاتهن. بالإضافة إلى ذلك ، يمكن تطبيق منظور جنساني على مشاريع التخفيف من حدة المناخ على نطاق واسع مثل مزارع الرياح ، فضلاً عن زيادة فرص توظيف المرأة والابتكار. من أجل عدم تفويت مثل هذه الفرص ، تشارك مشاريع جديدة في قطاع الطاقة. على سبيل المثال ، من المتوقع أن تكون الحيوية والطاقة التي يمولها صندوق البنية التحتية إفريقيا المستجدة برباركو في أبواسو ، وهي بلدة في كوت ديفوار ، أكبر مصنع يعمل على النفايات الزراعية في غرب إفريقيا ، حيث يولد طاقة متجددة لـ 1.7 مليون شخص كل عام وتهدف إلى تقليل 450.000 طن من نفايات النخيل التي سيتم توفيرها بدلاً من ذلك لمحطة توليد الكهرباء. سيدعم المشروع 12000 مزارع محلي في سلسلة التوريد ويزيد دخلهم بنسبة 20٪ حيث يوفر الكتل الحيوية لمحطة الطاقة. بمجرد تشغيله ، من المتوقع أن يمنع مشروع Biovéa انبعاثات تعادل حوالي 340.000 طن من ثاني أكسيد الكربون سنوياً. يتمتع مثل هذا المشروع بالقدرة على تحسين المساواة بين الجنسين من خلال خلق الوظائف وكذلك زيادة عدد المزارعين المحليين في سلسلة التوريد ، ومعظمهم من النساء .

4.1.3. العوائق و التحديات الرئيسية للمشاريع المناخية ومنظمات دعم رواد الأعمال

A. المشاريع المناخية

كشفت المناقشات مع مركز التأثير الرئيسي ابيدجان و المستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية وعدد من المشاريع عن التحديات الرئيسية التالية المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي تواجهها المشاريع التي تقودها النساء في كوت ديفوار.

1. الوصول إلى التمويل: غالباً ما تواجه المشاريع في كوت ديفوار حواجز شديدة للغاية في الحصول على تمويل أولي. بشكل عام ، يعد الوصول إلى التمويل المصرفي نادراً ، وغالباً ما يكون الإطار القانوني والمالي غير مناسب لاحتياجات المشاريع وهناك القليل جداً من بيانات السوق الموثوقة. بالإضافة إلى ذلك ، فإن تكلفة الائتمان مرتفعة (12-15٪ سنوياً) للاستثمارات طويلة الأجل ، كما أن توفير التمويل من البنوك ، التي تميل إلى تفضيل التمويل قصير الأجل ، غير كافٍ. غالباً ما تكون هذه التكاليف الأولية المرتفعة لرأس المال بعيدة عن متناول العديد من النساء ولها آثار عامة على رائدات الأعمال من النساء والتي تعمل على الحد من التوسع في أعمالهن. وعلى وجه التحديد ، فإن وصول رائدات الأعمال إلى التمويل يعوقه بشكل أكبر

افادة 3

أفادت سيدات الأعمال اللاتي تمت مقابلاتهن أنهن سُنلن عن حالتهن الزوجية عند التقدم بطلب للحصول على قرض ، مع الإشارة إلى أنه إذا كن غير متزوجات ، فإنهن يُعتبرن معرضات لخطر التخلف عن السداد ، وإذا كن متزوجات ولديهن أطفال ، فسيتم اعتبارهن معرضات لخطر التخلف عن السداد.

معهد المخبر الرئيسي لرائدات الأعمال

أفادت سيدات الأعمال اللاتي تمت مقابلاتهن أنهن سُنلن عن حالتهن الزوجية عند التقدم بطلب للحصول على قرض ، مع الإشارة إلى أنه إذا كن غير متزوجات ، فإنهن يُعتبرن معرضات لخطر التخلف عن السداد ، وإذا كن متزوجات ولديهن أطفال ، فسيتم اعتبارهن معرضات لخطر التخلف عن السداد.

معهد المخبر الرئيسي لرائدات الأعمال

افادة 4

أعربت رائدات الأعمال اللاتي تمت مقابلاتهن خلال التقييم الجنساني عن خيبة أملهن حيال إصرار المؤسسات المالية الرسمية في كوت ديفوار على رؤية الرجل إما كصانع قرار رئيسي أو على الأقل مسؤول عن المجالات الفنية في المشروع قبل الموافقة على المتقدمات. قروض (انظر الافادات 4 و 5).

"تم رفض طلبات القرض الخاصة بي مرتين لأن البنك ادعى أن العمل التجاري أقل خطورة عندما يكون هناك" تكافؤ بين الجنسين "وقدم لي النصيحة بأنه ينبغي علي الاستعانة بشريك ذكر إذا كنت أرغب في الحصول على الموافقة على انتمائي".

المخبر الرئيسي مع مؤسسة مشروع أنثى في كوت ديفوار

افادة 5

"عندما أتقدم بطلب للحصول على قرض ، على الرغم من وجود جميع المستندات اللازمة ، يسألني موظفو الائتمان المصرفي غالبًا عن عدد الرجال الذين يعملون في شركتي أو إذا كان لدي فنيين ذكور. في كثير من الأحيان ، نظرًا لأنهم غير مقتنعين بما يكفي بشأن قدراتي ، فإنهم يقدمون لي قروضًا بمبالغ قليلة جدًا ، على سبيل المثال 3M -5M CFAs (4,575 - 7,625 يورو) بدلاً من المبلغ الكامل الذي تقدمت للحصول عليه. لا أعرف أي مصادر أخرى للتمويل ، وهذه المبالغ القليلة من البنك لن تساعدني في تحقيق حلمي في استخدام المزيد من المواد الصديقة للبيئة وإحداث ثورة في صناعة العقارات في كوت ديفوار".

المخبر الرئيسي مع مشروع نسائي في كوت ديفوار

افادة 6

2. تحديات القدرات: وفقًا لـ تأثير المركز الرئيسي ابيدجان و المستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية ، غالبًا ما تفتقر رائدات الأعمال إلى الثقة وغير قادرات على هيكلة ووضع مقترحات منتجاتهن ، فضلاً عن صياغة استراتيجية أعمالهن ومنتجاتهن ، أمام المستثمرين المحتملين. هذه التحديات المتعلقة بالقدرات تمنعهم من الدخول في العمليات التنافسية للحصول على التمويل من المستثمرين الملائكة ومصادر التمويل الأخرى (انظر افادة 6).

"لاحظ فريق الاستثمار أن النساء اللاتي يشغلن شركات صغيرة أقل وعياً بسوقهن وعملائهن ، ولن يدفعن التفكير مثل الرجال. ولكن عندما اجتازن هذا المستوى من التسارع ، أصبحت النساء أكثر ثقة وأكثر استعداداً ومعرفة ما تريده لأعمالهن".

معهد المخبر الرئيسي مع خبراء تأثير البيئة و المسائل الاجتماعية و الحوكمة في المستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية

3. عدم وجود فهم شامل للأعمال: تقوم غالبية رائدات الأعمال بتنفيذ أعمال تجارية صغيرة لأسباب المعيشة وغالبًا ما يفتقرن إلى فهم شامل للأعمال ، مثل تحديد مجالات السوق لأعمالهن ، وتطوير أفكار / منتجات تجارية تستجيب لاحتياجات السوق ، وإجراء أبحاث السوق ، وإعادة تقييم تدفقات الإيرادات ، والبحث عن شراكات وما إلى ذلك. ونتيجة لذلك ، وفقًا لـ تأثير المركز الرئيسي ابيدجان ، تواجه النساء غالبًا صعوبات في التخلي عن الأفكار التي لا تستجيب جيدًا لاحتياجات السوق (انظر أيضًا تحديات جانب العرض أدناه).

4. تواجه رائدات الأعمال تحديات تقنية أكثر من نظرائهن من الرجال. إن معظم المزايا التي تجتذب التمويل في كوت ديفوار ومنطقة غرب إفريقيا الكبرى مدفوعة بالتكنولوجيا. وفقًا لـ تأثير المركز الرئيسي ابيدجان ، غالبًا ما تتابع سيدات الأعمال الأعمال التجارية التقليدية وبيتعن عن الأعمال المتعلقة بالتكنولوجيا. هذا لأن النساء غالبًا ما يشعرن أنهن لا يتمتعن بالدهاء التكنولوجي وبالتالي لا يمكنهن تطوير منتجات وخدمات قائمة على التكنولوجيا. هذا يمنعهن من متابعة المشاريع المتعلقة بالتكنولوجيا والتي تعتبر حاسمة لدفع الابتكار في قطاعي الطاقة المتجددة والزراعة ، على سبيل المثال. في مجاميع الدعم في تأثير المركز الرئيسي ابيدجان ، توصل الرجال الذين لديهم مستوى تعليمي وخلفية مماثلة بسهولة أكبر إلى الأفكار ودفعوا في كثير من الأحيان لمزيد من الابتكار التكنولوجي.

5. تجد المشاريع النسوية صعوبة في اكتساب المواهب وتشكيل فريق بسرعته. هذا هو المكان الذي تتطلب الكفاءات الأساسية في مجال الطاقة المتجددة ، والبناء ، والحفاظ على / استعادة النظام البيئي وحمايته. تعليم الإناث في هذه المجالات نادر. بالإضافة إلى ذلك ، غالبًا ما تكون المميزات التي تقودها النساء حذرة وتوظف أعضاء الفريق الذكور فقط بعد النظر في تأثير أعضاء الفريق الذكور المحتملين على ديناميكية فريقهم وقيادتهم الشاملة. وفقًا لتأثير المركز الرئيسي ابيدجان ، في المشاريع التي تقودها النساء حيث 80 % أو أكثر من أعضاء الفريق (بما في ذلك موظفات المشاريع) من الإناث ، لوحظ أن أعضاء المجموعة يعملون بشكل جيد معًا ويتوافقون مع قدراتهم. من ناحية أخرى ، في المشاريع التي تقودها النساء مع 80 % أو أكثر من الأعضاء الذكور ، كان يُنظر إلى بعض الأعضاء الذكور على أنهم يشكون في القدرة الإدارية للقائدة النسائية وغالبًا ما يتولون الدور القيادي بأنفسهم. في المجموعة الأخيرة ، لاحظت تأثير المركز الرئيسي ابيدجان التأثير السلبي العام على إنتاجية المجموعة. في حين أن هذا لا يمكن تعميمه عبر جميع مجاميع والمناطق المختلطة ، إلا أنه جانب يجب الانتباه إليه عن كثب عند العمل مع مجاميع مختلطة.

7 افادة

6. تواجه رائدات الأعمال في المؤسسات غير التقليدية مثل البناء صعوبة في العثور على العملاء. على الرغم من أنه من الأمور الإيجابية المشجعة أن المزيد والمزيد من النساء يصبح مهندسات بناء ويقومن بأعمال البناء ، لا يزال العملاء يتساءلون عن القدرة التقنية للمرأة ولا يتقنون في قدرتهم على القيام بالوظيفة بشكل صحيح (انظر افادة 7).

"خسرت بعض العقود لمجرد أنني امرأة. في بعض هذه العقود ، تفوز شركتي بالعقود ولكن بعد الاتفاق مع العميل واستكمال جميع الإجراءات ، أتلقي مكالمات من العميل بأنه بأسف ، لكنهم وجدوا رجلاً يمكنه القيام بالمهمة نيابة عنهم فقط هكذا انتهى العقد ... لقد حاولت الإعلان عن شركتي في جميع أنحاء المدينة خاصة في مواقع البناء. يرى الناس الإعلانات ولكن غالبًا ما يصير العملاء المحتملون على التحدث إلى زوجي أو المدير العام (رجل) وعندما أخبرهم أنني المدير العام وأن زوجي لا يعمل في هذا المنصب ، فإنهم لا يظهرون أكثر فائدة"

المخبر الرئيسي مع مشروع نسائي في كوت ديفوار

B. منظمات دعم رواد الأعمال التسريع المسبق و التسريع ورؤؤس الاموال الاستثمارية

التسريع المسبق و التسريع

في كوت ديفوار ، هناك نقص عام في نظام بيئي قوي لريادة الأعمال ، مما يقيد تطوير نماذج ما قبل التسريع و التسريع للابتكار المناخي. بالمقارنة مع القطاعات الأخرى ، مثل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، حيث ظهرت فكرة التسريع المسبق / التسريع الأولي لأول مرة ، لم يتم تصميم العديد من نماذج التسريع لتكنولوجيات المناخ ، نظرًا لأن هذه التقنيات تتطلب عادة فترات تسريع / تسريع أطول .

يشارك ما يقرب من 20% من المشاريع التي تدعمها تأثير المركز الرئيسي ابيدجان في نماذج الأعمال المتعلقة بالمناخ في قطاعات الطاقة المتجددة (الطاقة الشمسية) ، والبناء الموفر للطاقة في المباني الحديثة ، والأجهزة المنزلية الموفرة للطاقة ، والغابات ، والحفاظ على البيئة ، والزراعة المستدامة . شارك تأثير المركز الرئيسي ابيدجان بعض التحديات الرئيسية بين الجنسين التي يواجهونها في برامج ما قبل التسريع:

1. الصعوبات في تجنيد النساء في برامجها: على الرغم من أن هذا قد تم حله مع مرور الوقت ، فقد استغرق الأمر وقتًا طويلاً قبل أن تجد تأثير المركز الرئيسي ابيدجان القنوات المناسبة لجذب رائدات الأعمال إلى برامج ما قبل التسريع. مع مرور الوقت ، ساعد الحصول على معلومات غير حكومية عن منظمات غير حكومية محددة ، وتصميم مكالمات تستهدف النساء على وجه التحديد ، وبناء شبكات ، في تخفيف هذه المشكلة.

2. قيود الموارد:

i. تحتاج رائدات الأعمال إلى مهارات شخصية إضافية في وحدات ما قبل التسريع ، بالإضافة إلى وقت تدريب أطول: غالبًا ما تُعقد الدورات مرتين في الأسبوع ، ولكن يصعب على النساء حضورها نظرًا لحاجتهن إلى موازنة وقت التدريب مع أعباء العمل الأخرى غير مدفوعة الأجر . لتوفير المزيد من الوقت لهن ، يعقد مركز التأثير الرئيسي ابيدجان جلسة واحدة في الأسبوع لرائدات الأعمال فقط ، مما يزيد من وقت التدريب وتكاليفه. بالإضافة إلى ذلك ، تشمل وحدة الدورة التدريبية على وحدة فرعية إضافية مصممة خصيصًا لمساعدة النساء على التعبير عن تحدياتهن الناشئة عن العمل غير المأجور والضغط الأسري وما إلى ذلك في بيئة آمنة وغير تحكمية. كل ثلاثة أسابيع ، يقدم مركز التأثير الرئيسي ابيدجان جلسة إضافية حيث تلتقي النساء بالقوة ، ويتبادلن الخبرات الفنية والاجتماعية والنصائح.

ii. نظرًا لمهارتهن التجارية المحدودة ، تحتاج رائدات الأعمال إلى مزيد من الدعم ووقت استيعاب لتطوير الأفكار واختبارها مقارنة بمعظم رواد الأعمال الذكور في برامج ما قبل التسريع. بادئ ذي بدء ، كان يُنظر إلى رائدات الأعمال أنهن يجدن صعوبة في مشاركة أفكارهن التجارية قبل أن يستعدن للتسويق. خلال مرحلة التفكير⁶⁸ ، بينما استغرق معظم رواد الأعمال الذكور أسبوعين لمشاركة أفكارهم ، احتاجت النساء الرائدات إلى ضعف المدة (شهر). بالإضافة إلى ذلك ، كما هو مذكور في قسم المشاريع أعلاه ، فإن العديد من النساء لديهن ارتباط عاطفي بالأفكار ويواجهن صعوبة في مواجهة أفكارهن / التخلي عنها ، حتى بعد أن يتم دعمهن من قبل مركز التأثير الرئيسي ابيدجان بأبحاث السوق والمعلومات المتاحة تظهر بوضوح فكرة مختلفة / المنتج مطلوب. في المقابل ، يكرر رواد الأعمال الذكور المزيد من الأفكار "الأولى" ويكونون أكثر استعدادًا لتجربة شيء آخر بسرعة.

كلتا المسألتين لها آثار على الموارد لبرنامج لمركز التأثير الرئيسي. كقاعدة عامة ، تزيد مركز التأثير الرئيسي ادبيجان الموارد النهائية لتدريب النساء على المشاريع بنسبة الثلث لرعاية الوقت الإضافي والوحدات التدريبية الإضافية المطلوبة. يعمل مركز التأثير الرئيسي ادبيجان أيضًا على زيادة فرص التواصل بين رائدات الأعمال من خلال فعاليات النظام البيئي التي يعقدونها كل ثلاثة أشهر وإقران رائدات الأعمال بما يزيد عن 200 نموذج (بما في ذلك 100 امرأة - بشكل رئيسي في قطاع الأعمال والتكنولوجيا) والمرشدين في كوت ديفوار

3. معدلات ترك الدراسة المرتفعة: حتى مع الجهود المذكورة أعلاه ، انسحبت رائدات الأعمال بشكل غير متناسب من برنامج التأثير الرئيسي للتدريب قبل التسريع أو لم يتابعن العمل المتعلق بريادة الأعمال بشكل كامل بعد الدورة. على سبيل المثال ، لم تعد 50٪ على الأقل من 35 امرأة مستهدفة في برنامج التأثير الرئيسي ادبيجان الثاني لمرحلة ما قبل التسريع يشاركون بنشاط في الأنشطة التمهيدية. في المقابل ، لا يزال أكثر من 70٪ من رجال الأعمال الذكور مشاركون بنشاط في الأعمال التجارية. كشفت مناقشة مع سيدة أعمال أن بعض النساء اللواتي خضعن للبرامج ما زلن يتوقعن الدعم والمساندة بعد انتهاء برنامج ما قبل التسريع (انظر افادة 8).

في مرحلة التسريع ، شارك كل من المستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية و برنامج التأثير الرئيسي ادبيجان التحديات التالية:

1. صعوبات في إيجاد مشاريع أنثوية ناضجة للتسريع. غالبًا ما تعمل المشاريع النسائية على نطاق صغير وقليل من رائدات الأعمال لديهن أعمال ناضجة وجاهزة للتسريع. وفقًا للمستثمرين والشركاء رواد الأعمال والتنمية ، في كوت ديفوار ، تعمل غالبية الشركات في القطاع غير الرسمي (62 ٪). ومع ذلك ، فإنهم يميلون إلى أن يكونوا رواد أعمال ضروريين وليس فرصة ، وهم عادة منخرطون في أنشطة ذات قيمة مضافة منخفضة ، لا سيما في مجال الأعمال التجارية الزراعية. ويبقى التحول من القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي قضية حاسمة في هذا السياق. للتغلب على هذا التحدي ، كان على المستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية وضع استراتيجيات لجذب المشاريع النسائية إلى برامج التسريع الخاصة بها. على سبيل المثال ، عندما أدركوا هدفهم الأولي المتمثل في المشاريع عالية الأداء التي تتراوح قيمتها بين 500 ألف يورو و 3000.000 يورو للمنع ، اجتذبت المنح معظمها من الذكور ، قدموا منحًا أصغر من 30 ألف يورو إلى 300 ألف يورو. ومع ذلك ، لا يزال جذب المشاريع الناضجة التي تقودها النساء يمثل تحديًا.

2. تحتاج رائدات الأعمال إلى مزيد من الوقت للاستعداد لعرض أفكارهن / منتجاتهن بشكل فعال: نظرًا لتحديات الثقة الموضحة في قسم المشاريع أعلاه ، هناك حاجة إلى مزيد من الوقت في برنامج التسريع لبناء الثقة ، وتقديم العروض للمستثمرين والمزيد من تطوير الأعمال.

3. تصبح الأنوار النمطية للجنسين عقبة أمام تعميم المساواة بين الجنسين بين المشاريع المدعومة في برامج التسريع: وفقًا للمستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية ، فإن الجهود المبذولة لضمان المساواة بين الجنسين في إدارة وتشغيل المشاريع تواجه أحيانًا مقاومة: على سبيل المثال مناصب للرجال يشار إليهم على أنهم مديرون أو مديريين والمديرات كمساعدات ؛ أو منح الرجال أدوارًا إشرافية يمكن للمرأة القيام بها بسهولة بزعم أن "النساء أقل تأهيلًا ليكونن مشرفات وأنهن أقل موثوقية للحفاظ على الانضباط في الفريق" ؛ أو حيث يتقاضى الرجال والنساء أجرًا مختلفًا مقابل القيام بنفس الوظيفة (على سبيل المثال ، منتجات التعبئة والتغليف لأن الرجال يُنظر إليهم على أنهم أقوياء ويمكنهم حمل أحمال ثقيلة). للتعامل مع مثل هذه القضايا ، يقوم المستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية بتعميم مدونة قواعد السلوك ويصر على المشاريع التي تجعل النساء من بين أعلى إداراتهم. هذا الأخير ليس سهلاً في البداية ، حيث غالبًا ما يشغل الرجال الوظائف بالفعل: ولكن بعد برنامج التسريع ، تنمو معظم المشاريع ويستغل المستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية هذه الفرصة لدعم المشروع لإعادة الهيكلة وزيادة القيادة النسائية في إدارة المشروع مستوى.

افادة 8

"ما تعلمته من برنامج احتضان أكاديمية رائدات الأعمال (AWE) في التأثير الرئيسي ادبيجان كان ذا قيمة كبيرة بالنسبة لي. منذ عام 2020 عندما شاركت في برنامج الحضانة ، زاد إجمالي مبيعاتي خمس مرات من 30 مليون محل مالي معتمد (45762 يورو) في عام 2020 إلى 150 مليون محل مالي معتمد (228,812 يورو) في عام 2022. ومع ذلك ، فقد صادفت عددًا من زميلاتي في الدورة التدريبية. الذين عانوا من الركود وهم في نفس الوضع المالي كما هو الحال عندما التحقوا بالدورة. غالبًا ما تسأل هؤلاء النساء عن سبب تركهن بمفردهن دون مزيد من المرافقة والروابط بالدعم المالي بعد برنامج الحضانة"

المخبر الرئيسي مع مشروع نسائي في كوت ديفوار

4. افتقار رائدات الأعمال إلى القدرة على إعداد وتقديم حالات عمل مناسبة ونماذج مالية جيدة التنظيم. في عملية التقديم لبرامج التسريع ، لاحظت المستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية أن المقترحات المقدمة من قبل المشاريع النسائية غالبًا ما تواجه هذه التحديات أكثر من تلك الخاصة بنظرائهن من الرجال. للتعامل مع هذه التحديات ، اعتمدت المستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية نهجًا استباقيًا: على سبيل المثال قضاء المزيد من الوقت في تحليل المشاريع المقدمة من قبل النساء وتمكينهن من هيكلة المقترحات بشكل أكثر فعالية.

شركات رأس المال الاستثماري في كوت ديفوار و السنغال

إفادة 9

تم جمع المعلومات التالية من مراجعة الأدبيات ومناقشتها مع الكيانات السابقة. من المناقشات ، فإن معظم التحديات على مستويات رأس المال الاستثماري لكوت ديفوار والسنغال متشابهة ، وبالتالي تم دمجها في هذا الفصل بدلاً من تكرار نفس المعلومات مرة أخرى في السنغال (4.2).

"ترغب العلامات التجارية الكبرى في الحصول على صورة قريبة من الرواد الرقميين ، ولكن هذا مجرد موقع مؤسسي. الشركات الناشئة تفوز بالمسابقات والمظاريف الصغيرة ولكن لا تركز على الأساسيات"

ريموند ميندي ، المدير السابق لـ CTIC داکار

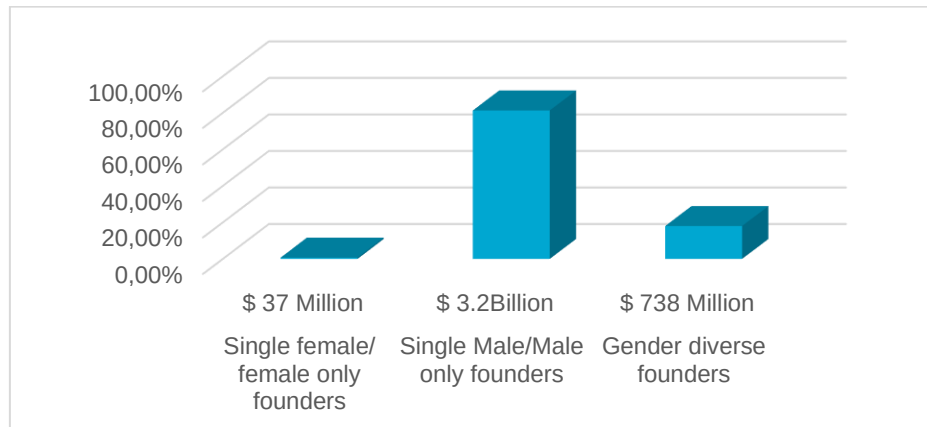
وفقاً لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ⁶⁹ ، غالباً ما تكون تقنيات المناخ كثيفة رأس المال ويمكن أن تستغرق أحياناً أكثر من 10 سنوات حتى تصل التكنولوجيا

إلى الربحية على نطاق واسع. كما أن الفترة الطويلة التي يحتل أن تكون مطلوبة لتحقيق التعادل تثبط عزيمة معظم المستثمرين ، الذين يفضلون الاحتفاظ بالاستثمارات في البدائل الأخرى منخفضة رأس المال التي توفر عوائد أسرع. بالإضافة إلى ذلك ، يشعر المستثمرون بالإحباط بسبب المخاطر الكامنة في تطوير التكنولوجيا المرتبطة بالتجربة والتعلم من الفشل ، والتي يعتبرها المستثمرون عالية المخاطر وبالتالي غير جذابة.

وفقاً لـ رأس المال الاستثماري⁷⁰ 4A ، يتسم النظام البيئي لرأس المال الاستثماري في غرب إفريقيا بالافتقار إلى التمويل في المرحلة المبكرة والنظام البيئي المتصدع نتيجة اهتمام المستثمرين المحدود ؛ ونقص رأس المال المحلي⁷¹ (انظر أيضاً الشهادة 9). بالنسبة للمشاريع النسائية ، فإن الوضع أسوأ ، بالنظر إلى أن الأعمال التي تقودها النساء تعمل بشكل عام على نطاق صغير للغاية - وتندر ، في المتوسط ، أقل من (190 ألف يورو) من الإيرادات في السنة أو على مستوى غير رسمي وغالباً ما تعمل

بدون رخصة تجارية ، مما يتركهم غير مؤهلين للحصول على المزايا القانونية وفرص التمويل. نتيجة لذلك ، تمويل حوالي 44٪ من رائدات الأعمال أعمالهن عن طريق اقتراض الأموال من الأقارب ، و 3.5٪ فقط تقترض من البنوك والتمويل الأصغر والمؤسسات الأخرى⁷². وبالتالي ، فإن الوصول إلى التمويل ومعلومات السوق الدقيقة يستمر في الحد من فرص الأعمال التي تقودها النساء لتحقيق نمو كبير.

وفقاً لـ Africa The Big Deal ، في عام 2021 ، جمعت الشركات الناشئة في إفريقيا أكثر من 2.5 ضعف المبلغ الذي جمعته في عام 2020 ، بإجمالي إجمالي يبلغ حوالي 4 مليارات (4.05 مليار يورو)⁷³. ومع ذلك ، في جميع أنحاء القارة ، لا تزال المشاريع مع مؤسسة أو فريق مؤسس مكوّن حصرياً من النساء تجتذب بالكاد أي تمويل يذهب إلى المشاريع في إفريقيا. كما هو مبين في الشكل 4 ، من الواضح أن المؤسسات العازبات والفرق المؤسسية المخصصة للإناث فقط جمعت 0.7٪ فقط (أقل من 1٪) من جميع التمويلات التي جمعتها الشركات الناشئة في إفريقيا في عام 2021. المؤسسات العازبات والرجال فقط جمعت الفرق المؤسسية 81.3٪ من التمويل في جميع أنحاء القارة في عام 2021. بعبارة أخرى ، مقابل كل يورو (0.9 يورو) جمعته فرق مؤسسية مخصصة للإناث فقط ، جمعت الفرق المؤسسية المخصصة للذكور 28.8 يورو (27381 يورو).



الشكل 4: التمويل الذي جمعته شركة مشاريع افريقيا في عام 2021 حسب الجنس (Africa: The Big Deal 2021)

أظهرت دراسة أجرتها هارفارد ومعهد ماساتشوستس للتكنولوجيا ومدرسة وارتن⁷⁴ تمييز المستثمر على مستوى طرح الأفكار التجارية. ووجدت الدراسة أنه عندما تم طرح الفكرة نفسها بصوت ذكر وأنثى ، اختار ثلثا المستثمرين صوت الذكر. قد يكون هذا التحيز ناتجاً لتحقيق أن 88٪ من صناع القرار في شركات رأس المال الاستثماري هم من الرجال⁷⁵. وفقاً لـ استشارات كاتاليسيتاس ، في غرب إفريقيا ، تشير التقديرات إلى أن 5.1٪ فقط من شركات رأس المال المغامر الكبرى لديها نساء في مجالس إدارتها.

إفادة 10

يتبع المستثمرون أنماط الإدراك ويستثمرون في الانجذاب إلى نفس أنواع الشركات التي تم دعمها من قبل ، تاركين المؤسس وراء الركب (انظر إفادة 10)⁷⁶ بالإضافة إلى ذلك ، تتأثر رائدات الأعمال بفجوة التمويل في مرحلة مبكرة⁷⁷. ويرجع ذلك إلى حد كبير إلى أن المؤسسين المحليين في إفريقيا يميلون إلى التركيز على بناء الأعمال التجارية التي تعالج المشاكل التي يواجهونها في بيئتهم المنزلية ، في حين أن النماذج المالية الحالية تثنيهم عن القيام بذلك لأنهم لا يتناسبون مع "نموذج Silicon Valley"⁷⁸ رؤس الاموال الاستثمارية . "تمنع مثل هذه التحديات مديري صناديق رأس المال الاستثماري من إقناع المستثمرين بدعم المشاريع في إفريقيا

"معظم الشركات الصغيرة في القارة ليست مبنية على مسار رأس المال الاستثماري" لأن "المستثمرين يشعرون براحة أكبر في الاستثمار في المؤسسين الذين يتحدثون لغتهم المحلية ، والذين يلتزمون بسرد الحجم الكبير ولديهم نفس الرغبة في المخاطرة - لسوء الحظ ، بالنسبة للعديد من المؤسسين المحليين ، لا تعتبر هذه السمات أولويات فورية ، وقد أضر ذلك بعمليات زيادة رأس المال لديهم

راجيف داييا من فاوندرز فاكنتوري افريقيا

وفقًا لـ مجلة فينشر كابيتال ، 2021، هناك أيضًا توقع لدورة استثمار سريعة ، من التمويل الأولي حتى الخروج ، وهو أمر غير ممكن عمليًا ، خاصة بالنسبة للمؤسسات التي تقودها النساء نظرًا لأنها لا تواجه تحديات مالية فحسب ، بل تفقر أيضًا إلى الخبرة الإدارية من هنا. خلصت مجلة مجلة فينشر كابيتال ، إلى أن رأس المال الاستثماري في إفريقيا يحتاج إلى مزيد من المخاطرة وأن يتحلى بالصبر⁷⁹

فيما يتعلق بكوت ديفوار والسنغال ، يمتلك البلدان أنظمة إيكولوجية ناشئة لكنها ديناميكية. لا يزال النظام الإيكولوجي لريادة الأعمال في كوت ديفوار شابًا جدًا ولم ينتج بعد عددًا كبيرًا من المشاريع على نطاق واسع. ومع ذلك ، في السنوات الأخيرة ، طورت كوت ديفوار اقتصادًا سريع النمو ولكن مع مجموعة محدودة من المستثمرين في المرحلة المبكرة ، ينسبها الكثيرون إلى: (1) الاحتفاظ بالثروة الوطنية بين المسؤولين الحكوميين والطبقة العليا ، الذين لا يستثمرون في تنمية القطاع الخاص ولا تتأثر بشكل مباشر بالافتقار العام لثقافة شبكة المستثمرين والملاك ، (2) انعدام الثقة بين المستثمرين بسبب ممارسات الاستحواذ العدائية والافتقار العام للمبادئ التوجيهية والخبرة للمستثمرين ، فضلاً عن التصور بأن غالبًا ما تسعى الشركات الكبيرة أو المستثمرون لسرقة الأفكار⁸⁰ و (3) نقص ثقة المستثمرين في الاقتصاد سريع النمو بسبب تصورات المخاطر القائمة على التقلبات السياسية واندلاع العنف.

من ناحية أخرى ، تمتلك السنغال النظام البيئي للشركات الناشئة الأكثر نضجًا في إفريقيا الفرنكوفونية ، وتعمل كمحور لصناعة رأس المال الاستثماري الإفريقي الناشئة. يوجد في البلاد أسواق استهلاكية وتجارية كبيرة⁸¹ ، ومواهب ريادية متطورة ، وقطاع شركات قوي.⁸² وفقًا لرأس المال الاستثماري 4A، كان نمو السنغال مدفوعًا بما يلي: (1) جهد قوي من القطاع الخاص للتنظيم من خلال الجمعيات ، (2) الاستثمار من الشركات السنغالية في برامج المسرعات والحاضنات والابتكار ، (3) الأموال المتاحة لتطوير المهارات والمشاريع تنمية وتطوير الموردين للشركات الصغيرة والمتوسطة ، (4) الاستثمار من الحكومات (المحلية والدولية) في تمويل الابتكار ، و (5) مجتمع متزايد من المستثمرين ورجال الأعمال الناجحين مع سجل إنجازات متزايد⁸³.

فيما يلي ملخص للتحديات المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي تواجه رؤس الاموال الاستثمارية ، والتي تم جمعها من مقابلة المخبر الرئيسي مع مركز التأثير و المستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية وكذلك من مراجعة شاملة للادبيات:

1. الصعوبات في العثور على رائدات أعمال ناشطات في مجال الابتكار المناخي التي وصلت إلى نمو معين: تم تقديم ثلاثة أسباب لذلك: (1) تتركز المشاريع التي تقودها النساء في مجال الابتكارات المناخية في المراحل المبكرة قبل التعجيل ، حيث يكون التمويل أقل إعادة طلبها ، وليس في مراحل لاحقة من التسارع ، أي عند الانتقال من النماذج الأولية إلى التسويق التجاري ، حيث يكون المبلغ المطلوب من التمويل أعلى. نتيجة للتحديات المالية ، تضطر الكثير من المبتكرات إلى الاستسلام قبل الوصول إلى هذه المرحلة⁸⁴ ؛ (2) رائدات الأعمال لديهن ثقة أقل في الإيمان بكفاءتهن. وجدت مراجعة لتقييم الأثر الذي أجراه البنك الدولي أن رائدات الأعمال في أفريقيا أقل احتمالًا من الرجال للثقة في مهارتهن أو الاعتقاد بأنهن يصنعن فائدات جيدة ؛ و (3) وجدت مراجعة⁸⁵ البنك الدولي أيضًا أن رائدات الأعمال "لا يتمتعن بنفس وصول الرجال إلى الشبكات الاجتماعية الكبيرة والمتنوعة التي يمكن أن تدعم نمو أعمالهن وقدرتها التنافسية"⁸⁶. نظرًا للقيود الثقافية التي تواجهها النساء ، تقل احتمالية دخول رائدات الأعمال إلى القطاعات ذات الإمكانات العالية لنمو المشاريع⁸⁷.

إفادة 11

2. تتجذب معظم سيدات الأعمال إلى حزم تمويل أصغر. فيما يتعلق بالتحدي المذكور أعلاه ، يجد معظم المستثمرين أن النساء غالباً ما يتقدمن للحصول على قروض أصغر من نظرائهن من الرجال ، والتي تعتبرها شركات الاستثمار غير مربحة (انظر إفادة 11). على سبيل المثال ، أدركت المستثمرون والشركاء أنه في مرحلة التمويل الأولى ، هناك نسبة 50:50 من النساء إلى الرجال المتقدمين. ومع ذلك ، حتى مع جهودهم للوصول إلى جميعات الأعمال وتقديم خدمات محددة لدعم النساء ، فإن الصناديق الأكبر تجتذب فقط 20٪ من المتقدمات. قد يشير هذا إلى أن صاحبات الأعمال من النساء يفتقرن إلى الثقة بالنفس في قدرتهن على اتخاذ مستويات استثمار أكبر من نظرائهن من الرجال ويحتاجن إلى دعم الثقة وبناء القدرات لتوسيع أعمالهن بعد مرحلة البدء الأولية. بالإضافة إلى ذلك ، حدد المستثمرون والشركاء أنه حتى مع وجود 20٪ من المتقدمات من الإناث⁸⁸ ، بعد العناية الواجبة ، غالباً ما يُلاحظ أن الشركات المختارة مسبقاً لم تكن في الواقع "جاهزة للاستثمار" ، مما يعني أنها لم تكن لديها القدرة على تصميم خطط عمل لجذب استثمار خارجي إضافي أو مؤهل للحصول على قروض بنكية. بعض برامج رأس المال الاستثماري ، مثل كومي كابيتل و كروفن على سبيل المثال ، تتخذ نهجاً محدداً ، من خلال تسجيل الشركات التي يختارونها لدعم برامج بناء القدرات طويلة الأجل في مجالهم المحدد ، وغالباً ما يتم الاستعانة بخبراء الصناعة من خارج الدولة للمساعدة دعم النمو السريع والتكيف للأعمال.

"كانت العديد من مؤسسات تمويل التنمية تتطلع إلى دعم الصناديق بأحجام تذاكر استثمار أقرب إلى 5 أو 10 ملايين دولار أمريكي (4.740.500 يورو أو 9481000 يورو) لكل شركة مستثمر فيها ، وكانت الصناديق الأخرى تتطلع إلى نشر مليون دولار أمريكي (948100 يورو). نعتقد أن هذا يمثل الكثير من الأموال للشركات التي تقودها سيدات في المنطقة ؛ إنهم ليسوا مستعدين لذلك المقدار من رأس المال بعد. لهذا السبب أحت الجهات الفاعلة في مجال التنمية على التفكير أولاً على نطاق صغير ، ثم البحث لاحقاً عن تأثير كبير. في غرب إفريقيا ، نحتاج إلى بناء مجموعة من الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تقودها النساء أولاً ، ولكي يحدث ذلك ، نحتاج إلى تجمعات رأس مال أصغر ومركزة".

إيفلين ديوه سيمبا ، المدير الإداري في - WIC Capital مقتطفات من مدونة روابط الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (2021)، النساء المستثمرات في النساء في السنغال: نظرة على كيفية استخدام صندوق واحد للاستثمار في العدسة الجنسانية للوصول إلى الأعمال التي تقودها النساء في غرب إفريقيا

3. تكون ريادة الأعمال أقل وضوحاً في أحداث ومؤتمرات التواصل حيث يلتقي المستثمرون ويتواصلون مع مستثمرين محتملين. كما أن النساء أقل عرضة للتواصل مثل الرجال ، بسبب وصمة العار الناتجة عن الخروج بمفردهن إلى حدث ما ، أو لأسباب تتعلق بالسلامة ، أو بسبب الحاجة (و / أو التوقع) لرعاية المهام الأسرية والمنزلية أو حقيقة أنه يتعين على النساء في كثير من الأحيان الاعتماد على إذن الزوج / الأقارب الذكور (انظر إفادة 12)

إفادة 12

"في إحدى شركاتنا الإيفوارية التي تصنع وتعالج الكسافا: اضطرت المرأة الوحيدة من بين المساهمين الأربعة إلى الانسحاب لأن زوجها وجد أنها تعمل كثيراً وتعود إلى المنزل متأخراً"

المستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية—مقابلة المخبر الرئيسي

4.2 السنغال

4.2.1 الآليات المؤسسية التي تحكم النظم البيئية لريادة الأعمال في السنغال

تتشكل العلاقات بين الجنسين في السنغال من خلال الأعراف والعادات الاجتماعية والثقافية التي تنشئ علاقات هرمية يكون فيها الذكور مهيمنين والإناث تابعين. على الرغم من أن درجة وديناميات هذه العلاقات تختلف باختلاف الإقامة الحضرية / الريفية والمجموعة العرقية والدين ، فمن المتوقع بشكل عام أن تكون غالبية النساء زوجات وأمهات ، ويؤدي مسؤوليات منزلية (غير مدفوعة الأجر) مثل الأعمال المنزلية وتربية الأطفال والعمل الزراعي الكفافي . يُتوقع من الرجال أن يكونوا صانعي القرار الأساسيين ، وأن يكسبوا الدخل من خلال التوظيف الرسمي أو ريادة الأعمال ، وأن يضطلعوا بأدوار نشطة في الحياة العامة ، غالباً كقادة ومسؤولين عموميين. قضايا النوع الاجتماعي المستمرة ، مثل زواج الأطفال القسري ، وقانون الأسرة التمييزي (القوانين والممارسات المؤسسية التي تحكم الزواج والطلاق والميراث) ، والعديد من أشكال العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي (SGBV) ، بما في ذلك تشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية (FGM) ، يحد حقوق الفتيات والنساء السنغاليات والكرامة والرفاهية⁸⁹.

أحرزت حكومة السنغال تقدماً كبيراً في خلق بيئة حساسة للنوع الاجتماعي من خلال اعتماد قانون التكافؤ ، وإجراءات التشغيل الموحدة بشأن العنف القائم على النوع الاجتماعي ، وخطة العمل الوطنية بشأن العنف القائم على النوع الاجتماعي / حقوق الإنسان وتمكين المرأة ، والتحقق من صحة الاستراتيجية الوطنية الجديدة للمساواة والإنصاف بين الجنسين. وقد تم تطوير وتنفيذ هذه التدابير تحت القيادة الفنية لوزارة شؤون المرأة والأسرة والطفولة⁹⁰.

شكلت هذه السياسات والخطط الأساس لإطار قانوني وسياسي قوي لحقوق المرأة والمساواة بين الجنسين في كل قطاع ومجال ، من الأسرة إلى المجتمع إلى السياسة المحلية والوطنية والحياة المدنية. تشمل النقاط البارزة في التقدم ما يلي:

i. الضمانات القانونية والتمثيل السياسي. ينص دستور عام 2001 والإطار القانوني الحالي على حقوق متساوية كبيرة بين المرأة والرجل. ويؤكد من جديد مبدأ المساواة والإنصاف بين الجنسين وحظر كل تمييز على أساس الجنس. يجب أن تأخذ جميع استراتيجيات التنمية في الحسبان توازناً أفضل بين الرجل والمرأة من حيث التمثيل وصنع القرار. توفر المادتان 7 (المساواة بين الجنسين) و 15 (المساواة في الحصول على الأرض) من الدستور إطاراً رئيسياً للمساواة بين الجنسين.

- ii. كما أيدت السنغال اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو ، 1985) ، وبروتوكول مابوتو للميثاق الأفريقي لحقوق المرأة (2004) وصدقت على بروتوكول الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب. حقوق المرأة في أفريقيا (2005)
- iii. توفر التدابير الرئيسية الإضافية ، رغم عدم وجود ثغرات ، وسائل حماية أساسية للنساء والفتيات: على سبيل المثال قانون العنف ضد المرأة (1999) ، وقانون الصحة الإنجابية (2005) ، وقانون فيروس نقص المناعة البشرية (2010) ، وقانون المساواة بين الجنسين (2010) وقانون المساواة الضريبية (2008)
- iv. هناك انفتاح أكبر بين القادة السياسيين والوزراء والبرلمانيين ، مع زيادة الرغبة في المشاركة السياسية للمرأة وضمان تعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات العامة.
- v. كانت هناك محاولات لتعزيز حماية وتعزيز المساواة في الحقوق في الزراعة ومصايد الأسماك والثروة الحيوانية والصحة والتعليم والعمالة والحماية الاجتماعية.
- vi. أعداد النساء في المهن المحجوزة تقليدياً للرجال ، مثل الهندسة الميكانيكية والمدنية ، أخذ في الازدياد. تشمل المكاسب الصغيرة ولكن المشجعة ما يلي: من بين 500 طالب مسجلين في برنامج دعم تكامل التلمذة الصناعية⁹¹ وتطويره في مناطق ثيس وكاولاك وفاتيك ، تشكل الشابات 2٪ من الأعمال المعدنية ، و 8٪ التلجيج والتبريد ، و 9٪ من ميكانيكا السيارات إلخ.
- تمثل خطة السنغال الناشئة (PES) ، التي تم تبنيها في عام 2014 ، استراتيجية التنمية الجديدة وإطار العمل المرجعي للسياسة الاقتصادية في السنغال. وهو يقوم على ثلاث ركائز استراتيجية: (1) التحول الهيكلي للاقتصاد والنمو. (2) رأس المال البشري والحماية الاجتماعية والتنمية المستدامة ؛ و (3) الحكم والمؤسسات والسلام والأمن. تتماشى مع خطة لسنغال ناشئة الاستراتيجية الوطنية للمساواة والإنصاف بين الجنسين) سنيغ (2005-2015) ، والتي تم تطويرها بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة وتم تحديثها في 2016 (2016-2020). تهدف سنيغ إلى "المساهمة في جعل السنغال دولة ناشئة في عام 2035 بمجتمع خالٍ من التمييز ، حيث يتمتع الرجال والنساء بنفس الفرص للمشاركة في تنميتها والاستمتاع بفوائدها".⁹²
- وبالإضافة إلى ذلك ، فإن المرصد الوطني للمساواة ، الذي أنشئ بموجب المرسوم رقم 819-2011 المؤرخ 7 آذار / مارس 2011 ، مكلف برصد وتقييم وتقديم مقترحات لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في السياسة العامة. مرصد التكافؤ الوطني: (1) يجري تدريبات سنوية لمراقبة النوع الاجتماعي ويطور ملامح قطاعية للنوع الاجتماعي ؛ (2) توفر بيانات مفصلة حسب الجنس ، وأفضل الممارسات ، والقيود والفجوات المرتبطة بالجنس ؛ (3) تقديم مقترحات لتسريع التقدم نحو المساواة بين الجنسين في السنغال.
- المندوبية العامة لريادة الأعمال السريعة عبارة عن صندوق بقيمة 30 مليار فرنك أفريقي (50 مليون دولار أمريكي أو 47,405,000 يورو) يديره الوفد / لجنة ريادة الأعمال السريعة ، بتمويل مشترك وإدارة مقدمة من الجمهور والقطاع الخاص. دي.اي.ار. هو صندوق مبتكر لرواد الأعمال الشباب في السنغال ، في مجال التكنولوجيا وكذلك عبر مجموعة متنوعة من القطاعات الأخرى. الهدف الرئيسي للصندوق هو تحفيز ريادة الأعمال في جميع أنحاء السنغال ، ويستهدف الرجال حتى 40 عامًا والنساء من سن 18 عامًا وما فوق بدون حد أقصى للسنة.
- في إطار الصندوق ، يتم هيكلة نموذج تمويل رواد الأعمال على النحو التالي ؛ ط) التمويل الصغير ، الذي يركز على "المشاريع / الأعمال الصغيرة" ؛ 2) تمويل الاحتضان لبرامج الحضانة أو التمكين أو التدريب لرواد الأعمال الشباب ؛ 3) تمويل رأس المال ، وهو صندوق تمويل الشركات الذي يقدم رأس المال مقابل حقوق الملكية في الشركات الناشئة التي تم التحقق من صحتها من قبل شركاء دي اي ار الخارجيين ؛ و 4) قروض منخفضة الفائدة: بمعدل فائدة 4-5٪ مع تركيز خاص على بعض الأنشطة الاقتصادية المجمعة أو سلاسل قيمة معينة (مثل الصناعات الحرفية ، وتربية المواشي ، وتجهيز الأغذية ، والإنتاج الزراعي ، والرقمية / تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، والسياحة ، إلخ.
- في عام 2019 ، أصبحت السنغال ثاني دولة في إفريقيا تمرر قانون الشركات الناشئة. يهدف القانون إلى التأثير بشكل إيجابي على الاقتصاد الوطني من خلال توفير إطار حوكمة ويتضمن توصيات للسياسات الضريبية والتمويل وجمع البيانات وتبادل البيانات مع الشركات الناشئة. يوفر القانون أيضًا شرطاً قانونياً مناسباً لتسجيل الشركات الناشئة الجديدة في البلاد.
- تم تعزيز تنفيذ القانون من خلال الأحكام الخاصة بتعديل قانون الضرائب العام ، والتي تم تقديمها في قانون المالية لعام 2020 الذي يسمح ، من بين أمور أخرى ، ببعض الإعفاءات الضريبية للسنوات الثلاث الأولى وتخفيض رسوم التسجيل المدفوعة مقابل الإنشاء. للشركات من 25000 إلى 10000 فرنك أفريقي (حوالي 38 إلى 15.2 يورو).
- على الرغم من أن كلاً من قانون الشركات الناشئة والأحكام الضريبية في مرحلة مبكرة من التنفيذ ، فمن المتوقع أن تعزز الأعمال التي تقودها النساء في البلاد ، من خلال توفير إعفاءات ضريبية ومزايا أخرى للشركات المبتكرة في مجالات من الزراعة إلى الخدمات المصرفية عبر الهاتف المحمول. في البداية ، كان يُنظر إلى العبء الضريبي وتعقيد القوانين على أنهما من الأسباب التي دفعت العديد من سيدات الأعمال الموهوبات إلى الامتناع عن إنشاء الشركات. بالنظر إلى أن الإصلاحات جديدة وأن التنفيذ قد تأثر بحالة بوباء كورونا ، فإن مدى تحقيقها لأهدافها لا يزال غير معروف.
- إصلاح آخر من الحكومة السنغالية هو مبادرة تسهيل إنشاء وتفتين الشركات الناشئة من خلال إنشاء مكتب حكومي مخصص:
- مكتب دعم إنشاء الأعمال ، أو " مكتب دعم وإنشاء الأعمال ". يسمح المكتب للشركات الناشئة في السنغال بإكمال عملية التسجيل وإنشاء شركة رسمياً في ستة أيام فقط .⁹³

بالنظر إلى التحديات الثقافية التي تواجه رائدات الأعمال الموصوفة أعلاه ، يبقى أن نرى ما إذا كان بإمكان النساء استغلال هذه الفرص الجديدة بشكل فعال. ومع ذلك ، على أقل تقدير ، توفر جميع الإصلاحات المذكورة أعلاه ظروفًا أساسية لبناء مشاريع نشطة وقوية يقودها النساء والشباب.

على الرغم من هذه التطورات ، وحقيقة أن السنغال قد صدقت على الصكوك الدولية والإقليمية الرئيسية لحماية حقوق المرأة ، فإن العديد من هذه الأحكام لم يتم إنفاذها في الممارسة العملية. تشمل الفجوات الرئيسية المتبقية على المستوى القطري ما يلي:

- التشريعات التمييزية المستمرة ، لا سيما في قانون الأسرة الذي يؤدي إلى نقص الحقوق القانونية للمرأة و / أو ضعف إنفاذ هذه الحقوق في الزواج والطلاق وورثة الثروة والأرض والممتلكات الأخرى. ويتفاقم هذا بسبب التأثير المتزايد للتقاليد الثقافية المحافظة ، التي تحد من حقوق المرأة المتساوية في الزواج والطلاق والميراث ، وكذلك الوصول المتساوي إلى الأراضي الزراعية المنتجة ورأس المال المالي.
- استمرار انتشار الممارسات التقليدية الضارة التي تديم العنف الجنسي والجسدي ، مثل الزواج المبكر والقسري وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث. نظرًا لضعف الحماية القانونية للنساء والفتيات ، يستغل الممارسون الثغرات الموجودة في الخدمات القانونية والاجتماعية.
- محدودية الوصول إلى التعليم والتوظيف ومناصب صنع القرار والخدمات الصحية والأراضي وحقوق الملكية⁹⁴.
- السحاقيات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وثنائيي الجنس (LGBTI) التي تحدد المجاميع والطبقة الدنيا السنغاليين أيضًا يواجهون قيودًا شديدة على المساحات ، خاصة بالنسبة للمثليين الذين يواجهون اعتداءات جسدية ومضايقات من الشرطة واعتقال وغرامات أو أحكام بالسجن.
- أشكال مختلفة من عمل الأطفال القسري والاتجار بالجنس هي أيضا مصدر قلق كبير.
- معدلات عمالة منخفضة للنساء: وفقًا لتقرير المنتدى الاقتصادي العالمي في عام 2021⁹⁵ ، فإن 36.4٪ فقط من النساء في السنغال يشاركن في القوى العاملة ، وهو ما يعادل فجوة بين الجنسين تبلغ 62٪.

هناك أيضًا فجوات داخل المؤسسات الوطنية تحتاج إلى معالجة ، مثل: (1) نقص الموارد والموظفين ذوي المهارات والمعارف والقدرات المناسبة لدمج النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات والإجراءات والممارسات عبر الوزارات الحكومية التنفيذية ؛ (2) الصور النمطية في وحدات النوع الاجتماعي التابعة للحكومة: على سبيل المثال عادة ما تُمنح المناصب في جميع وحدات النوع الاجتماعي في الوزارة للنساء اللاتي لا يتمتعن بالقدرة الفنية اللازمة في مجال النوع الاجتماعي و / أو الخبرة القطاعية. بالإضافة إلى ذلك ، لا يتم تزويد موظفي الوحدة بأوصاف وظيفية واضحة أو نطاق عمل أو نتائج محددة لتحقيقها. بالإضافة إلى ذلك ، لا يتم توظيف أي رجل في هذه الوحدات ، مما يؤدي إلى عزل عمل الوحدات ووصفها⁹⁶.

4.2.2 حالة ابتكار المناخ في قطاعات التعليم و الزراعة والطاقة

4.2.2.1 النوع الاجتماعي و الابتكار المناخي في التعليم

تعتبر السنغال واحدة من دول إفريقيا جنوب الصحراء التي أحرزت أكبر تقدم في التعليم الابتدائي للفتيات. في وقت مبكر من تسعينيات القرن الماضي ، حتى عندما كان متوسط التحاق الفتيات في بقية القارة يبلغ 30٪ ، كان لدى السنغال تكافؤ بين الجنسين تقريبًا في الالتحاق بالمدارس الابتدائية ، حيث بلغت نسبة الالتحاق بالمدارس 77.3٪ و 80٪ للفتيات والفتيان ، على التوالي.

ومع ذلك ، في حين تم تحقيق التكافؤ بين الجنسين في المدارس الابتدائية ، إلا أنه لا يعكس التكافؤ الحقيقي بين الجنسين في التعليم ، بالنظر إلى أن قضايا الانتقال والتسرب تؤثر بشكل غير متناسب على الفتيات من متابعة التعليم العالي. وفقًا للبنك الدولي ، في عام 2016 ، كانت 87.9٪ من الفتيات مسجلات في المدارس الابتدائية ولكن فقط 63.5٪ من الفتيات يكملن تعليمهن الابتدائي و 48.4٪ فقط يلتحقن بالتعليم الثانوي⁹⁷. ذكر تقرير لـ هيومن رايتس ووتش⁹⁸ أن أكثر من 54٪ من الأمهات الشابات تسرين من المدرسة بين 2011 و 2014 ، وأن 15٪ فقط استأنفن تعليمهم. وتشمل أسباب التسرب ، من بين أسباب أخرى ، زواج الأطفال وحمل المراهقات والصعوبات الاقتصادية. نتيجة لذلك ، وفقًا لليونسكو ، يبلغ معدل الإلمام بالقراءة والكتابة في السنغال للسكان الذين تبلغ أعمارهم 15 عامًا فما فوق 64.81٪ للذكور و 39.8٪ للإناث ، مع وجود أعلى فارق بين الجنسين في المناطق الريفية.

كما هو الحال في كوت ديفوار ، يوجد عدد كبير من النساء والفتيات في قطاع التعليم التقني والمهني ، ويمثلن الغالبية العظمى من الطلاب (71 في المائة) ؛ وتنشط أعداد أقل بكثير في القطاعات الصناعية (14٪). تعتبر العوامل والقضايا المختلفة ، مثل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية ونقص المعلومات وأعباء العمل المنزلي ، من الأسباب المهمة للتفاوتات في التعليم. في الواقع ، يُقدر تخصيص وقت العمل المنزلي بحوالي 30 دقيقة يوميًا للرجال ، مقابل حوالي سبع ساعات للنساء. على الرغم من الجهود المبذولة لإزالة الحواجز التي تحد من حضور النساء في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور ، إلا أنه لا يزال من النادر رؤية الميكانيكيات أو الفنيين الزراعيين أو الكهربائيين.

يعد قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) القوة الدافعة وراء نجاحات الشركات الناشئة في السنغال في السنوات الأخيرة. على الرغم من عدم التركيز على الابتكار المتعلق بالمناخ ، تشكل النساء السنغاليات 45٪ من طلاب البكالوريا المتخصصين في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. تمثل الباحثات في الغالب في العلوم الطبية (31٪) ، تليها العلوم الاجتماعية والزراعية والطبيعية بنسبة 26٪ و 24٪ و 16٪ على التوالي.⁹⁹

على الرغم من وجود العديد من المؤسسات التعليمية ، إلا أنه لم يتم إدراج أي جامعة سنغالية في التصنيف العالمي للجامعات. لا يركز نظام التعليم بالضرورة على الابتكار المناخي وتركز معظم الجامعات بشدة على النظرية ، ولا تدرس

مهارات حل المشاكل وهي إلى حد ما نسخة من نظام الجامعات الاستعمارية الفرنسية¹⁰⁰. تحتاج المؤسسات التعليمية السنغالية إلى لعب دور أكثر بروزاً في النظام البيئي للمغامرة المناخية ، "ليس فقط كمنتجين لرأس المال البشري ولكن كبناء للقدرة ، وتمكين برامج الحاضنات والمسرات للطلاب في المستويات الجامعية"¹⁰¹.

4.2.2.2 النوع الاجتماعي والابتكار المناخي في الزراعة

قطاع الزراعة والثروة الحيوانية هو النشاط الاقتصادي الرئيسي في السنغال ، ويمثل ما يقرب من 17٪ من الناتج المحلي الإجمالي ويعمل به 70٪ من السكان¹⁰². من المتوقع أن يؤدي تغير المناخ إلى ارتفاع درجات الحرارة وزيادة حالات الجفاف وانخفاض هطول الأمطار في السنغال ، مما سيكون له آثار كبيرة على قطاع الزراعة والأمن الغذائي.

وفقاً للبيانات الوطنية المستخدمة في إعداد البلاغ الوطني الثالث لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (UNFCCC) ، يساهم القطاع الزراعي بحوالي 49٪ من إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة في البلاد. تترك حكومة السنغال الحاجة الملحة لتنفيذ تدابير التكيف والتخفيف من أجل زيادة قدرة النظم البيئية والسكان على الصمود أمام تأثيرات تغير المناخ وتقليل انبعاثات غازات الاحتباس الحراري بحلول عام 2030. ومع ذلك ، فإن الحكومة تكافح مع قضايا القدرة . وفقاً لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي¹⁰³ ، شهدت البلاد مستوى منخفضاً من تكامل المساهمات المحددة وطنياً وأولويات خطة التكيف الوطنية (NAP) ، لا سيما في عملية التخطيط والميزنة لقطاعات الزراعة والثروة الحيوانية ومصايد الأسماك. تشمل التحديات الأخرى ما يلي: (1) نقص تنسيق الإجراءات المناخية وضعف القدرات في التخطيط والتنفيذ المشترك بين القطاعات ، (2) عدم توافر البيانات والمعلومات حول مخاطر المناخ والوصول إلى تدابير التكيف والتخفيف للجهات الفاعلة ، لا سيما على مستوى الزراعة ، (3) الافتقار إلى الرصد والتقييم الفعالين لإجراءات التخفيف من تغير المناخ والتكيف معه¹⁰⁴.

تؤثر هذه التحديات على النساء أكثر من الرجال ، بالنظر إلى الحواجز الاجتماعية والاقتصادية والهيكلية الكامنة التي تواجهها المرأة في المجتمع السنغالي. تمثل المرأة الريفية ما يقرب من 70٪ من القوى العاملة في السنغال وتنتج 80٪ من طعام البلاد. على الرغم من أن المساواة بين الجنسين مكفولة بموجب دستور عام 2001 ، كما هو مذكور أعلاه ، فإن الأعراف التقليدية والدينية في الممارسة تميل إلى إساءة استخدام المرأة للأرض والموارد وحقوقها في ذلك. على سبيل المثال ، فقط 13٪ من النساء لديهن حق الوصول إلى ملكية الأراضي في السنغال ، وحتى أولئك اللاتي يملكن أرضاً لا يتمتعن بالقدرة على تأكيد أنفسهن واتخاذ قرارات كسب العيش بشكل مستقل¹⁰⁵. بالإضافة إلى ذلك ، غالباً ما تكون النساء عرضة للإخلاء إذا ادعى الرجال الحاجة إلى مساحة للزراعة ، مما يؤدي إلى تشريد النساء إلى مناطق ذات جودة أقل¹⁰⁶ أو في معظم الأراضي الوعرة التي يصعب العمل بها ولديها إمكانية محدودة للحصول على المياه¹⁰⁷.

بالنظر إلى كل هذه العوامل ، يتم تحديد الرجال في السنغال في الغالب على أنهم مزارعون بينما يُنظر إلى النساء على أنهن يقدمن الدعم في المزرعة¹⁰⁸. بالإضافة إلى ذلك ، كما هو الحال في كوت ديفوار ، غالباً ما تهدف ممارسات الزراعة النسائية بشكل أساسي إلى إعالة الأسرة. ونتيجة لذلك ، يهيمن الذكور على قطاعات المحاصيل النقدية مثل الكاكاو والقطن وزيت النخيل وجوز الكاجو. ومع ذلك ، تقوم النساء ، ببطء ولكن بثبات ، ببناء هويات جديدة والمشاركة في سوق العمل¹⁰⁹.

على عكس العديد من البلدان الأفريقية الأخرى ، تحرز السنغال تقدماً في الابتكار المناخي. إن إطار السياسة العامة للدولة ، الخطة السنغالية (PSE) ، تعترف صراحة بقضايا تغير المناخ كأولوية وطنية. نطاق تعميم التكيف مع المناخ والتخفيف من حدته في السياسات المواضيعية والقطاعية في الدولة - على سبيل المثال يمكن للجهود الجارية في الدولة لتحديث مختلف أطر السياسات مثل توظيف الشباب أو التمكين الاقتصادي للمرأة أو الأمن الغذائي - أن توفر فرصاً لدمج اعتبارات المرونة المناخية المتعلقة بالنوع الاجتماعي¹¹⁰.

في السنوات الأخيرة ، ظهرت منتجات قروض مبتكرة ، مثل التأمين الزراعي الإلزامي للتخفيف من آثار تغير المناخ على الزراعة من خلال بنك أجريكول. تقدم البنوك التجارية الأخرى العاملة في السنغال قروضاً للحصول على مضخات المياه التي تعمل بالطاقة الشمسية وأنظمة الغاز الحيوي المحلية منذ عدة سنوات. هناك عدد من المبادرات الجارية التي توفر للمزارعين الوصول إلى المعلومات التي يمكن أن يستفيد منها مشروع الصندوق الأخضر للمناخ. تشمل الأمثلة شركة ناشئة صغيرة ، "PayDunya" ، "Niokobok" ، والتي تقدم خدمات مدفوعة الأجر متعلقة بالمناخ

البيانات والمعلومات للمستخدمين النهائيين في قطاع الزراعة ومصايد الأسماك¹¹¹. بالإضافة إلى ذلك ، تشارك الشركات الكبيرة ، وكثير منها شركات فرنسية متعددة الجنسيات ، مثل Orange و Free و Société Générale و BNP Paribas ، في برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) التي توفر أنظمة الرسائل النصية التنبؤية الخاصة بالمعلومات المناخية¹¹². ومع ذلك ، فإن التحدي الأكبر هو معدل الاختراق الرقمي المحدود في البلاد ، بالنظر إلى أنه ليس كل المستخدمين النهائيين ، وخاصة النساء ، يستخدمون التقنيات الرقمية للوصول إلى المعلومات.

هناك استخدام متزايد للطائرات بدون طيار في القطاع الزراعي لزيادة الإنتاجية في السنغال. في حين أن استخدام الطائرات بدون طيار ليس بالأمر الجديد ، فإن المبادرات التي يقودها برنامج السنغال لهيئة الأمم المتحدة للمرأة و¹¹³ BICIS / BNP Paribas ، والتي تسهل على المزارعات المحرومات الحصول على شهادة لاستخدام طائرات بدون طيار يتم التحكم فيها عن بعد لرسم الخرائط وتفسير البيانات ، مشجعة. عند استخدامها في المزارع الكبيرة ، حيث تمثل النساء عادةً غالبية العمال ، يمكن للتكنولوجيا أن تساعد في تقليل عبء العمل على النساء وتمكينهن من تركيز وقتهم وطاقتهن على زيادة غلاتهن وسلسلة التوزيع مع تحسين ممارساتهن البيئية¹¹⁴.

يركز مركز ابتكار التكنولوجيا الزراعية ، "Yesaal Agrihub" ، المدعوم من الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية الوكالة الألمانية للتعاون الدولي في منطقة تيبس ، على الشباب وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والأعمال الزراعية ، ويعمل كنقطة محورية للابتكار التكنولوجي القائم على تكنولوجيا المعلومات في قطاع الأعمال الزراعية السنغالي. يقدم Yesaal Agrihub مكاناً للاجتماع للخبراء متعددي التخصصات ورجال الأعمال والمنتجين الزراعيين والثروة الحيوانية ، فضلاً عن مساحة للتعاون في المشروع والتدريب والإرشاد لشبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الشباب المبتكرين والأعمال الزراعية ودعم الشركات الناشئة مع التركيز على الزراعة. يمكن أن يوفر هذا المركز دروساً أساسية لإدماج النساء والشباب في الابتكارات الزراعية المتعلقة بالمناخ لمبادرات CATALI.5 ° T.

السنغال هي أيضاً أحد اللاعبين الرئيسيين وراء مشروع السور الأخضر العظيم. وينطوي المشروع ، الذي وضعه الاتحاد الأفريقي ، على تعاون بين 11 دولة في المنطقة ويهدف إلى وقف زحف الصحراء الكبرى من خلال غرس الأشجار وزراعتها¹¹⁵. تم وضع الاستراتيجية الوطنية السنغالية للوظائف الخضراء في نوفمبر 2015 وتغطي الفترة 2015-2030. في الاستراتيجية ، حددت الدولة القطاعات الواعدة لتوفير وظائف خضراء مثل: الزراعة ، والغابات ، وصيد الأسماك ، والطاقة المتجددة ، صناعات المعالجة كثيفة الموارد ، وإعادة التدوير واستعادة النفايات ، والبناء باستخدام المواد المحلية.¹¹⁶

4.2.2.3 ابتكار النوع الاجتماعي و المناخ في قطاع الطاقة

يتمثل أحد المكونات الرئيسية لخطة السنغال الناشئة (PSE) في تطوير قطاع الطاقة. تهدف الحكومة إلى تحقيق الوصول الشامل إلى الكهرباء بحلول عام 2025 من خلال الجمع بين الطاقة خارج الشبكة وداخلها مع الأولويات التي تهدف إلى: خفض تكلفة توليد الطاقة من خلال زيادة الوصول إلى الكهرباء ، لا سيما في المناطق الريفية ؛ تقليل الاعتماد على الوقود السائل المستورد ؛ استغلال إمكانيات الدولة في تطوير الطاقة الشمسية وطاقة الرياح ؛ وتطوير الغاز الطبيعي البحري.

وفقاً لوزير البترول والطاقة ، لا تتطلع السنغال فقط إلى تعزيز تنمية قطاع النفط والغاز ، ولكن أيضاً لتطوير صناعات جديدة مرتبطة بالهيدروكربونات ، مثل البتروكيماويات والأدوية والأسمدة ، فضلاً عن الاستخدام الواسع. من الغاز إلى مشاريع الطاقة لخفض تكاليف الإنتاج في قطاعات مثل تصنيع السيارات والتعدين. أدت التغييرات الأخيرة في السياسات ، مدفوعة بالخوف بشأن أمن الطاقة ، إلى تحسين الجاذبية المالية للطاقة المتجددة وتقنيات كفاءة الطاقة في البلاد¹¹⁷. على الرغم من أن الطاقة الشمسية وطاقة الرياح ، بما في ذلك مزرعة طاقة الرياح في طيبة ندياي ، هما حالياً اثنان من القطاعات الفرعية التي تشكل الجزء الأكبر من مشاريع الطاقة المتجددة في البلاد ، إلا أن الحكومة حريصة على استكشاف مصادر أخرى للطاقة المتجددة ، مثل الوقود الحيوي الاستفادة من المدخلات المحلية الرخيصة والمتاحة بسهولة من الزراعة من خلال استخدام المزيد من الكتلة الحيوية ومنتجات النفايات الزراعية.

تحدد مراجعة جنسانية حديثة لسياسات الطاقة في السنغال عدداً من التحديات الجنسانية في قطاع الطاقة:

- i. تشمل سياسة الطاقة المتجددة في السنغال النساء كمجموعة مستهدفة ، وسياسة التوعية الجنسانية داخل الشركات في نهجها ، والتي يتم تفعيلها من خلال تطوير مكاتب أو جهات تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية داخل الوزارات التنفيذية. ومع ذلك ، فإن هذه المكاتب / نقاط الاتصال تفتقر إلى الأنشطة والمخرجات المركزة ولم يتم تخصيص موازنات محددة لها.
- ii. على المستوى الكلي ، هناك إرادة سياسية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني ، كما يتضح من إدراج النوع في خطط التنمية. ومع ذلك ، لا تُترجم النوايا على المستوى الكلي إلى إجراءات جندرية على المستوى القطاعي لأن صانعي السياسات يفتقرون إلى المعرفة حول كيفية تعميم مراعاة المنظور الجنساني. بالإضافة إلى ذلك ، هناك اعتراف محدود بتحليل الجنساني كأداة تخطيط واستراتيجيات وخطط عمل لتعميم مراعاة المنظور الجنساني.
- iii. ثالثاً. لم تكن هناك مشاورات مناسبة بشأن احتياجات الرجال والنساء أثناء صياغة سياسات الطاقة. كانت غالبية الذين شاركوا في عملية الصياغة من الذكور ، وبالتالي لم يتم إجراء تقييم مناسب لاحتياجات النساء من الطاقة.
- iv. لا توجد بيانات مصنفة حسب الجنس من شأنها أن تسترشد بميزانيات الطاقة الوطنية. لا يتم تصنيف بيانات الموارد المالية المستخدمة في المستويات العليا لصنع القرار والسياسات حسب الجنس. بالإضافة إلى ذلك ، هناك نقص في الموارد المالية لدعم البرامج والسياسات الجنسانية.

تشير أحدث البيانات من عام 2018 إلى أن معدل الوصول إلى الكهرباء في السنغال يبلغ 67٪ ؛ 44.2٪ من المناطق الريفية و 92.4٪ من المناطق الحضرية يحصلون على الكهرباء.¹¹⁸ وبما أن النساء يلعبن دوراً مهماً في أنظمة الطاقة كجزء من مهامهن المعيشية والإنتاجية ، فإنهن يتأثرن بشكل غير متناسب بنقص الطاقة¹¹⁹. تتأثر النساء بشكل غير متناسب بفقر الطاقة¹²⁰ لأنهن يفتقرن إلى "الاختبار الكافي في الحصول على خدمات طاقة كافية وميسورة التكلفة وموثوقة وعالية الجودة وأمنة وأمنة بيئياً لدعم التنمية الاقتصادية والبشرية"¹²¹. حتى عندما تكون البنية التحتية لإمدادات الطاقة متاحة مادياً ، غالباً ما يتم إعاقة النساء (وخاصة النساء الفقيرات) في استخدامها بسبب الافتقار إلى التمويل والأجهزة والمعلومات والتدريب أو التعليم. بالإضافة إلى ذلك ، غالباً ما تميل الهياكل المؤسسية نحو الرجال ، وفي كثير من الأسر ، يكون للرجل دور أقوى في صنع القرار. على سبيل المثال ، قد يتطلب الحصول على توصيل كهربائي مدعوم أو تسجيل غاز البترول المسال (LPG) حساباً مصرفياً وأعمالاً ورقية مكثفة ، مما يضع النساء ومؤسساتهن (التي تكون في الغالب غير رسمية) في وضع غير مؤات¹²².

يعد فهم استخدام الطاقة والقرارات في ديناميكيات الأسرة أمراً أساسياً لتوفير الطاقة المستدامة. وفقاً لنتائج دراسة أجريت في السنغال¹²³ ، فإن الخصائص الاجتماعية والاقتصادية (العمر ، وحجم الأسرة ، وملكية الأرض والمنزل ، والثروة ، والأرباح ، والدين ، والمنطقة ، ونوع الإقامة ، والتعليم) مهمة في اعتماد الوقود النظيف. على سبيل المثال ، تؤدي زيادة القدرة التفاوضية للمرأة داخل الأسرة إلى زيادة

اعتماد الوقود النظيف وأن الأسر التي تستخدم الوقود النظيف تميل إلى احتواء النساء اللاتي يتمتعن بمستويات عالية من القدرة على المساومة. وبالتالي ، من المرجح أن تشارك الأسر التي لديها نساء أكثر تمكيناً في استخدام الوقود النظيف وبالتالي الحد من الآثار الصحية والبيئية الضارة للوقود التقليدي.

بشكل عام ، يُظهر هذا البحث أن تمكين المرأة هو استجابة فعالة لتغير المناخ ، لأنه من شأنه أن يعزز اعتماد التقنيات النظيفة . علاوة على ذلك ، كشفت دراسة أجرتها انرجيا 124 أنه "بينما تعطي النساء الأولوية للطباخات الكهربائية وآلات الخياطة وغسالات الملابس ، يفضل الرجال الهواتف المحمولة / الذكية والأدوات الكهربائية اليدوية وأجهزة التلفزيون. وتكتسب هذه الاختلافات أهمية خاصة بالنظر إلى حقيقة أنه نتيجة لأدوار الجنسين ، فإن النساء عمومًا في وضع أسوأ من الرجال ، مع فرص أقل ، وسلطة أقل في صنع القرار وتأثير محدود ". وبالتالي ، فإن النهج "المحايد جنسًا" الذي يتجاهل الفروق بين الجنسين يمكن أن يكون له آثار ومزايا تفاضلية غير مقصودة فيما يتعلق باستخدام الطاقة وانبعاثات غازات الاحتباس الحراري.

4.2.3 العوائق و التحديات الرئيسية للمشاريع المناخية و منظمات دعم رواد الاعمال

A. مشاريع المناخ

فيما يلي ملخص للتحديات الرئيسية في السنغال والتي تم جمعها من المناقشات مع المشاريع المناخية النسائية و مركز التأثير و المستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية.

1. يُعد الوصول المحدود إلى التمويل عائقًا رئيسيًا أمام مشاريع التكنولوجيا النظيفة التي تعتمد على الإناء في المراحل المبكرة للنمو والتوسع: الأسباب المقدمة مماثلة لتلك الخاصة بكوت ديفوار. بالإضافة إلى ذلك ، لا تركز الصناديق التي تقودها الدولة والتي تستهدف النساء) على سبيل المثال . الوفد العام لريادة الأعمال السريعة ("على رواد الأعمال في مجال الابتكار المناخي ، وغالبًا ما تقدم قروضًا أصغر وليست منظمة بشكل جيد. وجدت رائدات الأعمال اللاتي تمت مقابلتهن أن الإجراءات الداخلية لـ . الوفد العام لريادة الأعمال السريعة بيروقراطية ومثبطة للرائدات.

2. نقص التدريب وخدمات التوجيه للقطاعات المواضيعية المتعلقة بالابتكار المناخي: ترتبط التحديات الرئيسية التي تواجهها معظم المشاريع النسائية بالتعليم. مطلوب مستوى عال من التعليم - غالبًا شهادة جامعية في مجال ذي صلة - لتكون قادرًا على احتضان الأفكار وتسريعها بشكل فعال. حددت المشاريع في قطاعات الابتكار المناخية مثل الاقتصاد الدائري (الذي يركز على إعادة التدوير) ، والحفاظ على البيئة ، والحفاظ على الطاقة والمياه ، وما إلى ذلك ، أن الافتقار إلى الخبرة المواضيعية والمعلومات المحددة يمثل تحديًا رئيسيًا. تنقصر رائدات الأعمال في مجال المناخ ، على وجه الخصوص ، إلى المهارات الأساسية والدراية حول كيفية تحويل الابتكار المناخي إلى مؤسسة قابلة للحياة والقدرة على تطوير نماذج أعمال قوية. تتفاقم المشكلة بسبب الافتقار إلى النماذج النسائية في الطاقة المتجددة ، والحماية البيئية ، والإدارة المتكاملة للنفايات وغيرها من قطاعات "المناخ" في السنغال. وفقًا لـ المستثمرين والشركاء و رواد الأعمال ، يعد تقديم المساعدة التقنية أمرًا أساسيًا ، وكذلك لتحسين الضمانات البيئية والاجتماعية المتأصلة في مبادرات الابتكار المناخي: على سبيل المثال إيجاد طرق لتقييم النفايات أو تقليل النفايات ، وتحسين ممارسات الصحة والسلامة في العمل ، والجانب الصحي للمنتجات ، وما إلى ذلك.

3. عدم وجود دعم مسبق للتسريع في مرحلة

التفكير. تحتاج المشاريع النسائية إلى مزيد من الوقت للنظر في أفكارها التجارية ، وفهم جدواها ، وتقييم الخيارات التي يجب اتخاذها ، وما إلى ذلك. وهذا أكثر أهمية لمشاريع المناخ ، نظرًا لأن الابتكار المناخي جديد نسبيًا في السنغال. ومع ذلك ، لا يوجد سوى القليل من برامج ما قبل التسريع في السنغال. لا توجد أيضًا مصادر تمويل مرنة لاختبار أفكار رواد الأعمال. والنتيجة هي في كثير من الأحيان معدلات عالية من فشل المشروع. على سبيل المثال ، بدأت مركز التأثير الرئيسي دأكر مؤخرًا أول برنامج لها قبل التسريع للتعامل مع هذه التحديات (انظر افادة 13).

افادة 13

"مستوحاة من تجربتي الصحية الخاصة وبعد أن عانيت من الحساسية نتيجة للدهانات والمواد الأخرى المستخدمة في المنازل الحديثة ، أعزمت بناءً قرى بيئية في السنغال. على مدار العامين الماضيين ، كنت أبحث عن حاضنة لمساعدتي في تطوير فكري عن إنشاء قرية بيئية باستخدام مواد محلية قابلة لإعادة التدوير وإنشاء مياه وطاقة مستدامة ذاتيًا على مستوى الأسرة. ولكن كان من الصعب العثور على برنامج حضانة حتى قبل شهرين عندما انضمت إلى برنامج مركز التأثير الرئيسي دأكر الجديد. لقد بدأت في تطوير أول نموذج أولي وقمت بإجراء بحث مبدئي لماركيت. أحد أكبر التحديات التي أواجهها هو الافتقار إلى المعلومات التقنية والبحوث الموجودة حول الإسكان البيئي في السنغال. لقد أصبح واضحًا لي بالفعل أن الأشخاص في سن إيجاليز ليسوا مستعدين للإسكان البيئي وأن العمل قد لا يكون مربحًا ، لكنني متحمس لفكرتي وأرغب في إنشاء مساكن مستدامة رخيصة للعديد من النساء اللاتي يواجهن تحديات صحية "

رائدة أعمال في برنامج حضانة الأفكار مركز التأثير الرئيسي دأكر .

4. الشباب كمجموعة مستهدفة لبرامج ما قبل التسريع الحالية: تقدم معظم برامج ما قبل التعجيل والتسريع الحالية في السنغال برامج للشباب الذين تقل أعمارهم عن 35 عامًا. ويؤدي هذا إلى استبعاد النساء ، نظرًا لأن معظم النساء يركزن على الجدية في كثير من الأحيان. المشاركة التجارية في مرحلة لاحقة من الحياة.

5. عدم وجود دعم كافٍ للمتابعة بعد برامج ما قبل التسريع: تشعر العديد من سيدات الأعمال الريديات أنهن "تم التخلي عنهن" بعد التخرج من برامج ما قبل التسريع وانقطاع الكثير منهن عن متابعة الأعمال. لا يوجد حاليًا أي مبادرات دعم فني مُنظمة وسد الجسور: على سبيل المثال. تقديم المشورة والروابط مع مقدمي الخدمات المالية في القطاعين العام والخاص ، ودعم التوجيه المستمر والتوجيه ما بعد التسريع. بالإضافة إلى ذلك ، فإن برامج ما قبل التسريع الحالية وبرامج التسريع ليست متكاملة ومتناسقة بشكل جيد بحيث يمكن دمج المشاريع النسائية التي تحقق نموًا مبكرًا بسرعة في البرامج

B. منظمات دعم رواد الأعمال : ما قبل التسريع و التسريع و رؤؤس الاموال الاستثمارية

التسريع المسبق و التسريع

يدعم مركز التأثير الرئيسي داکر المشاريع في مرحلتها ما قبل التسارع والتسارع. في برنامجها الدائري ، على سبيل المثال ، تقوم المشاريع التي تقودها النساء بتطوير أفكار مبتكرة مثل تصميم مراحض مصنوعة من مواد معاد تدويرها محليًا لديها القدرة على إعادة تدوير المياه وبناء قرى بيئية بطاقة مكتبية ذاتيا.

1. على غرار كوت ديفوار ، تحتاج رائدات الأعمال السنغاليات إلى مزيد من التطوير الشخصي ويفتقرن إلى مهارات العمل في مرحلة ما قبل التسريع. إنهم بحاجة إلى مزيد من بناء الثقة في عرض منتجاتهم أمام المستثمرين. في استطلاع أجرته شركة Briter Bridges ومختبر ابتكار 125 النوع في إفريقيا التابع للبنك الدولي ، أظهرت النساء المشاركات في الاستطلاع ثقة أقل في قدرتهن على تقديم العروض للمستثمرين وفي قدرة شركاتهم على النمو. حدثت فجوة الثقة هذه على الرغم من حقيقة أن رائدات الأعمال في عينة المسح كن أكثر تعليمًا ، ولديهن نفس الخبرة المهنية مثل المؤسسين الذكور ، وشهدوا تغييرات مماثلة في الإيرادات في العام السابق.

2. تواجه رائدات الأعمال قيودًا زمنية كبيرة بسبب استمرار الأدوار التقليدية للجنسين التي تجبرهن على العمل أكثر من الرجال وتؤثر على قدرتهن على الاستفادة من خدمات ما قبل التسريع. على سبيل المثال ، واجهت شركة جيجن تيك (JTH) ، وهي مسرّع أولي للهندسة والتكنولوجيا والعلوم والرياضيات (STEM) ، والتي تهدف إلى دمج النساء في النظام البيئي التكنولوجي في السنغال من خلال الشبكات والتدريب والتدريب على ريادة الأعمال والتوجيه ومشاركة المعرفة. الخارجة من وقت المرأة المحدود. على سبيل المثال ، في عام 2017 ، سجلت جيجن تيك 695 امرأة للمشاركة في دوراتها التدريبية ؛ ومع ذلك ، وبسبب التغيب والإلغاء ، كان العدد الفعلي للنساء اللواتي شاركن في التدريبات 387. كان التفسير الرئيسي للتغيب والإلغاء يتعلق في الغالب بسياق الأسرة ، أو مسؤولية الأسرة المعيشية للمرأة أو قلة إجازة العمل ، مع وجود العديد من النساء. رد غير الحاضرين "لم أجد من يعتني بأولادي ... لم أحصل على إذن من زوجي ... كان علي أن أطبخ ، لقد تأخرت بالفعل ولم أرغب في الحضور." 126

3. تبتعد رائدات الأعمال عن "الأعمال التجارية الخطرة". تركز غالبية برامج التسريع في السنغال ، لا سيما في قطاعي الطاقة والزراعة ، على المشاريع ذات الصلة 127 بالتكنولوجيا. ومع ذلك ، وفقًا لمركز التأثير الرئيسي داکر ، يتمتع قطاع التكنولوجيا بسمعة طيبة باعتباره "محفوظًا بالمخاطر" ، نظرًا للتحديات المتعلقة برأس المال الصبور أو عائدات رأس المال التأسيسية وغير المخففة التي تتحقق فقط في المستقبل. بالإضافة إلى ذلك ، فإن القطاع ، كونه جديدًا نسبيًا ، يعاني من عدم اليقين التنظيمي ولا توجد آليات للتخفيف من حدة المشاريع في مراحلها الأولى عندما تنضج الأفكار. نظرًا لتوجههم الاجتماعي والثقافي ، فإن غالبية المؤسسات يترددن في الاستثمار في مشاريع "محفوفة بالمخاطر" (انظر افادة 14). يلقي سيناريو "المخاطر الأعلى والعوائد المنخفضة" هذا بظلاله على الجدوى المالية طويلة الأجل للمشاريع التي تقودها النساء ، مما يجعلها تتسرب أو تفشل قبل الإقلاع أو تعتمد بشكل مفرط على التمويل العام أو الخيري

افادة 14

"منطلق الشركة الناشئة هو المغامرة في شيء ما غير آمن ومحفوظ بالمخاطر وأكثر صعوبة من المعتاد. منذ الصغر ، من الناحية الثقافية ، يتم إعداد النساء للاعتقاد بأن نوع السلوك أو العمل أو المساعي التي تتناسب مع هذه الأوصاف أمر سيء بالنسبة لهن. في كثير من الأحيان ، لا يُسمح للنساء بالطموح "درجة عالية جدًا". ونتيجة لذلك ، تميل إلى المشاركة في المشاريع الأقل خطورة ... المؤسسات المالية "لم تكن سريعة في منح القروض لرائدات الأعمال كما كانت لرجال الأعمال الذكور ، منذ ذلك الحين كان يُنظر إلى الرجال على أنهم أكثر عرضة للمخاطرة وأكثر عرضة للنجاح".

روزماري إيجيو ، كاتبة سنجالييس ورجل أعمال عصبي

4. الصعوبات في جذب النساء إلى برامج ما قبل التسريع والتسريع: وفقًا لمركز التأثير الرئيسي داکر ، ينبع أحد الأسباب المحتملة لحدوث عدد أقل من النساء من الرجال من الكلمات الفرنسية غير المستجيبة للنوع الاجتماعي التي غالبًا ما تستخدم في الإعلان عن الفرص. غالبًا ما ينشأ الارتباك عند استخدام كلمات الجمع التي تشير إلى الاختلاط بين الجنسين 128 ولكن يمكن أن يساء فهمها على أنها تعني استهداف الرجال فقط.

5. صعوبة العثور على مدربات. يعني الجمع بين تغير المناخ والتكنولوجيا أن هناك عددًا أقل من الخبراء الفنيين في الدولة ، وعندما يتم وضع الجانب الجنساني فوق هذا ، فإن عدد المدربين المؤهلين يتناقص أكثر. المدربات لديهن المزيد من التعاطف مع النساء الأخريات ، ومن خلال مشاركة الخبرات الخاصة أثناء التدريب والتدريب ، فإنهن يدعمن النساء لمواجهة تحدياتهن.

التحديات التي يواجهها المستثمرون والشركاء ورجال الأعمال في برامج التسريع الخاصة به مماثلة لتلك الموجودة في كوت ديفوار (انظر 4.1) ولم تتكرر في هذا الفصل.

4.3 المكسيك

4.3.1 الآليات المؤسسية التي تحكم النظم البيئية لريادة الأعمال المكسيكية

في العقود الأخيرة ، أحرزت المكسيك تقدمًا كبيرًا فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين ، لكنها لا تزال بعيدة عن تحقيق أهداف المساواة الكاملة بين الجنسين وتمكين المرأة¹²⁹. تشغل النساء 37٪ فقط من المقاعد البرلمانية في المكسيك¹³⁰ ولا تتمتع النساء في السلطتين التنفيذية والقضائية إلا بقدر ضئيل من الوصول إلى المناصب التنفيذية ومناصب صنع القرار.

في القوى العاملة المكسيكية ، تمثل النساء 20٪ فقط من أرباب العمل ، وحوالي 40٪ من العاملين لحسابهم الخاص ، ومع ذلك فإنهن يمثلن أكثر من نصف العمال غير المأجورين في البلاد نظرًا لأنهم يتحملون ما يقرب من 77٪ من جميع الأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر في المكسيك. تقضي المرأة المكسيكية المتوسطة ست ساعات كل يوم في القيام بالأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر ، مقارنة بمتوسط ساعتين للرجال. يمثل عبء العمل المنزلي الكبير تحديًا خطيرًا للمرأة التي تحاول الذهاب إلى المدرسة أو العمل.

تتركز النساء العاملات في الوظائف ذات الأجور الأقل: في حين أن نسبة الرجال والنساء هي نفسها تقريبًا عند النظر إلى الوظائف التي تدفع حتى الحد الأدنى للأجور ، فإن نسبة الرجال في الوظائف التي تدفع ضعف الحد الأدنى للأجور هي ضعف أن المرأة. علاوة على ذلك ، يعمل 30٪ تقريبًا من الموظفين في المكسيك لساعات طويلة (أكثر من 40 ساعة في الأسبوع المعتاد) ، أعلى بكثير من متوسط منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية البالغ 13٪ ، مما يضاعف من التحدي المتمثل في موازنة الالتزامات المتعددة ويعمل كحاجز أمام دخول المرأة في سوق العمل¹³¹. بالإضافة إلى ما يلي: (1) قد لا تتمكن النساء اللواتي يقررن المشاركة في سوق العمل من الحصول على وظيفة بدوام كامل ، لأن معدلات البطالة بين النساء أعلى منها بين الرجال ؛ (2) من المرجح أن تعمل نساء الشعوب الأصلية بدون أجر أو يعملن لحسابهن الخاص (59٪) ؛ (3) الفروق بين الجنسين فيما يتعلق بالتوظيف تظهر أيضًا عند فحص أنواع العمل والقطاعات التي تعمل فيها المرأة.

تؤكد المادة الرابعة من دستور المكسيك أن النساء والرجال متساوون أمام القانون ، بينما تنص المادة 1 على أن جميع الأشخاص في المكسيك يتمتعون بحقوق الإنسان المعترف بها في الدستور والمعاهدات الدولية ، كما تضمن حمايتهم. علاوة على ذلك ، تم التأكيد على المساواة بين الجنسين في القانون العام للمساواة بين المرأة والرجل ، الذي يمثل هدفه الرئيسي في تنظيم وضمان تكافؤ الفرص والمعاملة بين المرأة والرجل ويقترح مبادئ توجيهية وآليات مؤسسية لتحقيق الأهداف الموضوعية. المساواة في المجالين العام والخاص.¹³²

يركز برنامج PROIGUALDAD 2020-2024 على وضع النساء والفتيات في مركز اهتمام الحكومة. من بين أهداف البرنامج الرئيسية: الأولوية 1: تعزيز الاستقلال الاقتصادي للمرأة لسد فجوات عدم المساواة التاريخية ، والأولوية 2: تهيئة الظروف للاعتراف بالأعمال المنزلية وعمل الرعاية وتقليلها وإعادة توزيعها بين العائلات والدولة والمجتمع والقطاع الخاص.

بالإضافة إلى ذلك ، اعتمدت المكسيك قانونًا لإنشاء المعهد الوطني للمرأة (INMUJERES) ، وقانون المساواة بين الرجل والمرأة (2006) ، وقانونًا عامًا بشأن وصول المرأة إلى حياة خالية من العنف (2007) وقانون بشأن الاتجار بالبشر (2012) ، وكذلك معيار بشأن المساواة في العمل وعدم التمييز (2015). بالإضافة إلى ذلك ، فإن الشبكة الوطنية للاهتمام بالنساء وتنميتها ، التي تتألف من 24 منزلًا لنساء السكان الأصليين و 200 مركز إنمائي للمرأة ، تعمل على تعزيز المساواة بين الجنسين وحماية المرأة في المجتمعات والمناطق المهمشة.

مع كل الأطر القانونية المذكورة أعلاه ، على المستوى الوطني ، أحرزت المكسيك تقدمًا مهمًا في إنشاء هيكل قانوني ومؤسسي نحو تعميم المساواة بين الجنسين. يعتبر النوع الاجتماعي قضية شاملة داخل الوزارات المختلفة في المكسيك¹³⁴¹³⁵

لكن العديد من النساء لا يشعرن بعد بآثار هذه السياسات في المنزل أو في العمل أو في الأماكن العامة ، بالنظر إلى أن العديد من القوانين والسياسات تظل حبرًا على ورق وهناك القليل من الإجراءات الملموسة المتخذة لضمان النهوض بحقوق المرأة وكرامتها. هناك حاجة إلى إحراز تقدم كبير في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تصميم السياسات والتنفيذ الفعال والإنفاذ والتقييم ، مع إشراك جميع الجهات الفاعلة في الدولة. بفضل التفويضات والموارد القوية ، يمكن للمكسيك أن تضمن تحقيق التأثيرات المقصودة للسياسات بالكامل.

4.3.2 حالة ابتكار المناخ في قطاعات التعليم و الزراعة و الطاقة

4.3.2.1 النوع الاجتماعي و الابتكار المناخي في التعليم

على الرغم من أن الفجوة بين الجنسين في التعليم على جميع مستويات التعليم تتضاءل ، حيث يوجد المزيد من الفتيات والمراهقين الذين أكملوا التعليم الأساسي والثانوي ، فإن ما يقرب من 8 ٪ من النساء في سن 15 عامًا أو أكثر أميات ، مقارنة بأقل من 5 ٪ من النساء. الرجال في نفس الفئة العمرية 136. كذلك ، 13.6 ٪ من الفتيات في الفئة العمرية 13-15 سنة لا يذهبن إلى المدرسة ، وهي نسبة تزيد إلى 50.2 ٪ بين المراهقين من سن 16 إلى 19 سنة وإلى 75.3 ٪ بين الشابات من 20 إلى 24 سنة. من العمر 137.

ومع ذلك ، هناك اختلافات كبيرة بين المناطق والفئات السكانية. على سبيل المثال ، يصل معدل الأمية في ولاية تشياباس إلى 5.17 ٪ بين النساء ، مقارنة بـ 3.85 ٪ بين الرجال. من المرجح أن تحصل النساء من السكان الأصليين على أقل من التعليم الابتدائي مقارنة بنظرائهن من غير السكان الأصليين ، ونسبة ضئيلة فقط حاصلات على تعليم جامعي. على الرغم من وجود اختلافات جوهرية بين الفئات العمرية ، حيث تتمتع الأفواج الأصغر سنًا بمستويات تعليمية أعلى من مجاميع الأكبر سنًا ، إلا أن الاختلافات بين النساء من السكان الأصليين والنساء من غير السكان الأصليين لا تزال قائمة 138.

إفادة 15

"بشكل عام ، نميل نحن النساء إلى التساؤل باستمرار عن قدرتنا ... يمكن للبيئة أن تحد منك أو تمكّنك ، وفي حالتي ، لقد مكنتني ، لكنني أعرف حالات النساء ، ومعظمهن لم يكن لدى أسرهن دعم يدرسون ، على سبيل المثال ، الطب ، لأنه لن يكون لديهم الوقت لإتجاب الأطفال"

مقتطفات من (2021) Endeavour y Mastercard

وفقًا للرابطة الوطنية للجامعات ومؤسسات التعليم العالي (ANUIES) ، في العام الدراسي 2017/18 ، مثلت النساء 50.3 ٪ من الالتحاق بالكلية ، و 55.2 ٪ من التحاق الخريجين على مستوى الماجستير و 48.8 ٪ من التحاق الخريجين على مستوى الدكتوراه. ومع ذلك ، لا تزال النساء ممثلات تمثيلاً ناقصاً في تخصصات الفيزياء والرياضيات في جامعة المكسيك المستقلة الوطنية (UNAM) ، وهي أكبر جامعة عامة في أمريكا اللاتينية ، ومن ناحية أخرى ، فإن النساء ممثلات بشكل زائد في الوظائف ذات الأجور المنخفضة وتمثيلهن ناقص. في الوظائف ذات الأجور الأعلى. 139

على الرغم من أنه ليس على نفس المستوى بالنسبة للطلاب ، فإن عدد النساء اللاتي يخترن دراسات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) أخذ في الازدياد. امتلاك معرفة العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات ليس ضروريًا أو حاسمًا لريادة الأعمال في قطاع التخفيف من حدة المناخ ؛ ومع ذلك ، فإن وجود شخص في الفريق لديه مؤهلات أكاديمية في هذه المجالات يمكن أن يحدث فرقاً إيجابياً. غالباً ما تكون موضوعات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات هي الأساس للشركات الناشئة والحاضنات المبتكرة ؛ بالإضافة إلى ذلك ، فإن الإعداد الأكاديمي في هذه المجالات يمكن أن يزيد من ثقة المرأة بنفسها ويشجعها على متابعة المهن ذات التوجه التكنولوجي ، فضلاً عن زيادة مشاركتها في القوى العاملة 140. انظر إفادة 15 وإفادة 16 من راندات أعمال كولومبيات. في تحليل لملفات 160 سيدة أعمال في قطاع العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات ، وجد أن 27 ٪ فقط لديهن ملف تعريف في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات ، في حين أن هذه

إفادة 16

"لقد شاركت في عمليتين تسريع تركزان على النساء وما لاحظته هو أن الأشخاص غير المتخصصين في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات يميلون إلى أن يكونوا أكثر انعداماً للأمان من أولئك الذين لديهم مهن في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. كونهم معتادين على الازدهار في المناطق التي يوجد بها المزيد من النساء ، فابتهن يشعرون بمزيد من عدم الأمان عند دخولهن المجالات التي يكون غالبية الرجال فيها."

مقتطفات من إنديفور واي ماستركارد (2021)

النسبة بالنسبة للرجال تعادل 53 ٪ (105، 1 من رواد الأعمال) 141

إن القيادة النسائية في قطاعات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في أمريكا اللاتينية أخذت في الارتفاع ولها تأثير كبير على المنطقة. وصفت خمسة عشر بالمائة من النساء المؤسّسات في أمريكا اللاتينية أعمالهن بأنها ايد تيك ، وهي تجلب التكنولوجيا إلى النظام التعليمي في أمريكا اللاتينية. ومع ذلك ، فإن منافسات ايد تيك تحصل على 2 ٪ فقط من رأس المال عبر أمريكا اللاتينية 142. أكثر من 35 ٪ من مؤسسات التكنولوجيا المالية في أمريكا اللاتينية لديها مؤسّسات من الإناث ، وهي أعلى نسبة في العالم (5 أضعاف المتوسط العالمي). الشمول المالي هو أحد أكثر المشاكل إلحاحاً في أمريكا اللاتينية وراندات الأعمال المحلية تتخذ خطوات هائلة لحلها 143.

فيما يتعلق بالابتكار المناخي ، تعمل برامج التعليم الأساسي في المكسيك على تعزيز الاهتمام بالبيئة ، ولكن هذا ليس سوى نهج عام للمشكلة ، حيث أن برامج التعليم لا تخلق الوعي اللازم بآثار تغير المناخ ولا تعزز التغييرات في المواقف والسلوك أثناء حماية الموارد الطبيعية. 144

من بين المؤسسات التعليمية العليا ، تدعم جامعة تيكولوجكو دي مونترري ، والتي تعد أيضاً واحدة من المسرعات الرئيسية في المكسيك وهيئة تنفيذية للمشروع ، رواد الأعمال من خلال ثلاث استراتيجيات مترابطة: التعليم والدعم والبحث. يتم تقديم الدعم من خلال حاضنة حرم الجامعة ، والتي من خلالها يقوم أعضاء هيئة التدريس والطلاب بتطوير الأعمال التجارية التي لها تأثير اجتماعي والتفاعل مع المجتمعات المحلية ؛ تعمل 14 مسرّعاً مع الشركات ذات الإمكانيات العالية التي تم تطويرها في الحاضنات ، وتدعم المجمعات التقنية هذه الجهود (انظر القسم 5 لمزيد من التفاصيل).

4.3.2.2 النوع الاجتماعي والابتكار المناخي في الزراعة

وفقًا للأمم المتحدة¹⁴⁵ ، يمكن أن تؤدي تأثيرات تغير المناخ في المكسيك إلى زيادة هطول الأمطار والأعاصير المدارية وتكثيف موجات الجفاف في جميع أنحاء البلاد - وبالتالي يمكن أن تؤدي إلى تفاقم عدم المساواة في الصحة والتوظيف والحصول على الغذاء. وبالمثل ، ذكرت الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية¹⁴⁶ أن السياق الجغرافي المناخي الفريد للمكسيك يجعلها عرضة بشكل خاص لتغير المناخ ، مما يزيد من تعرض البلاد للضغط وموجات الحرارة والأعاصير المدارية والفيضانات. علاوة على ذلك ، يتفاقم مشهد المخاطر في المكسيك بسبب تقادم البنية التحتية وصناعة السياحة المعتمدة على البيئة. على الرغم من كونها مسقط رأس ابتكارات القمح والذرة التي أدت إلى الثورة الخضراء من خلال المركز الدولي لتحسين الذرة والقمح (CIMMYT) ، تحتل المكسيك المرتبة 13 في العالم من حيث انبعاثات غازات الاحتباس الحراري وفقًا للأمم المتحدة.

كما ذكر تكنولوجو دي مونترري ، فإن الحكومة الحالية لا تملك القدرة في القضايا المتعلقة بالمناخ ولا القدرة على الاستثمار في المشاريع على النطاق المطلوب. كانت النتيجة نقص التمويل للعديد من المبادرات العلمية والبحثية الرئيسية ، من بين أمور أخرى المجلس الوطني للعلوم والتكنولوجيا (CONACYT) ، وهو برنامج اتحادي مسؤول عن ترويج الأنشطة العلمية والتكنولوجية ، ووضع السياسات الحكومية ، ومنح السفن العلمية للدراسات العليا. في ظل الإدارة الحكومية الجديدة ، المعهد الوطني للمشاريع العصبية (INADEM) ، وهو برنامج اتحادي عام كان بمثابة مؤسسة مرجعية لترويج المشاريع وتم إنشاؤه في البداية (2013-2018) لتعزيز الابتكار والقدرة التنافسية في الشركات الصغيرة والمتوسطة من خلال توفير التمويل والدعم الفني ، من أجل التوافق مع استراتيجية 2018-2024 التي تسمح بتوزيع الموارد لرواد الأعمال من خلال البرامج التي تروج لها وزارة الاقتصاد مباشرة¹⁴⁷. وقد أثر هذا القرار على الركائز المهمة التي دعمت إنشاء المشاريع من خلال الحاضنات ومسرعات الأعمال ، لأن العديد منهم كانوا يتلقون أموالاً من المعهد الوطني للتنمية الصناعية (INADEM) لمواصلة عملياتهم المستمرة.¹⁴⁸

ومع ذلك ، تبذل الحكومة المكسيكية بعض الجهود في مكافحة تغير المناخ ، بما في ذلك الالتزامات بجعل تغير المناخ أولوية وطنية قصوى ودمج أولويات التخفيف من تغير المناخ والتكيف معه في استراتيجيات التنمية ، كما لاحظ مندوب المكسيك المكسيكي للزراعة والتنمية الريفية مؤخرًا (انظر افادة 17).

على المستوى الفيدرالي في المكسيك ، خصصت ميزانية الإنفاق الفيدرالية (PEF) موارد للمساواة بين الجنسين وتغير المناخ منذ عام 2012. كما توفر العديد من برامج التنمية الوطنية الموارد وتتضمن إجراءات لتعزيز المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بتغير المناخ ، مثل برنامج المساواة ، بالإضافة إلى برامج مختلفة من وزير البيئة والموارد الطبيعية (SEMARNAT) ، إلخ. ومع ذلك ، فإن البيروقراطية وعدم الكفاءة في إدارة مثل هذه المبادرات يعيقان تنفيذها.

على عكس دول غرب إفريقيا ، فإن تمثيل المرأة في القطاع الزراعي المكسيكي ناقص. على سبيل المثال ، وفقًا لـ ، بحلول نهاية عام 2020 ، كان ما يقرب من تسعة من كل عشرة موظفين في القطاع

افادة 18

"لا يمكن لمقاربات AR4D هذه أن تقدم ضمانًا بأن المرأة ستكون قادرة على الاستفادة من الفرص أو التقنيات الجديدة أو الاستفادة منها لأن فهم المجتمع لما هو مقبول بالنسبة للنساء والرجال ليكونوا ويفعلون ويمتلكون ويتحكمون استمر في فرض حواجز"

بداستولون وآخرون. (2020)

افادة 17

"نحن لا نزال ملتزمين بفكرة أن مستقبل الزراعة يجب أن يقوم على المعرفة العلمية ، شريطة أن تساعد في تقليل وليس توسيع فجوات الإنتاجية الحالية بين الأنواع المختلفة من المنتجين والمناطق وحتى البلدان" .

وزير الزراعة والتنمية الريفية في المكسيك

الزراعي من الرجال 1.49. وظف القطاع حوالي 6.68 مليون شخص ، منهم 5.88 مليون (88٪) من الرجال. بعض

الأسباب التي تم ذكرها خلال مؤشرات الاستثمار الرئيسية مع رائدات الأعمال هو أن الزراعة في المكسيك تركز بشكل أساسي على الإنتاج واسع النطاق للذرة والقمح والخضروات التي تجذب العمال الموسمييين المتقاعدين. نظرًا لعبء العمل وضرورة السفر للعمل ، فإن هذا يثبط عزيمة العديد من العاملات. بالإضافة إلى ذلك ، أعادت النساء في معهد الدراسات الإسلامية تأكيد أن هذا النوع من الممارسات الزراعية لا يوفر بيئة مواتية للمرأة. يقال إن النساء يخشين على سلامتهن نظرًا لتزايد إدمان الكحول وتعاطي المخدرات بين العمال الذكور

فيما يتعلق بملكية الأراضي ، وفقًا للبنك الدولي ، فإن التحدي الرئيسي الذي تواجهه النساء في الزراعة في المكسيك قد استمر في إصلاح الأراضي عام 1992 ، والذي أدخل عدم تناسق فعلي في حيازة الأرض¹⁵⁰. على سبيل المثال ، في عام 2015 ، من بين 4.2 مليون فرد من أفراد المجتمع المكسيكي ، المعروفين أيضًا باسم مالكي الأراضي المشاعة ، مع سندات ملكية الأرض (حقوق الملكية الخاصة) ، كانت النساء فقط 19.8 في المائة. ليس لديهم حقوق على الموارد العامة ، ويتم تصنيف 42٪ على أنهم "مستوطنين" ، مما يعني أنهم سكان بلا حقوق ملكية خاصة أو استخدام مشترك وبدون حقوق تصويت. علاوة على ذلك ، فإن 12.5٪ فقط من 350.000 نواب وشاغلين ومناوبين في المناصب الإدارية في المجالس المحلية ومجالس الإدارة هم من النساء¹⁵¹. بالنظر إلى أن حيازة الأراضي مرتبطة بالتصويت في المجالس وسلطة اتخاذ القرار¹⁵² ، فإن تنفيذ هذه السياسة بحرم النساء من الابتكار الفعال والتكيف مع تغير المناخ.

فيما يتعلق بالابتكار المناخي والزراعة ، كان للبحوث الزراعية من أجل التنمية (AR4D) دور فعال في قياس الابتكارات الزراعية في جميع أنحاء العالم. وفقاً لـ¹⁵³ Badstue Lone et al ، تم إحراز تقدم عام في AR4D ، لا سيما في تحديد واستهداف احتياجات المرأة والسعي إلى معالجة الأعراض المرئية لعدم المساواة. ومع ذلك ، يتعزز عدم المساواة أحياناً من خلال AR4D لأن مقارباته التقليدية تتجاهل الطرق التي تحدد بها الأعراف الاجتماعية والمواقف وتوزيع السلطة والموارد بشكل مختلف تصورات النساء والرجال للفرص والقدرة على اغتنامها ؛ أولئك الذين هم في وضع جيد للاستفادة من الفرص الجديدة يفعلون ذلك ، بينما يتخلف الآخرون أكثر (انظر الشهادة 18).

في النظام البيئي للشركات الناشئة التكنولوجية الزراعية، تمثل الأرجنتين والبرازيل 74٪ من إجمالي منافذ التكنولوجيا الزراعية في منطقة أمريكا اللاتينية. تشمل الأسباب وجود أسواق واسعة النطاق ، وأنظمة بنية مواتية للمشاريع القائمة على التكنولوجيا ، والكتلة الحرجة من المهنين الذين يعملون بشكل أساسي في الزراعة المكثفة ، وما إلى ذلك. يولد قطاع التكنولوجيا الزراعية في المكسيك حوالي 49 مليار دولار أمريكي (46.457 يورو) كل عام ، مع الرئيسي الصادرات هي الأفوكادو والطماطم والتوت. بشكل عام ، تعتبر المكسيك واحدة من أكبر 10 دول منتجة ومصدرة للأغذية. تتمتع المكسيك وكولومبيا بحضور قوي بشكل خاص في قطاع الخضروات ، ليس فقط من حيث الإنتاج ولكن أيضاً من حيث المبيعات والتوزيع.

وقد وفر هذا بيئة مواتية لمشاريع مثل تيبيرا دي مونتي ، التي تمارس الزراعة المستدامة مع الحد من استخدام الكيماويات الزراعية من خلال التكنولوجيا الميكروبيولوجية التي تعيد صحة النظام البيئي. فازت الشركة بجائزة التأثير الاجتماعي¹⁵⁵ من مؤسسة بانامكس لكونها الشركة ذات التأثير الاجتماعي الأكبر. يركز بيشو ، وهو مشروع مكسيكي بقيادة عالمات ، على إنتاج البروتين القائم على الحشرات من الصراصير - وهذا لا يكافح فقط سوء التغذية ويوفر فرصاً اقتصادية أفضل للمزارعين في المجتمعات الفقيرة ، ولكنه يقلل أيضاً من البصمة البيئية العالية التي يسببها المحترف البديل - البروتينات مثل بروتين الصويا. وتعالج الشركة أيضاً تحديات السمعة الحالية التي تواجه أمريكا اللاتينية. ومع ذلك ، لكونها مشروعاً جديداً ، تواجه الشركة بعض التحديات طويلة المدى المتعلقة بقبالية التوسع والتسويق.

4.3.2.3 ابتكار النوع الاجتماعي والمناخ في مجال الطاقة

وقعت المكسيك على كل من اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (UNFCCC) وكذلك بروتوكول كيوتو ، وقدمت قائمة جرد تفصيلية لانبعاثات غازات الاحتباس الحراري (GHGs) في بلاغها الوطني الثالث والرابع إلى اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. بذلت حكومة المكسيك (GOM) جهوداً كبيرة على مستوى السياسة للحد من انبعاثات غازات الدفيئة من خلال زيادة توليد واستخدام الطاقة المتجددة وتحسين كفاءة الطاقة.

في عام 2007 ، نشرت الحكومة الاستراتيجية الوطنية لتغير المناخ ، تليها تشريعات جديدة لإزالة الحواجز أمام النهوض بالطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة في عام 2008. واعتمد البرنامج الخاص لتغير المناخ (2009-2012) في عام 2009 وتعهدات للحد من انبعاثات غازات الدفيئة السنوية في المكسيك بنسبة 30٪ بحلول عام 2020 ، و 50٪ بحلول عام 2050 مقارنة بمستويات عام 2000. ومع ذلك ، في 30 ديسمبر 2020 ، قدمت المكسيك مساهماتها المحددة وطنياً المحدثة: ظلت أهدافها ، المشروطة وغير المشروطة على حد سواء ، دون تغيير ، بينما استمرت توقعات الانبعاثات الخاصة بها في ظل العمل المعتاد (BAU) في الزيادة. وهذا يقلل من طموح التخفيف للبلاد في المستويات المطلقة وينقل تصنيف هذا الهدف فئة واحدة إلى "غير كاف للغاية".¹⁵⁶

يشجع قانون انتقال الطاقة المكسيكي ، الصادر عن أمانة الطاقة (SENER) ، على توليد الطاقة النظيفة للوصول إلى المستويات المنصوص عليها في قانون تغير المناخ للطاقة الكهربائية في الصناعة ، بما في ذلك: الحد الأدنى من حصة الطاقات النظيفة في توليد الطاقة 25٪ بحلول عام 2018 ، و 30٪ بحلول عام 2021 و 35٪ بحلول عام 2024.¹⁵⁷ لتحقيق الاستدامة البيئية ، أدخلت المكسيك مجموعة من التدابير لتعزيز إنتاج الطاقة النظيفة وحماية النظم البيئية.

غالباً ما يكون لقطاع الطاقة تأثير كبير من حيث المساواة بين الجنسين ، نظراً لأن المجتمع يعزو أدواراً متباينة إلى النساء والرجال ، مما يحدد علاقتهم بالطاقة. المرأة ليست فقط مجموعة من المهمين بالطاقة ؛ فهم المستهلكون الرئيسيون للطاقة ، وغالباً ما ينتجونها. بالإضافة إلى ذلك ، لديهم القدرة على التأثير على قرارات الشراء لعائلاتهم. كشفت دراسة سوقية أجرتها الوكالة الألمانية للتعاون الدولي و مجموعة ساليانس¹⁵⁸ في عام 2014 أنه من بين أفراد الأسرة ، تعتبر الأم الشخصية التي تحاول توفير المزيد من الطاقة المنزلية ، والتي يتبعها كل من (الأب والأم) ، ثم الأب. ، والبنات ، ثم "الكل".¹⁵⁹ للنساء أيضاً تأثير كبير على الطاقة بصفتهم رائدات أعمال في القطاع ، ومروجات للتكنولوجيات الجديدة وناشطات من أجل موارد الطاقة النظيفة. ومع ذلك ، غالباً ما يُنظر إلى الطاقة على أنها محايدة بين الجنسين وتغيب المرأة عن القطاعات التي تُتخذ فيها القرارات بشأن موارد الطاقة ، حيث يُنظر إليها على أنها مسألة فنية وحيادية بين الجنسين.

منذ عام 2001 ، يوجد لدى وزارة البيئة ، سيمارنات¹⁶⁰ ، مديرية للمساواة بين الجنسين ، تدعم عملية إضفاء الطابع المؤسسي على المنظور الجنساني وتعميمه في قطاع البيئة. كما قادت سيمارنات البرنامج الوطني للمساواة والفرص وعدم التمييز ضد المرأة (2013-2018). تعمل المؤسسة أيضاً مع شبكة النوع الاجتماعي والبيئة ، (RGEM) من أجل تعزيز التنمية المشتركة للسياسات البيئية مع منظور جنساني.

يُمر قطاع الطاقة في المكسيك بتغييرات مهمة في سياق إصلاح الطاقة. على سبيل المثال ، تركز استراتيجيات سيمارنات على تلبية الحاجة إلى مواعمة وتنسيق البرامج والحث على النمو الأخضر الشامل من خلال نهج متعدد الثقافات والجنس. يتمتع سيمارنات بالهيكل التالي: (1) وحدة برامج التحسين التنظيمي والمستعرضة التي تقوم ، من بين وظائف أخرى ، بإعداد واقتراح وتنسيق تنفيذ ورصد خطة العمل للمساواة بين الجنسين في قطاع الطاقة ؛ (2) وحدة المساواة بين الجنسين وعدم التمييز التي تدفع وتعزز تنفيذ بروجوالداد في

سيمارنات وتنسق الكيانات القطاعية في هذا المجال ؛ 3) مديرية فرعية للثقافة المؤسسية وسياسات النوع الاجتماعي التي تنفذ إجراءات لتنفيذ بروجوالداد داخل سيمارنات. يوفر سيمارنات أساساً جيداً لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في القطاع ، مما يتيح الفرصة لإدخال منظور جنساني في القطاع ، ولضمان أن فتح أسواق جديدة تتعلق بالطاقة المستدامة يساهم في سد الفجوة بين الجنسين بدلاً من توسيعها .

افادة 19

"بصفتي مشروعاً يركز على تحسين الأمن الغذائي العالمي من خلال المصادر المستدامة للبروتين البديل ، فقد اتصلت بي وأربع نساء مؤسسات من قبل شركة استثمارية أعجبت بفكرة أعمالنا وأرادت دعمنا لتوسيع نطاق عملنا أعمال. في حالة التغيير السلبى ، طابقت شركة الاستثمار بحصة بنسبة 5 ٪ وأن ثلاثة على الأقل من المؤسسين الخمسة يخصصون للمشروع بدوام كامل. بينما كنا موافقين على نسبة 5٪ من الأسهم ، لم يتمكن المؤسسون المشاركون لي من تخصيص 100٪ من وقتهم للمشروع لأنهم يقضون وقتهم بالفعل بين الأسرة والوظائف بدوام كامل والمشروع"

معهد كي أي مع سيدة أعمال مكسيكية

يتمتع قطاع الطاقة بأكبر الفرص والإمكانيات لتسريع الابتكار المناخي. وبهذه الروح ، يظهر عدد من المشاريع في هذا القطاع - على سبيل المثال شركة إنرجرين الناشئة ، التي تصمم وتطور الحلول التي تستخدم الطاقات المتجددة المختلفة ؛ تمتد ابتكاراتها إلى مجموعة من مجالات الطاقة المتجددة ، بما في ذلك الطاقة الشمسية وطاقة الرياح والطاقة المائية والأمواج والمد والجزر وطاقة حرارة الأرض والوقود الحيوي.

4.3.3 العوائق و التحديات الرئيسية للمشاريع المناخية و منظمات دعم رواد الاعمال

A. مشاريع المناخ

تم تحديد التحديات التالية من خلال مراجعة الأدبيات والمناقشات مع تكنولوجو دي مونترية وبعض المشاريع النسائية التي تمت مقابلتها أثناء تقييم النوع الاجتماعي.

محدودية الوصول إلى التمويل: وفقاً لجامعة كولومبيا ، ما يقرب من 75٪ من جميع الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تقودها نساء في أمريكا اللاتينية تفتقر إلى الوصول إلى التمويل المناسب¹⁶¹. أفادت جامعة كولومبيا أن عدداً كبيراً من رائدات الأعمال في أمريكا اللاتينية يشعرن أنهن تعرضن للتمييز بسبب جنسهن (27٪ ، مقابل 4٪ للرجال) و 51٪ من النساء اللاتي شملهن الاستطلاع يؤكدن أن هناك عدم مساواة عامة في ريادة الأعمال. الفرص ، بما في ذلك الوصول إلى الموارد والتدريب المناسب والمشورة التجارية. في المكسيك ، 19٪ فقط من رواد الأعمال من الإناث ، و 1٪ فقط من النساء لديهن إمكانية الوصول إلى الموارد النقدية اللازمة لبدء مشروعهن التجاري¹⁶². استناداً إلى المقابلات التي أجريت مع رائدات الأعمال ، يمكن تحديد الأسباب الجذرية للحواجز بين الجنسين في الوصول إلى الخدمات المالية على النحو التالي:

1. التمييز في الحصول على الائتمان: ذكرت رائدات الأعمال اللاتي تمت مقابلتهم عدد رائدات الأعمال غير المتزوجات اللواتي يُنظر إليهن على أنهن "استثمار محفوف بالمخاطر" من قبل المؤسسات المالية ، حيث ليس لديهن زوج يدعمهن في السداد. بالإضافة إلى ذلك ، نظراً لانخفاض فرص الوصول إلى الأصول الإضافية (مثل الأراضي ، التي يغطيها القسم الزراعي 4.3.2.2) ، غالباً ما لا تمتلك رائدات الأعمال ضمانات كافية لجمع أموال كبيرة من البنوك.

2. لعمليات البيروقراطية في مؤسسات الدعم المالي الحكومية: لدى المؤسسات الحكومية مثل CONACYT (التي تمت تغطيتها بالتفصيل في 4.3.2.2) عمليات رسمية طويلة - حيث يُتوقع من رواد الأعمال حضور الاجتماعات والدورات التدريبية قبل الحصول على الأموال. بالنظر إلى عبء العمل الثقيل الذي تواجهه المرأة ، من الصعب عليها أن تستغل بشكل كامل فرص الحصول على الأموال ، لا سيما إذا كانت المرأة تعيش في مناطق ريفية بعيدة عن المكاتب الحكومية.

3. بصرف النظر عن حصة الأسهم ، تطلب صناديق الاستثمار الخاصة التزاماً بنسبة 100 ٪ من مؤسسي المشاريع. كما هو موضح في افادة 19 ، لا تشجع رائدات الأعمال من السيدات ويعتمدن باستمرار على أصدقائهن وعائلتهن للحصول على الدعم المالي ، بشكل عام ، كما لاحظت جامعة كولومبيا¹⁶³ ، غالباً ما تنمو المشاريع التي تقودها النساء ببطء شديد بالنسبة لرأس المال الاستثماري ، وهي صغيرة جداً بالنسبة للأسهم الخاصة وهي محفوفة بالمخاطر للغاية بالنسبة للبنوك¹⁶⁴.

4. الإفلاس: وفقاً لبنك التنمية للبلدان الأمريكية ، أمريكا اللاتينية هي المنطقة التي بها ثاني أعلى معدل لحالات الإفلاس في الشركات التي تديرها النساء في جميع أنحاء العالم. في حين يشير معظم رواد الأعمال الذكور إلى أنهم أغلقوا شركاتهم بسبب انخفاض مستوى

الربحية ، تشير رائدات الأعمال إلى صعوبة الحصول على التمويل باعتباره العائق الرئيسي للاستمرار في أعمالهن ¹⁶⁵. ونتيجة لذلك ، يدعي بنك التنمية للبلدان الأمريكية أن فجوة الائتمان في أمريكا اللاتينية تبلغ 5 مليارات دولار أمريكي (4.74 مليار يورو) للشركات الصغيرة التي تقودها النساء و 93 مليار دولار أمريكي (88.2 يورو) للشركات الصغيرة والمتوسطة التي تقودها النساء ¹⁶⁶.

5. الافتقار إلى فهم الأعمال التجارية: كما هو مذكور في القسم أدناه ، تمت مشاهدة رائدات الأعمال في المكسيك - حتى العلماء المتعلمات تعليماً عالياً اللواتي يبدأن في إعادة البحث والأفكار التجارية الرائدة في مجالات مثل عزل الكربون في التربة - تم الاعتراف به أثناء عملية البحث في معهد مقابلة المخبر الرئيسي المناقشات حول وجود نقص عام في فهم الأعمال بين رائدات الأعمال (انظر الشهادة 20).

6. الصعوبات في تحقيق التوازن بين العمل والحياة: وفقاً لكونفيو ¹⁶⁷ ، تقضي المرأة المكسيكية 4 ساعات يومياً في الأعمال المنزلية والرعاية الأسرية مقارنة بالرجل. تقدر وزارة العمل المكسيكية أن القيمة الاقتصادية لعمل المرأة غير مدفوع الأجر تتجاوز 4.4 مليار بيزو (204 مليون يورو) في السنة ¹⁶⁸.

7. انعدام الثقة: حسب المرصد العالمي لريادة الأعمال ¹⁶⁹، قد يكون أحد العوامل المهمة في تحديد ما إذا كنت تريد بدء عمل تجاري أم لا ، وله تأثير كبير على نجاح واستمرارية العمل التجاري ، ما إذا كان الأفراد يعتبرون أنفسهم رواد أعمال محتملين وإلى أي مدى. تشير المقابلات مع ممولات المشاريع في المكسيك إلى أن التحدي الأكبر لرائدات الأعمال هو الإيمان بأنفسهن وقدرتهن على تحمل مشاريع تجارية ناجحة (انظر شهادة 21).

افادة 21

"بصفتي امرأة مكسيكية ، أود أن أقول إن التحدي الأكبر الذي نواجهها هو عدم القدرة على الإيمان بقدراتنا. نحن نعيش في مجتمع لا يقدر المرأة كثيراً خارج أدوارها التقليدية. عندما يتم التشكيك في قدرات النساء باستمرار ، لا يهم مدى تعليمهن أو ثقتهن بأنفسهن ، في مرحلة ما سوف يشككن ذلك ، وسيكون لديهن شكوك في قدراتهن وسوف يعتلن من الإرهاق. أنا محظوظة لأن والدي متعلمين جيداً وأنهما من أكبر الداعمين لي ، لكن العديد من النساء يتأثرن بهذه التحديات وغالباً ما يستسلمن"

المخبر الرئيسي مع مؤسسة مكسيكية

B. منظمات دعم رواد الأعمال : التسريع المسبق و التسريع رؤس الاموال الاستثمارية

التسريع المسبق و التسريع

تمتلك جامعة تكنولوجكو دي مونتري برامج ما قبل التسريع التي تستهدف بشكل كبير الطلاب من الجامعة في جميع المراحل (الإلهام / الاستكشاف ، معسكر التمهيد ، الحضانة). في مرحلة التسريع ، يكون خريجو الجامعة ورجال الأعمال الخارجيون هم الأهداف الرئيسية. فيما يلي التحديات الرئيسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي واجهتها تكنولوجكو دي مونتري أثناء تنفيذ برامج ريادة الأعمال الخاصة بها.

1. الصعوبات في توظيف المزيد من رائدات الأعمال في مرحلتها ما قبل التسريع والتسريع. كما هو موضح في الجدول 3 أدناه ، وهو انعكاس لتجارب المشاركين في 2021 هابنكن للتحدي الأخضر ، تتناقص نسبة رواد الأعمال الإناث على طول مسار بدء التشغيل (الإلهام / الاستكشاف ، معسكر التدريب) ، الحضانة (والتسريع) - انظر أيضاً الشكل 5. على سبيل المثال ، في حين شكلت رائدات الأعمال حوالي 40٪ من المشاريع المختارة في هابنكن للتحدي الأخضر 170 في مرحلة الإلهام ، كانت 28٪ فقط من المشاريع المرتبطة ببرنامج التسريع بقيادة النساء. كما ذكر تكنولوجكو دي مونتري ، في حين لم يتم إجراء بحث متعمق ، يمكن أن تكون هذه الإحصائيات انعكاساً لما يلي:

i. في البداية تكون رائدات الأعمال متحمسات لأحداث الإلهام ويعتقدن أنه بإمكانهن بدء عمل تجاري صغير ، ولكن بدون الفهم المناسب للأعمال و / أو المعرفة التكنولوجية ، يشعرن أنهن غير مؤهلات للتقدم بنجاح إلى المراحل التالية.

ii. إن المخاطر المرتبطة بريادة الأعمال المدفوعة بالتكنولوجيا ، إلى جانب الثقافة المكسيكية المحافظة (انظر النقطة 5 أدناه) ، تجعل النساء يخجلن من برامج الحضانة الجادة ذات الصلة بالتكنولوجيا. بينما يتلقى الرجال الدعم والفهم من عائلاتهم وأصدقائهم إذا فشلت أعمالهم ، لا تستطيع رائدات الأعمال تحمل "تجربة العمل" ووضع دخل أسرتهن على المحك (انظر افادة 22).

لمواجهة بعض هذه التحديات ، تخطط تكنولوجكو دي مونتري لإنشاء مجتمع "مناخي" ضمن برنامجها Zona Shero (انظر الفصل 5) ، حيث وجدت أن أنشطة التفكير وبناء المجتمع المصممة جيداً تزيد من "مسار" الشركات الناشئة أو المبادرات التي تنطبق على أن تكون جزءاً من هابنكن للتحدي الأخضر ؛ بالإضافة إلى ذلك ، تخطط لفتح وتنظيم حدث مماثل يستهدف النساء في مجال تغيير المناخ على وجه التحديد ، مما سيسمح لـ تكنولوجكو دي مونتري بتحديد وتشجيع "النساء والمناخ" رائدات الأعمال للتقدم إلى برامجها التي تعتمد على التكنولوجيا.

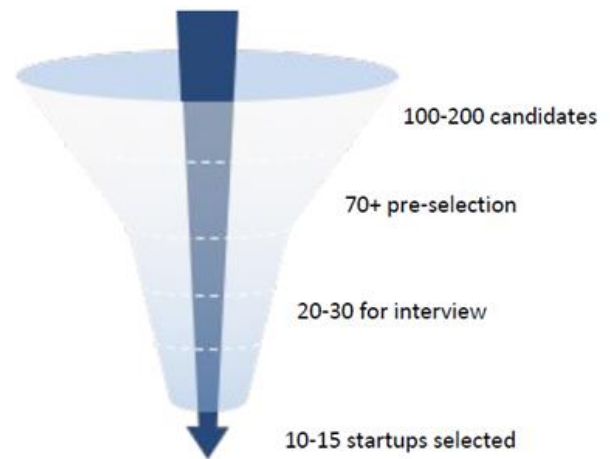
الجدول 3: النسبة المئوية للنساء في تحديات هابنكن الخضراء في عام 2021 (تكنولوجكو دي مونتري)

المرحلة	الوصف	المشاركين %	
		إناث	ذكور
حدث الإحياء 2021 (لوحى - الهام) (مرحلة الاستكشاف)	أحداث مفتوحة ومجانية - حيث تم تسجيل المشاركين والمشاركة في أيام التفكير الثلاثة لبناء عرض تقديمي ويتم اختيارهم. حصل الفائزون على جوائز نقدية وتم تشجيعهم على التقدم إلى صندوق هابنكن الأخضر .	40%	60%
هابنكن بوتكامب 2021 (مرحلة الحضانة)	اختارت لجنة التحكيم أفضل المبادرات / الشركات التي لديها أكبر إمكانية للتأثير والتوسع. تمت دعوة رواد الأعمال من المشاريع المختارة للمشاركة في معسكر تدريبي لمدة أسبوع يوفر الوصول إلى الموجهين والمحتوى المتخصص لمواصلة تطوير نموذج أعمالهم. في نهاية الأسبوع ، تم اختيار المشاريع لمرحلة التسريع ، حيث حصل العشرة الأوائل على جوائز نقدية. حصل الخمسة الأوائل 171 على عرض أمام الآلاف في حدث INCMTY.	33%	67%

افادة 22

"المرأة حريصة وتنتظر قليلاً قبل الدخول في ريادة الأعمال المتعلقة بالتكنولوجيا بشكل كامل. إنهم يريدون أن يفهموا ما إذا كانت التكنولوجيا ستنجح أم أنها ستكون مجدية من الناحية المالية ويفضلون اتباع الإجراءات خطوة بخطوة والمضي قدماً في العملية برمتها قبل القيام بأي افتراض والاستثمار في شركات التكنولوجيا. من ناحية أخرى ، لم أختبر بين الرجال الذين أرشدهم أنهم أكثر حماساً للأفكار وسرعان ما يؤمنون بقدراتهم وأقل حرصاً على العواقب."

تكنولوجكو دي مونتري مع المخبر الرئيسي



الشكل 5: توضيح لمسار بدء التشغيل (تكنولوجكو دي مونتري)

72%	28%	تمت دعوة أهم المشاريع للمشاركة في برنامج تسريع مصمم حصرياً للمتسابقين النهائيين لشركة هاينكن للتحدي الأخضر. هذا البرنامج مدته 3 أشهر والهدف منه هو البدء في التخطيط لقابلية التوسع والوصول إلى المستثمرين.	برنامج تسريع هاينكن 2021
-----	-----	--	--------------------------

2. الصعوبات في إيجاد مصادر لمشاريع مع النساء في المناصب العليا: وفقاً لتكنولوجيا دي مونترى ، من بين المشاريع التي تدعمها ، من غير المرجح أن ترى النساء في منصب الرئيس التنفيذي (CEO) أو كبير موظفي التكنولوجيا (CTO) ما لم يكن في مناصب فريق من النساء فقط. تم تقديم عدة أسباب لذلك:

أ. لا تزال هناك ثقافة محافظة في المكسيك (خاصة في الطبقة العليا في مونترى) ، حيث يتوقع من النساء أن يتزوجن وينجبن أطفالاً في سن معينة. كما يحظر على المرأة ألا تعمل كرمز للوضع الاقتصادي.

ii. في جامعة تكنولوجيا دي مونترى، كما هو الحال في العديد من المؤسسات التعليمية الأخرى في المكسيك ، لا يزال هناك عدد أكبر من الرجال الذين يدرسون موضوعات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات أكثر من النساء. تتكون معظم المشاريع ذات التقنية العالية أو العلمية من رجال أكثر من النساء ، قادمون من الجامعات العامة حيث يوجد عادة عدد أكبر من طلاب الدكتوراه والباحثين المتفرغين من الذكور. لذلك ، من غير الشائع بالنسبة للشركات الناشئة التي تحركها التكنولوجيا أن تجد مطوّرات أو مديرات تنفيذية. والقليل من النساء اللائي يشكلن جزءاً من هذه الفرق "عادةً ما يكون لهن أدوار أكثر ارتباطاً بالجانب التجاري من المشروع (حساب المحاسبة ، والتمويل ، والتسويق ، والاتصال ، وما إلى ذلك)." (انظر افادة

23

افادة 23

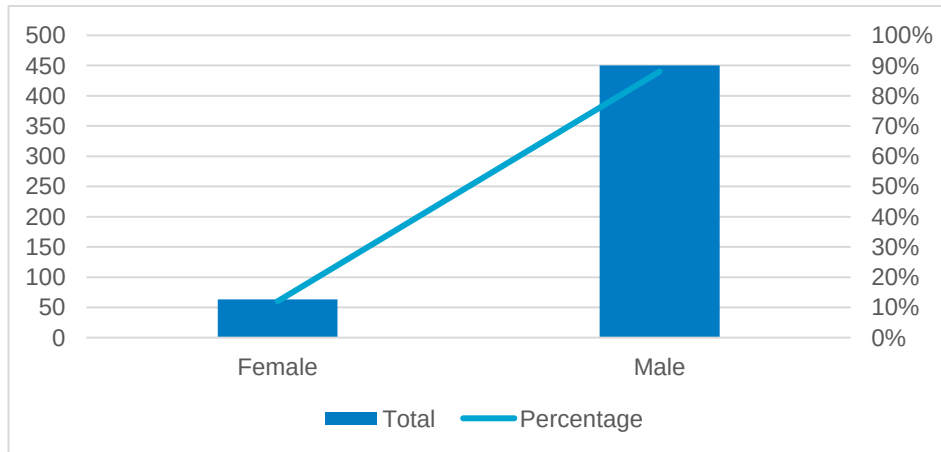
يواجه النظام البيئي لريادة الأعمال حقيقة أن مجالات التكنولوجيا داخل الشركات يتم تمثيلها في الغالب من قبل الرجال وأن زيادة مشاركة الإناث في هذه مهمة معقدة حقاً. يعدّ النقص في المواهب أحد أكبر التحديات في النظام البيئي لريادة الأعمال في مجالات التكنولوجيا ، ومن خلال إضافة قضية النوع الاجتماعي ، يصبح هذا الحاجز أكثر وضوحاً ... إحدى الصور النمطية في قطاع ريادة الأعمال ، بالإضافة إلى التحدي الإضافي الذي يجب التأكيد عليه ، هو أن المرأة لن تكون قادرة على تخصيص نفس القدر من الوقت لبدء العمل أو المشروع مثل الرجال ، لأن لديهم التزامات أخرى مثل الزواج والأطفال والمهام المنزلية وما إلى ذلك. المخبر الرئيسي مع تكنولوجيا دي مونترى

3. عدم وجود كتلة حرجية من النماذج النسائية في ريادة الأعمال المناخية. بشكل عام ، كان من الصعب العثور على نماذج نسائية يحتذى بها لرائدات الأعمال في المرحلة المبكرة. حالياً ، تعمل تكنولوجيا دي مونترى مع نموذج محلي واحد فقط من الإناث ؛ الرئيس والمدير التنفيذي لشركة Softtek وعضو مجلس إدارة الجامعة.

iii. الصعوبات في العثور على مرشحات وقاضيات: بينما كانت تكنولوجيا دي مونترى تبحث بنشاط عن مرشحات وقاضيات ، لم يكن هذا سهلاً. على سبيل المثال ، في 2021 هانكن بوتكامب ، كان من بين 57 موجهًا فقط 21 (37%) من الإناث. في نفس الحدث ، على الرغم من الهدف وتحقيق أ

"كان هناك اهتمام متزايد من قبل الجهات المانحة ومجتمع المستثمرين في المكسيك للاستثمار في النساء. ومع ذلك ، ليس هناك الكثير من النساء اللواتي لديهن أفكار رائعة يأتون إلى أحداث الترويج. أولئك منا الذين يذهبون إلى مثل هذه الأحداث ولديهم أفكار تجارية جيدة لديهم فرصة للتألق ، حيث أن الحكام في بعض الأحيان متحمسون لرؤية مرشحة جيدة. في الحدث الترويجي الأخير الذي ذهبت إليه ، كنت المرأة الوحيدة من بين 10 متسابقين نهائين ويمكنني أن أرى إثارة الحكام بمجرد دخولي القاعة"

المخبر الرئيسي مع مؤسسة مكسيكية



الشكل 6 : ضمن + الموجهون النشطون وأعضاء مجلس الإدارة (تكنولوجيا دي مونترى)

بلغت نسبة الذكور إلى الإناث 50/50 قاضياً في الدور نصف النهائي ، وشكلت القاضيات 20% فقط في الحدث النهائي. في برنامج آخر من برامج ما قبل التسريع والتسريع من تكنولوجيا دي مونترى، ضمن + 172 ، كان عدد المرشدين النشطين وأعضاء مجلس الإدارة أعلى بكثير ، لكن النسبة المئوية للإناث للذكور لا تزال منخفضة (انظر الشكل 6).

شركات رأس المال الاستثماري (VC)

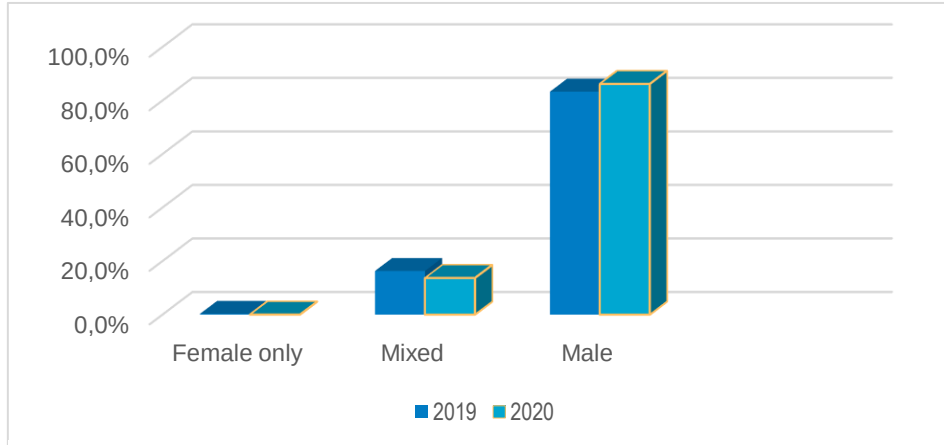
يدرك العديد من المستثمرين في المكسيك دراسة الجدوى الخاصة بالتنوع بين الجنسين¹⁷³ (انظر الشهادة 24). ومع ذلك ، يجب إزالة العديد من العقبات قبل أن تترسخ المساواة بين الجنسين في عالم رأس المال الجريء. توجد تحيزات ضمنية داخل صناعات رأس المال الاستثماري والأسهم الخاصة (PE) في أمريكا اللاتينية ، حيث "لا يُنظر إلى النوع الاجتماعي على أنه قضية معينة أو أولوية"¹⁷⁴. بشكل عام ، لدى غالبية المستثمرين في المكسيك فكرة خاطئة مفادها أن الاستثمار في منظور النوع الاجتماعي¹⁷⁵ يشير فقط إلى توفير التمويل للمؤسسات التي تقودها النساء ، وهم مرتبكون بشأن كيفية دمج النوع الاجتماعي في عملياتهم وتحليلاتهم. وفقاً لمشاريع للنساء¹⁷⁶ ، يشعر بعض المستثمرين بالقلق من أنه سيتم تصنيفهم على أنهم "صندوق نسائي" ، مما قد يحد من مصادر تمويلهم في المستقبل.

ليس لدى جميع المستثمرين إستراتيجية واضحة لضمان الاستثمار في منظور النوع الاجتماعي ، بالنظر إلى أن 71% من الأموال ليس لديها سياسات التنوع والشمول بين الجنسين ؛ ومع ذلك ، فإن 82% على استعداد لتطوير وتنفيذ مثل هذه السياسات¹⁷⁷. يرتبط السبب المقنع لتأسيس سياسات وممارسات التنوع الجنساني والشمول بالحاجة إلى الاستجابة لمتطلبات الطرف الثالث ، خاصة تلك الخاصة بالمستثمرين المؤسسيين.

يتمثل التحدي الرئيسي الآخر في أن المستثمرين لا يجمعون بيانات مصنفة حسب الجنس عن استثماراتهم ، مما يحد من تحليل الأثر المرتبط بنوع الجنس وكذلك إنشاء منتجات وحافظات مالية ذكية. قد يفسر هذا سبب محدودية إجمالي الأموال التي تتدفق على النساء. وفقاً لقيمة المرأة ، يذهب 5% فقط من إجمالي رأس المال الاستثماري وتمويل الأسهم الخاصة إلى الشركات التي تقودها النساء. يوضح الشكل 7 مقارنة بين أداء المشروع الإجمالي لعامي 2019 و 2020 في عام 2020 ، اجتذبت المشاريع المخصصة للإناث فقط في أمريكا اللاتينية أقل من 1% من إجمالي الاستثمار ، بينما جذبت مجاميع المختلطة والمجاميع المخصصة للذكور فقط 14% و 86% ، على التوالي.

ظهرت التحديات التالية من المقابلات ومراجعة الأدبيات:

i. لا تراعي أهداف الاستثمار التي تستخدمها معظم شركات رأس المال الاستثماري النوع الاجتماعي: الهدف الاستثماري الأكثر شيوعاً لشركات رأس المال الاستثماري في المكسيك هو تحقيق عائد استثماري مستثمرتها. لذلك تميل الصناديق إلى البحث عن مؤسسين وفرق إدارية نشطة ومتحمسة ومتفانية لديها القدرة على التوسع نظراً لأهميتها في صناعة أو قطاع محدد وقدرتها على تعطيل تلك الصناعة أو قطاع غالباً ما تثبط بعض هذه المعايير سيدات الأعمال ، نظراً لأن راندات الأعمال يواجهن تحديات في الالتزام بدوام كامل للعمل ، فضلاً عن افتقارهن إلى المهارات التجارية والدراية لتوسيع نطاق أعمالهن بسرعة وفعالية.

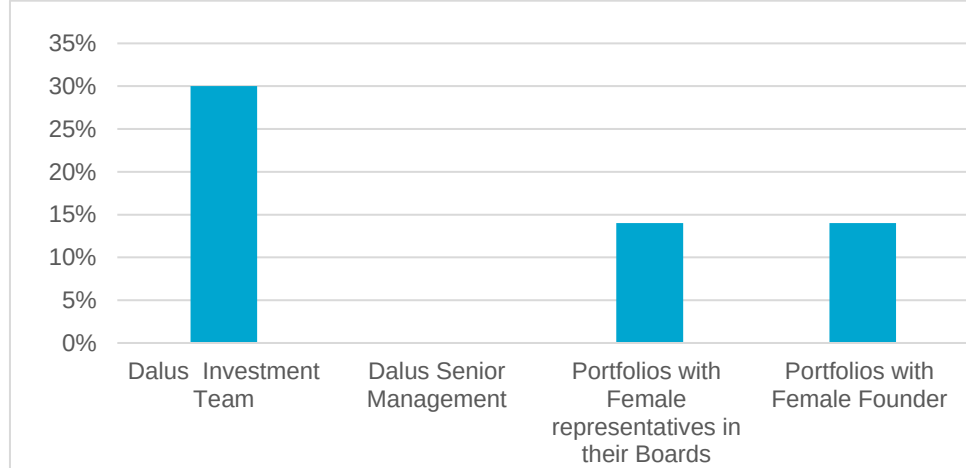


الشكل 7: إجمالي الاستثمار في مشاريع أمريكا اللاتينية حسب الجنس (Crunchbase 2020)

ii. عدد محدود من النساء في فرق الاستثمار ومناصب صنع القرار الرئيسية: التحيز الجنساني في شركات رأس المال الجريء لا يقتصر على قراراتهم واستراتيجياتهم الاستثمارية ، ولكنه موجود أيضاً إلى حد كبير في هياكلهم الداخلية وإدارتهم.

ووفقاً لإحدى الدراسات 178 ، فإن 76٪ من الصناديق التي شملها الاستطلاع ليس لديها نساء كبيرات في فرق الاستثمار الخاصة بها وما يقرب من ربعها (22٪) ليس لديها أي نساء على الإطلاق في فريق الاستثمار. تبين أن 91٪ من متخذي القرار في فرق الاستثمار هم من الرجال. بالإضافة إلى ذلك ، وجد أن تمثيل المرأة في المستوى المتوسط والمبتدئ يتجاوز تمثيل المستوى الأعلى. تشغل النساء 38٪ من وظائف المستوى المتوسط و 42٪ من وظائف مستوى الدخل في عينة الدراسة للصناعة. 179

iii. على الرغم من الأرقام المخيبة للآمال ، فإن السوق يدرك فرصة الاستثمار في التنوع والدمج بين الجنسين. على سبيل المثال ، تستخدم



الشكل 8: فريق دالاس الحالي والمحافظ المدعومة ، مصنفة حسب النوع الاجتماعي

(برنامج الجنس والتنوع دالاس)

دالاس إستراتيجيتها الخاصة بالنوع الاجتماعي والتنوع لمساعدتهم على تتبع بعض مؤشرات الأداء الرئيسية - (KPIs) انظر الشكل 8. استناداً إلى مؤشرات الأداء الرئيسية ، بحلول عام 2023 تخطط دالاس لتحقيق النتائج التالية: الاحتفاظ بالنساء في فريق الاستثمار الخاص بهم في 30٪ وزيادة النساء في مناصب الإدارة العليا من 0٪ إلى 10٪. بالنسبة لشركات المحفظة التي تعمل معها ، تخطط دالاس لزيادة عدد الشركات التي تضم مؤسسات وشركات بها ممثلات في مجالس إدارتها من 14٪ إلى 20٪ على التوالي. فرص محدودة للتواصل: وفقاً لمختبر مختبر الابتكار لبنك التنمية الأمريكي / وي اكسجينج 180 ، لا تستفيد سيدات الأعمال في مجال التكنولوجيا والهندسة والرياضيات من خيارات التمويل التجاري لأنهن يفتقرن إلى الشبكات المناسبة للاتصال بالمستثمرين. يشير التقرير أيضاً إلى وجود تمييز في عملية الاستثمار ، حيث إن الأعراف الاجتماعية والثقافية تؤدي إلى تقييم الأعمال التي تقودها النساء بشكل مختلف. على الرغم من أن البحث تم إجراؤه من أجل STEMtech ، يبدو أن التحديات تواجه النساء في فئات المؤسس / المشروع:

IV. يستشهد المستثمرون بانعدام ثقة النساء كسبب لانخفاض الاستثمار: يشير تقرير مختبر الابتكار لبنك التنمية الأمريكي / وي اكسجينج إلى أن المستثمرين يزعمون أن النساء أكثر تحفظاً ولا يبالغن في تقدير توقعاتهن وأن رائدات الأعمال لا يطلبن بالضبط ما يردن ، و يجدون صعوبة في استيعاب إنجازاتهم. بالإضافة إلى ذلك ، عندما تقدم رائدات الأعمال أفكارهن ، "تستثمر النساء المزيد من المشاعر في عروضهن ويتخذن الملاحظات بشكل شخصي للغاية". بينما يبدو أن إسقاط الثقة هو موضوع متكرر ، فمن الواضح أيضاً أن النساء في المكسيك ، تماماً مثل نظيراتهن في غرب إفريقيا ، يواجهن التمييز أثناء العرض - خاصة عندما يركز المستثمرون على التشكيك في قدرة المرأة على القيادة بدلاً من المشروع نفسه. تم تأكيد ذلك من قبل مؤسسة مكسيكية مفرها في كولومبيا لاحظت أن مؤسسيها الذكور تلقوا المزيد من الأسئلة المباشرة حول الإستراتيجية طويلة المدى ، لكنها جذبت أسئلة حول قدرتها على القيادة¹⁸¹ (انظر الشهادة 25). تجعل خطوط الاستجابة هذه سيدات الأعمال يشعرن أنه يجب عليهن أن يكن في موقف دفاعي وأن يبررن باستمرار سبب انتمائهن ، بدلاً من أن تتاح لهن الفرصة لشرح نقاط قوتهن.

افادة 25

"بصفتي المؤسس ، فقد أثاروا (المستثمرون) أيضاً العديد من الأسئلة حول كيفية اتخاذ القرارات داخل المؤسسين ، وتساءلوا عما إذا كنت قادراً على القيام بما يكفي من صدق قراراتي. كان هذا السلوك غريباً جداً للملاحظة ، حيث لم يشككوا في نفس "الطبيعة الحازمة" من شركائي المؤسسين ؛" تضيف: "الطريق طويل ووحيد ، ودائماً ما تكون المرأة الوحيدة على الطاولة"

مايتي مونيز ، المؤسس المشارك لـ Truora في كولومبيا: مقتطف من تقرير مختبر الابتكار لبنك التنمية الأمريكي / وي اكسجينج

V. عدم وجود شبكات شخصية ومهنية قوية: وجد تقرير مختبر الابتكار لبنك التنمية الأمريكي / وي اكسجينج أن هذا هو ثاني أكبر تحد. ويشير التقرير إلى أن الوصول إلى رأس المال له صلة قوية بمن يعرفه رواد الأعمال وأن رائدات الأعمال "لسن نشيطات للغاية في بناء شبكاتهن الخاصة". هذا يستثنيهم من ثقافة أمريكا اللاتينية ، التي تحركها العلاقات والشبكات الأساسية. كما قال أحد المستثمرين ، "أعطي مزيداً من الاهتمام للشركات التي تأتي لي أوصى بها شخص ما في شبكتي". الشبكات ضرورية للحصول على معلومات حول المستثمرين. وفقاً لبعض المستثمرين الذين تمت مقابلتهم من قبل مختبر الابتكار لبنك التنمية الأمريكي / وي اكسجينج ، فإن رائدات الأعمال يتعاملن معهن من خلال نساء أخريات في شبكاتهن ، لا سيما النساء في فريق الاستثمار اللواتي غالباً ما يساعدن النساء الأخريات. ويخلص التقرير إلى أنه كلما زاد عدد الصناديق التي تقودها النساء والمرشدات ونماذج يحتذى بها ، كان النظام البيئي أفضل لرائدات الأعمال في المستقبل.

5. القدرات المؤسسية والفجوات بين كيانات تنفيذ المشروع من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في العمل المعني لتسريع مشروع التقنيات 1.5 المحلي

يلخص هذا الفصل القدرات الجنسانية في الكيانات المنفذة الأربعة

A. الكيانات المنفذة على المستوى العالمي

1. الوكالة الألمانية للتعاون الدولي

سكنون الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) مسؤولة عن الإدارة العامة للمشروع وكذلك عن تدابير بناء القدرات في كلا المنطقتين في مجال الضمانات البيئية والاجتماعية ، والحوكمة والجنس ، وأدوات التنبؤ بتأثير المناخ وقياس بيانات التأثير ومراقبتها. لا شك في أن الوكالة الألمانية للتعاون الدولي لديها خبرة كبيرة في مراعاة المنظور الجنساني في ريادة الأعمال. تمتلك الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) آليات داخلية وخارجية قوية لتعزيز المساواة بين الجنسين والقضاء على العيوب والتمييز بين الجنسين داخل الخدمات التي تقدمها وكجزء من سياسات تكافؤ الفرص داخل المؤسسة نفسها.

تهدف الوكالة الألمانية للتعاون الدولي إلى خلق وتوسيع فرص المشاركة وتطوير الإمكانات والتغلب على عدم المساواة بين الجنسين وضمان النمو الاقتصادي الشامل. داخليًا ، تعد استراتيجية النوع الاجتماعي الوكالة الألمانية للتعاون الدولي إطارًا ملزمًا لجميع المديرين والموظفين وغيرهم من موظفي الوكالة الألمانية للتعاون الدولي. تشكل الإستراتيجية أيضًا تصميم وتنفيذ مشاريع وبرامج الوكالة الألمانية للتعاون الدولي في جميع أنحاء العالم. تتوقع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي أيضًا من المتعاقدين من الباطن الالتزام باستراتيجيتها الخاصة بالنوع الاجتماعي. تقوم الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) سنويًا بتنفيذ استراتيجية النوع الاجتماعي وإعداد تقارير عنها. النتائج الرئيسية مدرجة في تقرير الوكالة الألمانية للتعاون الدولي المتكامل.

أفي مجال النوع الاجتماعي والابتكار المناخي ، تعتبر الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) سلطة رئيسية. تدمج الوكالة الألمانية للتعاون الدولي النساء بوصفهن أصحاب مصلحة في جميع الإجراءات المناخية على النحو التالي:

- لدى الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) جهات تنسيق إقليمية للنوع الاجتماعي تقوم بمراجعة مقترحات التمويل والوثائق المهمة الأخرى لضمان مراعاة ديناميكيات النوع الاجتماعي بشكل شامل في الوثائق.
- تطوير المبادئ التوجيهية الخاصة "على سبيل المثال منشور "تسريع رائدات الأعمال: إرشادات تصميم المشروع لمستشاري الوكالة الألمانية للتعاون الدولي".
- تنفيذ مشاريع متعددة حول النوع الاجتماعي والابتكار المناخي حول العالم.
- قيادة وتسهيل مناقشات الفريق حول المنصات الرئيسية مثل أسلوب التقييم الجنساني للتخفيف والتكيف (GAMMA) ومبادرات مبادرة تغيير المناخ الحضري (GUCCI).
- إقامة فعاليات أسبوع النوع الاجتماعي داخل المؤسسة ، وكذلك في جميع أنحاء العالم.
- إقامة مسابقات سنوية بين الجنسين بين الموظفين الذين ينفذون مشاريع في جميع أنحاء العالم ومكافأة أولئك الذين يظهرون مناهج استثنائية لتعزيز المساواة بين الجنسين.

تعد خبرة الوكالة الألمانية للتعاون الدولي القوية مع مراعاة النوع الاجتماعي وريادة الأعمال في مختلف البلدان والمناطق التي تعمل فيها مهمة وتمثل قيمة مضافة لتنفيذ مبادرة العمل المعني لتسريع تقنيات 1.5 درجة المحلية . تمتلك الوكالة الألمانية للتعاون الدولي أيضًا عددًا من أطر المساءلة الأخرى ، مثل سياسات عدم الإضرار والاستغلال الجنسي والإيذاء والتحرش الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين ، والتي توجه أنشطتها التشغيلية والتنفيذية.

سعة خطة عمل النوع الاجتماعي

لا توجد لدى الوكالة الألمانية للتعاون الدولي أي فجوة مرتبطة بالنوع الاجتماعي التي تحتاج إلى تعزيز من خلال المشروع

2. عمل مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار

مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار الدولية ، التي يشار إليها فيما بعد باسم "Climate-KIC" ، هي منظمة غير ربحية تهدف إلى المساهمة في حماية الطبيعة والبيئة ، بما في ذلك تعزيز الاستدامة ، من أجل الصالح العام ، وكلاهما الإيكولوجي والإنسان ، عن طريق ابتكار التخفيف من تغير المناخ والتكيف معه ، ومن خلال تحفيز التعليم والتعلم والبحث في مجال التخفيف من تغير المناخ والتكيف معه. تهدف مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار إلى توفير فرص متساوية لجميع الجنسين في جميع أنحاء برامجها ، مع الهدف النهائي المتمثل في إحداث تغيير منهجي في النوع الاجتماعي عبر قطاع الابتكار المناخي. تبنى مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار الدولية على الخبرة الفنية ، والسجل الحافل ، والسياسات والأنظمة الخاصة الحاملة للمجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار.

تصف سياسة المساواة والتنوع الخاصة بـ مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار التزامها بالقضاء على التمييز وتعزيز المساواة والتنوع داخل شبكة أصحاب المصلحة ، وكذلك في المجالات التي لها تأثير فيها. العناصر التالية تتعلق بجهود المناخ الداخلية والخارجية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني:

- مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار لديه نسبة الذكور إلى الإناث الإجمالية 1:1 في مجالس إدارتها.
- في عام 2020 ، كان فريق إدارتها من الإناث بنسبة 83٪.
- على مستوى التوظيف ، في عام 2020 ، كان 67٪ من موظفي مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار البالغ عددهم 168 موظفًا من النساء.

• من خلال مجموعة العمل المعنية بالتنوع والشمول ، تنشط مجاميع متعددة في ضمان تعميم مراعاة المنظور الجنساني: على سبيل المثال يأخذ فريق العمل التابع لفريق الإدارة المعنى بالثقافة إعادة الرعاية لدمج التنوع والشمول في القيادة وطرق العمل ؛ تفقد مجموعة النوع الاجتماعي العمل المتعلق بإدماج النوع الاجتماعي والشمولية ضمن برامج ريادة الأعمال والتعليم ؛ وتقوم مجموعة الأخلاقيات بتطوير ومراجعة وإجراء تعديلات على الطريقة التي تتعامل بها مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار مع الشركاء الخارجيين.

بالنسبة لمجتمع الشركاء والمبتكرين ورجال الأعمال في مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار ، تسعى مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار جاهدة لتمكينهم من جذب ودعم الابتكارات والمبادرات التي تفوقها النساء بشكل أفضل من خلال دورة الحياة الكاملة للتنمية والتسريع. لتحقيق ذلك ، تعمل مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار عن كثب مع الشركاء لتوفير إرشادات عملية وعملية للجهات الفاعلة في النظام البيئي لسفينة ريادة الأعمال المناخية (مثل رواد الأعمال والمسرات والمدربين والمدرسين والمستثمرين) حول كيفية دمج المساواة بين الجنسين في تدخلاتهم وأن يصبحوا أكثر ذكاءً بين الجنسين. تشمل التطورات الأخيرة في هذا الشأن العمل مع برنامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة ، نحن نمكّن آسيا (WEA) ، على تطوير "مجموعة أدوات وي ريز" ، ومجموعة أدوات واحدة لرجال الأعمال¹⁸² ومجموعة أدوات واحدة للمسرات¹⁸³.

تستكشف العديد من البرامج المنفذة في إطار برنامج ريادة الأعمال المناخية الخاص بالمنافس مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار العلاقة بين النوع الاجتماعي والابتكار المناخي ، حيث تعمل مجموعة أدوات المسرات ، على وجه الخصوص ، كإطار توجيهي. توفر كلتا مجموعتي الأدوات إرشادات خطوة بخطوة ، بدءًا من التقييم الذاتي التنظيمي للاستعداد الشامل ، والقنوات والمعايير الشاملة لاختيار المشاريع والمسرات إلى تخطيط العمل وبناء الشبكات. توفر الأدوات اللبنة الأساسية لجهود مشروع الصندوق الأخضر للمناخ في الحد من التحيزات بين الجنسين وزيادة تعميم مراعاة المنظور الجنساني بين المشاريع المناخية والمسرات الأولية والمسرات ورؤوس الأموال الاستثمارية .

سعة خطة عمل النوع الاجتماعي

لا تواجه مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار تحديات في القدرات المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتي تحتاج إلى معالجة عن طريق المعالجة.

إن السياسة والممارسات والأدوات الجنسانية الحالية لمؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار لتعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل المنظمة أو في جميع أنحاء العالم من خلال برامجها وشركائها أمر جوهري. يوفر الدور المتوخى لمؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار ككيان تنفيذي للمكون 3 من المشروع مجالاً كبيراً للاستفادة من الفرص المتعلقة بالنوع الاجتماعي ، ولا سيما في سياق تنفيذ خطة العمل الجنسانية وبناء القدرات في مجاميع أدوات ريادة الأعمال الخاصة بالمناخ الجنساني.

B. الكيانات المنفذة على المستوى الإقليمي

1. أمريكا اللاتينية

تكنولوجيا دي مونتري

يتولى "معهد ريادة الأعمال أوجينيو جازا لاغيرا" التابع لتكنولوجيا دي مونتري مسؤولية تصميم وتنفيذ وتعزيز ريادة الأعمال داخل الجامعة وكذلك من خلال البرامج الخارجية. ستكون تكنولوجيا دي مونتري الكيان المنفذ لبرامج ما قبل التسريع والتسريع في منطقة أمريكا اللاتينية.

تشير المقابلات مع موظفي الإدارة الرئيسيين إلى أن تكنولوجيا دي مونتري كانت في طليعة إنشاء سياسات التنوع الداخلي والشمول التدريجي. بالإضافة إلى ذلك ، داخل الجامعة ، تم إنشاء منصب نائب الرئيس للتضمين والتأثير الاجتماعي والاستدامة ، والذي يهدف ، من بين أمور أخرى ، إلى تعزيز الاعتراف بالكرامة الإنسانية ، وتعزيز بيئة من الاندماج وتكافؤ الفرص والوحدة في التنوع . للجامعة مكاتب خاصة للتعامل مع قضايا النوع الاجتماعي ، مثل مركز الاعتراف بالكرامة الإنسانية ، الذي يضم أيضاً مكتب النوع الاجتماعي والمجتمع الآمن¹⁸⁵. بالإضافة إلى ذلك ، لديها سياسات داخلية لضمان منع سوء السلوك المرتبط بنوع الجنس ومعالجته. من خلال مكتب النوع الاجتماعي والمجتمع الآمن ، تم تنفيذ إجراءات مختلفة لتحقيق المساواة بين الجنسين ، على النحو المبين أدناه:

✓ يهدف برنامج¹⁸⁶ Zona Shero ، وهو جهد تعاوني بين معهد أوجينيو جازا لاغيرا لريادة الأعمال وجامعة تكنولوجيا دي مونتري ، إلى تعزيز تقدم وتطوير الطالبات ورائدات الأعمال في النظام البيئي لريادة الأعمال العالمي.

✓ بالنسبة لتغيير المناخ (على الرغم من أنه ليس مخصصاً لرائدات الأعمال فقط) ، فإن تددي هايكن الأخضر (HGC) هو مبادرة للجمع بين رواد الأعمال الذين يطورون مشاريع ونماذج أولية ونماذج أعمال وشركات ناشئة تحدد الفرص وتحل المشاكل البيئية في المكسيك . يتم تشجيع رائدات الأعمال بقوة على المشاركة.

✓ لدى الجامعة خطة جنسانية ، تحدد مجموعة من التدابير للمعاملة والفرص المتساوية للنساء والرجال في البيئة الأكاديمية والإدارية للمؤسسة. لضمان تنفيذ الخطة الجنسانية ، تم إنشاء تعزيز و مساواة. تعزيز هي لجنة تهدف إلى ضمان التقدم نحو المساواة بين الجنسين في المناصب التنفيذية بالجامعة ؛ مساواة هي لجنة مسؤولة عن تنفيذ ومتابعة وتعزيز تطوير خطة المساواة بين الجنسين.

✓ تكنولوجيا دي مونتر دي مونتر هي أيضًا عضو في الحركة العالمية "هو لاجلها" التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ، مع استراتيجيات للمساهمة في المساواة بين الجنسين ومنع العنف بين الجنسين.

✓ أطلقت الجامعة أيضًا برنامجًا بحثيًا حول ريادة الأعمال. في دراسة نجاح ريادة الأعمال ، تستخدم تكنولوجيا دي مونتر المقاييس التقليدية ، مثل معدل إنشاء الشركة ، والبقاء على قيد الحياة وطول العمر ، وخلق فرص العمل ، والتي يمكن أن تشكل أساسًا مثيرًا للاهتمام لجميع البيانات المصنفة حسب الجنس وفهم أنماط الجينات في مشاريع الابتكار المناخ . سيكون من المثير للاهتمام التحقق من البيانات من هذا البحث مع مقاييس تأثير البيئة و المسائل الاجتماعية و الحوكمة الخاصة بـ المستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية (انظر قسم المستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية أدناه)

بالنسبة لبرامج ريادة الأعمال الأوسع نطاقًا لشركة تكنولوجيا دي مونتر ، مثل HGC و Enlace + ، تطبق تكنولوجيا دي مونتر " إستراتيجية ريادة الأعمال الواعية" ، والتي تشمل اعتبارات النوع الاجتماعي في الشركات. يُطلب من جميع موظفي تكنولوجيا دي مونتر حضور دورات تركز على النوع الاجتماعي ويخضعون لجميع السياسات الجنسانية كشرط مؤسسي. 187

فجوة القدرات الجنسانية

تم وضع إستراتيجية ريادة الأعمال الواعية لتكنولوجيا دي مونتر لدفع المساواة بين الجنسين في مبادراتها. كان هناك عمل كبير تم الاضطلاع به على المستوى المؤسسي لتطوير وإنفاذ السياسات المتعلقة بالنوع الاجتماعي للطلاب والموظفين والشركاء الخارجيين والمستفيدين الخارجيين (مثل المشاريع المدعومة).

ومع ذلك ، مع نمو أحداث وعمليات رواد الأعمال الخاصة بالمناخ والتي لم تكن تقليديًا جزءًا من البيئة الشاملة للجامعة ، تعمل الجامعة على تطوير ممارساتها الجنسانية. يشعر فريق إدارة زراع رواد الأعمال بالجامعة أنه يوجد أحيانًا نقص في الوضوح بشأن متطلبات النوع الاجتماعي ، ناجمًا عن حقيقة أن مبادرات النوع الاجتماعي في المؤسسة لم يتم تنسيقها دائمًا أو الانضمام إليها " وأنها تتطور بمرور الوقت . وقد حددوا هذا أيضًا على أنه مجال للتحسين: فهم يخططون لإعادة تصميم برامج ريادة الأعمال قبل التسريع والتسريع حول مبادئ توجيهية جنسانية أكثر تنظيمًا. وهذا يتناسب تمامًا مع الدور المقترح الذي تلعبه مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار التي يمكن أن توفر مثل هذا النهج المنظم للنظام الإيكولوجي للنوع الاجتماعي لجميع مراحل برامج ريادة الأعمال. الكيانات المنفذة ملتزمة بضمان المساواة بين الجنسين في برامجها. فريق العمل حريص على تلقي الدعم الفني المتعلق بالنوع الاجتماعي من الوكالة الألمانية للتعاون الدولي و مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار . لذلك فإن المخاطر على المشروع ضئيلة. ومع ذلك ، فإن تطبيق برنامج خطة عمل النوع الاجتماعي الخاص ببرنامج صندوق المناخ الأخضر للتمويل والتدريب المناسب لموظفي الكيانات المنفذة خلال المرحلة الاستهلاكية لبرنامج صندوق المناخ الأخضر من شأنه تجنب أي مخاطر محتملة تتعلق بالجنس.

II. غرب إفريقيا

A. المستثمرون ورجال الأعمال وشركاء التنمية

سيبطلع المستثمرون ورجال الأعمال وشركاء التنمية بدور الجهة المنفذة لبرنامج التسريع في غرب إفريقيا ، كما ستدير صرف منح الدعم في إطار برنامج ما قبل التسريع.

ينتمي المستثمرون ورجال الأعمال وشركاء التنمية إلى مجموعة الاستثمار المؤثر المستثمرون والشركاء ويبنى على خبراتهم الفنية وسجلهم وسياساتهم وأنظمتهم.

المستثمرون ورجال الأعمال وشركاء التنمية لديهم سياسة جنسانية 188 ، والتي تركز بشكل رئيسي على: (1) تعزيز المساواة / الإنصاف بين الجنسين ؛ (2) دمج منظور النوع الاجتماعي في الصناديق والبرامج والاستثمارات. تعمل السياسة على كل من موظفي المستثمرون ورجال الأعمال وشركاء التنمية و المستثمرون والشركاء ومستويات حوكمة أداة الاستثمار.

سياسة النوع الاجتماعي واضحة ودقيقة ، وتوضح بالتفصيل الخطوات المختلفة التي يجب اتخاذها على مستويات مختلفة وتنفيذها داخليًا وخارجيًا ، مع تحديد المجالات ذات الأولوية على مستوى الحافظة والتي يتم تتبعها على أساس سنوي. من منظور داخلي ، يتم نشر السياسة عبر سياسة التوظيف وتعزيز التنوع بين الجنسين في هيئات حوكمة الشركات والإدارة العليا و فرق الاستثمار ، وكذلك من خلال مبادرات التوعية القائمة على الفريق. يتم اتباع السياسة أيضًا على مستوى المحفظة الاستثمارية من خلال دمج السياسات التي تراعي النوع الاجتماعي في الركائز الاستثمارية الرئيسية لشركاء المستثمرون ورجال الأعمال وشركاء التنمية لديهم سياسة جنسانية ، وكذلك على مستوى مسؤول الشركات الصغيرة والمتوسطة والموظف والعميل والمقاول من الباطن) كما هو موضح ، على سبيل المثال ، من خلال رعاية الأطفال التسهيلات التي تسهل على النساء العمل في المستثمرون ورجال الأعمال وشركاء التنمية لديهم سياسة جنسانية . (توفر كل هذه العناصر دليلًا قويًا على التزام المستثمرون ورجال الأعمال وشركاء التنمية لديهم سياسة جنسانية ومعرفة بقضايا المساواة بين الجنسين وتدفع النوع الاجتماعي. يتم تنفيذ السياسة على جميع مستويات المنظمة:

- مستوى الإدارة: للقيادة والحوكمة الشاملة: على سبيل المثال 30٪ من النساء على مستوى الرجال.

- مستوى العمالة: تطوير وصول المرأة إلى الوظائف اللائقة والتدريب ، بما في ذلك التأمين والائتمان: على سبيل المثال توظيف ما لا يقل عن 50% من المرشحات في المحفظة المختارة مسبقاً.
- تطوير شبكة مع هياكل دعم لريادة الأعمال النسائية في إفريقيا) على سبيل المثال Comman Ya في كوت ديفوار ، حيث يوفر فريق الاستثمار التدريب ويشارك في الأحداث كمتحدثين.
- مستوى العميل: دعم الشركات الصغيرة والمتوسطة ضمن برامج تسريع محددة:

✓ أهداف النوع الاجتماعي المرتبطة بسياسة النوع الاجتماعي . اعتماداً على برامج و متطلبات المستثمرين المؤسسين المعنيين بتغيير الأهداف مثلاً:

- هدف يمثل في إنشاء 30% من الشركات المملوكة للنساء لبرنامج الاستثمار في الأسهم. (IPAE)
- هدف 34% من الأعمال التي تقودها النساء في منطقة الساحل لصندوق استثماري تم إنشاؤه للاتحاد الأوروبي. (IPAS)

✓ زيادة الوعي بين رواد الأعمال بشأن فوائد التنوع بين الجنسين لأعمالهم (دخول أسواق جديدة ، والوصول إلى عملاء جدد ، وما إلى ذلك).

✓ في اتصالات الشركة (موقع الويب ، تقارير التأثير ، مقاطع الفيديو ، المقابلات) ، يتم التركيز على مراعاة النوع الاجتماعي في الصياغة المستخدمة بشكل خاص في اللغة الفرنسية ؛ تمثيل رواد الأعمال من الرجال والنساء متوازن في دراسات الحالة ومقاطع الفيديو وما إلى ذلك.

بالإضافة إلى ذلك ، ينظم المستثمرون ورجال الأعمال وشركاء التنمية لديهم سياسة جنسانية مقاييس الاستثمار الخاصة بهم حسب الجنس للتأكد من نسبة رواد الأعمال الذكور وكبار المديرين التنفيذيين والموظفين والعملاء الذين يصلون إليهم. كما أنهم يتتبعون معايير تحدي 2X2. تحدي هي مبادرة ترعاها مؤسسة تنموية لتحديد الاستثمارات الصديقة للمرأة. بالنسبة إلى المستثمرون ورجال الأعمال وشركاء التنمية لديهم سياسة جنسانية ، أصبح النوع الاجتماعي الآن ركيزة في حد ذاتها يجب تحليلها في أي مشروع ، مما يسهل التعامل مع فرص التحسين والحد من عدم المساواة بين الجنسين في خطط العمل

فجوة القدرات

لا يوجد لدى المستثمرون ورجال الأعمال وشركاء التنمية شخص محدد مسؤول عن المساواة بين الجنسين بين موظفيها. ومع ذلك ، يتم التعامل مع المساواة بين الجنسين بشكل شامل تحت مظلة البيئة الاجتماعية والحكومية الأوسع نطاقاً ، وهناك لجنة البيئة و المسائل الاجتماعية و الحوكمة والأثر تتألف من خبراء رفيعي المستوى من جميع صناديق التأثير الأخيرة في إطار تنفيذ المستثمرون ورجال الأعمال وشركاء التنمية.

قام المستثمرون ورجال الأعمال وشركاء التنمية أيضاً ببناء أدوات تأثير البيئة و المسائل الاجتماعية و الحوكمة تم تكييفها مع نظرية التغيير لكل صندوق وأهداف ميثاق التنفيذ ، والتي تتناول بشكل صريح قضايا البيئة و المسائل الاجتماعية و الحوكمة (بما في ذلك النوع الاجتماعي) في عملية الفحص والاستثمارات والمراقبة.

كشفت المناقشات مع فريق قياس تأثير البيئة و المسائل الاجتماعية و الحوكمة في المستثمرون ورجال الأعمال وشركاء التنمية أن جهود تعميم مراعاة المنظور الجنساني مدفوعة بالبرنامج ولا يتم دمجها بشكل منهجي في جميع البرامج. في بعض الحالات ، يكون لجوانب البيئة و الحوكمة في البيئة و المسائل الاجتماعية و الحوكمة أهمية أكبر من الجانب الجنساني. ومع ذلك ، أدركت المستثمرون ورجال الأعمال وشركاء التنمية هذا الضعف المحتمل وتقوم حالياً بتحديث سياستها الجنسانية وأدواتها ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) وممارساتها ، بهدف تعزيز التكامل بين الجنسين عبر برامجهم.

B. تأثير المحور ابيدجان

تأثير المحور الرئيسي ابيدجان هي مؤسسة صغيرة تضم 13 موظفًا أسستها أربع نساء ، كلهن ، بشكل مستقل عن بعضهن البعض ، لديهن خبرة سابقة في مجال الأعمال. يمثل هدف المؤسسين الصريح في المساهمة في القضاء على الفجوات بين الجنسين أو تقليصها وتحسين وصول رائدات الأعمال إلى المساعدة التقنية والتمويل في بيئة ريادة الأعمال.

تسعى تأثير المركز الرئيسي ابيدجان جاهدة لضمان إعطاء المشاريع النسائية مزيداً من التركيز في منطقة غرب إفريقيا ، كما يتضح من ما يلي:

- 100% من مؤسسيها و 80% من أعضاء مجلس إدارتها من النساء.
- 62% من المدربين وخبراء التدريب هم من النساء.
- بعد جذب عدد أقل من المتوقع من المشاريع التي تقودها النساء في مشاريع الدعم المبكرة ، تبذل شركة التأثير الرئيسي ابيدجان الآن جهوداً واضحة للإدماج - على سبيل المثال ، من خلال تصميم مكالمات محددة تستهدف سلاسل القيمة التي تضم أعداداً كبيرة من رائدات الأعمال (مثل الأعمال الزراعية الموجهة حول المواد الغذائية المحلية الأساسية).
- برنامج مخصص يركز على رائدات الأعمال: أكاديمية رائدات الأعمال ، بدعم من مكتب المعارض الثقافية والتعليمية التابع للحكومة الأمريكية. (ECA)

يتمتع شركة التأثير الرئيسي ابيدجان بفهم مفصل لمنظومة ريادة الأعمال والتحديات التي تواجه رائدات الأعمال في كوت ديفوار والمنطقة الأوسع. ومع ذلك ، فإن الابتكارات المناخية والمشاريع المتعلقة بالمناخ هي مجالات جديدة بالنسبة لهم. لمعالجة هذا الأمر ، ستلتقي التأثير الرئيسي ابيدجان (وشركاء التنفيذ المحليين المنخرطين في برنامج ما قبل التسريع في غرب إفريقيا) دعماً لبناء القدرات من مشروع العمل

المعني لتسريع تقنيات 1.5 درجة المحلية لمعالجة القضايا المتعلقة بتحديد وإدارة محافظ المشاريع المناخية - بما في ذلك تقييم التأثير المناخي للمشاريع (تقليل انبعاثات غازات الاحتباس الحراري والإمكانات. الفوائد المشتركة للتكيف) ، وإمكانات المشاريع لتحقيق التحول المناخي على المستوى النظامي ، والجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي في المشاريع المناخية (بما في ذلك مجموعة أدوات ريادة الأعمال الخاصة بالمناخ الجنساني).

لا تقتصر سياسات التأثير الرئيسي ابيدجان على نوع النوع الاجتماعي ، لكنها تشمل الجنسين. ستكون معرفتها ووجهات نظرها حول ريادة الأعمال النسائية في المنطقة أساسية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في منطقة غرب إفريقيا وتمثل قيمة مضافة حقيقية لـ العمل المعني لتسريع تقنيات 1.5 درجة المحلية إفريقيا الغربية.

فجوة القدرات الجنسانية

لا يوجد لدى شركة التأثير الرئيسي ابيدجان حاليًا إستراتيجية / سياسة جنسانية خاصة بها أو خبرة داخلية (مثل خبراء النوع الاجتماعي والموظفين الحاصلين على تدريب كافٍ في قضايا النوع الاجتماعي). ومع ذلك ، هناك سياسة جنسانية قيد التطوير: قامت المنظمة مؤخرًا بتطوير سياسة جنسانية ودربت عددًا من موظفيها: هؤلاء ، جنبًا إلى جنب مع نظرًا لخلفيات المؤسسين والهدف الواضح لمعالجة عدم المساواة بين الجنسين ، فمن المتوقع أن تكون السياسة يعني أن تعميم مراعاة المنظور الجنساني مرضية. ومع ذلك ، نظرًا لكونه جديدًا على المشاريع المتعلقة بالابتكار المناخي ، يمكن أن تستفيد شركة التأثير الرئيسي ابيدجان من تلقي الدعم في ؛ (1) وضع تدابير لإزالة الغموض عن الابتكار المناخي وحسابات تأثير المناخ الأوسع نطاقاً على رائدات الأعمال ؛ (2) ضمان دمج النوع الاجتماعي في ابتكارات المناخ بشكل مناسب في إستراتيجيتهم العامة للمساواة بين الجنسين ، والتي هي قيد التطوير حاليًا ؛ و (3) فيما يتعلق بذلك ، ستحتاج شركة التأثير الرئيسي ابيدجان أيضًا إلى الدعم في جذب المزيد من النساء من قطاع الابتكار في المناخ ، فضلاً عن بناء الشبكات وتمكين دعم النظام الإيكولوجي لمشاريع الابتكار المناخية.

ملخص فجوات القدرات وتدابير التخفيف

التخفيف	سعة خطة عمل النوع الاجتماعي
سيتم توفير الخبرة في مجال النوع الاجتماعي من خلال توفير خبرتين إقليميتين في مجال تعميم مراعاة المنظور (الجنساني) أخصائي النوع الاجتماعي في الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) لأمريكا اللاتينية وأخصائي آخر في النوع الاجتماعي يتم توفيره في إطار المستثمرين وشركاء التنمية و رجال الاعمال لمنطقة غرب إفريقيا. (سيتم إجراء الدعم العملي والتدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني لجميع الإدارات العليا والمتوسطة ، بما في ذلك شركاء التنفيذ المحليين.	الكيانات الإقليمية المنفذة ليس لديها موظفون محددون يركزون على تعميم مراعاة المنظور الجنساني
سيتم توفير التدريبات المذكورة أعلاه والدعم العملي من خلال الأخصائيين الإقليميين في مجال النوع الاجتماعي. ستعمل شركة مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية والابتكار مع المتخصص لضمان تغطية التدريبات والدعم العملي بشكل كافٍ لهذه العلاقة.	لا تملك الجهات التنفيذية الإقليمية خبرة شاملة في العلاقة بين الجنسين والابتكار المناخي
تحديد مجالات الخطر المحتملة 1. عدم وجود سياسات وإجراءات واضحة بشأن الوقاية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي وإدارته 2. عدم الالتزام / عدم الإنفاذ والامثال لسياسات وإجراءات صحة البيئة 3. المستفيدون غير مدركين لمخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي وحقوقهم 4. عدم وجود تحقيقات كافية وتوثيق لقضايا الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي 5. في تدابير التخفيف الملائمة التي يمكن أن تؤدي إلى عدم الرضا وعدم الإبلاغ من جانب الناجين. الوقاية. ان المشروع سوف : - دمج الوقاية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي والعنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي والتخفيف من حدتهما في سياسة النوع الاجتماعي الموحدة للبرنامج - تأكد من تدريب جميع موظفي الكيانات المنفذة للبرنامج وموظفي شركاء التنفيذ المحليين على الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي. يتم الإبلاغ عن عدم التسامح مع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي بشكل كافٍ وكذلك التدابير العقابية على انتهاك سياسة الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي المدرجة في عقدهم.	عدم وجود فهم شامل لـ الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي استنادًا إلى المقابلات مع الكيانات الإقليمية المنفذة ، فإن النطاق الكامل للتقييم البيئي الاستراتيجي وآليات التنفيس المسبق عنه والتخفيف من حدته لم يتم فهمه و / أو تكامله عبر الكيانات التنفيذية الإقليمية. على الرغم من أن جميع الكيانات المنفذة لديها قواعد سلوك ضد الاعتداء الجنسي لتوجيه عملياتها الداخلية وإدارتها ، إلا أن هذا (دائمًا) لا يتدرج إلى مستوى المشاريع.

على مستوى المشروع ، كشفت جهات النظر الداخلية أن هناك فهمًا محدودًا لـ الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي ، ومعظم المشاريع الزمنية ليس لديها أي شكل من أشكال قواعد السلوك المعمول بها. أولئك الذين لديهم مؤسسين وموظفين من جنس واحد لا يعتقدون أن قضايا الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي يمكن أن تكون ذات صلة بالنسبة لهم على الرغم من أن بعض المشاريع التي تمت مشاهدتها كان لها مؤسسون وموظفون من جنس واحد ولكن تختلف الميول الجنسية.	-إجراء تقييمات فعالة قائمة على السياق لإدارة مخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي ووضع تدابير تخفيف مناسبة. - دمج الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في مدونة السلوك الخاصة بمشاريع المناخ وفي التدريبات على النوع الاجتماعي -إدراج الوعي الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في مواد العلاقات العامة (بما في ذلك اللغات المحلية) حول عدم التسامح مطلقاً مع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي ، وحقوق المستفيدين في فوائد المشروع والآلية المتاحة للوصول إلى العدالة للناجين. - تطوير آليات خاصة بالسياق (بما في ذلك اللغة المحلية) وآمنة ويمكن الوصول إليها لتقديم التعليقات على الشكاوى ، على سبيل المثال. الخطوط الساخنة المجانية وصناديق الشكاوى والبريد الإلكتروني والرسائل النصية والإبلاغ عن المخالفات المجهولة وما إلى ذلك للإبلاغ بسهولة ويسر عن حالات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي والعنف الجنسي والجنساني الآخر. - في أحداث المشروع مثل معسكرات التدريب ، تأكد من الأمن الكافي ، وإذا لزم الأمر ، تأكد من وجود متطوعين لمراقبة الحدث وما إلى ذلك لتجنب العنف الجنسي والجنساني. -إجراء التدريبات وفعاليات المشروع في الأوقات والأماكن التي تكون فيها النساء والفئات الأخرى المعرضة للخطر تخفيف -إنشاء لجنة فرعية (تحت إشراف لجنة الإدارة) تتعامل مع قضايا الصحة البيئية والصحية وتضع تقارير مباشرة مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي و صندوق المناخ الأخضر للتمويل. يجب أن يتم النظر في شكاوى النساء من قبل عضوات اللجنة وشكاوى الرجال من قبل أعضاء اللجنة الذكور. -تدريب اللجنة على الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي ، والتحقيق الفعال في قضايا الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (التحقيق السري والمحترف في الحالات ، والنهج المتمحور حول الناجين) ، وتطوير نماذج موحدة للإبلاغ عن الحوادث ، ووضع إجراءات إبلاغ فعالة ، إلخ. -تطوير إدارة الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي وخطة الاستجابة بما في ذلك النهج التي تركز على الناجين للمتضررين من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي: على سبيل المثال توفير السلامة والأمن والخدمات الاستشارية والعمل على آليات التعويض الأخرى. -دمج مخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين الرئيسية في خطة المراقبة التي يمكن الوصول إليها بأمان وسهولة وراحة مراقبة الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي -مراقبة الامتثال في المراحل النهائية - على سبيل المثال مراجعة مدى كفاية سياسة الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في الكفاءات ، وشركاء التنفيذ المحليين ومستوى المشروع (فحص فوري لعقود الموظفين ، وقواعد السلوك الخاصة بالمشروع ، إلخ). -مراقبة تنفيذ استجابة الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي وخطة الإدارة ، على سبيل المثال. عدد الحالات المستلمة ، عدد الحالات التي تم التحقيق فيها بشكل مناسب ، عدد الناجين المدعومين ، إلخ (مجمعة حسب الجنس والمنطقة). -دمج ملاحظات المستفيدين في مراقبة التقدم / التأثير: على سبيل المثال مستوى وعي المستفيدين بالتقييم البيئي والاجتماعي (الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (والآلية التخفيف / التعويض الحالية للمشروع
--	--

C. الخبرة في مجال النوع الاجتماعي ضرورية لبرنامج تمويل المناخ الأخضر المخطط

يجب أن توظف مبادرة العمل المعني لتسريع التقنيات المحلية 1.5 درجة المخطط لها مديراً للنوع الاجتماعي يتمتع بمعرفة عميقة وخبرة تنفيذية في مجال المساواة بين الجنسين والتعميم في برامج دعم رواد الأعمال. يجب أن تتطلب الوظيفة الشاغرة صراحة هذه الخبرة.

لضمان التكامل السليم في جميع الأنشطة ، فإن هذا الموقف سيكون مثالياً مع مستشار فني. سيكون هذا الشخص هو الأنسب أيضاً ليصبح المدير العام للنوع الاجتماعي للبرنامج للإشراف على جميع جهود تعميم مراعاة المنظور الجنساني ، وهذا يشمل في المقام الأول تنفيذ خطة عمل النوع الاجتماعي (GAP) ورصد الممارسات الجنسانية الشاملة على مستوى إدارة البرنامج. على المستوى الإقليمي ، يتطلب البرنامج متخصصين في النوع الاجتماعي لديهم الخبرة اللازمة للتنفيذ ومساعدة مدير النوع الاجتماعي.

ومن المهم بنفس القدر ضمان قدرة الكيانات المنفذة وشركاء التنفيذ المحليين على تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتفعيله في برامج ما قبل التسريع والتسريع في كلا المنطقتين. ولتحقيق ذلك ، يجب أن يستثمر البرنامج في التدريب الفني على النوع الاجتماعي في مجال الابتكار المناخي بهدف تمكين موظفي مشروع الكيانات المنفذة وشركاء التنفيذ المحليين من دمج النوع الاجتماعي بشكل فعال في جميع مسارات العمل.

يجب تبسيط جميع الإجراءات المعيارية للبرنامج لمراجعة الجوانب الجنسانية طوال فترة البرنامج. توفر إستراتيجية النوع الاجتماعي للوكالة الألمانية للتعاون الدولي والدليل العملي لإدارة البرامج المستجيبة للنوع والمبادئ التوجيهية حول النوع الاجتماعي في إعداد التقارير إرشادات مفيدة لفريق البرنامج.

يتم توفير الخبرة الفنية الإضافية لدمج النوع الاجتماعي في ريادة الأعمال على سبيل المثال من قبل الوكالة الألمانية للتعاون الدولي في المبادئ التوجيهية لتسريع سيدات الأعمال (2022) و WUSC-EUMC (2021) إرشادات التصميم لتسريع رائدات الأعمال ، استراتيجيات الحاضنات والمسرات لتعزيز النظم البيئية لرائدات الأعمال المناخية. .

6. مشاريع التعلم المحتملة

نظرًا لكون الابتكار المناخي جديدًا نسبيًا ، فقد كان من الصعب العثور على العديد من المشاريع التي تعالج العلاقة بين الجنسين والابتكار المناخي التي يمكن أن توفر لمشروع العمل المعنى لتسريع تقنيات 1.5 درجة المحلية فرصًا للتعلم والاستفادة. يمكن أن توفر المشاريع التالية شكلاً من أشكال التعلم حول دمج النوع الاجتماعي في الاستثمارات المبتكرة :

الجدول 4: المشاريع المحتملة للتعلم

المشروع	مجالات التعلم المحتملة
اسم المشروع: مبادرة حشد الصرخة الدولة: رائد في كينيا وزامبيا msclid=b74d347dcf8e11ecb26*https://therallyingcry.org/2b8c101b0d40a. المدة: 2022-2027 تتم قيادة مبادرة حشد الصرخة ودعمها وتزويدها بالموارد من قبل مجموعة تعاونية دولية من سيدات الأعمال القيادات والمهنيين والمؤسسات في مجال المناخ والجنس وتمويل التنمية. إنها مبادرة مدتها 5 سنوات تسعى إلى إبراز القيادة النسائية اللازمة لتحفيز وتوسيع نطاق عمل القطاع الخاص بشأن تغير المناخ. تركز المرحلة الأولى من العمل على المشاريع الزراعية المستجيبة للمناخ والمساواة بين الجنسين في إفريقيا ، والتي يتم تجربتها في كينيا وزامبيا. والأهداف هي: (1) تطوير نموذج للقيادة الجماعية للمناخ ، لإيجاد حلول أكثر إنصافاً: المناخ والجنس ؛ (2) رفع مستوى النجاحات غير المعترف بها سابقاً للنساء والشركات التي تقود بالفعل العمل المراعي للمناخ والمساواة بين الجنسين على الخطوط الأمامية ؛ (3) إنشاء منتديات مناخية عالمية لمن لم يروا من قبل وغير معدودين لإخبار قصصهم ومشاركة طرق جديدة للقيادة والتنفيذ ؛ (4) إشراك المناخ الدولي ومجتمعات الاستثمار لتغيير وجهات نظرها ونهجها في استثمار المرأة والمناخ.	على الرغم من أن المشروع لا يتم تنفيذه حالياً في غرب إفريقيا أو أمريكا اللاتينية ، إلا أنه أحد المبادرات القليلة التي تعالج عن قصد وبشدة العلاقة بين المناخ والنوع الاجتماعي. يوفر تحليلاً مفيداً للمجالات التالية التي يمكن أن توفر قاعدة الأدلة والبيانات اللازمة لتوجيه مشروع العمل المعنى لتسريع تقنيات 1.5 درجة المحلية: -تحليل رسم خرائط منتجات المستثمرين ، بما في ذلك الفرص والمخاطر ومخططات المنتج للديون المودعة لدى وسيط وحقوق الملكية. -التحليل والاستنتاجات المستخلصة من الأبحاث الجارية لرسم خرائط لمؤسسات الأعمال التجارية الزراعية المراعية للمناخ والجنس في إفريقيا ، بما في ذلك مشاركة الدروس المستفادة من رائدات الأعمال الأفريقيات حول أهداف التخفيف والتكيف والتمويل والتعاون من منظور مختلف ، بالإضافة إلى توصيات إلى صناع القرار في مجتمع التمويل الدولي الذين يمكنهم المساهمة في تحقيق هذه الرؤية. -دليل لأعمال تجارية زراعية مختارة ذكية مناخياً وذكية بين الجنسين تم وضعها على خرائط في البلدان التجريبية للمشروع في كينيا وزامبيا. -بالتشاور مع أعضاء XC Collaborative 2 البارزين ومخصصي رأس المال الآخرين ، تعيين مبادرة حشد الصرخة المنتجات والخدمات المالية وغير المالية مع إمكانية دمج منظور المناخ والجنس.
اسم المشروع: مشروع التسريع الذكي للمناخ والمساواة بين الجنسين في المعونة الأيرلندية مدة المشروع: أبريل 2022 - مايو 2023 البلدان: تدعم المعونة الأيرلندية مباشرة برامج مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية والابتكار في كينيا وموزمبيق ونيجيريا وجنوب إفريقيا وتنزانيا وأوغندا وفيتنام وكولومبيا. سيركز عمل	يهدف المشروع إلى نشر مجموعة أدوات المساواة بين الجنسين التي طورتها شركة شركاء المجتمع الدولي للمعرفة المناخية والابتكار جنباً إلى جنب مع Bopinc والتي تم تصميمها لمساعدة الشركاء على جذب ودعم الأعمال التي تقودها النساء ، فضلاً عن تشجيع التغيير على المستوى التنظيمي. ستساعد مجموعة الأدوات الشركاء على إنشاء وتدعيم هياكل بناء القدرات المحلية المستدامة لمساعدة المسرات والحاضنات على تزويد رواد الأعمال في مجال

تعميم مراعاة المنظور الجنساني أولاً على شركاء المجتمع الدولي للمعرفة المناخية والابتكار في هذه البلدان الثمانية ، ولكن بهدف التوسع ليشمل شركاء المجتمع الدولي للمعرفة المناخية والابتكار في جميع أنحاء العالم.

يعتمد المشروع على أداة المساواة بين الجنسين والمناخ المطورة حديثاً من قبل شركاء المجتمع الدولي للمعرفة المناخية والابتكار لحاضنات ومسرعات الأعمال (التي تم تمويلها سابقاً من قبل المعونة الأيرلندية). تعزز شركة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية والابتكار المضى قدماً في مجال المساواة بين الجنسين في 3/2022 من خلال العمل مع الشركاء من أجل:

تعزيز هيكل بناء القدرات المحلية المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في ما بين 6-10 منظمات من 6 بلدان أفريقية ؛ كينيا وموزمبيق ونيجيريا وجنوب أفريقيا وتنزانيا وأوغندا. تحفيز الشركاء على تطبيق منظور النوع الاجتماعي على أنشطة البرامج (إما عن طريق أ) تضمين مناهج جنسية جديدة في العمل الحالي أو ب) تصميم البرامج التي تعالج احتياجات النوع الاجتماعي على وجه التحديد.

-عرض التقدم الجماعي للجمهور في شركاء آخرين في شركاء المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار

المناخ بتدريب فعال على المساواة بين الجنسين وتمكين رائدات الأعمال. سيساعد دعم بناء القدرات المنظم الشركاء على طرح مجموعة أدوات النوع الاجتماعي من خلال شركاء شركاء المجتمع الدولي للمعرفة المناخية والابتكار الذين يقدمون برامج الحضانة والتعجيل والتعليم.

يركز المشروع على توفير التدريب للمنظمات الشريكة حول كيفية استخدام مجموعة الأدوات حتى تتمكن من زيادة واستدامة عدد النساء المشاركات في برامجها. سوف KIC- المناخ أيضا إنشاء مرفق منح ، وتوفير الأموال للشركاء لإطلاق برامج تدريبية تركز على النوع الاجتماعي في سياقاتهم المحلية. سيتم توزيع التمويل على أساس خطط العمل (إما من أجل: 1) تحويل مؤسسة الشركاء الخاصة لدعم النساء بشكل أفضل (على سبيل المثال تطوير مواد تدريبية و / أو تسويقية جديدة أو تكييفها ، وإنشاء مقاطع فيديو تحتوي على قصص نجاح ، وما إلى ذلك) ، أو 2) توفير الدعم المباشر لفرق البدء التي تقودها النساء (على سبيل المثال ، إنشاء شبكة دعم الأقران النسائية ، وفعاليات الخريجين وفرص التواصل وما إلى ذلك).

من المتوقع أن يدعم المشروع المزيد من رائدات الأعمال لتطوير فكرة ابتكارية مؤثرة وتصبح نشيطات في مجال ريادة الأعمال من خلال بناء المفاهيم المبتكرة على الأنشطة الحالية التي تركز على النوع الاجتماعي. على سبيل المثال أنشطة النظام البيئي لزيادة الوعي وتحسين الوصول إلى التمويل للشركات الناشئة التي تقودها النساء. في حين أن التمويل لن يكون متاحاً إلا في البلدان التي ترعاها المعونة الأيرلندية ، ستستضيف شركاء المجتمع الدولي للمعرفة المناخية والابتكار ورش عمل مع جمهور أوسع من الشركاء وخبراء المناخ والجهات الفاعلة الأخرى ذات الصلة من أجل تبادل المعرفة. بحلول نهاية المشروع ، سيكون لدى شركاء المجتمع الدولي للمعرفة المناخية والابتكار دراسات حالة من كل من الشركاء المشاركين ، من أجل تحفيز الآخرين على تشغيل برامج مماثلة في المستقبل وتشجيع استيعاب أدوات النوع الاجتماعي.

ستكون مجموعة أدوات النوع الاجتماعي جزءاً لا يتجزأ من جهود تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مشروع العمل المعني لتسريع تقنيات 1.5 درجة المحلية. ستكون الدروس المستفادة من جهود البدء المذكورة أعلاه ضرورية لإثراء مجموعة الأدوات ، وفي نهاية المطاف ، النتائج الجنسانية لمبادرة العمل المعني لتسريع تقنيات 1.5 درجة المحلية

اسم المشروع: البنك الدولي: مختبر ابتكار النوع الاجتماعي في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. (LACGIL) هناك أيضا أفريقيا جيل. البلدان: دول أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي.

يزود مختبر ابتكار النوع الاجتماعي في منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي الفرق التشغيلية وصانعي السياسات والعاملين في مجال التنمية بالبنك الدولي بالمعرفة اللازمة لتعزيز المساواة بين الجنسين ودفع التغيير في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. تحقيقاً لهذه الغاية ، يولد المختبر الأدلة من خلال تقييمات الأثر والدراسات الاستثنائية لاكتشاف ما يصلح لسد الفجوات بين الجنسين في رأس المال البشري والمشاركة الاقتصادية والأعراف الاجتماعية ووكالة المرأة.

منذ عام 2019 ، تجري مبادرات GIL دراسات قائمة على الأدلة من خلال تقييمات الأثر والدراسات الاستثنائية وتقديم النتائج في أوراق العمل والتقارير وموجزات السياسات والمدونات من خلال موقع GIL على الويب.

توفر المبادرة مايلي :

1. بوابة بيانات النوع الاجتماعي لكل بلد : على سبيل المثال المكسيك <https://genderdata.worldbank.org/countries/mexico>.
2. تقييمات الأثر الجنساني ، والتي تقدم:
 - بيانات الأثر المسندة بالبيانات لحكومات أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي ومشاريع البنك الدولي والشركاء الآخرين.
 - نشر الأدلة والشراكة عبر القطاعات وأصحاب المصلحة لبناء المعرفة حول تقييمات الأثر الجنساني.
3. المنشورات : على سبيل المثال رائدات الأعمال في المكسيك : الانقسام الجزئي وزيادة الارباح <https://documents1.worldbank.org/curated/en/337731602848034710/pdf/Women-Entrepreneurs-in-Mexico-Breaking-Sectoral-Segmentation-and-Increasing-Profits.pdf>.
4. تدعم مبادرة تمويل رائدات الأعمال (We-Fi) رائدات الأعمال من خلال توسيع نطاق الوصول إلى المنتجات والخدمات المالية ، وبناء القدرات ، وتوسيع الشبكات ، وتقديم المرشدين ، وتوفير فرص الارتباط بالأسواق المحلية والعالمية.

بالنظر إلى كل ما سبق ، يوفر المشروع لمبادرة العمل المعني لتسريع تقنيات 1.5 درجة مجموعة هائلة من البيانات والمعلومات المستندة إلى الأدلة للإبلاغ عن تصميم المشروع - وعلى وجه التحديد ، حول أفضل طريقة لدمج تمكين المرأة في المشروع.

7. استنتاجات عامة

وباختصار ، فإن التقييم الجنساني قد سلط الضوء على ما يلي:

- توجد دراسة جدوى قوية للنوع الاجتماعي في ريادة الأعمال وقطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم ، وقد تم التعبير عنها بشكل مقنع من قبل المؤسسات المعترف بها. نظرًا للحالة الناشئة لـ "التكنولوجيا النظيفة" ، فإن المشاركة في قضايا النوع الاجتماعي في مساحة "مشروع المناخ" على وجه التحديد أقل تطورًا. ومع ذلك ، فإن شركة شركاء المجتمع الدولي للمعرفة المناخية والابتكار هي شركة عالمية معترف بها في هذا الصدد ، ومن المتوقع أن تعود مجموعة خبراتها بالفائدة على المشروع بشكل لا يقاس. يُظهر المستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية في غرب إفريقيا أيضًا سجل حافل من المشاركة مع العلاقة بين الجنسين ورائد الأعمال ، ولكن ليس على وجه التحديد في سياق تغير المناخ.
- صدقت الحكومات في أمريكا اللاتينية وغرب إفريقيا على الاتفاقيات والبروتوكولات الدولية والإقليمية بشأن المساواة بين الجنسين. كما أنها اتخذت إجراءات عديدة لتحسين المساواة بين الجنسين. ومع ذلك ، فإن الإجراءات الملموسة - المدعومة ، بشكل حاسم ، بالموارد اللازمة - قد تأخرت ، مما أدى إلى ظهور فجوات بين الجنسين في ثلاثة قطاعات أساسية لها روابط مباشرة مع ريادة الأعمال المناخية (التعليم والزراعة والطاقة) بارزة ومستمرة.
- تواجه رائدات الأعمال عقبات عديدة ، ناجمة عن مزيج من الحواجز الاجتماعية والثقافية الهيكلية والجامدة وعدم وجود نظام بيئي تمكيني أوسع للنوع الاجتماعي. على الرغم من أن التجربة الحية لرائدات الأعمال في غرب إفريقيا مختلفة تمامًا عن تلك الموجودة في أمريكا اللاتينية ، إلا أن الافتقار إلى المساواة في المكانة ، والافتقار إلى فهم الأعمال التجارية ونماذج الأوبار ، والافتقار إلى الوصول إلى التمويل هي تحديات مشتركة عبر المنطقتين.
- بالنسبة للكيانات المنفذة ، فإن الصعوبات في تجنيد أعداد كبيرة من النساء في برامج ما قبل التسريع والتسريع ، والعدد المحدود للنماذج النسائية والمرشدات ، هي سمات مشتركة في المنطقتين.
- يحدد التقييم الجنساني أيضًا بعض الطرق المبتكرة التي يمكن للكيانات المنفذة شركاء التنفيذ المحليين والجهات الفاعلة الأخرى في النظام الإيكولوجي أن تطبقها لمعالجة التحديات المتعلقة بالجنس وإنشاء استراتيجيات مبتكرة لإدماج المرأة

8. التوصيات

A. توصيات عامة لتصميم المشروع

1. ضمان امتلاك الكيانات المنفذة للقدرات و الشركاء المنفذين المحليين والأدوات اللازمة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والمناخ: بناءً على تقييم القدرات المؤسسية (القسم 5) ، من الواضح أن هناك التزامًا قويًا بالنوع من مختلف كفاءات الطاقة. ومع ذلك ، فإن الخبرات والقدرات الجنسانية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الابتكار المناخي ليست هي نفسها في جميع كفاءات الطاقة الفردية. في هذا التجديد ، تعتبر التوصيات التالية حاسمة بالنسبة للمشروع:
 - i. وضع وثيقة موحدة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني للمشروع توفر أدوات أساسية للنوع الاجتماعي والابتكار المناخي تتناول النصين الإقليميين.
 - ii. ثانياً. ضمان حصول الكيانات المنفذة و شركاء التنفيذ المحليين على التدريب الكافي على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الابتكار المناخي. يمكن أن يوفر التدريب ، من بين مزايا أخرى ، تدابير عملية لخلق المزيد من البرامج التي تراعي المساواة بين الجنسين والشمولية قبل التسريع والتعجيل وأن يكون قادرًا على تقديم المشورة والتدريب للمشاريع المناخية بشأن القضايا الجنسانية والمناخية.
 - iii. بدلاً من تعيين وتدريب شخص منسق واحد من كل الكيانات المنفذة وشركاء التنفيذ المحلي ، تأكد من تدريب موظفي المبادرات الإقليميتين العمل المعني لتسريع تقنيات 1.5 درجة لأمريكا اللاتينية و العمل المعني لتسريع تقنيات 1.5 درجة المحلية لغرب إفريقيا بما في ذلك الإدارة العليا والوسطى للكيانات المنفذة وشركاء التنفيذ المحلي. كما أنه سيخلق المزيد من الدعم والزخم لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في تخطيط وتنفيذ ورصد أنشطة الكيانات المنفذة ، وفي النهاية ، سيؤدي إلى الإدراك الفعال للالتزام بكفاءات الطاقة تجاه تنفيذ خطة عمل النوع الاجتماعي .
2. تشجيع ودعم وتوثيق التعلم المتبادل بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المناخ بين الكيانات والأقاليم المنفذة. لا يوجد حاليًا سوى القليل من الأدلة الموثقة للإبلاغ عن الاستراتيجيات التي تعمل بشكل أفضل في تأمين خط إمداد صحي للمشاريع النسائية ، لكن الأدلة القصصية التي تم جمعها من المقابلات مع الكيانات المنفذة تكشف عن بعض الاستراتيجيات الواعدة ، مثل التركيز على المشاريع / سلاسل القيمة التي تكون فيها المرأة هي الغالبة ، وإقامة شراكات مع المنصات والشبكات النسائية ، وترسيخ برامج ما قبل التسريع / التسريع على برامج التدريب والتوجيه التي تدبرها النساء. لذلك فمن المستحسن أن يتم اختبار هذه الاستراتيجيات الواعدة بشكل أكبر خلال المشروع وتحديد أفضل المسارات للتعلم والتوسع. هناك فرصة لمزيد من التعلم المدروس والمنهجي استنادًا إلى استراتيجيات الابتكار المتعلقة بالنوع الاجتماعي والمناخ التي تعمل وأين (على وجه الخصوص تغذية الأصوات والأفكار على مستوى الدولة والمجتمع المحلي في ابتكارات النوع الاجتماعي وتغير المناخ على المستوى العالمي) ثم تكرارها الدروس المستفادة من الكيانات المنفذة و الشركاء التنفيذ المحلي من خلال ، على سبيل المثال ، ورش العمل والإبلاغ عن أفضل الممارسات.
3. مراجعة وتحديث مؤشرات النوع الاجتماعي الخاصة بالمشروع. يجب دمج هذه المؤشرات في إطار التعلم للمشروع.
4. تضمين التنوع بين الجنسين في هيكل إدارة المشاريع في كلا المنطقتين.

B. توصيات عامة للشرق الاوسط التي تدير برامج ما قبل التسريع والتسريع

1. ضمان ان تكون دعوات تقديم الطلبات والاستكشاف شاملة وتشجع المتقدمين من جميع الاعمار
 - i. استخدم قنوات وشبكات مختلفة للوصول إلى جميع الأجناس
 - ii. عقد أحداث إعلامية وفكر في عقد أحداث منفصلة للنساء فقط
 - iii. إنشاء مواد ترويجية شاملة للجنسين ، تدمج اللغة التي تراعي الفوارق بين الجنسين لتجنب الالتباس في التفسير الفرنسي والإسباني لبعض الكلمات التي تراعي الفوارق بين الجنسين
 - iv. في المواد التسويقية ، قم بتضمين رسائل للتصدي للقلوب النمطية السلبية لتشجيع الشجاعة وجذب رائدات الأعمال ، على سبيل المثال من خلال تصميم رسائل ملهمة 190 ، أو إبراز نماذج من الإناث ، أو تسليط الضوء على قصص نجاح رواد الأعمال من النساء والأقليات التي يمكن أن تساعد في تعطيل ، على سبيل المثال ، فكرة ما يبدو عليه المبرمج النمطي أو رائد الأعمال أو المهندس المناخي (وما إلى ذلك).
2. تطبيق منظور جنساني عند اختيار المشاريع لبرامج ما قبل التسريع والتسريع: لضمان حصول جميع الجنسين على فرصة متساوية للاختيار ، يمكن تحقيق ذلك من خلال:
 - i. وضع معايير واضحة للاستبعاد والاختيار ، بما في ذلك ترجيحها. تهدف التعليمات التالية إلى توفير التوجيه العام فقط ؛ سوف يحتاجون إلى المراجعة والتكامل والتنقيح على أساس مستمر أثناء تنفيذ المشروع.

الجدول 5 معايير استبعاد واختيار المشاريع

معايير الاختيار	معايير الاستبعاد
قبل التسريع يجب اعطاء درجة تفضيلية للمشاريع التي لديها : a. ما لا يقل عن 50٪ من مؤسسيها يعزفون أنفسهم على أنهم إناث أو مجاميع همهمة. بالنسبة لأمريكا اللاتينية ، يمكن التمييز بين المناصب التي تشغلها	سيتم استبعاد المشاريع اذا: a. منتجاتها أو خدماتها لها آثار سلبية واضحة على النساء (على سبيل المثال ، تفاوتات كبيرة

في الأجور أو تتطلب ساعات عمل طويلة دون تعويض إضافي). b. في المقابلات الأولية للعناية الواجبة ، تبين أنه لم يتم تحديد أي من مؤسسيها وموظفيها على أنها أنثى وليس لديهم نية لتنوع أعضاء فريقهم ليشملوا المزيد من النساء	النساء: على سبيل المثال. درجة تفضيلية إضافية للمشاريع التي تضم مديرات تنفيذيات أو مديرات تكنولوجيا تنفيذية. b. خطط صريحة لزيادة عدد النساء في فرق الإدارة العليا والمتوسطة ، بما يتماشى مع خطط نمو أعمالهن. التسريع يجب اعطاء درجات تفضيلية للمشاريع التي : c. 30% مملوكة لواحدة أو أكثر من النساء و / أو 40% على الأقل من موظفي الإدارة العليا والمتوسطة كنساء و / أو مجاميع مهمشة. بالنسبة لأمريكا اللاتينية ، يمكن التمييز بين المناصب التي تشغلها النساء: على سبيل المثال. درجة تفضيلية إضافية للمشاريع التي تضم مديرات تنفيذيات أو مديرات تنفيذية. d. امتلاك مؤشرات أداء رئيسية واضحة لزيادة عدد النساء والفئات المهمشة في إدارتهم العليا والمتوسطة ، بما يتماشى مع خطة نمو أعمالهم e. لديك منتجات أو خدمات تعالج مشكلة اجتماعية اقتصادية متعلقة بالنوع الاجتماعي : على سبيل المثال ، التمييز الجنساني ؛ زيادة أجور المرأة / تقليل عبء العمل غير مدفوع الأجر ؛ إطلاق إمكانات القطاعات التي تهيم عليها النساء ؛ أو زيادة مشاركة الإناث في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور - على سبيل المثال الابتكار التكنولوجي المتعلق بالمناخ. f. لديك سياسات أو إجراءات أساسية لتسهيل بيئة عمل آمنة ومواتية لجميع الموظفين ، بما في ذلك مدونة لقواعد السلوك لمنع الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش وسياسات التوظيف والأجور المتساوية. g. لديهم القدرة على التوجيه والتواصل مع سيدات الأعمال والعمل كنماذج يحتذى بها لرائدات الأعمال الناجحات في مرحلة ما قبل التسريع.
--	---

ii. ثانياً. إنشاء لجان اختيار متنوعة بين الجنسين. وجدت دراسة أجرتها GALI أن "وجود أكثر من 45% من النساء في لجنة الاختيار يرتبط بمزيد من المشاريع التي تقودها النساء في مجاميع المتقدمين" ¹⁹¹.

3. قم بتكييف لغة منهج برنامج ما قبل التسريع والمسرّع لتكون شاملة لجميع الأجناس ، بما في ذلك عرض رائدات الأعمال الناجحات لتقديم نماذج وأمثلة يمكن أن ترتبط بها المشاركات من النساء.

4. أثناء تنفيذ البرنامج ، حدد وعزز قدرة المشاريع على تعظيم الفوائد الجنسانية:

i. إدخال قضايا تعميم مراعاة المنظور الجنساني في وقت مبكر إلى المشاريع ، ودمج النوع الاجتماعي في تقييمات قدرة المشاريع وإتاحة الآليات لتقوية فجوات القدرات المحددة. يجب أن يركز التدريب المحدد على زيادة وعي المشاريع بالتفاوتات بين الجنسين وديناميكيات القوة التي تؤثر على رحلتهم التجارية-العصبية الخاصة بهم وكيفية تطبيق منظور جنساني على تطوير المنتجات / الخدمات وكذلك كيفية الحد من التحيز الواعي وغير الواعي بين الجنسين الناشئ عن أفعالهم. بالإضافة إلى ذلك ، قم بتضمين التدريب على آليات تحديد وإزالة الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.

ii. يجب أن تلتقط عملية التفكير أيضاً آراء النساء والأقليات. في غرب إفريقيا ، نظراً للقضايا الهيكلية التي تركزها الأعراف الأبوية ، من الضروري إجراء جلسات طرح الأفكار بشكل منفصل ، أو على الأقل توفير نوع من الدعم التيسيري ، لأصحاب المشاريع من الذكور والإناث لتحقيق أقصى قدر من المدخلات من كلا الجنسين. وذلك لأن الأبحاث أظهرت أن هيمنة الذكور يمكن أن تكون مشكلة في المجاميع المختلطة أثناء التفكير ، حيث "من المرجح أن يقاطع الرجال النساء ، ويتناولون أكثر في الحديث ، ويستخدمون وقتاً غير متناسب عند التحدث". لذلك ، من المهم منع هيمنة الذكور المحتملة في المجاميع المختلطة بحيث يتم سماع الأصوات والأفكار الأنثوية أثناء عمليات التفكير.

iii. تأكد من أن أماكن ومواعيد التدريب والتوجيه والتدريب مناسبة لرائدات الأعمال لتجنب تفاقم قيود الوقت.

5. اهدف إلى التنوع بين الجنسين لتقديم البرامج. وهذا يشمل بناء مجموعة متنوعة من الموجهين والمدرّبين جنسانياً بحيث يتم فهم واستيعاب جميع المشاركين ، وخاصة منظور وخبرة رواد الأعمال الإناث.

6. المساعدة في إنشاء مجتمعات دعم الشبكة والمحافظة عليها من خلال:

i. دعوة رائدات الأعمال الناجحات في مجال المناخ كمحدثات رئيسيات ونماذج يحتذى بها لبناء المجتمع والفعاليات الترويجية.

ii. ضمان أن تكون أوقات فعاليات التواصل مناسبة لرائدات الأعمال. عند إجراء الأحداث عبر الإنترنت ، يجب الاستفادة من تسجيلات الفيديو (تسمح آليات حماية البيانات) لرائدات الأعمال اللاتي قد لا يكون لديهن الوقت للاهتمام بها.

iii. إنشاء مجتمع ممارسة آمن وداعم لرائدات الأعمال. تكمن قوة مجتمع الممارسة هذا في التعاون والدعم الذي تقدمه النساء لبعضهن البعض ، والذي غالباً ما يتجاوز عمر المشروع. بالإضافة إلى ذلك ، قم بإنشاء عرض وربط مؤسسي المشاريع بشبكات من الأفراد أو المجاميع التي تضم خبراء القطاع والممولين وغيرهم من الأفراد ذوي التفكير المماثل.

iv. **ضع في اعتبارك دعوة المؤسسات الرئيسية المسؤولة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني والنوع الاجتماعي ، بما في ذلك المؤسسات العامة التي تدعم رواد الأعمال في المناطق المعنية لحضور فعاليات بناء المجتمع**

c. توصيات حول مشاريع المناخ

1. مرحلة ما قبل التسريع

تميل قيادة وإدارة المشروع في هذه المرحلة إلى أن تكون غير متبلورة ، مما يوفر فرصة للمشروع ليكون بداية مبكرة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في إدارة وتشغيل المشاريع. يعتبر النهج المصمم خصيصاً (احتياجات المنتج / الخدمات / المشروع / السياق والقدرة على الامتياز) أمراً ضرورياً. لكي تكون المشاريع ذكية بين الجنسين ، يوصى بالتالي بالموضوعات التالية للتدريب المحدد:

- يجب أن تكتسب المشاريع الوعي بقضايا النوع الاجتماعي ، على سبيل المثال التفاوتات وديناميكيات القوة التي تؤثر على رحلة ريادة الأعمال الخاصة بهم وكيفية تطبيق منظور جنساني على تطوير المنتجات / الخدمات وكذلك كيفية الحد من التحيز الواعي وغير الواعي بين الجنسين الناشئ عن أفعالهم. بالإضافة إلى ذلك ، قم بتضمين التدريب على آليات تحديد وإزالة الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.
- يجب أن تدرك المشاريع قيمة تضمين البيانات المصنفة حسب الجنس في إعادة بحث السوق عن عملائها (الطرق المختلفة التي يستخدم بها الرجال والنساء منتجاً أو خدمة) وفي ممارسات التوظيف لموظفيهم. سيؤدي توضيح الاختلافات بين الجنسين إلى الكشف عن فرص العمل ، وتمكين التحقق من صحة منتجات أو خدمات معينة ، والمساعدة في تحسين وتقوية عرض قيمة الأعمال
- يجب أن تكون المشاريع على استعداد لتحديد المجالات ذات الأولوية ونوع الدعم المطلوب لبناء قدراتها الخاصة في تعميم مراعاة المنظور الجنساني أثناء مشاركتها في البرنامج.

2. مرحلة التسريع

بالنسبة للعديد من المشاريع في هذه المرحلة ، خاصة تلك التي لم تخضع لبرنامج ما قبل التسريع للمشروع ، قد يكون لديها بالفعل هياكل صلبة في مكانها وقد لا تكون مهمة في البداية لتعلم كيفية دمج النوع الاجتماعي في أعمالها. بالنسبة للكثيرين ، فإن الافتقار إلى الوعي بالعلاقة بين الشمول بين الجنسين وأداء الأعمال سيجعلهم يركزون فقط على محاولة توسيع نطاق أعمالهم ، أو أن تصبح مستدامة ، أو في بعض الحالات ، مجرد إبقاء الأضواء مضاءة. إذا لم يُنظر إلى الجنس على أنه شيء يمكن أن يؤثر على المحصلة النهائية ، فمن غير المرجح أن يعطيها المؤسسون الأولوية في هذه المرحلة. لتجنب النظر إلى قضايا الدمج على أنها عبء إضافي ، يجب على كفاءات الطاقة دعم المشاريع لدمج التفكير الجنساني في أقرب وقت ممكن مع منتجات و هياكل المشاريع الخاصة بهم. تمامًا مثل المشاريع في مرحلة ما قبل التسريع ، يجب أن تكتسب المشاريع الوعي بقضايا النوع الاجتماعي ، على سبيل المثال التفاوتات وديناميكيات القوة التي تؤثر على رحلة ريادة الأعمال الخاصة بهم وكيفية تطبيق منظور جنساني على تطوير المنتج / الخدمة وكذلك كيفية الحد من التحيز الواعي وغير الواعي بين الجنسين الناشئ عن أفعالهم. خلال مشاركتهم في البرنامج ، المشاريع في هذه المرحلة:

- يجب أن تلتزم بضمان تكافؤ الفرص والأجور المتساوية لنفس الوظائف بين موظفيها / عمالها: على سبيل المثال يجب عليهم إنشاء جدول رواتب لا يميز على أساس الجنس والعمر والعرق واللون والدين.
- يجب أن يحلوا باستمرار وبشكل متعمد تكوين فريقهم من خلال مراقبة نسب الجنس في فرق الإدارة العليا والمتوسطة والتأكد من أن خطط نمو المشروع تعكس ذلك. يجب عليهم تتبع أرقام الموظفين الآخرين والتركيب الجنساني لجميع الموظفين بدوام جزئي مقابل بدوام كامل.
- ينبغي ضمان إدراج النوع الاجتماعي في المنتجات والخدمات. يجب أن تكون المشاريع قادرة على تحديد ما يعنيه إدراج النوع الاجتماعي لمنتجاتها وخدماتها بوضوح ، وما هو هدفها النموذجي ، وكيف تنوي تحقيق ذلك. هذا مفيد بعدة طرق:

- يساعد في تصميم المزيد من المنتجات والخدمات المصممة خصيصاً: على سبيل المثال قد ترغب شركة الزراعة التكنولوجية في التأكد من أن عائد مستخدميها من النساء مساو لمستخدميها من الرجال ، وبالتالي يجب أن تلتزم بضمان تصميم حلها مع مراعاة الفجوة الرقمية بين الجنسين. ستعطي هذه الخطوة للمشروع وضوحاً بشأن المنتج وفرص ماركيت التي يمكن وسيتابعها.
- يساعد في التعرف على قيمة البيانات المصنفة حسب الجنس - قد يكون فهم المستخدم النهائي لمنتجاتها مفيداً جداً لأعمال المشروع. في بعض الأحيان يمكن شراء المنتجات من قبل الرجل ولكن تستخدمها المرأة: معرفة ذلك مفيد لتغيير أساليب التسويق والرسائل الإستراتيجية وجهود المبيعات حول المبيعات وجهود زيادة مبيعات المنتج. في بعض الحالات ، إذا تم مطابقة جنس ممثل المبيعات و جنس العميل ، فقد يؤدي ذلك أيضاً إلى مبيعات أفضل.
- كما أنه يساعد على جذب الاستثمار من الممولين العالميين ، الذين أصبحوا أكثر اهتماماً بالاستثمارات المسؤولة والشاملة للجنسين.
- يجب أن تجعل المشاريع المرأة مرئية من أجل تحدي القوالب النمطية وخلق فرص السوق لمنتجاتها. يجب أن تحتفي المشاريع بكبار المديرين في فرقهم وأن توفر لهم الفرص لتمثيل العمل علناً من خلال التسويق والقنوات الأخرى. كما ينبغي للإعلان عن منتجاتهم وخدماتهم أن يمتنع عن القوالب النمطية الجنسانية السلبية وأن يقدم النساء والفئات المهمشة بطريقة كريمة.

9. الملحق

الملحق 1: قائمة أصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم¹⁶³

البلد	نوع أصحاب المصلحة	الاسم	تاريخ المكالمة	أداة / الطريقة المطبقة
لأمريكا اللاتينية				
المكسيك	الكيان المنفذ	تيكنولوجيكو دي مونترري	06.09.2021 29.10.2021 10.04.2022	SCM + KII
المكسيك	شريك المشروع / صندوق رأس المال الاستثماري	دالوس كابيتال	02.09.2021 28.10.2021	SCM + KII
المكسيك	جهة تنسيق النوع الاجتماعي	الوكالة الألمانية للتعاون الدولي - المكسيك	15.10.2021	KII
كولومبيا	مركز الابتكار	كليبتك المركز الرئيسي	01.11.2021	SCM
الاكوادور	مركز الابتكار	Impaq'to	08.11.2021	SCM
المكسيك	مركز الابتكار	التأثير الدائري	04.11.2021	SCM
المكسيك	رائدة أعمال	بلشو	07.04.2022	KII
المكسيك	رائدات الأعمال	امباينت	08.04.2022	KII
tbc	المشاريع الناشئة حول المناخ	سيتم الاعلام عنه		SCM /KII
tbc	المشاريع الناشئة حول المناخ	سيتم الاعلام عنه		SCM/KII
عالمي	الكيان المنفذ	مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار	18.03.2022	KII/SCM
لغرب إفريقيا				
كوت ديفوار و السنغال	الكيان المنفذ	المستثمرون والشركاء رواد الأعمال والتنمية (IPED)	02.09.2021 24.03.2022	SCM + KII
كوت ديفوار	الحاضنة / محور الابتكار / مركز التأثير	مركز التأثير الرئيسي اديجان و مركز التأثير الرئيسي داکر	09.11.2021 21.03.2022	SCM + KII
كوت ديفوار	رائدة أعمال	عقارات المرجان	18.03.2022	KII
كوت ديفوار	رائدة أعمال	المهارات الخضراء إفريقيا	21.03.2022	KII
سنغال	رائدات الأعمال	قربة ببنية - مرحلة حضارة الفكرة مع تأثير المركز الرئيسي داکر	24.03.2022	KII
سنغال	رائدات الأعمال	نولي	22.10.2021	SCM/KII
النيجر	رائدات الأعمال	حلول النظافة النيجر	21.10.2021	SCM /KII
كوت ديفوار	جهة تنسيق النوع الاجتماعي	الوكالة الألمانية للتعاون الدولي كوت ديفوار	20.10.2021	KII
9 بلدان	مبادرة دولية مشتركة	مشاريع وي فور ومن	01.11.2021	SCM
كوت ديفوار	الاستشارات الدولية	تحفيز	n/a	(X)
عالمي				
أي بلد من أمريكا اللاتينية وغرب أفريقيا	الكيان المنفذ	مكتب GIZ / S + G	فريق تطوير اقتراح الوكالة الألمانية للتعاون مستمر الدولي	KII
	الكيان المنفذ	مؤسسة المجتمع الدولي للمعرفة المناخية و الابتكار	12.10.2021 18.03.2022	KII
	المسرّع	قيمة للمرأة	n/a	(X)
	المسرّع	PFAN	n/a	(X)
	الاستثمار العالمي	التنوع الاجتماعي الذكي	n/a	(X)