

BOÎTE À OUTILS

LES FEMMES ET L'ÉCONOMIE CARBONEUTRE

UNE BOÎTE À OUTILS DE TRANSITION
POUR LES ENTREPRISES AYANT DES
CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT
MONDIALES

PROLOGUE

LES FEMMES ET L'ÉCONOMIE CARBONEUTRE

Le changement climatique et les inégalités représentent le double défi de notre époque.

La crise climatique s'accélère plus rapidement et est plus grave que prévu. Pour éviter les conséquences destructrices d'un réchauffement climatique de plus de 1,5 °C, nous devons réduire les émissions nettes de carbone de 45 % par rapport aux niveaux de 2010 d'ici 2030 et décarboniser l'économie mondiale pour atteindre des émissions nettes nulles d'ici 2050.¹

Alors qu'il ne reste que neuf ans pour éviter les impacts catastrophiques et irréversibles du changement climatique, de nombreuses entreprises s'engagent à agir pour le climat afin d'atteindre la carboneutralité dans leurs chaînes de valeur d'ici 2050 et plus tôt.

Ces engagements en faveur de la carboneutralité sont les bienvenus, mais ils s'accompagnent de défis importants. En particulier, la nécessité de réduire les émissions de portée 3 soulève des questions difficiles pour les entreprises, et la transition qui en résultera aura un impact sur bon nombre de femmes

Selon les estimations actuelles, il faudra 135 ans pour atteindre la parité économique entre les sexes ; Une autre génération de femmes ne connaîtra pas l'égalité de son vivant.

les plus vulnérables travaillant en amont dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Cela aggravera le revers important en matière d'autonomisation économique des femmes qui a résulté de la pandémie de COVID-19. Selon les estimations actuelles, il faudra 135 ans pour atteindre la parité économique entre les sexes ; ainsi, une autre génération de femmes ne connaîtra pas l'égalité de son vivant.^{deux}

Alors, comment pouvons-nous passer à une économie carboneutre tout en autonomisant économiquement davantage de femmes ?

Pour répondre à cette question cruciale, Business Fights Poverty et l'équipe de PwC qui met en œuvre le [programme WOW](#) pour le Ministère des Affaires étrangères, du Commonwealth et du Développement du Royaume-Uni ont collaboré à la création de cette boîte à outils.

Il existe une attente croissante de la part des consommateurs et un intérêt des investisseurs pour les questions de

genre et de climat en tant que Groupe de travail Genre et Climat. Le lien entre le genre et le climat est encore relativement inexploré, mais ce lien a un grand potentiel d'impact social et environnemental positif.

La boîte à outils s'appuie sur les travaux récents du programme WOW, qui a étudié comment [les femmes sont touchées de manière disproportionnée par le changement climatique](#) le long de diverses chaînes d'approvisionnement et a travaillé avec des entreprises qui identifient [des opportunités pour réaliser une transition vers la neutralité carbone](#).

Il s'appuie également sur le [programme Business Fights Poverty Climate Justice](#), qui explore comment les entreprises peuvent placer les personnes au centre de l'action climatique.

Le [cadre de justice climatique](#), élaboré en collaboration avec le Corporate Responsibility Initiative de la Harvard Kennedy School, démontre comment les entreprises peuvent agir par le biais de leurs activités principales, de leurs investissements philanthropiques et sociaux et de leur plaidoyer politique. Il se concentre sur trois domaines d'impact social : les vies, les moyens de subsistance et l'accès à l'apprentissage.

Nous espérons que cette boîte à outils aidera à lancer de nouvelles conversations pour identifier et aborder les impacts des engagements carboneutres sur les femmes tout au long de la chaîne de valeur, ainsi que la manière dont les entreprises peuvent respecter leurs engagements sociaux et environnementaux d'une manière plus intégrée qui crée de la valeur.

Et, peut-être plus important encore, cette boîte à outils nous rappellera d'inclure les femmes dans la prise de décision, de valoriser leurs connaissances et les solutions uniques qu'elles apportent, et de s'associer avec elles en tant qu'agentes de changement. Grâce à des stratégies carboneutres justes du point de vue du genre, nous pouvons obtenir des résultats environnementaux essentiels, protéger des vies, des moyens de subsistance

A QUI S'ADRESSE CETTE BOÎTE À OUTILS ?

- Cette boîte à outils s'adresse principalement aux **professionnels du développement durable, du climat et des achats** travaillant dans des entreprises multinationales.
- Son objectif est **de stimuler l'action en faveur d'une transition équitable vers une économie carboneutre**, en favorisant la collaboration entre les fonctions et en abordant conjointement les impacts environnementaux et sociaux.
- Elle se concentre sur les **actions visant à réduire les émissions de portée 3** (appelées toutes les émissions en amont et en aval de la chaîne de valeur). L'outil se concentre particulièrement sur le maillon amont, dans les économies émergentes et moins développées.
- Elle est **particulièrement pertinente pour les secteurs qui dépendent d'un nombre important de femmes dans leurs chaînes d'approvisionnement** (y compris l'agriculture et l'habillement) et les secteurs où les femmes sont « laissées pour compte » de manière disproportionnée (par exemple, l'énergie, les industries extractives et la technologie).

et l'éducation des femmes et leur permettre d'accéder à une part équitable des opportunités dans l'économie zéro carbone.

Cristina Bortes, directrice, Équipe Développement durable et changement climatique de PwC | Directrice du programme WOW

Jane Nelson, directrice, Corporate Responsibility Initiative, Harvard Kennedy School

Zahid Torres-Rahman, PDG, Business Fights Poverty

RÉSUMÉ

POURQUOI GENRE ET CLIMAT SONT-ILS IMPORTANTS ?

LES FEMMES

14 sont 14 X plus susceptibles de mourir
 Les femmes subissent les effets disproportionnés du changement climatique, par exemple, elles sont 14 fois plus susceptibles de mourir lors de catastrophes environnementales

43 représentent 43% de la main-d'œuvre agricole
 Les femmes jouent un rôle central (mais souvent invisible) dans les chaînes d'approvisionnement mondiales en tant que productrices, distributrices, entrepreneurs, par exemple, 43 % de la main-d'œuvre agricole du monde entier sont des femmes

70 des décisions d'achat sont prises par des femmes
 Les femmes jouent un rôle clé en tant que consommatrices dans la transition vers une économie carboneutre, par exemple, plus de 70 % des décisions d'achat des marques sont prises par les femmes dans le monde.

Les entreprises doivent tenir compte du genre et du climat pour :



Augmenter l'impact

L'autonomisation des femmes peut conduire à de meilleurs résultats tant dans la chaîne d'approvisionnement qu'au sein des conseils d'administration.



Favoriser l'innovation

dans les nouvelles technologies, les produits, les services, les processus et les modèles commerciaux.



Satisfaire les intérêts des investisseurs

Par exemple, de nouveaux fonds pour l'égalité des sexes et le climat de grandes organisations publiques et privées.



PASSER À L'ACTION DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT



65-95%

Pour de nombreuses entreprises, 65 à 95 % des émissions proviennent des émissions de portée 3, qui échappent à leur contrôle direct et se retrouvent principalement dans la production de matières premières et l'utilisation des produits par les consommateurs.

L'action sur les émissions de portée 3 offre des opportunités d'intervenir en amont de la chaîne d'approvisionnement, où les femmes sont confrontées à de plus grandes vulnérabilités.

Matières premières

Fabrication / Transformation



Fin de Vie

Distribution

L'ENTREPRISE PEUT AGIR EN...



Communiquant entre les silos internes



S'engageant dans des stratégies holistiques qui protègent les personnes et la planète



Collaborant à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise

Par exemple, les entreprises peuvent :

- Créer des emplois verts décents pour les femmes
- Améliorer l'éducation et les compétences des travailleuses
- S'approvisionner auprès de femmes qui innovent et des entrepreneures dans l'économie verte

Veiller à ce que les femmes puissent combler le fossé numérique et accéder aux technologies, produits et services numériques

- Promouvoir les opportunités de leadership pour les femmes (de la chaîne d'approvisionnement aux conseils d'administration)

Plaider en faveur de la lutte contre les normes sociales qui créent des obstacles, comme le régime foncier

SECTION 1



L'ANALYSE DE RENTABILISATION D'UNE STRATÉGIE DE CARBONEUTRALITÉ ÉQUITABLE ENTRE LES SEXES

Changement climatique présente de graves risques pour les modèles d'affaires et les chaînes de valeur existants.

On estime que, sur la trajectoire actuelle, le changement climatique pourrait entraîner une perte de 11 à 14 % du PIB mondial d'ici 2050. Ce sont les économies émergentes, qui fournissent une grande partie des matières premières nécessaires aux chaînes d'approvisionnement mondiales, qui seront les plus durement touchées.³

11-14 % DE PERTE

Le changement climatique pourrait entraîner une perte de 11 à 14 % du PIB mondial d'ici 2050

Le défi le plus difficile de la transition vers une économie carboneutre sera de respecter les engagements en matière d'émissions indirectes ou de portée 3, qui représentent souvent entre 65 % et 95 % des émissions totales d'une entreprise.

Reconnaissant ces risques, il existe une pression mondiale pour atteindre des émissions nettes nulles d'ici 2050. Les entreprises se joignent aux pays, aux investisseurs, aux villes et aux régions pour s'engager à réduire leurs émissions de manière proactive – la campagne Race to Zero couvre désormais 25 % des émissions mondiales de CO2 et plus de 50 % du PIB.⁴

Pour de nombreuses entreprises, le plus grand défi de la transition vers une économie carboneutre sera de respecter les engagements en matière d'émissions indirectes ou de portée 3, qui représentent souvent entre 65 % et 95 % des émissions totales d'une entreprise. La réduction proactive des émissions provenant des produits, des services et des investissements changera la façon dont les entreprises gèrent leurs chaînes d'approvisionnement et interagissent avec leurs fournisseurs ainsi qu'avec leur personnel.



La bonne nouvelle, c'est que la prise en compte conjointe du double défi de la neutralité carbone et de l'égalité des sexes peut contribuer à accroître l'impact des entreprises ; stimuler l'innovation ; et satisfaire l'intérêt des investisseurs.

Comme WOW l'a déjà noté, « la transition vers la neutralité carbone aura des impacts différenciés sur une main-d'œuvre déjà inégale, et le changement ne sera pas neutre du point de vue du genre.⁶ Le coût de l'inégalité entre les sexes a déjà été estimé à 28 billions de dollars pour l'économie mondiale⁷ et les entreprises perdent le talent et le leadership des femmes, ainsi que l'augmentation potentielle du pouvoir d'achat des consommateurs que l'égalité entraînerait (voir Risques et opportunités, ci-dessous). Une transition vers le net zéro qui ne tiendrait pas compte de la moitié de la population mondiale serait une tragique occasion manquée.

La bonne nouvelle, c'est que compte tenu du double défi du zéro émission l'égalité des sexes peut contribuer à accroître l'impact des entreprises, à stimuler l'innovation et à satisfaire l'intérêt des investisseurs. Rassembler les initiatives d'impact environnemental et social (plutôt que d'avoir deux initiatives séparées) peut créer de la valeur tout en aidant les entreprises à gérer les risques matériels pour l'entreprise et à saisir de nouvelles opportunités. Les entreprises peuvent également s'appuyer sur plusieurs facteurs de changement qui coïncident avec la transition vers la neutralité carbone, notamment les modèles économiques circulaires et la transformation numérique, afin de créer une transition juste entre les sexes qui fonctionne pour les entreprises, les femmes et la planète.

COMMENT RELEVER LE DOUBLE DÉFI DU GENRE ET DE LA NEUTRALITÉ CARBONE PEUT CRÉER DE LA VALEUR

Alors que le Forum économique mondial et 50 grandes entreprises s'efforcent d'utiliser un ensemble convenu de mesures ESG intégrées, de nombreuses entreprises utilisent des indicateurs très différents pour évaluer leurs impacts environnementaux et sociaux

et ces deux considérations peuvent être gérés par des équipes distinctes au sein des organisations.⁸ Cela empêche les entreprises de reconnaître les risques et d'identifier les opportunités de création de valeur pendant la transition vers la carboneutralité.⁹

LA PLANÈTE

Mesures E typiques

- Réduire les émissions de gaz à effet de serre
- Perte de biodiversité
- Utilisation des terres
- Déchets
- Recyclage
- Eau

P

PROSPÉRITÉ

La création d'emplois et de richesses, par exemple, des emplois verts décents pour les femmes, comme l'agriculture intelligente face au climat ou le développement de compétences dans des secteurs dominés par les hommes tels que l'exploitation minière, la technologie et l'énergie.

- **L'innovation de meilleurs produits** et services, par exemple, les femmes entrepreneurs conçoivent et distribuent des produits et des services verts tels que les énergies renouvelables et les réseaux de recyclage.
- **Vitalité communautaire et sociale**, p. ex., les femmes sont responsables de 70 % des décisions d'achat et peut être des consommatrices plus durables.¹⁰

LES PERSONNES

Mesures typiques S

- Droits humains
- Normes du travail
- Diversité et inclusion
- Santé et sécurité
- Compétences et formation
- Programmes communautaires

« Nous avons un intérêt à long terme dans une chaîne d'approvisionnement en cacao résiliente, et nous comprenons le potentiel de faire le lien entre le climat et le genre. Les femmes sont des actrices clés dans les communautés cacaoyères, et en les incluant dans nos interventions climatiques, nous savons que nous pouvons accélérer les impacts. Par exemple, dans notre travail d'agroforesterie, nous avons veillé à ce que les femmes dirigent et possèdent des pépinières de semis d'arbres à replanter.

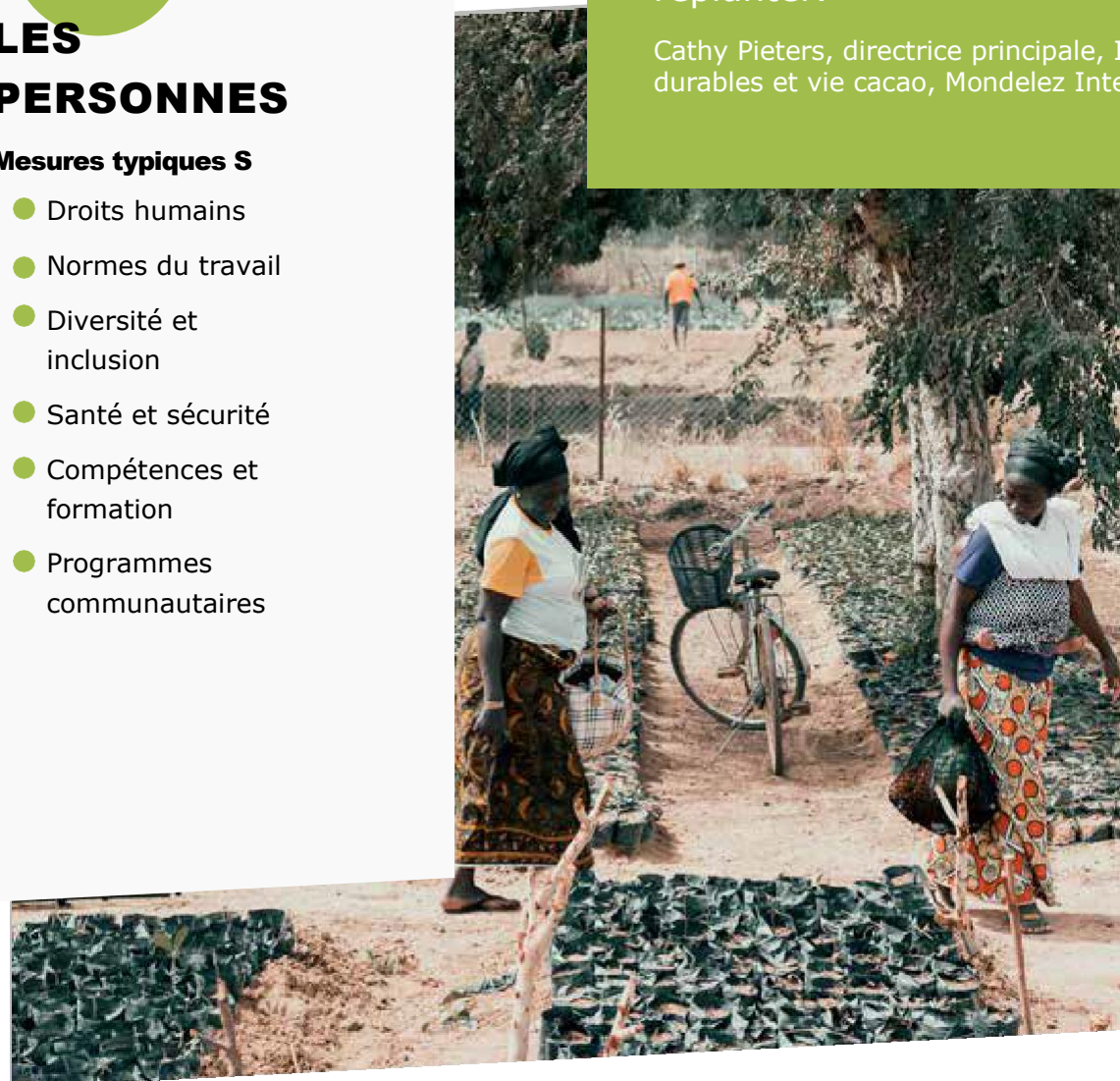
Cathy Pieters, directrice principale, Ingrédients durables et vie cacao, Mondelez International

TROIS RAISONS POUR LESQUELLES LES ENTREPRISES DEVRAIENT ABORDER LE GENRE ET LE CLIMAT CONJOINTEMENT

1 Accroître l'impact et le rendement de l'entreprise : l'autonomisation des femmes augmente l'impact sur l'entreprise des conseils d'administration à la chaîne d'approvisionnement, par exemple, la participation des femmes aux stratégies d'adaptation et d'atténuation est un facteur de succès avéré dans de nombreux contextes, de la Colombie au Mali¹¹, et les entreprises qui obtiennent de bons résultats en matière de diversité des genres génèrent des rendements plus élevés.¹² L'association entre le genre et le climat peut également prévenir les conséquences involontaires de l'action climatique, telles que les litiges et les atteintes à la réputation en raison de pertes d'emplois massives.

2 Favoriser l'innovation : Investir dans de nouvelles technologies, de nouveaux produits, services, processus et modèles permet d'offrir des solutions qui renforcent la résilience des communautés et de l'entreprise. Par exemple, entre 2017 et 2023, les emplois dans le secteur des énergies renouvelables décentralisées (DRE) en Inde, au Kenya et au Nigeria devraient augmenter respectivement de 100 %, 80 % et 10 %. Les femmes jouent un rôle important dans la vente et la distribution d'énergie renouvelable.¹³

3 Satisfaire l'intérêt des investisseurs : il existe une augmentation des investissements axés sur le genre, l'ESG et les investissements verts, par exemple la Taskforce 2X Gender and Climate Finance a été lancé par le 2X Challenge et le Gender Finance Collaborative pour « exploiter le pouvoir des investissements sensibles au genre pour l'action climatique ». Il est dirigé par la CDC, la BERD et la BEI.



RISQUES

PROTECTION
DES VALEURS

1 \$^{BN}
À RISQUE

215 des plus grandes entreprises mondiales signalent près de **1 billion de dollars américains à risque en raison des impacts climatiques**, avec de nombreux risques qui devraient se produire avant 2025.¹⁵

20 MILLE
MILLIONS
de
PERTES

De graves inondations en Thaïlande en 2011 ont affecté les chaînes d'approvisionnement de plus de 14 500 entreprises, le total des pertes assurées étant estimé entre 15 et 20 milliards de dollars.¹⁶

28 M.
le COÛT DE
L'INÉGALITÉ

Le coût de l' **inégalité entre les sexes a été estimé à 28 000 milliards de dollars** pour l'économie mondiale.¹⁷

43 %^{DE LA}
^{FORCE}
DE TRAVAIL AGRICOLE
SONT DES FEMMES

Les femmes représentent 43 % de la main-d'œuvre agricole et **subissent des impacts disproportionnés du changement climatique sur l'agriculture**, notamment une baisse des rendements et des revenus, moins de temps (par exemple, il faut plus de temps pour ramasser du bois de chauffage plus rare pour le combustible) et une détérioration des résultats de santé (en raison de la chaleur et des parasites).¹⁸

80 %
DES PERSONNES
DÉPLACÉES SONT
DES FEMMES

On estime qu'environ 80 % des personnes déplacées par le changement climatique sont des femmes, et que **les femmes sont 14 fois plus susceptibles de mourir lors de catastrophes environnementales** en raison de leur manque d'accès aux systèmes d'alerte, de mobilité et de soins.¹⁹

49 %^{DE}
^{FEMMES}
CONTRE 76% d'
HOMMES DANS LA
FORCE DE TRAVAIL
MONDIALE

Le taux mondial actuel de participation des femmes au marché du travail est proche de 49 %. Pour les hommes, il est de 75 %. Les femmes ont tendance à être **surreprésentées dans les emplois perçus comme non qualifiés et « à faible valeur »**, sont plus susceptibles d'être impliquées dans l'économie informelle et sont moins susceptibles que les hommes d'accéder aux compétences et à la formation pour une transition verte.²⁰

OPPORTUNITÉS

CRÉATION
DE VALEUR

7X PLUS
RENTABLE

La **valeur potentielle des opportunités commerciales durables est près de 7 fois supérieure au coût de leur réalisation** (311 milliards de dollars américains de coûts, 2,1 billions de dollars américains d'opportunités).²¹ Les institutions financières de coopération ont reconnu les risques et les opportunités liés au genre et au climat, notamment les CDC, la BEI, la BERD et le 2XChallenge.

18 \$ M. EN
INVESTISSEMENTS
SENSIBLE
AU GENRE

À la fin de 2020, **les marchés publics et privés géraient plus de 18 milliards de dollars d'actifs** au moyen d'instruments d'investissement sensible au genre.²²

54%
des entreprises
dirigées par des
femmes
réduisent leur
empreinte
carbone

Selon le rapport mondial sur l'entrepreneuriat 2020 de BNP Paribas, **54 % des femmes entrepreneures considèrent la réduction de leur empreinte carbone comme leur principal indicateur de réussite d'investissement**, au-delà des rendements financiers. Comparé à 41 % des hommes.²³

15 \$m.
DE DÉPENSE DE
CONSUMMATION
PAR LES FEMMES

L'économie féminine représente un marché plus de deux fois plus grand que celui de l'Inde et de la Chine réunies. D'ici 2028, les consommatrices contrôleront environ 15 000 milliards de dollars des dépenses de consommation mondiales.²⁴

21% DES
ENTREPRISES
SONT
PLUS RENTABLES

Les entreprises du groupe supérieur en matière de diversité de genre au sein des équipes de direction sont 21 % plus susceptibles de surpasser en rentabilité et 27 % plus susceptibles de générer une valeur supérieure²⁵

6X TAUX DE
CROISSANCE
DES
ÉMISSIONS 6X PLUS
FAIBLES

Selon une étude de Bloomberg, **les entreprises avec des femmes représentant au moins un tiers des administrateurs ont des taux de croissance des émissions plus faibles** (0,6 % contre 3,5 % pour les entreprises sans femmes au conseil d'administration) et obtiennent de meilleurs résultats en matière de divulgation environnementale.²⁶

MOTEURS DE CHANGEMENT

Outre les risques et les opportunités déjà mentionnés, plusieurs facteurs de changement créent des scénarios qui pourraient avoir des résultats à la fois positifs et négatifs pour l'autonomisation économique des femmes et le changement climatique.

La transition vers des modèles économiques plus circulaires

✓ Les services de recyclage, de revente, de location et de réparation pourraient réduire les émissions dans le secteur de la « mode rapide » à 347 millions de tonnes métriques d'ici 2030,²⁷ et ont le potentiel de générer des emplois décents et qualifiés.

✗ Les nouveaux emplois peuvent être concentrés sur les marchés de la consommation, et privilégier des rôles traditionnellement « masculins » tels que la logistique, les technologies de l'information et la distribution. La fermeture d'usines de confection dans des pays à revenu faible ou intermédiaire pourrait affecter considérablement les femmes, qui représentent 59 % des travailleurs de la confection au Bangladesh.²⁸



Le passage de modèles d'efficacité alimentaire et de production de matières premières à des modèles de « résilience »

✓ On assiste aujourd'hui à une adoption croissante de solutions fondées sur la nature et l'agriculture régénératrice, par exemple le « Primark Sustainable Cotton Programme ».²⁹ Dans les sociétés traditionnelles et autochtones, les femmes sont souvent responsables de la production alimentaire et les gardiennes de précieux savoirs traditionnels.³⁰

✗ Les femmes peuvent être confrontées à une augmentation du travail non rémunéré (p. ex., une augmentation du désherbage si les pesticides ne sont pas utilisés) et ont moins accès au capital et aux connaissances techniques qui pourraient être nécessaires.³¹

Le virage vers les solutions numériques

✓ Des services de conseil numérique regroupés avec Les organisations financières et autres ont le potentiel d'augmenter les revenus des petits exploitants agricoles de 57 % et leur productivité de 168 %.³²

✗ Les agriculteurs des pays à revenu faible ou intermédiaire ont un accès Inégal aux technologies et aux connaissances numériques, les femmes étant 8 % moins susceptibles que les hommes de posséder un téléphone portable et 20 % moins susceptibles d'utiliser l'internet mobile.³³

Le virage vers l'automatisation et l'innovation technologique

✓ L'automatisation accrue et la mise à niveau vers des machines moins énergivores peuvent contribuer à réduire considérablement la consommation d'énergie. Par exemple, l'audit énergétique des fournisseurs mené par New Balance, dans le cadre du programme Vietnam de l'IFC, a révélé des économies d'énergie potentielles annuelles de 14 à 31 %.³⁴

✗ L'automatisation peut entraîner des pertes d'emplois, en particulier pour les femmes qui sont concentrées dans des emplois à forte intensité de main-d'œuvre et nécessitera une reconversion des travailleurs. En raison de la charge disproportionnée des tâches domestiques, les femmes ont moins de temps pour la formation. Elles sont également sous-représentées dans l'enseignement des STEM : à l'échelle mondiale, les femmes ne représentent que 3 % des apprenants en TIC, 5 % en mathématiques et en statistiques, et 8 % dans les cours d'ingénierie, de fabrication et de construction.³⁵

Le passage aux énergies renouvelables

✓ Le secteur des énergies renouvelables décentralisées (DRE) est déjà un employeur important dans les économies émergentes³⁶ et offre un potentiel de création de nouveaux emplois pour les femmes dans un secteur traditionnellement dominé par les hommes. La CDC a investi dans un vaste projet de perfectionnement des compétences avec la société dans laquelle elle investit, Ayana Renewable Power, une société d'infrastructure d'énergie verte en Inde. La CDC a co-élaboré un programme visant à améliorer les compétences des travailleurs locaux en utilisant une approche sexospécifique, afin d'assurer la participation des femmes, par exemple, en fournissant des installations sensibles au genre (p. ex., transport, toilettes), ce qui signifie que les femmes

ont pu effectuer des formations. D'autres formations professionnelles sont prévues pour amplifier l'impact sur l'égalité des sexes.³⁷

✗ Le secteur de l'énergie est peut-être confronté à la plus grande perturbation de la main-d'œuvre, avec la suppression généralisée d'emploi dans les industries extractives, ce qui doit être pris en compte en parallèle avec l'impact sur les économies locales et nationales des pays dépendants des revenus de ce secteur. Bien que la majorité des travailleurs à risque dans ces secteurs soient des hommes, les femmes seront également touchées, par exemple en raison de la réduction des revenus des ménages et de l'augmentation de la violence basée sur le genre qui accompagne les chocs économiques.³⁸

Filets de sécurité sociale

✓ La COVID-19 a entraîné la plus forte croissance en matière de protection sociale à l'échelle mondiale et sera essentielle pour amortir les impacts du changement climatique. Étant donné que 80 % des personnes déplacées par le changement climatique sont des femmes, la protection sociale joue un rôle essentiel dans l'amélioration de la résilience des femmes aux chocs liés au climat, élimine les obstacles à la participation économique et a des effets positifs sur la productivité des ménages et la participation au marché du travail.³⁹

✗ L'analyse du Kenya Hunger Safety Net Programme⁴⁰ a montré que bien que les paiements en espèces inconditionnels aient permis à certains ménages d'investir dans de nouvelles entreprises, les ménages les plus pauvres ont dépensé l'argent pour des besoins immédiats. La protection sociale doit être complétée par d'autres formes de soutien qui aident les personnes en situation d'extrême pauvreté à sortir du cycle et à construire une prospérité à long terme.

SECTION 2



IDENTIFIER DES OPPORTUNITÉS DE PASSAGE À L'ACTION DANS LA CHAÎNE LOGISTIQUE

Le niveau d'influence et de contrôle que chaque entreprise exerce sur ses émissions de carbone sont classées par catégories :

Catégorie 1 : Émissions directes provenant de sources détenues ou contrôlées ;

Catégorie 2 : émissions indirectes résultant de la production d'énergie achetée, notamment l'électricité, la chaleur et la vapeur ;

Catégorie 3 : toutes les émissions indirectes (non incluses dans la catégorie 2) qui se produisent dans la chaîne de valeur de l'entreprise, y compris les émissions en amont et en aval.

Ce rapport se concentre sur la partie amont de la chaîne de valeur.

Les émissions de portée 3 sont la plus grande source d'émissions pour une entreprise dans la plupart des secteurs, représentant souvent entre 65 % à 95 % des émissions totales de l'entreprise.⁴¹ Par exemple, Mars affirme que 80 % de ses émissions proviennent de ses chaînes de valeur agricoles, principalement de matières premières provenant de pays tropicaux, notamment l'huile de palme, le cacao et le bétail.⁴²

Tesco estime que 90 % de ses émissions se situent dans le champ d'application 3, dont 47 % proviennent des matières premières et de la fabrication de produits, et 42 % de l'utilisation par les consommateurs.⁴³ Les deux entreprises se sont engagées à atteindre la carboneutralité dans leurs chaînes de valeur d'ici 2050. Les deux entreprises ont également mis en place des stratégies d'égalité des sexes dans le cadre de leur engagement en faveur des droits de la personne et du développement durable.⁴⁴

Selon l'initiative Science Based Targets, « *les entreprises ont l'occasion d'utiliser leur influence au sein des chaînes de valeur pour servir de catalyseurs pour la décarbonisation profonde de l'économie mondiale* ». ⁴⁵

Dans certaines industries à fortes émissions, par exemple le ciment et l'acier, les émissions de portée 3 représentent une proportion relativement faible des émissions. Néanmoins, il sera toujours possible de créer de la valeur en associant des stratégies de neutralité carbone à des engagements de l'entreprise en matière d'égalité des sexes, en particulier lorsqu'il s'agit de diversifier une main-d'œuvre traditionnellement dominée par les hommes. Cette boîte à outils se concentre sur les émissions de portée 3, mais les entreprises doivent également tenir compte de l'égalité des sexes et de l'action climatique tout en réduisant leurs émissions de portée 1 et 2.



INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT EN AMONT

Alors que les entreprises réfléchissent à la manière de réduire leurs émissions de catégorie 3 à chaque étape du cycle de vie du produit, il existe des possibilités d'intégrer des actions en faveur de l'égalité des sexes dans leur transition vers la neutralité carbone :



Matières premières

Primark Cotton Connect, Gujarat, Inde : Grâce à la formation d'agricultrices dans des écoles d'agriculture biologique, le programme a permis de réduire de 44 % l'utilisation de pesticides, de 10 % l'utilisation de l'eau et d'augmenter de 200 % les revenus des femmes. Primark étend maintenant le programme à 2 autres pays et vise à atteindre 160 000 d'agriculteurs d'ici 2022, contribuant ainsi à respecter ses engagements mondiaux en matière de carbone et de genre.⁴⁶



Fabrication / Transformation

Miro Forestry est une entreprise de foresterie et de bois durable avec des plantations au Ghana et en Sierra Leone. Bien que la plupart des emplois se trouvent actuellement dans les plantations, à mesure que l'entreprise se développe, la plupart des nouveaux emplois seront dans la récolte et la transformation. La CDC a soutenu Miro Forestry dans la réalisation d'un diagnostic de genre de la main-d'œuvre et l'adoption d'un plan d'action genre. Le diagnostic a révélé des opportunités clés pour Miro, ce qui a conduit l'entreprise à se fixer pour objectif d'augmenter le nombre de femmes dans la main-d'œuvre de 26 % à 40 % au cours des deux prochaines années. Miro a également mis en place un certain nombre d'initiatives spécifiques pour promouvoir l'emploi et le leadership des femmes, notamment le mentorat et le perfectionnement.⁴⁷



Fin de vie

En 2019, **The Body Shop** a lancé un programme de commerce équitable communautaire pour le plastique recyclé. Il s'approvisionne en plastique auprès de récupérateurs de déchets marginalisés en Inde, offrant un prix équitable, un revenu stable et de meilleures conditions de travail dans un secteur informel souvent volatil et discriminatoire. Avec l'appui d'organismes partenaires locaux, The Body Shop s'assure également que les collecteurs de déchets sont formés à de nouvelles compétences, dont le jardinage urbain. Bien que le programme s'adresse à la fois aux collecteurs de déchets masculins et féminins, la majorité des bénéficiaires du programme sont des femmes. En 2020, le programme a permis d'économiser 725 tonnes de CO2 et d'ici la fin de 2021, The Body Shop vise à acheter plus de 900 tonnes de plastique recyclé pour ses bouteilles de shampoing et d'après-shampoing.



Distribution

Depuis 2011, **Frontier Markets** a économisé 1,5 million de tonnes de carbone grâce à la distribution de 815 000 produits d'énergie propre dans 2 000 communautés. Son Conseil de leadership féminin veille à ce qu'une forte perspective sexospécifique soit appliquée. On estime que ses produits ont permis d'économiser 406 000 heures grâce à l'augmentation de la productivité de ses clients (dont 65 % de femmes), tout en fournissant un revenu vital à sa force de vente de plus de 10 000 femmes entrepreneures rurales.⁴⁸

SECTION 3



MISE EN PRATIQUE :

PREMIERS PAS VERS UNE STRATÉGIE DE NEUTRALITÉ CARBONE ÉQUITABLE ENTRE LES SEXES

Pour maximiser leur impact sur la neutralité carbone et l'égalité des sexes, les entreprises doivent communiquer au-delà des silos ;

s'engager dans une stratégie ambitieuse ; et favoriser la collaboration pour l'action entre les principales opérations commerciales, les investissements philanthropiques et sociaux, par le biais du plaidoyer politique.

« Les femmes sont essentielles à la croissance des énergies renouvelables dans les marchés émergents, en particulier les énergies renouvelables décentralisées (ERD) telles que l'énergie solaire sur les toits et les mini-réseaux. » Les femmes représentent 50 % de la population dans les pays pauvres en énergie, mais elles sont touchées de manière disproportionnée par le manque d'énergie propre, fiable et abordable. Les femmes sont d'importantes distributrices et agents de vente pour DRE, et elles sont également des décideuses et des consommatrices d'énergie essentielles.

Kristina Skierka, cheffe de la direction, Power for All



1. COMMUNIQUER ENTRE SILOS

Questions clés à discuter ensemble pour les collègues en charge du climat et du social

Comment créer des politiques d'approvisionnement qui alignent nos engagements en matière de genre et de climat ?

- ❓ Notre stratégie climatique est-elle liée à notre stratégie sociale, et si ce n'est pas le cas, comment pouvons-nous mieux les aligner ?
- ❓ Cet alignement peut-il nous aider à atteindre plus efficacement notre objectif ESG et notre objectif commercial global et à éviter des conséquences imprévues ?
- ❓ Avec qui d'autre dans notre entreprise devons-nous interagir, par exemple les achats et les fournisseurs ?
- ❓ Que savons-nous du profil de notre main-d'œuvre dans notre chaîne d'approvisionnement ? Certaines de nos données sont-elles ventilées par sexe ?
- ❓ Comment allons-nous développer un dialogue social avec les femmes de notre chaîne d'approvisionnement pour trouver des solutions qui réduisent nos émissions et créent des modèles circulaires ?
- ❓ Où sont les opportunités d'inclure les femmes dans nos engagements climatiques : montée en compétences, transfert de technologie, approvisionnement d'entreprises appartenant à des femmes ?

❓ Quelles pourraient être les conséquences imprévues de nos objectifs de réduction du climat sur les femmes et les autres groupes vulnérables de notre chaîne d'approvisionnement ? (par exemple, rapprocher les usines de confection pour réduire l'empreinte carbone, mais pertes d'emplois pour les travailleurs asiatiques de la confection)

❓ Comment créer des politiques d'approvisionnement qui alignent nos engagements en matière de genre et de climat ? Par exemple, des incitations au financement de la chaîne d'approvisionnement ?⁴⁹

❓ Quels sont les changements de politique que les entreprises peuvent apporter aux gouvernements et aux régulateurs pour aider à débloquer l'adoption généralisée de stratégies de genre équitables et carboneutres ?

Quels sont les changements de politique que les entreprises peuvent apporter aux gouvernements et aux régulateurs pour aider à débloquer l'adoption généralisée de stratégies de genre équitables et carboneutres ?





2. S'ENGAGEZ DANS UNE STRATÉGIE AMBITIEUSE DE NEUTRALITÉ CARBONIQUE JUSTE DU POINT DE VUE DU GENRE

Les stratégies ESG peuvent avoir un large éventail d'impacts, en fonction du niveau d'engagement et de la mesure dans laquelle ces stratégies font partie intégrante des activités commerciales de base. Les stratégies les plus efficaces sont celles qui adoptent une vision holistique, en intégrant les actions sur le genre et le climat dans le cœur de métier et les chaînes d'approvisionnement d'une manière qui offre à la fois une protection et crée de la valeur. En outre, le succès de toute stratégie dépend d'un engagement fort de la direction, de structures et d'une culture d'entreprise favorables, ainsi que de l'élaboration d'indicateurs clés de performance pertinents et d'incitations à l'action.⁵⁰



RAPPROCHER VOTRE ENTREPRISE D'UNE STRATÉGIE DE NEUTRALITÉ CARBONIQUE JUSTE DU POINT DE VUE DU GENRE

	À la traîne	Élémentaire	Avancé/Leader
ALIGNEMENT DE LA STRATÉGIE	Aucun engagement Net Zero, par exemple aucun signataire de la course vers le Net Zero. Aucun plan de durabilité qui comprend des engagements en matière de genre, par exemple les Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU (WEP's).	Stratégie de neutralité carbonique et stratégie de durabilité distinctes.	Stratégie holistique visant à atteindre des émissions nettes nulles et l'égalité en tant qu'élément central de l'entreprise et de l'objectif, y compris l'ensemble de la catégorie 3.
CARTOGRAPHIE DES OPPORTUNITÉS ET DES RISQUES	Aucune prise de conscience des émissions indirectes de portée 3 et de la manière de les traiter. Aucune connaissance des profils de la main-d'œuvre et des communautés dans la chaîne d'approvisionnement.	Suivre l'emplacement des émissions de portée 3 dans la chaîne d'approvisionnement. Déterminer où les impacts seront les plus importants sur les personnes vulnérables, y compris les femmes dans les chaînes logistiques.	Stratégie visant à réduire les émissions de portée 3 et à identifier les possibilités d'atténuer les risques et d'inclure les femmes et d'autres groupes vulnérables dans la réduction des émissions. Lorsqu'une décarbonisation complète n'est pas possible, envisager des crédits carbone, par exemple W+.⁵¹ Stratégie fondée sur un processus de dialogue social avec les femmes et les groupes vulnérables touchés.
INVESTISSEMENT SOCIAL	Aucun investissement pour le changement climatique ou l'égalité provenant de financement philanthropique ou à l'activité principale de l'entreprise.	Fonds philanthropiques/de fondations pour des projets communautaires visant à lutter contre les changements climatiques et l'égalité des sexes dans la chaîne d'approvisionnement.	L'activité principale intègre les coûts et crée de la valeur en incluant les femmes dans l'objectif de carboneutralité.



COMMENT LES MARQUES S'ORIENTENT VERS L'ACTION EN MATIÈRE DE GENRE ET DE CLIMAT :

PRIMARK

PRIMARK®

La nouvelle stratégie globale de développement durable de Primark, Primark Cares, s'engage à réduire de moitié les émissions de carbone tout au long de la chaîne de valeur d'ici 2030, tout en s'engageant à améliorer la vie des personnes grâce à l'égalité des chances pour les femmes et à offrir un salaire décent aux travailleurs de sa chaîne d'approvisionnement. Il les engage également à évoluer vers un modèle de production plus circulaire grâce au recyclage.⁵² Primark reconnaît le potentiel de devenir une entreprise plus durable en soutenant l'égalité des sexes et en contribuant à l'autonomisation des femmes.⁵³

MARS

MARS

Mars s'est engagé à réduire ses émissions totales de gaz à effet de serre tout au long de la chaîne de valeur de 27 % d'ici 2025 et de 67 % d'ici 2050, par rapport aux niveaux de 2015. À court terme, l'objectif est de prévenir la déforestation et la dégradation des forêts liées à l'approvisionnement en matières premières ; d'augmenter l'absorption du carbone et d'améliorer les pratiques agricoles.⁵⁴ Dans une stratégie distincte sur l'égalité des sexes, Full Potential Platform, il est indiqué que « là où nous nous approvisionnons en matières premières, nous investissons avec diverses organisations partenaires dans des approches à long terme pour renforcer l'autonomisation économique des femmes et l'accès aux opportunités ». Cela comprend « des programmes avec des organisations partenaires dans les chaînes d'approvisionnement du cacao, du karité, du riz, de la menthe et de la vanille ».⁵⁵

L'Oréal

L'ORÉAL

L'Oréal a intégré à la fois le genre et le climat dans sa stratégie commerciale globale, y compris le leadership féminin dans l'entreprise : les femmes représentent 46 % du conseil d'administration et 58 % des marques de L'Oréal sont dirigées par des femmes ; et a fait un effort constant pour réduire drastiquement ses émissions de CO2 – L'Oréal a réduit ses émissions de CO2 en 2020 de 81 % en termes absolus par rapport à un niveau de référence de 2005, alors que le volume de production du Groupe a augmenté de 29 %. Plus récemment, L'Oréal a décidé de s'attaquer à ces deux enjeux en même temps. Les femmes de sa chaîne d'approvisionnement qui produisent des matières premières d'origine végétale bénéficient de stratégies d'atténuation et d'adaptation pour aider à limiter les impacts du changement climatique sur les cultures et les revenus. Par exemple, l'approvisionnement durable en beurre de karité au Burkina Faso profite à 35 000 femmes. L'Oréal soutient également l'initiative Women4Climate, qui identifie et responsabilise les femmes leaders du climat dans les villes grâce à un programme de mentorat international, et le programme She Grows the Future, qui vise à renforcer la résilience des agricultrices face au changement climatique dans les zones rurales du monde entier.⁵⁶

PRINCIPAUX DÉFIS pour les entreprises

- Il existe toujours un manque de données ventilées par sexe et de transparence concernant les personnes qui travaillent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Envisagez d'utiliser des outils tels que le Sedex Gender Data Report et d'effectuer des cartographies avec d'autres organisations partenaires.⁵⁷
- À l'heure actuelle, peu d'entreprises sont tenues d'aligner leurs rapports ESG, et il n'existe pas de cadres de reporting holistiques à utiliser. Les « Metrics for Stakeholder Capitalism » du WEF58 et les nouveaux « Indicateurs de transition juste » de la World Benchmark Alliance⁵⁹ offrent un point de départ utile.
- Les entreprises axées sur les objectifs ont besoin d'un leadership de la part de la direction, combiné à un changement concerté des cultures et des comportements dans tous les départements.
- Toutes les initiatives visant à autonomiser les femmes doivent impliquer les hommes en tant qu'alliés pour obtenir un plus grand impact. Voir, par exemple, le rapport « Engaging Men as Allies for Gender Equality Across the Value Chain » de Business Fights Poverty et ABInBev.⁶⁰

OPPORTUNITÉS pour l'action des entreprises⁶¹

- **S'efforcer** d'obtenir des données ventilées par sexe afin d'identifier les femmes dans les chaînes de valeur qui sont les plus touchées par la transition vers la carboneutralité.
- **Créer** des emplois verts décents pour les femmes.
- **Accompagner** les femmes innovatrices et entrepreneures dans l'économie verte.
- **Améliorer** l'éducation et les compétences des travailleuses afin d'assurer l'égalité des chances dans la transition écologique.
- **Veiller** à ce que les femmes puissent combler le fossé numérique et accéder aux technologies, produits et services numériques.
- **Promouvoir** les opportunités de leadership pour les femmes (de la chaîne d'approvisionnement à la salle du conseil).
- **Plaidoyer** pour s'attaquer aux normes sociales qui créent des obstacles pour les femmes, par exemple, les travaux domestiques non rémunérés, les violences basées sur le genre, les écarts salariaux et les droits à la terre et aux ressources naturelles.

À l'heure actuelle, peu d'entreprises sont tenues d'aligner leurs rapports ESG, et il n'existe pas de cadres de reporting holistiques.



3. COLLABORER POUR PASSER À L'ACTION

UN CADRE CLIMATIQUE JUSTE EN MATIÈRE DE GENRE

Le cadre de justice climatique Business Fights Poverty explique comment les entreprises peuvent placer les personnes au cœur de l'action climatique et mieux assurer une transition plus équitable

Le Cadre de justice climatique⁶² définit comment les entreprises peuvent placer les personnes au centre de l'action climatique et mieux assurer une transition plus équitable qui réduise les risques liés au changement climatique pour les personnes les plus vulnérables et leur offre un accès à de nouvelles opportunités.

Il vise à entamer une conversation sur les actions que les entreprises peuvent prendre, grâce à la collaboration entre les fonctions internes et en partenariat avec les pairs, les gouvernements et la société civile.

Le cadre démontre comment les entreprises peuvent agir à trois niveaux en matière de justice climatique, à travers :

1. **LES PRINCIPALES CAPACITÉS ET OPÉRATIONS COMMERCIALES**
2. **LA PHILANTHROPIE ET LES INVESTISSEMENTS SOCIAUX ; Et**
3. **LA PARTICIPATION AU DIALOGUE POLITIQUE ET LE RENFORCEMENT DES INSTITUTIONS**



ACTIONS

Le tableau ci-dessous adapte le cadre de justice climatique, en particulier pour les entreprises qui souhaitent tenir compte de l'égalité des sexes dans leurs stratégies de neutralité carbone.⁶³

ACTIVITÉS PRINCIPALES Tirez parti des politiques, des processus, des produits, des services, des technologies,	VIES SANTÉ ET SÉCURITÉ	SUBSISTANCE EMPLOIS. ET. REVENUS	APPRENTISSAGE ÉDUCATION ET COMPÉTENCES
	Identifier les femmes et les autres groupes vulnérables au sein du personnel et tout au long de la chaîne de valeur, afin d'atténuer et de réagir rapidement aux risques posés par les événements météorologiques, par exemple l'augmentation des niveaux de chaleur dans les usines. Partagez les résultats de ces exercices avec d'autres entreprises bien connues qui utilisent les mêmes entités de fournisseur.	Soutenir la résilience économique des femmes tout au long de la chaîne de valeur, y compris, par exemple, en augmentant l'inclusion des femmes dans la main-d'œuvre, en acquérant des entreprises dirigées par des femmes ; ou pour les institutions financières, des investissements axés sur le genre ciblant les femmes entrepreneures qui soutiennent la croissance verte. Comprendre les impacts différentiels des engagements climatiques, tels que la neutralité carbone, sur les travailleuses. Par le dialogue et l'engagement du personnel (y compris, par exemple, par le dialogue social avec les syndicats), ou par des analyses d'impact et des enquêtes, et par la planification de stratégies de rétention, de relocalisation et de création d'emplois ou d'indemnisation et de retraite anticipée, pour les personnes les plus susceptibles d'être vulnérables à la perte d'emploi. En développant les énergies renouvelables, créer des opportunités pour les femmes et les petites entreprises d'accéder à des emplois, des opportunités économiques et des services énergétiques. Développer et/ou accroître l'accessibilité à des produits et services essentiels et abordables pour soutenir les moyens de subsistance face aux événements climatiques (par exemple, l'assurance) et l'accès aux prêts et au financement en assouplissant les conditions d'utilisation ou de financement, en proposant des politiques de remboursement flexibles et en renonçant aux frais de retard. Investir dans la résilience des petites agricultrices dans les chaînes d'approvisionnement, y compris l'accès à des intrants intelligents et sûrs face au climat. Promouvoir des pratiques intelligentes face au climat qui génèrent des résultats régénératifs.	Comprendre les compétences nécessaires à une transition vers une économie à faibles émissions de carbone et soutenir le recyclage professionnel des femmes pour qu'elles aient accès à de nouveaux emplois verts et à des opportunités entrepreneuriales. Soutenir la sensibilisation et les connaissances des communautés vulnérables, y compris les communautés de petits exploitants, en leur donnant accès à des informations et à des connaissances climatiques. Incuber et investir dans les idées et les solutions générées par les travailleurs et les communautés vulnérables. Travailler avec le personnel, les communautés, les fournisseurs, les communautés locales, les clients et les autres parties prenantes pour renforcer les capacités afin d'optimiser la participation des femmes à la prise de décision climatique au niveau de l'entreprise. Contribuer à réduire la fracture numérique en améliorant l'accès des femmes à Internet et aux plateformes d'apprentissage numériques. S'associer à des fournisseurs de compétences pour offrir du contenu lié au climat aux consommateurs vulnérables, y compris les femmes. Veiller à ce que les membres du conseil d'administration aient les compétences nécessaires pour évaluer et planifier les actions climatiques, notamment par le biais d'une approche de justice de genre.
	Utiliser l'image de marque et le marketing pour sensibiliser le personnel, les fournisseurs, les communautés locales, les consommateurs et les entreprises homologues aux questions de genre et de justice climatique.		

PHILANTHROPIE Explorer des moyens de tirer parti de la philanthropie	VIES SANTÉ. ET. SÉCURITÉ	SUBSISTANCE EMPLOIS. ET. REVENUS	APPRENTISSAGE ÉDUCATION ET COMPÉTENCES
	Assurer l'intégration de la dimension de genre dans les projets communautaires qui améliorent la sécurité alimentaire et l'accès à l'eau, y compris les pratiques agricoles résilientes au climat, les projets de lutte contre le gaspillage alimentaire, et l'amélioration de la logistique et du soutien aux banques alimentaires communautaires et aux projets d'eau.	Investir dans la régénération des communautés et la diversification économique dans les zones touchées par l'abandon des industries à forte intensité de carbone, en mettant l'accent sur les travailleurs informels et faiblement rémunérés.	Soutenir les programmes visant à promouvoir la participation des femmes, des personnes issues de minorités et des communautés vulnérables à la prise de décisions en matière de climat. Soutenir les efforts visant à intégrer la justice climatique dans les programmes éducatifs des écoles et des universités.
POLITIQUE S'engager dans un dialogue politique, la sensibilisation et le renforcement des partenariats institutionnels	VIES SANTÉ ET SÉCURITÉ	SUBSISTANCE EMPLOIS ET REVENUS	APPRENTISSAGE ÉDUCATION ET COMPÉTENCES
	Exhorter les investisseurs et les créateurs d'indices de référence à exiger que les rapports E&S soient publiés ensemble plutôt que séparément, par exemple, en plaidant pour l'inclusion de mesures d'équité sociale dans les futures itérations des exigences de déclaration du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD) après leur mise en œuvre obligatoire en 2022.	Renforcement des systèmes de soutien, y compris pour les travailleurs et les entreprises. Par exemple, le renforcement des droits à la terre et aux ressources, l'élimination des mariages d'enfants et des mariages forcés et d'autres obstacles à la participation des femmes au marché du travail. Envisagez également d'influencer les politiques liées à la migration et à la réinstallation en raison du climat. Plaidoyer en faveur de politiques de gouvernance qui soutiennent les personnes affectées négativement par une transition à faible émission de carbone, y compris par le biais d'une protection sociale ciblée, Programmes de création d'emplois et de régénération des communautés.	S'engager dans un dialogue politique, des activités de sensibilisation et des partenariats pour obtenir un accès plus équitable entre les sexes à l'enseignement des STIM et à d'autres compétences qui soutiennent la transition vers une économie verte. Plaidoyer auprès des gouvernements et des fournisseurs pour la transition vers des systèmes numériques de paiement des salaires et d'autres options d'inclusion financière numérique qui permettent aux femmes de faire un pas dans les économies numériques, par exemple, les technologies de paiement introduites par Mastercard en Ouganda, en Égypte et en Indonésie. ⁶⁴

ACTIVITÉS PRINCIPALES

Symrise

Ils se sont associés pour créer [NILAMPEDIA](#), une plateforme Facebook hors ligne qui permet aux femmes indonésiennes d'accéder à des informations utiles sur l'agriculture durable tant qu'elles peuvent accéder à un téléphone, qu'elles aient ou non une connexion à ce moment-là. Cette approche est particulièrement utile dans les communautés où les hommes sont les gardiens/propriétaires principaux de la technologie mobile.

Partenariat éthique pour le thé

s'associe à la GIZ et à la Kenya Tea Development Agency (KTDA), qui organise et soutient 650 000 producteurs de thé, pour dispenser une [formation sensible au genre](#) en matière d'agriculture intelligente face au climat. Ses programmes de [lutte contre le changement climatique](#) comprennent le soutien à la reforestation, la réduction des émissions de carbone des usines de thé, les pépinières de thé dirigées par des femmes qui cultivent des variétés de thé résistantes au climat,

La norme W+

développé par [WOCAN](#) quantifie l'autonomisation sociale et économique des femmes qui découle de projets d'action climatique, tels que l'introduction de [fourneaux à biogaz](#) ou la [plantation d'arbres](#). Les entreprises et les investisseurs s'intéressent de plus en plus aux avantages connexes de l'investissement dans des projets climatiques, et une nouvelle [collaboration](#)

entre W+ et le Verified Carbon Standard vise à certifier des projets qui profitent à la fois au climat et à l'autonomisation des femmes. Les projets éligibles permettent la vente de crédits carbone étiquetés W+, qui peuvent être vendus à des particuliers, des organisations et des investisseurs pour financer des programmes à impact qui profitent aux femmes.

Mondelez

CARE et Global Forest Watch s'associent dans le cadre du [programme Cocoa Life](#) pour accroître la résilience des producteurs de cacao face au changement climatique. Ils ont cartographié plus de 167 790 exploitations agricoles au Ghana, en Côte d'Ivoire, en Indonésie, en République dominicaine et au Brésil afin d'identifier les zones à risque. Cocoa Life se concentre sur [l'autonomisation des femmes](#) et comprend la reforestation, l'agriculture durable, les plans d'action communautaires, l'accès aux AVEC et l'action contre les violences basées sur le genre.

Le Fonds d'investissement InsuResilience

Mis en place par la KfW, la banque de coopération allemande, il s'agit d'un partenariat public-privé qui vise à renforcer la résilience des ménages à faible revenu et des micro, petites et moyennes entreprises (MPME) des pays en développement face aux événements météorologiques extrêmes et les catastrophes naturelles, qui touchent les femmes de manière disproportionnée. Pour ce faire, il accroît l'offre de microcrédits et de produits d'assurance aux populations vulnérables, [en tenant compte du genre dans sa prise de décision](#).

Villes du futur Mexique

est une alliance dirigée par PwC, qui soutient le ministère britannique des Affaires étrangères, du Commonwealth et de la coopération (FCDO) dans la mise en œuvre d'un programme phare de 10 millions de livres sterling du Fonds de prospérité au Mexique.

L'objectif du programme est de soutenir le développement urbain dans les villes du Mexique, ce qui se traduit par des environnements plus sûrs, plus résilients et plus durables, en mettant l'accent sur le climat et les services de mobilité adaptés aux citoyens, en particulier pour les femmes et les filles.

PHILANTHROPIE/ INVESTISSEMENT SOCIAL

Root Capital

a instauré [des subventions pour l'équité entre les sexes](#) afin d'aider à renforcer l'équité entre les sexes et la résilience climatique dans les petites entreprises agricoles du Mexique, du Honduras et du Guatemala. En collaboration avec des coopératives locales, ils ont développé des initiatives sur mesure spécifiques aux défis locaux. Ils ont également aidé les coopératives à identifier les femmes les plus vulnérables parmi leurs membres et les ont soutenues dans l'introduction de pratiques intelligentes face au climat.

Femmes africaines dans la recherche et le développement agricoles (AWARD)

renforce la recherche et l'innovation agricoles sensibles au genre en Afrique. Cette organisation renforce les capacités des scientifiques, travaille avec les établissements de recherche pour intégrer l'intervention en matière de genre dans les politiques et les pratiques, et crée un environnement favorable en sensibilisant davantage à la nécessité et à la valeur des approches sexospécifiques.



Fashion Make Change

est un projet de Rockefeller Philanthropy Advisors, qui met en relation les marques, les consommateurs et les parties prenantes

de l'industrie de la mode pour aborder conjointement l'autonomisation des femmes et l'action climatique. Les dons des marques, des clients et des fournisseurs d'énergie renouvelable soutiennent les programmes d'autonomisation des femmes, tels que Empower@Work Collaborative, une initiative conjointe de Better Work de l'OIT et de l'ONU IFC, BSR HERproject, CARE



POLITIQUE



Conseil australien de l'énergie propre

L'[initiative Women in Renewables](#) vise à renforcer le rôle des femmes dans le secteur de l'énergie renouvelable. Elle offre du mentorat et des bourses d'études aux individus, ainsi que des initiatives de défense des droits, y compris un [engagement de la direction](#) à agir en faveur de l'inclusion et à faire progresser les voix et les réalisations des femmes.



We Mean Business Coalition

a récemment remis une [lettre ouverte](#) de plus de 600 entreprises appelant les dirigeants du G20 à prendre des mesures décisives pour limiter la hausse de la température mondiale à 1,5 °C, avant la COP26. La coalition a également publié [des recherches](#) compilant les résultats de plus de 2000 soumissions d'entreprises à l'outil d'analyse de l'écart entre les sexes de WEP, mettant en évidence les actions qui favoriseront des lieux de travail équitables entre les sexes.



L'Alliance de Soutien à l'Ambition Climatique (ACCUEIL)

Elle soutient un réseau de négociatrices de pays vulnérables au climat qui sont sous-représentés dans les négociations climatiques, ainsi que le plan d'action de la CCNUCC pour l'égalité des sexes.

RESSOURCES

Les femmes et la neutralité carbone :

[Les femmes et l'économie nette zéro : un briefing sur les changements dans les chaînes d'approvisionnement de l'habillement, de l'agriculture et de l'énergie](#) . Programme UKAID/WOW. Évaluation des défis et des opportunités auxquels sont confrontés les différents secteurs.

[L'autonomisation économique des femmes et le changement climatique : une introduction](#) . Programme UKAID/ WOW. Résumé des discussions en cours et des options pour les décideurs.

[Le climat et les femmes : l'analyse de rentabilisation de l'action](#) . BSR. Un résumé des raisons pour lesquelles les entreprises doivent agir.

[Les femmes à la tête de l'action climatique : un monde à portée de main](#) . Le Forum des Femmes pour l'Economie et la Société, soutenu par L'Oréal et BNP Paribas. Un résumé des raisons pour lesquelles les entreprises devraient envisager de relever le double défi du genre et du climat, y compris des scénarios futurs.

[Les femmes et le coton](#) . Cotton Connect. Un résumé des impacts du changement climatique sur la vie des productrices de coton en Inde.

[Centre d'apprentissage Action Aid POWER](#) . Un outil d'apprentissage pour aider les organisations à réfléchir à la façon d'autonomiser les femmes rurales économiquement

tout en reconnaissant les défis intersectionnels des responsabilités domestiques et des violences basées sur le genre.

[Donner aux femmes autochtones les moyens d'intégrer les connaissances et les pratiques traditionnelles dans l'action climatique](#) . Fonds d'investissement climatiques.

[Formation aux bonnes pratiques agricoles \(BPA\)](#) . Ferme l'Afrique. Il s'agit notamment de la conservation et de l'agriculture intelligente face au climat pour les agricultrices.

Indicateurs et mesures

[Indicateurs de transition juste](#) . Alliance mondiale d'analyse comparative. Nouveaux indicateurs lancés en 2021 et évalués dans 180 entreprises (rapport à venir).

[Mesurer le capitalisme des parties prenantes : vers des mesures communes et un reporting cohérent de la création de valeur durable](#) . Forum économique mondial. La définition par le WEF des quatre piliers nécessaires à un reporting ESG holistique ; Personnes, planète, prospérité et principes pour les gouvernements. Aujourd'hui adopté par 50 entreprises.

Justice climatique

[Cadre de justice climatique](#) . Business Fights Poverty, Initiative de responsabilité sociale des entreprises de la Harvard Kennedy School, Change by Degrees. Un cadre qui montre comment les entreprises peuvent placer l'humain au cœur de l'action climatique.

[Des experts de Yale expliquent la justice environnementale](#) . Université de Yale. Des chercheurs analysent le lien entre la justice sociale et la santé environnementale.

Finance et investissement

[Investissement dans le domaine du genre et du climat : une stratégie pour débloquer un avenir durable](#) . Un examen approfondi pour les investisseurs de plusieurs secteurs, qui réfléchissent à la manière d'investir dans des initiatives climatiques sensibles au genre.

[Moyens d'un financement climatique sensible au genre : agriculture, alimentation et forêt](#) . 2X Groupe de travail sur le financement climatique. Une analyse sectorielle approfondie pour les investisseurs (orientations sectorielles à venir).

Ressources du champ d'application 3 :

[Protocole sur les gaz à effet de serre](#) . Carbon Trust, World Resources Institute et WCBSD. Normes, directives, outils et formations pour les entreprises et les gouvernements afin de mesurer et de gérer les émissions d'alerte climatique, y compris le [Guide de calcul du champ d'application 3](#).

[Pathfinder sur la transparence carbone de la chaîne de valeur du WCBSD](#) : Faciliter la décarbonisation grâce à la transparence des émissions de portée 3. Le WCBSD lance une nouvelle initiative visant à décarboner l'industrie grâce à la transparence des données.

NOTES

1 - 11

1 GIEC. (2018). Résumé à l'intention des décideurs. Dans : Réchauffement climatique de 1,5°C. Rapport spécial du GIEC sur les impacts d'un réchauffement planétaire de 1,5°C au-dessus des niveaux préindustriels et les trajectoires d'émissions mondiales de gaz à effet de serre qui y sont liées, dans le cadre du renforcement de l'intervention mondiale face à la menace du changement climatique, du développement durable et des efforts d'éradication de la pauvreté [Masson-Delmotte, V., P. Zhai, H.-O. Pörtner, D. Roberts, J. Skea, P.R. Shukla, A. Pirani, W. Moufouma-Okia, C. Péan, R. Pidcock, S. Connors, J.B.R. Matthews, Y. Chen, X. Zhou, M.I. Gomis, E. Lonnoy, T. Maycock, M. Tignor et T. Waterfield (éd.)]. Organisation météorologique mondiale, Genève, Suisse. <https://www.ipcc.ch/sr15/>

2 Forum économique mondial. (2021). Rapport mondial sur l'écart entre les sexes. Extrait de <https://www.weforum.org/reports/ab6795a1-960C-42B2-B3D5-587ECCDA6023>

3 Marchant, N. (juin 2021). C'est ainsi que le changement climatique pourrait avoir un impact sur l'économie mondiale. Extrait de <https://www.weforum.org/agenda/2021/06/impact-climate-change-global-gdp/>

4 Nations Unies sur le changement climatique. (n.d.) Campagne Race to Zero. Extrait de [https://unfccc.int/campagne-d'action-pour-le-climat/Race to Zero](https://unfccc.int/campagne-d'action-pour-le-climat/Race-to-Zero)

5 Rosenbaum, E. (2021, août). Les experts du climat s'inquiètent des émissions les plus difficiles à capter pour les entreprises. Extrait de <https://www.cnnbc.com/2021/08/18/apple-amazon-exxon-and-the-toughest-carbon-emissions-to-capture.html>

com/2021/08/18/apple-amazon-exxon-and-the-toughest-carbon-emissions-to-capture.html

23UKAID / Programme d'emploi et d'opportunités pour les femmes. (2021, avril). Les femmes et l'économie Net Zero : un briefing sur les changements dans les chaînes d'approvisionnement de l'habillement, de l'agriculture et de l'énergie. Extrait de https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/980198/Guidance3-Women-Net-Zero-Economy-Briefing1.pdf

24Institut mondial McKinsey. (2015). Le pouvoir de la parité : comment la promotion de l'égalité des femmes peut ajouter 12 billions de dollars à la croissance mondiale. Extrait de <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/comment-faire-progresser-l-egalite-des-femmes-peut-ajouter-12-trillions-a-la-croissance-mondiale>

25En 2020, 120 entreprises ont soutenu le processus du WEF visant à développer des « indicateurs du capitalisme des parties prenantes », qui se concentrent sur quatre piliers : les personnes, la planète, la prospérité et les principes de gouvernance. Une cinquantaine d'entreprises les utilisent aujourd'hui dans leurs procédures de reporting. Forum économique mondial. (2020). Mesurer le capitalisme des parties prenantes : vers des mesures communes et un reporting cohérent de la création de valeur durable. Tiré de https://www3.weforum.org/docs/WEF_IBCI_Measuring_Stakeholder_Capitalism_Report_2020.pdf

26Par exemple, les nouvelles évaluations de la transition équitable de

la World Benchmarking Alliance cherchent à prouver que les entreprises à fortes émissions montrent les mesures qu'elles prennent pour garantir que la reconversion et l'amélioration des compétences, ainsi que l'accès à des emplois verts et décents, intègrent l'égalité des chances pour les femmes et les groupes vulnérables. Alliance mondiale d'analyse comparative. (2021, juillet). Transition juste : lancement de la méthodologie. Extrait de https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/just-transition-launch-of-the-methodology/?preview_id=29027&preview_nonce=f29239f305&thumbnail_id=29028&preview=true

27 Davis, K. (2019, mai). 20 faits et chiffres à connaître lors du marketing auprès des femmes. Extrait de <https://www.forbes.com/sites/forbescontentmarketing/2019/05/13/20-facts-and-figures-to-know-when-marketing-to-women/?sh=1dd2204f1297>; Hernandez, J. (2021, July). Les habitudes de consommation des hommes entraînent plus d'émissions de carbone que celles des femmes, selon une étude. Extrait de <https://www.npr.org/2021/07/21/1018796496/men-spending-carbon-climate-change-impact?t=163458938406110>

28 CARE. (2019). Adaptation transformatrice de genre : des bonnes pratiques à l'amélioration des politiques. Extrait de https://insights.careinternational.org.uk/media/k2/attachments/CARE_Gender-Transformative-Adaptation_2019.pdf

12 - 28

6 McKinsey et Cie. (2020). La diversité gagne : l'importance de l'inclusion. Extrait de <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversité-et-inclusion/diversity-gagne-comment-l-inclusion-compte>

7 Le pouvoir pour tous (2019). Recensement 2019 sur l'accès à l'énergie : la main-d'œuvre dans le domaine de l'accès à l'énergie. Extrait de <https://www.powerforall.org/application/files/8915/6310/7906/Powering-Jobs-Census-2019.pdf>

8 Ce cadre de valeurs est basé sur le travail de Jane Nelson, directrice de l'initiative de responsabilité d'entreprise de la Harvard Kennedy School.

9 CDP. (2019, juillet). Les plus grandes entreprises du monde sont confrontées à des risques liés au changement climatique d'une valeur de 1 billion de dollars. Extrait de <https://www.cdp.net/en/articles/media/les-plus-grandes-entreprises-du-monde-font-face-a-1-trillion-in-climate-change-risks>

10 BSR. (2018). Climat + chaîne d'approvisionnement : l'analyse de rentabilisation de l'action. Extrait de <https://www.bsr.org/en/our-insights/report-view/climate-change-and-supply-chain-the-business-case-for-action>

11 Institut mondial McKinsey. (2015). Le pouvoir de la parité : comment la promotion de l'égalité des femmes peut ajouter 12 billions de dollars à la croissance mondiale. Extrait de <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

voix des femmes sur les effets du changement climatique. Extrait de <https://www.cottonconnect.org/resources-hub/women-in-cotton-listening-to-womens-voices-on-the-effects-of-climate-change>

19 Programme des Nations Unies pour le développement. (2016). Genre, adaptation au changement climatique et réduction des risques de catastrophe : module de formation 2. Extrait de https://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Gender%20and%20Environment/Training%20Modules/Gender_Climate_Change_Training%20Module%202%20Adaptation%20DRR.pdf

20 Organisation internationale du travail. (mars 2018). L'écart entre les sexes dans l'emploi : qu'est-ce qui freine les femmes ? Extrait de <https://www.ilo.org/infostories/fr-FR/Histoires/Emploi/obstacles-femmes#global-gap>

21 CDP. (2019). Analyse du changement climatique mondial 2018. Tiré de <https://www.cdp.net/fr/articles/media/worlds-biggest-companies-face-1-trillion-in-climate-change-risks>

22 Chiffre cité dans GenderSmart Investing (2021) Gender & Climate Investment: A Strategy for Unlocking a Sustainable Future, representing the combined totals of; Veris Wealth Partners, Parallele Finance, Sagana, and Catalyst at Large)

13 BNP Paribas. (2020). Rapport de l'entrepreneur 2020. Tiré de <https://www.bankofthewest.com/media/pdf/wealth-management/entrepreneur-reportpdf?la=fr&hash=911D72BEF338354BB033C5251CDC118E57E081A5>

14 2XChallenge. (2021). Tiré de <https://www.2xchallenge.org/home>

15 McKinsey et Cie. (2018). Agir grâce à la diversité. Extrait de https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering-through-diversity_full-report.ashx#:~:text=The%20interne%20recherche%20revealed,executives%20to%2040%20%25%20by%202025

16 Lee, H. (2020, décembre). Plus de femmes dans les conseils d'administration signifie une meilleure politique climatique, selon BNEF. Extrait de <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-12-01/more-women-in-boardrooms-mean-better-climate-policy-bnef-says>

17 Fondation Ellen MacArthur. (2017). Une nouvelle économie textile : redessiner l'avenir de la mode. Extrait de https://www.org/assets/downloads/A-New-Textiles-Economy_FullReport_Updated_1-12-17.pdf

18 Haque, A.K. et Bari, Estiaque. (2021). Rapport d'enquête sur les travailleurs de l'habillement du Bangladesh, 2020. Centre asiatique pour le développement. Tiré de <https://www.research>

29 - 43

researchgate.net/publication/350156796_A_Survey_Report_on_the_Garment_Ouvriers_of_Bangladesh_2020

36 <https://corporate.primark.com/pla-net/from-sustainable-to-regenerative>

37 Fonds d'investissement climatiques. (2021). Donner aux femmes autochtones les moyens d'intégrer les connaissances et les pratiques traditionnelles dans l'action climatique. Extrait de https://www.climateinvestmentfund.org/cif_enc/sites/cif_enc/files/knowledge-documents/indigenous_women-tkt_report.pdf

38 Montt, G. et Luu, T. (2019). L'agriculture de conservation modifie-t-elle les besoins en main-d'œuvre ? Preuves d'une intensification durable en Afrique subsaharienne. (L'agriculture de conservation modifie-t-elle les exigences en matière de main-d'œuvre ? Preuves d'une intensification durable en Afrique subsaharienne-ana). Journal d'économie agricole de l'Oural 71(2) 556-580 <https://doi.org/10.1111/1477-9552.12353> ; PARM (2019). Etude sur le genre dans la gestion des risques agricoles : cadre analytique et directives opérationnelles. Tiré de https://www.p4arm.org/app/uploads/2019/07/PARM_Gender-in-ARM_May2019-1.pdf

39 WBCSD (2021). Services numériques de conseil en matière de climat (DCAS) pour la résilience des petits exploitants. Tiré de <https://www.wbcsd.org/content/wbc/download/11227/165626/1>

40 GSMA (2020). Femmes connectées : le rapport 2020 sur l'écart entre les sexes dans le secteur mobile. Extrait de

<https://www.gsma.com/téléchargements/2020/05/GSMA-The-MobileGender-Gap-Report-2020.pdf>

52 UKAID / Programme d'emploi et d'opportunités pour les femmes. (2021, avril). Les femmes et l'économie Net Zero : un briefing sur les changements dans les chaînes d'approvisionnement de l'habillement, de l'agriculture et de l'énergie. Extrait de https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/fichier/980198/Guidance3-Women--Net-Zero-Economy-Briefing1.pdf

53 Wood, J. (2020, février). 3 choses à savoir sur les femmes dans les STIM. Extrait de <https://www.weforum.org/agenda/2020/02/stem-inégalité-de-genre-chercheurs-biais/>

54 Le pouvoir pour tous (2019). Recensement 2019 sur l'accès à l'énergie : la main-d'œuvre dans le domaine de l'accès à l'énergie. Extrait de <https://www.powerforall.org/application/files/8915/6310/7906/Powering-Jobs-Census-2019.pdf>

55 2X Groupe de travail sur le financement de l'action climatique. (2021, janvier). Investir dans les femmes, lutter contre le changement climatique. Tiré de <https://www.2xchallenge.org/new-blog/2021/1/12/investing-in-women-tackling-climate-change>

56 UKAID / Programme d'emploi et d'opportunités pour les femmes. (2021, avril). Les femmes et l'économie Net Zero : un briefing sur les changements dans les chaînes d'approvisionnement de l'habillement, de l'agriculture et de l'énergie

l'habillement, l'agriculture et les chaînes d'approvisionnement énergétiques). Tiré de https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/980198/Guidance3-Women--Net-Zero-Economy-Briefing1.pdf

41 Koechlein, E. et Kangasniemi, M. (2020, janvier). Genre, protection sociale et résilience. Extrait de <https://www.unicef-irc.org/article/1954-how-to-improve-womens-resilience-through-social-protection.html>

42 Gestion des politiques d'Oxford. (2018). Évaluation du Programme de filet de sécurité contre la faim au Kenya (HSNP). Extrait de <https://www.opml.co.uk/projects/evaluation-kenya-hunger-safety-net-program-me-hsnp>

43 Rosenbaum, E. (2021, août). Les experts du climat s'inquiètent des émissions de carbone les plus difficiles à capturer pour les entreprises. Extrait de <https://www.cnbc.com/2021/08/18/apple-amazon-exxon-et-le-carbone-le-plus-résistant-emissions-to-capture.html>

44 Mars. (2019). Énoncé de position sur l'action climatique. Extrait de <https://www.mars.com/about/policies-and-practices/climate-action>

45 Tesco plc. (n.d.) Changement climatique. Extrait de <https://www.tescopl.com/sustainability/taking-action/environment/climate-change/> ; Reuters. (2021, septembre). Le britannique Tesco prolonge son engagement à zéro émission nette.

44 - 56

Extrait de <https://www.reuters.com/business/sustainable-business/britains-tesco-extends-net-zero-pledge-2021-09-23/>

29 Tesco plc. (avril 2020). Égalité des sexes - stratégie de la chaîne d'approvisionnement. Extrait de <https://www.tesco.plc.com/sustainability/documents/policies/gender-equality-supply-chain-strategy/> ; Mars. (n.d.) Plein potentiel : Plateforme Mars sur le genre. Extrait de <https://www.mars.com/plan-de-durabilité/peuples-épanouissements/débloquer-des-opportunités-pour-les-femmes>

30 Farsan, A. et al. (2018) Changement de valeur dans la chaîne de valeur : meilleures pratiques dans la gestion des gaz à effet de serre de portée 3. Science Based Targets, Gold Standard et Navigant. 9 Extrait de https://sciencebasedtargets.org/resources/files/SBT_Value_Chain_Report-1.pdf

31 Sustainable Brands. (2020, septembre). Primark et CottonConnect : faire passer le coton durable du champ à la mode. Extrait de <https://sustainablebrands.com/read/supply-chain/primark-and-cottonconnect-bringing-sustainable-cotton-from-field-to-fashion>

32 2X Groupe de travail sur le financement de l'action climatique. (2021). Moyens d'un financement climatique sensible au genre : agriculture, alimentation et foresterie durables. Tiré de <https://static1.squar>

[espace.comstatic/60d997f2ecd20831960869e0/t/60e086e4f5551016f147a43b/1625327333075/2X_ClimateTaskforce_Agri_v8.pdf](https://www.espace.comstatic/60d997f2ecd20831960869e0/t/60e086e4f5551016f147a43b/1625327333075/2X_ClimateTaskforce_Agri_v8.pdf)

33 Frontier Markets. (n.d.) Notre impact. Extrait de <https://www.frontiermkts.com/our-impact> ; GenderSmart et ses partenaires. (2021). Investissement dans le genre et le climat : une stratégie pour débloquer un avenir durable. Tiré de <https://static1.squarespace.com/static/6089294d7cb43b4cffb93591/t/60ec750cdcef4a49b3a96120/1626109200947/GenderSmart+Climate+Report.pdf>

34 Quinn, I. (2021, mai). Tesco peut-il inciter ses fournisseurs à réduire leurs émissions de carbone à zéro émission nette ? Extrait de <https://www.thegrocer.co.uk/sustainability-and-environment/can-tesco-incite-suppliers-to-cut-carbon-emissions-to-net-zero/655867.article>

35 Les entreprises luttent contre la pauvreté. (2020). Comment les entreprises et les investisseurs peuvent-ils collaborer pour intégrer authentiquement la raison d'être dans les affaires ? Extrait de <https://businessfightspoverty.org/embedding-purpose-download-discussion-paper/> ; Torres-Rahman, Z. et Cerulli, V. (2019, juillet). Cinq piliers pour intégrer authentiquement la raison d'être dans l'entreprise. Extrait de <https://businessluttespoverty.org/preview-bfpox2019-purpose-zone-workshop-five-pillars-for-embedding-purpose-authenticallly-in-business/>

46 Les compensations carbone sont des réductions d'émissions mesurables et vérifiables provenant de projets d'action climatique certifiés qui peuvent également apporter un certain nombre de co-avantages positifs, par exemple, l'autonomisation des communautés, la protection des écosystèmes ou la restauration des forêts. Les projets doivent répondre à un ensemble rigoureux de critères pour passer la vérification par des organismes tiers et l'examen par un groupe d'experts sur les principales normes de compensation carbone, telles que la norme de carbone vérifiée ou la norme Or. (Verified Carbon Standard ou Gold Standard).

47 Primark Cares. (s.d.). Primark Cares. Tiré de <https://corporate.primark.com/en/>

48 Primark Cares. (s.d.). Powering Her Up. Extrait de <https://corporate.primark.com/people/powering-her-up>

49 Mars. (2019). Énoncé de position sur l'action climatique. Extrait de <https://www.mars.com/about/policies-and-practices/climate-action>

50 Mars. (s.d.) Plein potentiel : Plateforme Mars sur le genre. Extrait de <https://www.mars.com/plan-de-durabilité/personnes-épanouies/débloquer-des-opportunités-pour-les-femmes>

51 L'Oréal. (s.d.) L'Oréal s'engage pour l'autonomisation des femmes dans la lutte contre le changement climatique. Extrait de <https://www.loreal.com/nl/Belgium/press-release/commitments/loral-commits-to-empower-women-in-fighting-climate-change/>

57 - 64

57 Sedex. (2020, novembre). Publication du nouveau rapport Sedex sur les données sur le genre. Extrait de <https://www.sedex.com/release-of-the-new-sedex-gender-data-report/>

58 Forum économique mondial. (2020). Mesurer le capitalisme des parties prenantes : vers des mesures communes et un reporting cohérent de la création de valeur durable. Extrait de https://www3.weforum.org/docs/WEF_IBC_Measuring_Stakeholder_Capitalism_Report_2020.pdf

59 Alliance mondiale d'analyse comparative. (s.d.) Transition juste. Extrait de <https://www.WorldBenchmarkingAlliance.org/transition-juste/>

60 Business Fights Poverty and ABinBev. (2019). L'égalité des sexes est l'affaire de tous : Engager les hommes en tant qu'alliés pour l'égalité des sexes tout au long de la chaîne de valeur. Extrait de <https://businessfightspoverty.org/gender-equality-is-everyones-business-engaging-men-as-allies-to-advance-gender-equality-across-the-value-chain/>

61 Pour plus de détails sur la façon dont ces opportunités peuvent soutenir les femmes, voir (2021) Women's Economic Empowerment and Climate Change : a Primer. Note d'orientation n° 3 du service d'assistance WOW. UKAID/ WOW Travail et opportunités pour les femmes. Extrait de https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_d

<ata/file/980912/Guidance3-WEE-Climate-Change-Primer.pdf>

62 Torres-Rahman, Z., Nelson, J. et Shine, T. (2021). Les entreprises et la justice climatique : placer les personnes au cœur de l'action climatique. Les entreprises luttent contre la pauvreté grâce à l'initiative de responsabilité d'entreprise de la Harvard Kennedy School. Tiré de <https://businessfightspoverty.org/climatejustice/>

63 Les actions menées dans ce cadre s'alignent sur les indicateurs de transition juste de l'Alliance mondiale d'analyse comparative, qui comprennent : le dialogue social et l'engagement des parties prenantes dans la planification de la transition juste, la création et la fourniture ou le soutien de l'accès à des emplois verts et décents, la rétention et le perfectionnement des compétences, la protection sociale et la gestion de l'impact social, plaidoyer politique et réglementaire. Voir World Benchmarking Alliance. (s.d.) Transition juste. Extrait de <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/transition-juste/>

64 Carte Mastercard. (2019) Autonomisation des femmes grâce aux outils et services numériques. Extrait de <https://www.mastercard.us/content/dam/mccom/global/documents/financial-inclusion/empowering-women-through-digital-tools-and-services-09172019.pdf>

MERCI

Ce rapport a été rédigé par Alice Allan et Annabel Beales, Business Fights Poverty, avec la contribution et les conseils réguliers de Cristina Bortes, Enda Doherty et Nicole Linney de PWC. Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leurs points de vue : Jane Nelson, Initiative de responsabilité sociale d'entreprise de la Harvard Kennedy School ; Marcel Korth, Anglo-Américain ; Sam Ludlow-Taylor et Amy Morris, Waitrose ; Sara Mason, Farmer Income Lab ; Harriet Talbot, Unilever ; María José Prado Valdés, CEMEX ; Charlotte Hugman et Natasha Zervudachi, World Benchmarking Alliance. Nous sommes reconnaissants du financement et du soutien de l'Office for Foreign, Commonwealth and Cooperation (FCDO) du Royaume-Uni par le biais du programme Women's Work and Opportunity.

Le programme Women's Work and Opportunity (WOW) est le programme phare d'autonomisation économique des femmes du gouvernement du Royaume-Uni. L'objectif de WOW est de faire en sorte que les femmes aient accès à de meilleures opportunités économiques grâce à des interventions commerciales dans les chaînes d'approvisionnement et des programmes de développement économique. Le programme quinquennal vise à renforcer l'autonomisation économique de 300 000 femmes travaillant dans les chaînes de valeur mondiales. Il atteindra cet objectif en soutenant les entreprises, les organisations et les programmes qui sont prêts et disposés à agir en faveur de l'autonomisation économique des femmes, en permettant aux différents acteurs de l'écosystème de la chaîne d'approvisionnement de conduire le changement et en influençant le programme britannique et mondial sur l'autonomisation économique des femmes. WOW est dispense par un consortium d'experts mondiaux dans la recherche sur l'autonomisation économique des femmes, la conception et la mise en œuvre de programmes, y compris PwC, BSR, CARE International et Social Development Direct.

Démenti

Ce document est le résultat d'un projet financé par le soutien du Royaume-Uni par la gouvernance du Royaume-Uni. Toutefois, les opinions exprimées et les informations qu'elles contiennent ne sont pas nécessairement celles du gouvernement du Royaume-Uni et ne sont pas approuvées par celle-ci, qui ne peut accepter aucune responsabilité pour ces opinions ou informations ou pour la confiance qui leur est accordée.

Cette publication a été préparée à titre d'orientation générale sur des questions d'intérêt uniquement et ne constitue pas un conseil professionnel. L'information contenue dans cette publication ne doit pas être utilisée sans obtenir des conseils professionnels spécifiques. Aucune déclaration ou garantie (expresse ou implicite) n'est donnée quant à l'exactitude ou l'exhaustivité de l'information contenue dans cette publication et, dans la mesure permise par la loi, aucune organisation ou personne impliquée dans la production de ce document n'accepte ou n'assume de responsabilité, d'obligation ou de devoir de diligence pour les conséquences d'une personne agissant ou s'abstenant d'agir sur la base des informations contenues dans cette publication ou pour toute décision fondée sur celle-ci.