



**POR LA
IGUALDAD
HACEMOS LA
DIFERENCIA**

Incentivos
financieros para
cerrar la brecha
de género



C2F

FONDO CLIMÁTICO CANADIENSE
PARA EL SECTOR PRIVADO DE LAS AMÉRICAS

 **Invest**

Tabla de contenidos:

Prólogo	3
Introducción: Abriendo caminos para cerrar la brecha de género	4
Nosotros: BID Invest	5
El territorio: Fortalecer a las más vulnerables	6
La hoja de ruta: Haciendo la diferencia	8
El recorrido: Los hitos en el recorrido hacia la igualdad de género dentro de una empresa	10
Nuestros socios: Central Puerto S.A. (CPSA), Óptima Energía, Tecnogroup (Lafemir S.A.), Fondo Climático Canadiense para el Sector Privado de las Américas (C2F)	12
Llamada a la acción: ¡Avancemos!	17

Este reporte ha sido preparado por: Stephanie Oueda, Jefa de Género, Diversidad e Inclusión BID Invest; Jimena Serrano, Consultora, BID Invest; Elee Muslin, Consultor; y Olga Mayoral, Consultora, BID Invest.

Sobre BID Invest:

BID Invest, la institución del sector privado del Grupo Banco Interamericano de Desarrollo (BID), es un banco multilateral de desarrollo comprometido con los negocios de América Latina y el Caribe. BID Invest financia empresas y proyectos sostenibles para que alcancen resultados financieros y maximicen el desarrollo económico, social y medio ambiental en la región. Con un portafolio de US\$11.200 millones en activos bajo administración y 330 clientes en 23 países, BID Invest provee soluciones financieras innovadoras y servicios de asesoría que responden a las demandas de sus clientes en una variedad de sectores. A partir de noviembre de 2017, BID Invest es el nombre comercial de la Corporación Interamericana de Inversiones.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no reflejan el punto de vista de BID Invest, su Directorio Ejecutivo, o los clientes que representa.

BID Invest, agosto 2018.

Como parte de la nueva economía climática, el mercado laboral de las energías renovables se asocia con una importante creación de empleo. En 2017, empleó a 10,3 millones de personas en todo el mundo con una fuerte concentración en Brasil¹. Sin embargo, María José Nadeau, la primera mujer al mando del Congreso Mundial de la Energía en sus 90 años de historia, advirtió que el negocio de la energía estaba en una etapa crítica al encarar cambios disruptivos que no se pueden afrontar sin tener en cuenta la diversidad de género².

El sector de energía sigue estando dominado por los hombres, las mujeres participan en un 20%³, aunque el de energías renovables está más equilibrado con un 35% de participación. Esto también se aprecia en los sectores de construcción y transporte donde apenas superan el 15%⁴.

Por otro lado, las mujeres manifiestan cada vez mayor interés en estos sectores tradicionalmente masculinos y mejor pagados, como demuestra el incremento en la matriculación en carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM, o STEM por sus siglas en inglés)⁵. Sin embargo, siguen enfrentando importantes desafíos para entrar y mantenerse, ascender a posiciones de liderazgo y encontrar mentoría y modelos femeninos en estos sectores.

Sabemos que una mayor diversidad de género en el ámbito empresarial es igual a una mayor productividad e innovación. Una plantilla más equilibrada no solo es rentable, atrae mayores beneficios.

Entonces, ¿cómo incrementar el número de mujeres en estos sectores? Desde BID Invest, y 100% comprometidos con la igualdad de género, priorizamos a los clientes que comparten nuestro compromiso porque hemos comprobado que apostar por la igualdad es sinónimo de ganar.

En 2015, gracias a los recursos y el impulso del Fondo Climático Canadiense para el Sector Privado de las Américas (C2F), ideamos una estrategia de inversión a través de un incentivo financiero basado en resultados de género, con el objetivo de poner el tema sobre la mesa desde el principio de las negociaciones; por ejemplo, el compromiso de crear un programa de pasantía donde un porcentaje son mujeres. Si se demuestran resultados, el incentivo se convierte en una reducción en la tasa de interés del préstamo gracias a recursos concesionales.

Los incentivos basados en resultados de género aportan una dimensión económica a la conversación con nuestros clientes, y se logra no sólo que las empresas creen una cultura corporativa inclusiva, con nuevas oportunidades de trabajo femenino, sino predeterminedar el tipo de influencia que buscamos en ellos.

En la siguiente publicación ilustramos las bases del programa con algunos casos de nuestros primeros socios, con el objetivo de ir asesorando a cada vez más clientes en su recorrido hacia la igualdad de género.

Jaime García Alba
Jefe de Servicios de Asesoría y Financiamiento Mixto

¹ International Renewable Energy Agency (IRENA), "Renewable Energy and Jobs. Annual Review 2018."

² BID Invest, Negocios Sostenibles, "Tres buenas prácticas para las empresas de energía que invierten en mujeres", 2017.

³ USAID, "Advancing Gender in the Environment: Making the Case for Women in the Energy Sector", 2018.

⁴ BID, "El porqué de la relación entre género y transporte", 2016.

⁵ BID, "Women in Science and Technology: What Does the Literature Say?", 2014.



1. Nosotros

Somos BID Invest. Trabajamos con empresas que perduran, creamos mercados que prosperan e invertimos en oportunidades.

Abriendo caminos para cerrar la brecha de género

Un ejemplo de innovación que lidera el cambio

Las economías de la región se están transformando para atender los retos que presenta el cambio climático. La nueva economía climática es un importante motor de crecimiento y es fundamental asegurar que esta oportunidad, que se apoya en empleos de alto valor añadido en áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, se abra a hombres y a mujeres por igual. El problema es que se trata de sectores en los que la participación femenina es escasa y, por lo tanto, las soluciones deben ser, además de sólidas, creativas.

Este es el principio rector detrás de una de las estrategias más innovadoras en uno de los sectores históricamente más rígidos. Se trata de los incentivos basados en resultados de género. Es una forma novedosa de administrar los recursos concesionales proporcionados por nuestros donantes, que marca una hoja de ruta para recorrer el camino hacia el cambio.

BID Invest, la institución del sector privado del Grupo Banco Interamericano de Desarrollo (BID), es un banco multilateral de desarrollo comprometido con los negocios de América Latina y el Caribe.

Trabajamos con nuestros socios con el fin de lograr resultados financieros, al tiempo que generamos valor social y ambiental. Diseñamos soluciones innovadoras de inversión y asesoramiento que generan y mantienen las mejores prácticas para promover la igualdad de género. Al mismo tiempo que estudiamos el mercado generando datos de impacto e impulsando decisiones de inversión más inteligentes.

Nos esforzamos cada día para cambiar la cara del éxito, decididos a movilizar todo el potencial del capital privado para ayudar a reducir la brecha de género. Un claro ejemplo de esto es nuestro trabajo con el financiamiento del Fondo Climático Canadiense para el Sector Privado de las Américas (C2F), orientado a transformar la conversación en los sectores de energías renovables, eficiencia energética, agricultura sostenible e infraestructuras, para incluir la igualdad de género entre los objetivos de los proyectos.

100%

Comprometidos con la igualdad de género.

2. El territorio

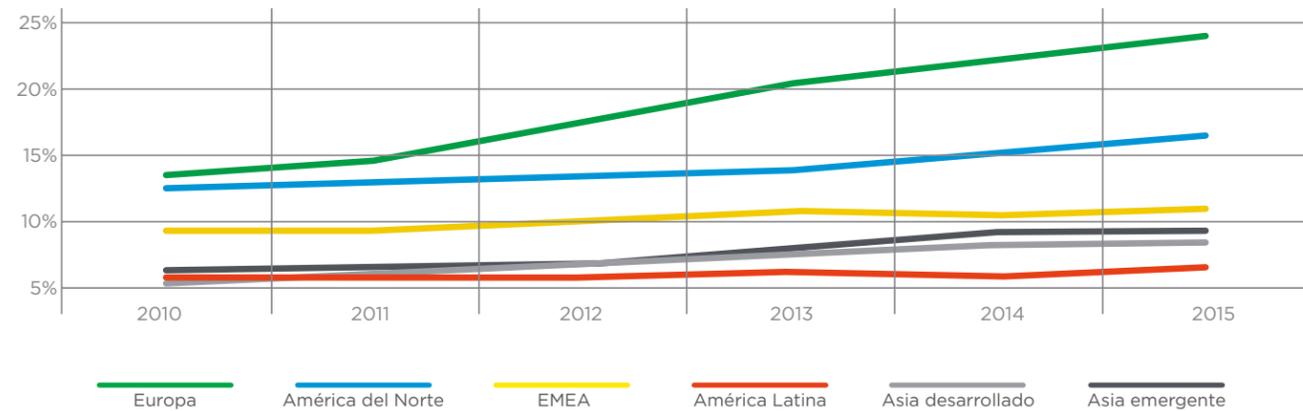
Fortalecer a las más vulnerables

Las mujeres y niñas son la mayoría de la población pobre de la región y por ende las más vulnerables al cambio climático. Aunque la participación femenina es bastante igualitaria en los sectores de servicios sociales (61%) y hostelería (50%), en algunos rubros relacionados con el cambio climático, considerados "no tradicionales", como los de construcción y transporte, las mujeres representan menos del 15% del total de los empleados. Además, tienden a estar sobrerrepresentadas en la economía informal y subrepresentadas en los niveles gerenciales y en los directorios.

A pesar de que ha sido demostrado⁶ un claro vínculo entre la mayor diversidad y el mejor desempeño empresarial, poniendo en evidencia que las empresas con mayor porcentaje de mujeres en cargos con poder de decisión generan retornos de capital más elevados, nuestra región, América Latina y el Caribe, tiene los porcentajes más bajos de mujeres en posiciones gerenciales.

Por otro lado, se observa que las empresas que gestionan rigurosamente la igualdad de género con un plan de acción que abogue por la igualdad e inclusión tienden a lograr una representación más equilibrada.

DIVERSIDAD EN LOS DIRECTORIOS POR REGIÓN. PORCENTAJE DE DIRECTORAS.



Fuente Bloomberg, Credit Suisse Research

Cuando las mujeres no están presentes en las posiciones de liderazgo y toma de decisiones, la mitad de la población queda subrepresentada.

⁶ Credit Suisse, "The CS Gender 3000: The Reward for Change", 2016.

PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LOS NIVELES DE RESPONSABILIDAD POR GRUPO, %.

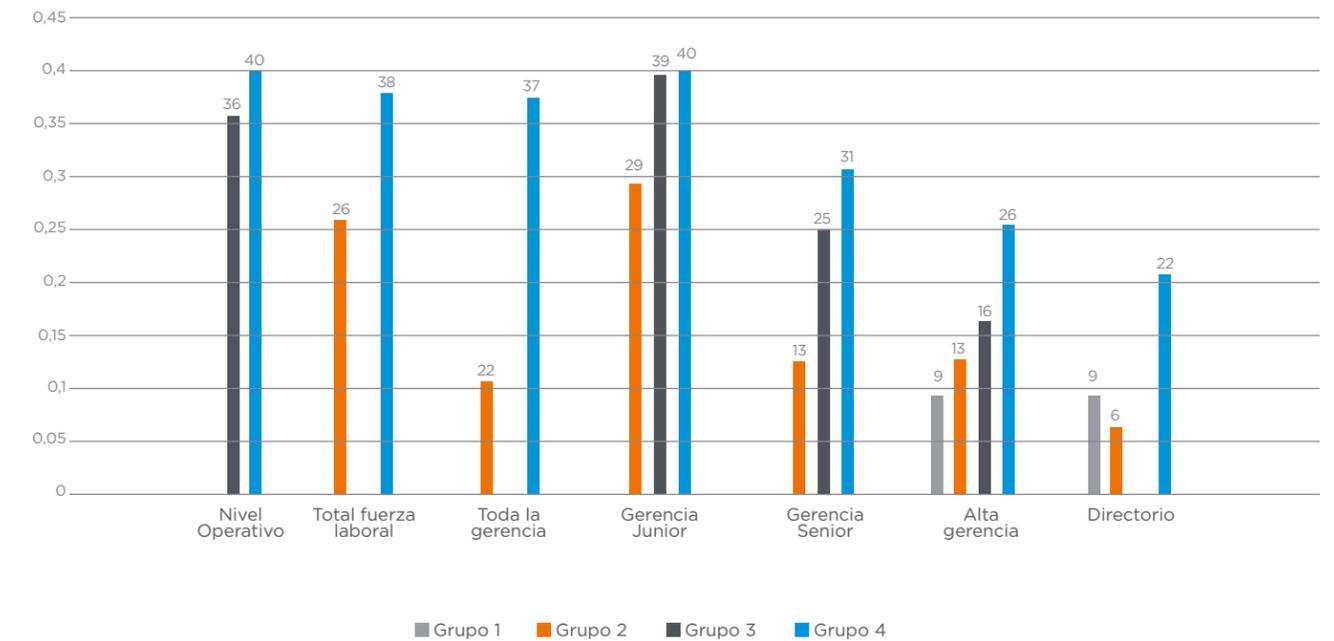
Datos de 11.417 empresas (1.620 en ALC), agrupadas según el grado de gestión proactiva de la igualdad de género en el lugar de trabajo:

Grupo 1: empresas en Bolsa.

Grupo 2: empresas en Bolsa en la región y que forman parte del Índice de Sostenibilidad del Dow Jones.

Grupo 3: empresas que participaron en el estudio "When Women Thrive" (realizado por Mercer y Egde Foundation) centrado en la región.

Grupo 4: empresas que buscan una certificación independiente -la Certificación EDGE- en materia de igualdad de género.



Fuente: Datos recolectados por EDGE Strategy para las empresas ubicadas en ALC que obtuvieron la Certificación EDGE, 2017.

Las empresas que gestionan la igualdad de género con una certificación, tienen un 22% de mujeres en sus directorios en comparación con el 9% en el grupo de empresas que no lo hacen.



3. La hoja de ruta

Haciendo la diferencia

La cuestión de género fue incluida en el plan de negocios de BID Invest como una de las tres prioridades transversales, en conjunto con la sostenibilidad ambiental y social y la creación de entornos sostenibles.

Para traducir esa transversalidad en igualdad, para asegurar que hombres y mujeres se beneficien por igual de las oportunidades de carrera y empleo específicamente en sectores con baja representación de mujeres, BID Invest con el apoyo

de recursos de financiamiento mixto, utiliza incentivos basados en resultados de género para cerrar brechas en:

- 1) los campos de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas en el mercado laboral,
- 2) los puestos de liderazgo a nivel corporativo en las empresas que enfrentan desafíos del cambio climático.

¿Qué es el financiamiento mixto?

Es la utilización selectiva de financiamiento concesional en proyectos de alto impacto cuyos riesgos reales o percibidos son demasiado elevados para el uso de financiación comercial en términos de mercado. Es una herramienta estratégica orientada a cerrar la brecha de inversión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2,5 billones de dólares al año, movilizándolo capital privado hacia proyectos de alto impacto en el desarrollo.

BID Invest ofrece soluciones integrales de financiamiento mixto al combinar recursos concesionales de sus donantes con su propio capital mediante una amplia gama de productos financieros, como inversión en capital, deuda, garantías e incentivos financieros.

Los incentivos basados en resultados de género

Un producto innovador diseñado por los equipos de Servicios de Asesoría de Género y de Financiamiento Mixto de BID Invest.

Son una estructura financiera que permite intervenir e influenciar de manera directa en la empresa.

Hoy están dirigidos a los sectores con baja representación de mujeres para aumentar su participación en todos los niveles de la organización, pero pueden implementarse en cualquier sector.

Con el uso de financiamiento mixto se puede reducir la tasa de interés de un préstamo en función de los resultados del plan de acción de género predefinido con el cliente.

El tamaño del incentivo depende de qué tan ambicioso es el programa para alcanzar resultados de género y de las inversiones que el cliente tenga que hacer para conseguir esos resultados.

Si los resultados no se cumplen, la reducción no tiene lugar.

Los incentivos están incluidos en el contrato de préstamo para comprometer un conjunto de resultados estratégicos, descritos dentro del "plan de acción de género" y que deberán ser probados durante la vigencia del contrato.

Es una herramienta innovadora que se ha convertido en un modelo táctico para el impulso de la igualdad. Se espera que después de su uso, la empresa asimile el procedimiento, replique la experiencia y genere un efecto demostrativo en el mercado.

4. El recorrido

Los hitos en el recorrido hacia la igualdad de género dentro de una empresa

1) DIAGNÓSTICO DE GÉNERO PARA LAS EMPRESAS



weps-gapanalysis.org

En 2010 se lanzaron los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP por sus siglas en inglés) para servir de guía a las empresas en el empoderamiento de las mujeres y la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo, los mercados y la comunidad⁷.

Más de 1.800 directores ejecutivos de todo el mundo han firmado la "Declaración de apoyo de los directores ejecutivos" estableciendo su compromiso con los principios de WEP.

En 2017 se lanzó La Herramienta Empresarial de Género enmarcada en los WEP (Herramienta Empresarial de Género WEP o Herramienta WEP), para dotar a las empresas de un instrumento gratuito, fácil de usar y confidencial para autoevaluar su desempeño en cuanto al empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género.

La Herramienta WEP fue diseñada entre BID Invest, el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), el Pacto Mundial de Naciones Unidas, ONU Mujeres y con el apoyo de BSR (Business for Social Responsibility). Identifica puntos de mejora y fortalezas para garantizar un enfoque holístico sobre el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género, a través de 18 preguntas en cuatro áreas: liderazgo y estrategia, lugar de trabajo, mercados y comunidad.

2) ACCIÓN PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO

Los resultados se utilizan como insumo para el diseño de programas de género y para estructurar incentivos de género basados en el desempeño, como por ejemplo:

1. Compromiso a través de la firma de la "Declaración de apoyo de los directores ejecutivos".
2. Proceso de certificación en igualdad de género en el lugar de trabajo (EDGE, Sello UNDP, Normas Mexicanas, entre otros).
3. Talleres sobre discriminación, prejuicios inconscientes e igualdad de oportunidades con sesiones específicas para gerentes y recursos humanos.
4. Capacitación en políticas de recursos humanos para atraer, reclutar, retener y promover el talento.
5. Programas de liderazgo femenino y mentoría, y redes profesionales con apoyo específico para mujeres.
6. Integración de más mujeres estudiantes de CTIM en trabajos cualificados a través de programas de pasantías.
7. Oportunidades de empleo en áreas no tradicionales para trabajadoras semi-cualificadas.

⁷ WEP, "Annual Report. Global Trends Report", 2018.



LOS SIETES PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

- 1 Establecer un liderazgo de alto nivel corporativo para la igualdad de género.
- 2 Tratar a todas las mujeres y hombres de manera justa, respetando y fomentando los derechos humanos y la no-discriminación.
- 3 Asegurar la salud, seguridad y bienestar de todas las mujeres y hombres trabajadores.
- 4 Promover la educación, entrenamiento y desarrollo profesional para las mujeres.
- 5 Implementar desarrollo empresarial, cadena de suministro y prácticas de marketing que empoderen a las mujeres.
- 6 Promover igualdad a través de iniciativas comunitarias y su fomento.
- 7 Medir y publicitar los progresos alcanzados en la igualdad de género.

5. Nuestros socios⁸

Son varios y diversos los ejemplos de proyectos en los que hemos trabajado, creando para cada caso, en conjunto con los prestatarios, el marco más adecuado para los avances voluntarios en materia de igualdad de género.

Por ejemplo, el Grupo Ecos, responsable del proyecto Divisa Solar Panamá, fue uno de los primeros en desarrollar un programa de prácticas específico para mujeres estudiantes en el campo de CTIM. Se asoció con las universidades locales para dar cursos a las estudiantes sobre el sector energético (cursos usualmente dominados por hombres) y, en marzo de 2015,

contrató a dos mujeres en prácticas, con la meta de entrenar a cuatro mujeres por año.

A continuación, ejemplificamos los alcances del programa con datos concretos de cuatro proyectos que son emblemáticos para nosotros: Óptima Energía en México, compañía contratada por gobiernos municipales para sustituir farolas incandescentes por lámparas eficientes LED, los proyectos de energía eólica La Castellana y Achiras, ambos en Argentina, y Casablanca & Giacote, un plan de energía solar fotovoltaica en Uruguay.



⁸ Datos obtenidos del Reporte Anual 2017 del Fondo Climático Canadiense para el Sector Privado de las Américas (C2F).



CENTRAL PUERTO S.A. (CPSA) 2016

PROYECTO LA CASTELLANA S.A.U. Y ACHIRAS
DESCRIPCIÓN Construcción, operación y mantenimiento de una granja eólica de 99 MW y sus instalaciones conexas, incluida una línea de transmisión de 132kV y 45 km de longitud.
PROGRAMA DE INCENTIVOS FINANCIADO POR EL FONDO CLIMÁTICO CANADIENSE (C2F) <ul style="list-style-type: none"> ○ Firma de los Principios para el empoderamiento de las mujeres (WEPs). ○ Plan de acción de género aprobado por el Directorio. ○ Programa de pasantías que apunta a mujeres en carreras CTIM para apoyo de la unidad de negocio de energía renovable.
RESULTADOS DESTACADOS <ul style="list-style-type: none"> ○ Realización de diagnóstico con la Herramienta WEP. ○ Programa de reclutamiento de pasantes para un grupo de 6 personas, enfocado en mujeres en carreras CTIM. ○ Sensibilización en igualdad de género como oportunidad para la alta gerencia y capacitación en procesos inclusivos de recursos humanos para el departamento de Recursos Humanos.

“Al inicio del programa contábamos con sólo 40 mujeres, asignadas fundamentalmente a tareas administrativas. En la organización no había una conciencia plena sobre los beneficios de la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Lo primero fue trabajar con la gerencia para lograr consenso sobre la necesidad de contar con políticas de género y colocarnos objetivos que fueran ambiciosos, pero a su vez cumplibles. Creamos un “comité de género” integrado por personal de Operaciones, Mantenimiento, Recursos Humanos, Finanzas, Energías Renovables y representantes de organizaciones. Estábamos convencidos de que cualquier acción debía contar con la participación de los empleados.

A partir de ahí, atacamos el problema en diversos flancos:

- Un programa de pasantías que hoy cuenta con seis estudiantes de Ingeniería, ubicadas en los parques eólicos de la Castellana y Achiras y en el área de Seguridad Ambiental.
- Actividades de formación en igualdad para el personal y con participación de la gerencia.
- Aumento de trabajadoras revisando la redacción de los avisos de empleo. En 2018, para un total de 18 vacantes en todas las áreas, un 31% de los postulantes fueron mujeres. Todas las ternas tuvieron participación femenina y el 56% de las vacantes fueron cubiertas por ellas, incrementando el total de mujeres de la compañía en un 25%.
- Programa de beneficios al regreso de la licencia por maternidad.

BID Invest tuvo un aporte fundamental para que fuéramos exitosos. Nos hizo ver la necesidad y los beneficios de contar con un plan de acción de género. Sus funcionarios nos acompañaron en todo momento, no sólo proporcionándonos información y herramientas, sino también siendo muy receptivos con nuestras inquietudes, dudas y temores, entendiendo claramente que era un cambio de paradigma muy importante en nuestra empresa. Y, me atrevería a decir, en la industria”.

Jorge Raube
Gerente general de Central Puerto, S.A. (CPSA)



ÓPTIMA ENERGÍA 2015

PROYECTO ÓPTIMA ENERGÍA
DESCRIPCIÓN Instalación de un sistema de alumbrado público municipal de equipos LED de alta eficiencia energética.
PROGRAMA DE INCENTIVOS FINANCIADO POR EL FONDO CLIMÁTICO CANADIENSE (C2F) <ul style="list-style-type: none"> ○ Firma de los Principios para el empoderamiento de las mujeres (WEPs). ○ Certificación de cumplimiento con las normas del gobierno sobre la igualdad en el lugar de trabajo: Normas Mexicanas en Igualdad Laboral y No Discriminación. ○ Programa de pasantías profesionales.
RESULTADOS DESTACADOS <ul style="list-style-type: none"> ○ Firma del compromiso del CEO con los Principios WEPs. ○ Óptima Energía obtuvo la certificación en 2016. ○ Programa de pasantía 2016 y 2017 con 8 estudiantes femeninas en total, que trabajaron en los sectores de ingeniería, energía, compras y logística, finanzas y gestión.

“Como en muchas empresas de energía y tecnología, nuestro entorno laboral ha sido predominantemente masculino, en especial en el área técnica. Cuando comenzó este proyecto, solo un tercio de los 33 empleados permanentes de la empresa eran mujeres y la mayoría de ellas trabajaba en áreas no técnicas. Más del 85% de los empleados de ingeniería eran hombres al igual que todo el personal de compras y logística. Una vez que tomamos conciencia de que esto debía cambiarse, diseñamos en conjunto con el equipo de Servicios de Asesoría de BID Invest un programa de compromiso con la igualdad de género que enfocamos en tres cuestiones:

- Crear una cultura comprometida con la igualdad de género y la diversidad, empezando desde la gerencia, con el compromiso de los líderes de la empresa con sus empleados y otras partes interesadas.

- Implementar las medidas necesarias para obtener la certificación de las Normas Mexicanas en Igualdad Laboral y No Discriminación. Un conjunto de estrictas normas gubernamentales que califican a las empresas sobre una amplia variedad de indicadores entre los que se incluyen igual salario, políticas de acoso sexual, salas de lactancia y licencias parentales.

- Incluir talento femenino en áreas no tradicionales (en especial ingeniería y ciencias relacionadas) a través de un programa de pasantías pagadas para estudiantes universitarias.

Hoy podemos decir que el programa de compromiso con la igualdad de género, que iniciamos gracias al asesoramiento de BID Invest, logró cambiar nuestro lugar de trabajo. La certificación concretamente ha contribuido a la formación y fortalecimiento de la cultura de igualdad que venimos desarrollando a lo largo del tiempo. Nos ha ayudado a respaldarlo con políticas concretas. Hemos podido sentar las bases para lograr un entorno de trabajo más diverso”.

Marcela Maldonado
Responsable de Recursos Humanos, Óptima Energía



TECNOGROUP (LAFEMIR S.A.) 2015

“Fuimos de los primeros proyectos de energía solar fotovoltaica en Uruguay. Cuando comenzamos, no existía mano de obra local para el montaje de paneles solares. Tuvimos que crear desde cero una bolsa de trabajo. En colaboración con el gobierno, el sindicato Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA) y entidades de capacitación, nos propusimos que los trabajadores fueran mano de obra nacional, hombres y mujeres. En ese contexto, entendimos que por lo menos el 20% de las capacitaciones implementadas debían ser para mujeres que ingresarían luego directamente a la obra.

Después, cuando BID Invest entra en el proceso, nos reta a comprometernos no solo con la idea, sino con los hechos. Nos plantea dos grandes desafíos: trasladar ese objetivo de género al contrato y verificar su cumplimiento. Y a la vez nos ayuda a idear un mecanismo, y a fijar una meta para poder cumplir los objetivos prefijados por contrato. Luego de este proceso, logramos generar una bolsa de trabajadores de 100 mujeres que cuentan con un diploma que las acredita como Instaladores de Paneles Fotovoltaicos.

Queda mucho por construir en esta industria incipiente para Uruguay y promoveremos que en las nuevas licitaciones se incluya una cuota de género. Este proyecto sirve de precedente y sienta la base para que los nuevos proyectos sean verdaderamente inclusivos”.

Marcelo Mula
Director ejecutivo de Tecnogroup

PROYECTO CASABLANCA Y GIACOTE
DESCRIPCIÓN Construcción de 6 plantas fotovoltaicas que disminuirán las emisiones de gases de efecto invernadero en 74.000 t CO2 por año.
PROGRAMA DE INCENTIVOS FINANCIADO POR EL FONDO CLIMÁTICO CANADIENSE (C2F) <ul style="list-style-type: none"> ○ Contratación por parte de Tecnogroup, sponsor y subcontratista en el proyecto, de trabajadores semicalificados en la construcción de plantas fotovoltaicas para conseguir que: <ul style="list-style-type: none"> Un 15% de los trabajadores sean mujeres. Un 15% de horas de trabajo en cada planta sean concedidas a mujeres. De esas horas de trabajo, 2/3 estarán relacionadas con tareas en obra. ○ Cláusula EPC (Engineering, Procurement and Construction) reflejando incentivos en cascada al contratista para la construcción de los proyectos.
RESULTADOS DESTACADOS <ul style="list-style-type: none"> ○ De 1.162 trabajadores, 204 fueron mujeres, el 17,5%. ○ Al menos 15% de las horas de trabajo fueron asignadas a mano de obra femenina. ○ De esas horas asignadas, al menos el 50% fueron actividades técnicas, como manipulación de materiales, montaje de estructura y paneles.



En 2012 Canadá comprometió 250 millones de dólares estadounidenses destinados a crear el Fondo Climático Canadiense para el Sector Privado de las Américas (C2F), gestionado por el Grupo BID, que tiene como propósito estimular la inversión del sector privado en la mitigación y adaptación al cambio climático en América Latina y el Caribe. El Fondo cofinancia proyectos climáticos de BID Invest que requieren acceder a financiamiento en condiciones favorables para convertirse en proyectos viables.

Dichos proyectos pueden incluir, entre otras inversiones, aquellas relacionadas con energías renovables, eficiencia energética, transporte sostenible, reducción y abatimiento de emisiones de gases de efecto invernadero, agricultura y silvicultura, así como proyectos de adaptación destinados a reducir las vulnerabilidades al cambio climático.

El C2F es pionero en la búsqueda de oportunidades que promuevan la inclusión de mujeres en los proyectos co-financiados y en incentivar dichas oportunidades con concesionalidad. El objetivo es asegurar que tanto mujeres como hombres se beneficien, en igualdad de condiciones, con las diversas oportunidades generadas por la naciente economía climática en la región.

Es así como el C2F ha sido clave para que BID Invest desarrolle su aproximación a la materialización de estas oportunidades a partir de dos lineamientos básicos de trabajo:

1. Estar ahí desde el principio: asegurar la participación femenina desde el mismo comienzo de los nuevos negocios en la economía del cambio climático, cerrando la brecha de género a través de los patrones de reclutamiento en campos no-tradicionales para las mujeres.

2. Encauzar cambios perdurables: promover el empoderamiento económico de la mujer combatiendo la brecha de género en posiciones de liderazgo a nivel corporativo, específicamente en los negocios relacionados con la economía del cambio climático.

A través de sus iniciativas, este empoderamiento económico se implementa siguiendo cuatro puntos básicos:

1. Promover la formalización del compromiso de los prestatarios hacia la igualdad de género.
2. Alentar la implementación de medidas a partir de certificaciones de género.
3. Integrar más mujeres a los campos STEM en trabajos cualificados.
4. Crear oportunidades de empleo en áreas no tradicionales para trabajadoras semi-cualificadas.

Apoyando proyectos del sector privado que requieran préstamos o garantías en condiciones favorables para ser viables, con el objetivo de mitigar las emisiones de gases de efecto invernadero o asistir a los países para que puedan adaptarse al cambio climático, al mismo tiempo que promovemos la igualdad de género.



22

PROYECTOS APROBADOS



US\$ 228

MILLONES

DE FONDOS ACUMULADOS APROBADOS

¡Avancemos! >>

En una economía cada vez más competitiva, el éxito de una empresa depende de saber captar las oportunidades y capitalizarlas. Hoy, ese aprovechamiento comienza por:

- 1 | **Obtener el compromiso de la alta gerencia** que ponga entre sus prioridades lograr un lugar de trabajo inclusivo y diverso que garantice igualdad de oportunidades a los trabajadores.
- 2 | **Evaluar el capital humano de una manera diferente**, preguntándonos sobre todo si el ambiente de trabajo que promovemos resulta atractivo a hombres y mujeres por igual.
- 3 | **Crear programas de reclutamiento para involucrar a más mujeres en los procesos de selección.** Especialmente en las áreas de la empresa en la que están más subrepresentadas.
- 4 | **Diseñar productos con perspectiva de género**, pensados por y para las mujeres, que apunten a segmentos subatendidos.

Está comprobado, por las organizaciones más diversas de todos los continentes, que cuando mujeres y hombres trabajan a la par en una plataforma de igualdad no sólo crecen las personas involucradas, también lo hacen las empresas y la economía.

Es de esperar que la experiencia recogida en este trabajo sirva como ejemplo y aliciente a más empresas de este y otros sectores de la economía regional para seguir avanzando.

Porque en BID Invest apostamos por el máximo desarrollo, **animamos a las empresas a apoyar culturas, políticas y prácticas corporativas que aceleren la igualdad de género y potencien el futuro de América Latina y el Caribe.**

Porque por la igualdad hacemos la diferencia.

Continuemos la conversación:

idbinvest.org/blog 

idbinvest.org/linkedin 

idbinvest.org/twitter 

idbinvest.org/facebook 

