



INICIATIVA CATALI.5°T: ACCIÓN
CONCERTADA PARA ACELERAR LAS
TECNOLOGÍAS LOCALES 1.5° - AMÉRICA
LATINA Y ÁFRICA OCCIDENTAL

EVALUACIÓN DE GÉNERO

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

AGOSTO 2022

S u p e r s o n a d e c o n t a c t o
dentro de GFA Consulting Group GmbH es
Halima Abdi

D i r e c c i ó n

Dentro de GFA Consulting Group GmbH se encuentra
Eulenkrogstraße 82
DE - 22359 Hamburgo
Alemania

Teléfono +49 40 6 03 06 – 270

Fax +49 40 6 03 06 – 199

TABLA DE CONTENIDOS

0	RESUMEN EJECUTIVO	1
1	INTRODUCCIÓN	2
1.1	Objetivo del Género Evaluación	3
1.2	Metodología	3
2.	IGUALDAD DE GÉNERO, CAMBIO CLIMÁTICO E INNOVACIÓN CLIMÁTICA	4
2.1.	¿Por qué la Igualdad de Género es importante para el Cambio Climático?	4
2.2.	Género e Innovación Climática	6
3.	ESTATUS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO A NIVEL REGIONAL: AVANCES Y DESAFÍOS	8
3.1.	Estatus de la Igualdad de Género Regional	8
3.2.	Riesgos y barreras típicos relacionados con el género en África Occidental y América Latina	11
3.2.1.	La Brecha Rural vs. Urbana	11
3.2.2.	Normas, prácticas y creencias consuetudinarias y tradicionales	12
3.2.3.	Violencia Sexual y de Género (VSG)	13
3.3.	Principales obstáculos a los que se enfrentan las empresarias en África Occidental y América Latina	14
4.	ENFOQUE EN LOS PAÍSES ANFITRIONES DE LAS ENTIDADES EJECUTORAS DE LA INICIATIVA CATALI.5°T	18
4.1.	Costa de Marfil	18
4.1.1.	Mecanismos institucionales que rigen los ecosistemas empresariales de Costa de Marfil	18
4.1.2.	Estatus de la innovación climática en los sectores de la educación, la agricultura y la energía	21
4.1.2.1.	Innovación de género y Clima en la Educación	21
4.1.2.2.	Innovación de género y Clima en la Agricultura	23
4.1.2.3.	Innovación de género y Clima en el Sector Energético	24
4.1.3.	Barreras y desafíos clave para las empresas climáticas y las organizaciones de apoyo a emprendedores (ESOs por sus siglas en inglés)	25
A.	Los emprendimientos climáticos	25
B.	las organizaciones de apoyo al emprendedor (ESOs): preaceleradores, Aceleradores y VCS	27
4.2.	Senegal	33
4.2.1.	Mecanismos institucionales que rigen los ecosistemas empresariales senegaleses	33
4.2.2.	Estatus de la innovación climática en los sectores de la educación, agricultura y energía	36
4.2.2.1.	Innovación de género y Clima en la Educación	36
4.2.2.2.	Innovación de género y Clima en la Agricultura	37
4.2.2.3.	Innovación de género y Clima en el Sector Energético	40

4.2.3.	Barreras y desafíos clave para las empresas climáticas y las organizaciones de apoyo a emprendedores (ESOs)	42
A.	Proyectos Climáticos	42
B.	las organizaciones de apoyo al emprendedor (ESOs): preaceleradores, Aceleradores Y VCS	43
4.3.	México	45
4.3.1.	Mecanismos institucionales que rigen los ecosistemas empresariales senegaleses	45
4.3.2.	Estatus de la innovación climática en los sectores de la educación, la agricultura y la energía	46
4.3.2.1.	Innovación de género y Clima en la Educación	46
4.3.2.2.	Innovación de género y Clima en la Agricultura	48
4.3.2.3.	Innovación de género y Clima en la Energía	50
4.3.3.	Barreras y desafíos clave para las empresas climáticas y las organizaciones de apoyo a emprendedores (ESOs)	52
A.	Los emprendimientos climáticos	52
B.	Organizaciones de apoyo al emprendedor (ESOs): Preaceleradores, Aceleradores y VCs	54

5. CAPACIDAD INSTITUCIONAL Y CARENCIAS DE LAS ENTIDADES EJECUTORAS DE PROYECTOS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INICIATIVA CATALI.5°TERROR! BOOKMARK NO

A.	Entidades Ejecutoras a nivel regional	60
B.	Entidades Ejecutoras a nivel regional	62
i.	América Latina	62
ii.	África Occidental	64

6. PROYECTOS DE APRENDIZAJE POTENCIALES 68

7. CONCLUSIONES GENERALES 71

8. RECOMENDACIONES 72

A.	Recomendaciones generales para el diseño de proyectos	72
B.	Recomendaciones generales para la EEs ejecución de los programas de preaceleración y aceleración	73
C.	Recomendaciones para la cumbre del clima	75

9. ANEXOS 77

LISTA DE FIGURAS

Figura 1:	Porcentaje de mujeres que trabajan en determinados países de América Latina (CEPAL / OIT, 2019)	9
Figura 2:	Porcentaje de niñas casadas antes de los 18 años en África Occidental (Datos de UNICEF sobre el matrimonio infantil 2021)	12
Figura 3:	Tasas de prevalencia de la mutilación genital femenina en determinados países de África occidental (Base de Datos Mundial de UNICEF 2021)	14

Figura 4: Financiación recaudada por African venture en 2021 por género (África: The Big Deal 2021)	30
Figura 5: Demostración del embudo de puesta en marcha (Tecnológico de Monterrey)	54
Figura 6: Enlace + Mentores Activos y Miembros de la Junta (Tecnológico de Monterrey)	56
Figura 7: Inversión Total en Emprendimientos Latinoamericanos por género (Crunchbase 2020)	57
Figura 8: Equipo actual de Dallus y portafolios respaldados, desglosados por género (Programa Dalus de Género y Diversidad)	58

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Panorama general de algunas desigualdades relacionadas con el género y los derechos humanos en África Occidental y América Latina	8
Tabla 2: Casos reportados de feminicidio en América Latina en 2020 (CEPAL 2020)	14
Tabla 3: Porcentaje de mujeres en los Desafíos Ecológicos de Heineken en 2021 (Tecnológico de Monterrey)	55
Tabla 4: Proyectos Potenciales de Aprendizaje	68
Tabla 5 Criterios de exclusión y selección de las empresas	73

ACRÓNIMOS

AfDB	Banco Africano de Desarrollo
AgTech	Tecnología en Agricultura
AMEXCAP	Asociación Mexicana de Capital Privado
ANADER	Agencia Nacional de Apoyo al Desarrollo Rural
ANDE	Red de Empresarios de Desarrollo de Aspen
ANUIAS	Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior
AR4D	Investigación Agrícola para el Desarrollo
AVEC	Association Villageoise d'Epargne et de Crédit
BAU	Negocios como de costumbre
BCE	Oficina de Apoyo y Creación de Empresas
BDS	Servicio de Desarrollo de Negocios
BMZ	Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo
CEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
CEO	Director Ejecutivo
CGECI	Confederación General de Empresas de Costa de Marfil
CGFE	Comisión de Género y Mujer Emprendedora
C-KIC	Fundación Internacional de la Comunidad de Conocimiento e Innovación Climática
CIMMYT	Centro Internacional de Mejoramiento de Maíz y Trigo
CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
COVID-19	Enfermedad por el Virus Corona 2019
CSR	Responsabilidad Social Corporativa
CTO	Director de Tecnología
CSO	Organización de la Sociedad Civil
CO ₂	Dióxido de carbono
DER	La Délégation Générale à l'Entreprenariat Rapide
EAIF	Fondo de Infraestructura de África Emergente
ECA	Oficina de Asuntos Culturales y Educativos del Gobierno de los Estados Unidos
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
ECOWAS	Comunidad Económica de los Estados de África Occidental
EDIC	Estudio de Diversidad e Inclusión en el Capital Privado
EE	Entidad de Ejecución
ESG	Medio Ambiente, Social y Gobernanza
ESO	Organización de Apoyo al Emprendedor
FAFCI	Fondo de Apoyo a las Mujeres de Costa de Marfil
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FinTech	Tecnología Financiera

FCFA	Franco de África Occidental
MGF	Mutilación Genital Femenina
FJN	Fondation Jeunesse Numérique
FP	Propuesta de Financiación
GA	Evaluación de Género
GAMMA	Método de Evaluación de Género para la Mitigación y la Adaptación
GAP	Plan de Acción de Género
GBV	Violencia de Género
GCF	Fondo Verde para el Clima
PIB	Producto Interior Bruto
GHG	Emisión de Gases de Efecto Invernadero
GEF	Fondo para el Medio Ambiente Mundial
GII	Índice de Desigualdad de Género
GIL	Laboratorio de Innovación de Género
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GUCCI	Iniciativa de Género en el Cambio Climático Urbano
GOM	Gobierno de México
IDH	Índice de Desarrollo Humano
HGC	Desafío Verde Heineken
I & P	Inversores y Socios
IBAN	Red de Business Angels de Costa de Marfil
CIPD	Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo
ICT	Tecnología de la Información y la Comunicación
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BID Lab/ WX	Laboratorio de Innovación del Banco Interamericano de Desarrollo / WeXchange
IFC	Corporación Financiera Internacional
iHub	Cubo de Impacto
INADEM	Instituto Nacional de Emprendedores
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INMUJERES	Instituto Nacional de la Mujer
OIT	Organización Internacional del Trabajo
I & P	Inversores y Socios
IPED	Inversores y Socios Emprendedores y Desarrollo
JTH	Jiggen Tech
KII	Entrevista a Informante Clave
KPI	Indicadores Clave de Rendimiento
LAC	América Latina y el Caribe
LACGILO	Laboratorio de Innovación de Género de América Latina y el Caribe

LATAM	América Latina
LGBTI	Lesbianas, Gays, Bisexuales e Intersexuales
LPG	Gas Licuado de Petróleo
MIT	Instituto de Tecnología de Massachusetts
MFFE	Ministerio de la Mujer, la Familia y la Infancia
NAP	Plan Nacional de Adaptación
NDA	Autoridad Nacional Designada
NDC	Contribución Determinada A Nivel Nacional
NDP	Plan Nacional de Desarrollo
NGO	Organización No Gubernamental
NoL	Carta de no objeción
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OHADA	Organización para la Armonización del Derecho Mercantil Africano
PDESFI	Estrategia Nacional de Inclusión Financiera
PE	Capital Privado
PEF	Presupuesto de Gastos Federales
PES	Plan para un Senegal emergente
PME	Agencia de Fomento del Emprendimiento
PROIGUALDAD	El Programa para la Igualdad
PSEAH	Prevención de la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales
CATALI.Iniciativa 5°T R&D	Acción Concertada Para Acelerar Las Tecnologías Locales I. 5° - América Latina y África Occidental Investigación y Desarrollo
RFS	Estudio de Viabilidad Regional
RGEM	Red de Género y Medio Ambiente
SDG	Objetivo de Desarrollo Sostenible
SEMARNAT	Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales
SENER	Secretario de Energía
SGB	Empresa Pequeña y en Crecimiento
VSG	Violencia Sexual y de Género
PYME	Pequeña y Mediana Empresa
SNEEG	Estrategia Nacional de Igualdad y Equidad de Género
SNLVBG	Estrategia Nacional de Lucha contra la Violencia de Género
STEM	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas
TRECC	Transformando la Educación en las Comunidades Cacaoteras
TVET	Educación y Formación Técnica y Profesional
ONU	Naciones Unidas
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UNDP	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFCCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
UNICEF	Fondo Internacional de Emergencia para la Infancia de las Naciones Unidas
USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
VC	Capital de Riesgo
VC4A	Capital de Riesgo para África
WB	Banco Mundial
WEA	WeEmpowerAsia
We-Fi	Iniciativa de Financiamiento para Mujeres Emprendedoras

0 RESUMEN EJECUTIVO

Los gobiernos, las organizaciones internacionales y las partes interesadas de todo el mundo han reconocido que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son fundamentales para el desarrollo socioeconómico. Existe un sólido argumento comercial para el género en el espíritu empresarial y el sector de las PYME, y está articulado de manera convincente por instituciones reconocidas. A pesar de que las mujeres, las poblaciones de bajos ingresos y otros grupos desfavorecidos son desproporcionadamente vulnerables a los efectos de los desastres naturales y el cambio climático, el aprovechamiento de la igualdad de género es uno de los instrumentos más poderosos disponibles para implementar el Acuerdo de París y una forma inequívoca de mitigar las compensaciones entre la acción climática y la de desarrollo sostenible, a la vez que se obtienen importantes co-beneficios de desarrollo. La igualdad de género también es clave para reducir la brecha crediticia de género existente en ambas regiones, por ejemplo, la brecha crediticia relacionada con el género en América Latina en 2019 se situó en US \$93 mil millones (€88.2 mil millones) para las PYMES lideradas por mujeres. En África, la brecha de género financiera en 2022 se estima en 42.000 millones de dólares (€39,800 mil millones de euros).

Los países latinoamericanos ocupan los primeros lugares en el Índice de Desarrollo Humano (IDH) y el Índice de Desigualdad de Género (GII por sus siglas en inglés). Muchos países de África occidental se encuentran entre los dos deciles inferiores de los 189 países del IDH. La mayoría de los países de ambas regiones (especialmente Costa de Marfil, Senegal, Burkina Faso, México, Ecuador, Colombia y Paraguay) han puesto en marcha medidas para mejorar la igualdad de género. Por ejemplo, la ratificación de convenciones internacionales y protocolos, la igualdad de derechos consagrada en la constitución, desarrollo de estrategias de género propias, etc. Sin embargo, las acciones concretas, respaldadas, de manera crucial, con los recursos necesarios, se han quedado atrás, con el resultado de que las brechas de género en tres sectores clave que tienen vínculos directos con el emprendimiento climático (educación, agricultura y energía) son prominentes y persistentes. Algunas de las barreras de género existentes que exacerban continuamente los factores de desigualdad y, por lo tanto, los impulsores subyacentes de la desigualdad de género, incluyen la Violencia Sexual y de Género (VSG) persistente que es común en las dos regiones: por ejemplo, las altas tasas de prevalencia de la Mutilación Genital Femenina (MGF) y el matrimonio infantil en África Occidental y el feminicidio en América Latina. En África occidental, el problema se ve agravado por normas, prácticas y creencias tradicionales y consuetudinarias discriminatorias.

En los países anfitriones de las Entidades Ejecutoras (EEs) de Costa de Marfil, Senegal y México, las mujeres empresarias se enfrentan a numerosos obstáculos, derivados de una combinación de barreras socioculturales estructurales y rígidas, así como la falta de un ecosistema de género habilitador más amplio. Aunque la experiencia vivida por las mujeres empresarias en África occidental es muy diferente de la de América Latina, la falta de igualdad de estatus, la falta de capacitación empresarial y modelos a seguir, y la falta de acceso a la financiación son desafíos comunes en las dos regiones. Para las Entidades Ejecutoras, las dificultades para reclutar a un gran número de mujeres en sus programas de preaceleración y aceleración, y el número limitado de modelos a seguir y mentoras femeninas, son características comunes en las dos regiones. Debido al estado incipiente de las "tecnologías limpias", el compromiso con las cuestiones de género en el espacio de las "emprendimientos climáticos" está menos desarrollado. Si bien no todas las EEs tienen una gran capacidad en el nexo entre el género y el cambio climático, todas las EEs del proyecto han ideado formas ingeniosas de abordar los desafíos relacionados con el género y crear estrategias innovadoras para la inclusión de las mujeres. Por lo tanto, existen suficientes capacidades de incorporación de la perspectiva de género en las EEs. El IPED en África occidental, por ejemplo, demuestra un historial sustancial de compromiso con el nexo entre género y emprendimiento, aunque no específicamente en un contexto de cambio climático. Climate-KIC, como EE transregional, tiene una capacidad global bien reconocida en el nexo de género y cambio climático y representa un activo considerable en las medidas de creación de capacidad de género del proyecto.

Sobre la base de las conclusiones de la Evaluación de Género (GA por sus siglas en inglés), se han elaborado recomendaciones concretas. Las recomendaciones sirven de base para el proyecto Plan de Acción de Género (GAP por sus siglas en inglés) que implementarán Impact Hub Abiyán e IPED en África Occidental y el Tecnológico de Monterrey en América Latina, con el apoyo transregional de Climate-KIC y GIZ.

1 INTRODUCCIÓN

La iniciativa CATALI.5°T, en lo sucesivo denominada "el proyecto", se basa en el conocimiento y el contexto locales, una mentalidad de inversor y la determinación de desbloquear el potencial empresarial para evitar las emisiones de gases de efecto invernadero a escala y en plazos acelerados. El proyecto trabaja con preaceleradores y aceleradores locales/ regionales para codiseñar y coimplementar programas regionales de apoyo a emprendimientos climáticos, uno en México para América Latina (CATALI.5°T América Latina) y una en Costa de Marfil / Senegal para el África Occidental francófona (CATALI.5°T África del Oeste). Cada programa regional consta de un elemento de preaceleración y un elemento de aceleración para emprendimientos climáticos, acompañados de asistencia técnica (herramientas, formación y creación de redes) para reforzar la capacidad del ecosistema de innovación más amplio y asistencia financiera en forma de subvenciones y subvenciones reembolsables para cubrir los costes previamente acordados.

El proyecto cuenta con tres Entidades regionales Ejecutoras (EEs) principales, que coordinarán los programas regionales de preaceleración y aceleración:

- IPED en África Occidental
- Impact Hub (iHub) Abiyán en África Occidental
- Tecnológico de Monterrey en América Latina

Una cuarta EE, Climate-KIC International Foundation, apoyará a los beneficiarios en la evaluación del impacto de sus soluciones en el cambio climático y proporcionará desarrollo de capacidades a las Entidades Ejecutoras, así como a una red más amplia de Organizaciones de Apoyo a Emprendedores (ESOs por sus siglas en inglés) interesadas, incluidos los inversores regionales. Además, Climate-KIC proporcionará desarrollo de capacidades sobre cómo integrar la igualdad de género en las intervenciones, apoyará los emprendimientos para que sean inteligentes en cuanto al género y mejorará la diversidad en el emprendimiento climático.

GIZ fungirá como la quinta EE responsable de supervisar el proyecto, proporcionando capacitación a las Entidades Ejecutoras que ejecutan los programas de pre y aceleración y administrando a los socios locales de implementación cuando sea necesario (primordialmente en el contexto del programa de pre-aceleración de África Occidental

La siguiente sección detalla la estructura de la Evaluación de Género:

Capítulo 1 detalles antecedentes de la evaluación. En particular, el capítulo proporciona una visión general de los objetivos del estudio y enumera las metodologías y herramientas utilizadas en la Evaluación de Género (GA). También enumera las partes interesadas consultadas.

Capítulo 2 presenta los argumentos a favor de la igualdad de género, incluidos detalles sobre el nexo entre el género y el cambio climático.

Capítulo 3 proporciona los avances y desafíos de la igualdad de género en América Latina y África Occidental. En primer lugar, el capítulo presenta el estado de la igualdad de género en las dos regiones, incluidos los riesgos típicos relacionados con el género que a menudo son los impulsores subyacentes de las desigualdades. En segundo lugar, el capítulo va un paso más allá y ofrece una visión general de los principales obstáculos a los que se enfrentan las mujeres empresarias en las dos regiones.

Capítulo 4 realiza una inmersión profunda y proporciona amplios detalles sobre género e innovación climática en los tres países anfitriones de la Entidad de Ejecución (EE¹ de Costa de Marfil, Senegal y México). Este capítulo proporciona detalles sobre los mecanismos institucionales existentes que rigen los ecosistemas empresariales en los tres países. También detalla la situación de la innovación climática en los sectores de la educación, la agricultura y la energía, e identifica las barreras específicas relacionadas con el género en los lados de la demanda (emprendimiento²) y la oferta (incubadoras, preaceleradoras, aceleradoras y capital de riesgo) de la innovación climática.

Capítulo **Error! Reference source not found.** proporciona una visión general de las capacidades existentes en materia de género de las Entidades Ejecutoras.

Capítulo 6 proporciona detalles de proyectos que podrían brindar oportunidades de aprendizaje y aprovechamiento, particularmente en el nexo entre el género y la innovación climática.

Capítulo 7 elabora las conclusiones generales de la evaluación.

Capítulo 8 proporciona recomendaciones para el proyecto y sus partes interesadas clave. Estas recomendaciones forman la base para el desarrollo del Plan de Acción de Género (GAP).

Testimonio 1

"Los negocios con perspectiva de género son mejores negocios. Si podemos ayudar a aplicar una perspectiva de género dentro del ecosistema empresarial más amplio, el resultado serán negocios más prósperos y mejores resultados para todos."

Richenda Van Leeuwen. Directora Ejecutiva. ANDE

1.1 OBJETIVO DEL GÉNERO EVALUACIÓN

La incorporación de la perspectiva de género es un elemento central del proyecto. Esto se debe a que las iniciativas de cambio climático son más sostenibles, equitativas y tienen más probabilidades de alcanzar sus objetivos cuando se integran consideraciones de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el diseño y la implementación de proyectos (ver Testimonio 1).

La GA se ha llevado a cabo para garantizar: un enfoque e implementación sensibles al género del proyecto, y para cumplir con los requisitos estándar de la estrategia de género del Fondo Verde para el Clima (GCF por sus siglas en inglés) y la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).

Los objetivos específicos de la Asamblea General son: i) proporcionar una evaluación de la dinámica de género en las dos regiones del proyecto, ii) evaluar la situación de igualdad de género en los países anfitriones de las tres Entidades Ejecutoras (EEs) de Costa de Marfil, Senegal y México mediante la evaluación del estado de igualdad de género en sectores clave, así como cuestiones de igualdad de género para emprendedores climáticos y organizaciones de apoyo a emprendedores (ESOs), iii) evaluar la igualdad de género, las políticas y las prácticas de la EEs del proyecto, iv) proporcionar recomendaciones sobre cómo el diseño del proyecto CATALI.5°T podría contribuir a reducir las desigualdades de género y la discriminación, así como a aumentar el acceso de las mujeres al proyecto. La GA se complementa con un Plan de Acción de Género (GAP) con el fin de que la Iniciativa CATALI.5°T sea un proyecto con perspectiva de género.

¹ Se entiende por países anfitriones EE a los países desde los que se coordinarán los programas de preaceleración y aceleración previstos por CATALI.5°T, a través de socios locales, misiones de asistencia técnica y de forma virtual.

² El término "emprendimiento" se utiliza en este documento para referirse a empresas en etapa inicial, empresas o empresas de nueva creación que cumplen con la definición de la CFI de microempresa o pequeña empresa: es decir, si la empresa cumple con dos de los tres criterios siguientes (empleados, activos y ventas): Microempresas: Empleados: < 10 empleados; Activos totales en US\$: <100.000\$: <\$100,000(€ 94,810). Pequeñas empresas: Empleados: 10-49 empleados; Activos totales US\$: \$100,000 (€ 94,810) - < \$3 millones (2,8 millones de euros) o Ventas anuales US\$: \$100,000(€ 94,810) - < \$3 millones (2,8 millones de euros).

1.2 METODOLOGÍA

La implementación de la GA y el desarrollo del Plan de Acción de Género (GAP) se basan en los siguientes enfoques y etapas:

- A. Fase conceptual con revisión documental; desarrollo de temas de "línea de base" de género y un documento conceptual que formó la base para la GA y el GAP. Durante esta fase, se elaboró una lista de las partes interesadas a consultar, así como una lista de preguntas orientativas para las reuniones de consulta y las entrevistas con las partes interesadas.
- B. El consultor llevó a cabo consultas con las partes interesadas clave identificadas por la GIZ y los consultores del Estudio de Factibilidad Regional (RFS por sus siglas en inglés) que se consideraron importantes para apoyar y/o promover el espíritu empresarial de las mujeres. Estas partes interesadas incluyen a todas las EES, a saber, GIZ, Climate-KIC International Foundation, Tecnológico de Monterrey para América Latina e Investisseurs & Partenaires Entrepreneurs and Development (IPED) e Impact Hub Abiyán para África Occidental. Además, se llevaron a cabo entrevistas con empresarios seleccionados. Debido a la pandemia de COVID-19, las consultas con las partes interesadas se llevaron a cabo principalmente a través de entrevistas en línea con informantes clave (KIs por sus siglas en inglés). El análisis de datos secundarios y la extensa revisión de la literatura también proporcionaron datos e información esenciales para los resúmenes regionales y nacionales. La mesa en Anexo 1 proporciona un resumen de las partes interesadas consultadas y las herramientas utilizadas.
- C. Los hallazgos iniciales se presentaron en los talleres regionales de validación que se llevaron a cabo el 30.11.2021 y el 10.12.2021 en África Occidental y América Latina, respectivamente.

2. IGUALDAD DE GÉNERO, CAMBIO CLIMÁTICO E INNOVACIÓN CLIMÁTICA

2.1. ¿POR QUÉ LA IGUALDAD DE GÉNERO ES IMPORTANTE PARA EL CAMBIO CLIMÁTICO?

Testimonio 2

Prestar atención al género no se trata solo de tener conciencia social, ni de agregar a nuestra lista de pantallas de inversión ambientales, sociales y de gobernanza. En cambio, el capitalismo de género se trata de aplicar una lente de género para resaltar las formas en que el género es material para los resultados financieros y los resultados financieros son materiales para el género."

S. Kaplan v J. VanderBrug

Tanto los gobiernos como las organizaciones internacionales han reconocido que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son fundamentales para el desarrollo socio-económico. El compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es una característica central de la agenda de desarrollo 2030, como lo demuestran el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS por sus siglas en inglés) 5 sobre igualdad de género y las afirmaciones de que el género está interrelacionado con el logro de muchos otros ODSs.

En el núcleo de estos acuerdos internacionales se encuentra el entendimiento global compartido de que las mujeres deben disfrutar de los mismos derechos sociales, políticos y económicos que los hombres, incluido el derecho a la educación, el acceso a los servicios de salud, el empleo y la participación en los procesos de toma de decisiones³. La igualdad de género es una cuestión de desarrollo social y de derechos de la mujer y es un requisito previo para el logro de los ODS⁴ (véase el Testimonio 2⁵).

³ Banco Asiático de Desarrollo (ADB por sus siglas en inglés), 2016. Incorporación de la Perspectiva de Género en las Actividades de Mitigación del Cambio Climático: Directrices para los Responsables de la Formulación de Políticas y los Formuladores de Propuestas. Accesible en <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/217771/gender-climate-mitigation.pdf>

⁴ DEG y Syspons GmbH, 2020. Documento de Inversión con Perspectiva de Género. Accesible en https://www.deginvest.de/DEG-Documents-in-English/About-us/What-is-our-impact/DEG_Gender-Lens-Investing-Paper_Final.pdf

La igualdad de género es, al mismo tiempo, una oportunidad para el desarrollo empresarial. Liberar todo el potencial de la economía femenina y crear entornos de trabajo inclusivos son clave para impulsar el crecimiento económico y el rendimiento individual de las empresas. Mejorar el acceso de las mujeres a la financiación es, por ejemplo, vital para liberar el potencial del emprendimiento femenino. Sin embargo, hay un género significativo brecha crediticia tanto en América Latina como en África Occidental. La brecha crediticia de género en América Latina en 2019 se situó en US\$ 5 mil millones de dólares (€4,740 millones de euros) para las microempresas de mujeres y US\$ 93 mil millones de dólares (€88,200 millones de euros) para las PYMES lideradas por mujeres⁶. En África, la brecha de género financiera en 2022 se estima en US\$ 42 mil millones (€39.8 mil millones) y le cuesta al continente US\$ 9 95 mil millones (€90,1 mil millones) por año⁷.

El empoderamiento de las mujeres y las niñas es un elemento crucial en la búsqueda de un crecimiento y un desarrollo inclusivos y sostenibles. Los efectos dominó de invertir en las mujeres sirven para acelerar el desarrollo local y global sostenible, dado que las mujeres a menudo hacen las mejores inversiones y su empoderamiento económico conduce a mejores resultados para la sociedad. Esto se debe a que las mujeres suelen invertir el 90% de sus ingresos en sus familias y comunidades, en comparación con el 30-40% de los hombres⁸. Además de ser un imperativo para la justicia social, cerrar la brecha de género en la fuerza laboral también ofrece la oportunidad de aumentar el producto interno bruto (PIB) global total en 12 billones de dólares (€11.4 billones de euros)⁹. Por lo tanto, la economía femenina, que abarca a las mujeres en los negocios, las mujeres en la cadena de valor y las mujeres en la comunidad, tiene un enorme potencial y será un motor clave del crecimiento futuro.

El Fondo Verde para el Clima (GCF) considera que la incorporación de las perspectivas de género es un elemento esencial de la toma de decisiones para el despliegue de sus recursos y, por lo tanto, ha colocado el género como un elemento clave de su arquitectura de programación. Su compromiso con la igualdad de género se centra en programas y proyectos de acción climática con perspectiva de género que benefician a mujeres y hombres. El Instrumento Rector del Fondo Verde del Clima (GCF por sus siglas en inglés) establece que las consideraciones de igualdad de género deben incorporarse en todo el ciclo del proyecto para mejorar la eficacia de las intervenciones de mitigación y adaptación al cambio climático y garantizar que se obtengan beneficios conjuntos de género.

ONU Mujeres considera que el aprovechamiento de las preocupaciones sobre la igualdad de género y los derechos de las mujeres es uno de los instrumentos más poderosos disponibles para implementar el Acuerdo de París¹⁰ y una forma inequívoca de evitar o mitigar las compensaciones entre el clima y la acción de desarrollo sostenible, y en su lugar conducir a beneficios colaterales sustanciales para el desarrollo.

El Informe sobre el Desarrollo Mundial 2012 argumenta que la igualdad de género es intrínsecamente importante para el desarrollo, además de ser una economía inteligente¹¹. La incorporación de enfoques transformadores de género está comenzando a ocurrir en una variedad de

⁵ Kaplan, S & Vanderbrug, J.(2014). El auge del capitalismo de género. Acceder en https://ssir.org/articles/entry/the_rise_of_gender_capitalism

⁶ Pro Mujer (2019) Pro Mujer y VIWALA de New Venture Unen Fuerzas: Financiando Emprendedoras con Impacto. Acceder en <https://promujer.org/2019/11/25/pro-mujer-new-ventures-viwala-join-forces-financing-entrepreneurs-impact/>.

⁷ Toesland Finbarr(2022) Finanzas y servicios de África: La brecha de género financiera le cuesta a África \$95 mil millones (€90.1 mil millones) por año. Blog de negocios africanos. Acceso en <https://african.negocios/2022/03/finanzas-servicios/finanzas-brecha-de-genero-costos-africa-95bn-por-año/>.

⁸ Toesland Finbarr (2018) Startups tecnológicas lideradas por mujeres en aumento en África: persisten obstáculos desalentadores en la industria tecnológica. Revista electrónica África Renewal. <https://www.un.org/africarenewal/magazine/august-november-2018/women-led-tech-startups-rise-africa>.

⁹ McKinsey and Company (2019) Una aspiración, dos realidades: Promover la igualdad de género en México. Acceder en <https://www.mckinsey.com/featured-insights/americas/one-aspiration-two-realities-promoting-gender-equality-in-mexico>

¹⁰ ONU-Mujeres, 2016. Aprovechar los beneficios conjuntos entre la igualdad de género y la acción climática para el desarrollo sostenible: incorporación de consideraciones de género en los proyectos de cambio climático. Accesible en https://unfccc.int/files/gender_and_climate_change/application/pdf/leveraging_cobenefits.pdf

¹¹ Banco Mundial, 2012. Informe sobre el Desarrollo Mundial 2012: Igualdad de género y Desarrollo. Banco Mundial. © Banco Mundial. Accesible en <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/4391> .

acciones climáticas, pero se necesita hacer mucho más. Según el Banco Mundial¹², para saber "por qué y cómo" hacer más en la incorporación de la perspectiva de género, lo siguiente es necesario tener en cuenta tres aspectos clave relacionados con el género y el cambio climático:

1. **Mujeres, poblaciones de bajos ingresos y otros grupos desfavorecidos son desproporcionadamente vulnerables a los efectos de los desastres naturales y el cambio climático, donde sus derechos y estatus socioeconómico no son iguales a los de los hombres**, y donde ellos tener menos voz e influencia que los hombres en la formulación de políticas y en la priorización de la forma en que se utilizan las finanzas climáticas. Los derechos, el estatus socioeconómico y la voz de las mujeres pueden fortalecerse mediante una asistencia para el desarrollo que tenga en cuenta las cuestiones de género y sea climáticamente inteligente. El marco del Banco Mundial (BM) permite dejar de centrarse en la vulnerabilidad de las mujeres y las niñas y en su papel de víctimas para hacer hincapié en su capacidad de acción. Esto fomenta un enfoque más matizado y con visión de futuro sobre el género y el cambio climático. Además, la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres pueden impulsar la acción climática y las soluciones inteligentes para el clima, con el fin de construir la sostenibilidad y la resiliencia del medio ambiente.
2. **El empoderamiento de las mujeres es un ingrediente importante en el desarrollo de la resiliencia climática.** Hay innumerables ejemplos en los que el empoderamiento de las mujeres para que ejerzan el liderazgo dentro de sus comunidades contribuye a la resiliencia climática, desde los esfuerzos de preparación ante los desastres en Bangladesh, Indonesia y Nicaragua, hasta una mejor gobernanza de los bosques en India y Nepal, pasando por la lucha contra la sequía en el Cuerno de África. También hay pruebas sólidas y crecientes a nivel nacional de que la mejora de la igualdad de género contribuye a las opciones políticas que conducen a una mejor gobernanza medioambiental, ya sea a través de una mayor representación y voz de las mujeres dentro de sus comunidades, en la sociedad en general y a nivel político, o a través de una mayor participación en la fuerza laboral.
3. **Low-emission development pathways can be more effective and more equitable where they are designed using a gender-informed approach.** Miles de millones de mujeres de todo el mundo toman cada día decisiones que influyen en la cantidad de carbono que se libera a la atmósfera. Esta influencia difiere de la de los hombres, debido a las funciones socialmente atribuidas a las mujeres como amas de casa (donde las decisiones influyen en las emisiones de energía: por ejemplo, de la cocina doméstica), como agricultoras (que influyen en las emisiones de carbono del suelo) y como consumidoras (decisiones de compra: que influyen en las emisiones a lo largo de todo el ciclo de vida de la producción, el consumo y la eliminación de residuos): Vea el capítulo 4 para obtener información específica del sector. Las opciones de las mujeres y los hombres pueden ampliarse de manera que reduzcan la huella de carbono, a través de enfoques sensibles al género, por ejemplo, a través del diseño y la comercialización de estufas de cocina mejoradas, asesoramiento sobre agricultura de baja labranza o etiquetado y reciclaje de productos, entre muchos otros ejemplos. Es probable que el fortalecimiento de la representación política de las mujeres y de sus funciones de liderazgo en la sociedad en general contribuya al tipo de transformación institucional que se requiere para situar a los países en vías de desarrollo con bajas emisiones.

2.2. GÉNERO E INNOVACIÓN CLIMÁTICA

Para impulsar la rápida transformación económica necesaria para alcanzar las emisiones netas cero para cumplir el Acuerdo de París sobre el aumento de la temperatura de 1.5°C, todos los sectores de la economía, desde la energía hasta la agricultura, deben adoptar estrate-

¹² Banco Mundial, 2011. Género y Cambio Climático: Tres Cosas Que Debes Saber. Washington, DC. © Banco Mundial. Accesible en <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/4391>.

gias de mitigación del clima. Si bien se necesita una gran innovación técnica, no se puede lograr una transformación de esta escala y velocidad sin el apoyo y la participación de los ciudadanos, incluidas las mujeres. La experiencia, los conocimientos y las habilidades únicos de las mujeres pueden, y de hecho lo hacen, fortalecer los esfuerzos de mitigación del cambio climático, como lo destacan las organizaciones colaborativas 2XCollaborative del 'Grupo de Trabajo de Finanzas 2XClimate', en su Kit de herramientas recientemente lanzado¹³. Además, la evidencia existente demuestra la importancia del liderazgo de las mujeres como facilitadoras de la reducción de emisiones y la transición energética. Dada la importancia de la energía limpia para la mitigación del cambio climático, la adaptación, la resiliencia y la transición justa, junto con la escasa representación de las mujeres en el sector, las necesidades y las oportunidades potenciales para conectar el impacto climático y de género son innegables.

Hay evidencia creciente, particularmente en Europa, pero también reconocida y declarada por una de las partes interesadas consultadas en Colombia¹⁴, que las mujeres tienen diferentes percepciones de la importancia del cambio climático y, como resultado, se comportan de manera diferente¹⁵. Las mujeres parecen ser más propensas a emprender acciones que se perciben como beneficiosas para el medio ambiente: por ejemplo, consumir alimentos producidos localmente, reciclar los desechos domésticos y tomar decisiones sobre la compra de electrodomésticos que tengan en cuenta la eficiencia energética. La misma parte interesada mencionó que las mujeres desarrollan más negocios impulsados por misiones, como empresas ecológicas o negocios inclusivos. No está claro hasta qué punto se pueden generalizar tales hallazgos, pero, como mínimo, apuntan a la necesidad de tener en cuenta el género en el diseño de medidas para reducir la intensidad de carbono en diferentes sectores.

Un estudio del Banco Mundial concluyó que las intervenciones en el sector de la energía podrían tener importantes beneficios conjuntos de género cuando las intervenciones se diseñan y dirigen cuidadosamente en función de una comprensión específica del contexto de la escasez de energía y la toma de decisiones en los hogares¹⁶. Del mismo modo, en la renovación urbana y en el desarrollo de los sistemas de transporte público, cada vez hay más pruebas de que la conciencia de género en el diseño de dichos programas puede dar lugar a innovaciones que aporten importantes beneficios conjuntos de género, independientemente de si también buscan o no reducir las emisiones netas de carbono. Por lo tanto, los sectores de la energía y el transporte ofrecen oportunidades para financiar y abordar múltiples desafíos climáticos y de género en conjunto, en todas las regiones y cadenas de valor.

El sector agrícola es uno de los principales contribuyentes a los efectos del cambio climático, y se estima que produce entre el 19 y el 29% de todas las emisiones de gases de efecto invernadero a nivel mundial¹⁷. La agricultura industrial es también una de las principales causas de degradación ecológica, que reduce directamente la resiliencia y la productividad futura de las tierras y los ecosistemas. Permitir que las emisiones crezcan en un escenario de negocios como de costumbre socavaría significativamente los esfuerzos de mitigación en otros sectores. La perspectiva de género debe ser un componente central de la transformación del sistema alimentario. Las mujeres desempeñan un papel importante en las cadenas de valor agrícolas, como empresarias, productoras, procesadoras, distribuidoras y consumidoras. Sin embargo, las importantes brechas de género en estas cadenas de valor limitan la capacidad de las mujeres para innovar, implementar y liderar soluciones climáticas en la agricultura. El empodera-

¹³ 2X Grupo de Trabajo de Finanzas Climáticas, 2021. La Guía de Financiamiento Climático con Perspectiva de Género. Accesible en: <https://www.2xcollaborative.org/2x-green-toolkit>

¹⁴ Reunión de consulta de partes interesadas con CleanTech Hub de Colombia.

¹⁵ Agarwal, Bina, 2010. Género y Gobernanza Verde: La Economía Política de la Presencia de las Mujeres Dentro y Fuera de la Silvicultura Comunitaria. Oxford: Oxford University Press. En: Banco Mundial, 2011. Género y Cambio Climático: Tres Cosas Que Debes Saber. Washington, DC. © Banco Mundial. Accesible en <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/4391>.

¹⁶ Köhlin, Gunnar, Erin O. Sills, Subhrendu K. Pattanayak y Christopher Wilfong, 2011. Energía, género y desarrollo: ¿Cuáles son los vínculos? ¿Dónde está la evidencia? Documento de antecedentes preparado para el IDM 2012. Documento de Trabajo sobre Investigación de Políticas 5800. Washington, DC. © Banco Mundial. En: Banco Mundial, 2011. Género y Cambio Climático: Tres Cosas Que Debes Saber. Washington, DC. © Banco Mundial. Accesible en <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/4391>.

¹⁷ Cambio Climático, Agricultura y Seguridad Alimentaria (CAAFS) (Sitio web). Sistemas alimentarios. Accesible en <https://ccafs.cgiar.org/bigfacts/#theme=food-emissions>

miento de las mujeres en todo el sector puede actuar como un facilitador clave de la mitigación y adaptación al cambio climático, contribuyendo a una transición justa mediante la construcción de un sector alimentario y agrícola mundial inclusivo y resiliente.

3. ESTATUS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO A NIVEL REGIONAL: AVANCES Y DESAFÍOS

3.1. ESTATUS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO REGIONAL

A nivel internacional, los países de África Occidental y América Latina han ratificado la mayoría de las convenciones internacionales e instrumentos regionales, incluido el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) y su Protocolo Facultativo. Los países también se han comprometido a implementar las recomendaciones de conferencias internacionales y africanas o latinoamericanas, según la región a la que pertenezcan, incluidas las de Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985), El Cairo (Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, CIPD, 1994), Beijing+5 (2000), el Programa del Decenio Africano de la Mujer 2010-2020, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de 1994 (Convención de Belém do Pará) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Además, también han puesto en práctica la Resolución 1325 de la ONU sobre la mujer, la paz y la seguridad en África, de la cual Costa de Marfil fue el primer signatario. También son Estados Partes en la Declaración Solemne de los Jefes de Estado y de Gobierno Africanos sobre la Igualdad de Género en África adoptada en julio de 2004, el llamado Protocolo de Maputo. La implementación de todas estas convenciones, protocolos y leyes internacionales ha sido el mayor desafío para la realización de la igualdad de género en las dos regiones y en África occidental en particular.

Los países latinoamericanos han logrado avances significativos en la igualdad de género —por ejemplo, al progresar en el aumento de acceso para las mujeres a la participación en las fuerzas laborales, al implementar avances en la educación para las mujeres, etc.— en comparación con África Occidental. Estos cambios se analizan en las secciones de abajo y a nivel de los países de enfoque. Los países latinoamericanos tienden a ocupar un lugar más alto en el Índice de Desarrollo Humano (IDH)¹⁸ y el Índice de Desigualdad de Género (IGG)¹⁹. De los 189 países en total, la mayoría de los países de África Occidental están clasificados por encima de 160 en el IDH, con Burkina Faso en el puesto 182²⁰. La Tabla 1 a continuación proporciona una visión general de algunas de las desigualdades relacionadas con el género y los derechos humanos en Países de África Occidental y América Latina²¹.

Tabla 1: Panorama general de algunas desigualdades relacionadas con el género y los derechos humanos en África Occidental y América Latina

INDICADORES	COSTA DE MARFIL	SENEGAL	BURKINA FASO	MÉXICO	COLOMBIA	ECUADOR
Clasificación del Índice de Desarrollo Humano	162	168	182	74	83	86
Clasificación de Índice de Desigualdad de Género (IGG)	153	130	147	71	101	86
Índice de Desarrollo Humano (IDH), femenino	0.476	0.475	0.418	0.760	0.761	0.743

Los párrafos a continuación proporcionan algunas igualdades regionales específicas de género.

¹⁸ Mide las diferencias en los logros de hombres y mujeres en tres dimensiones básicas del desarrollo humano: salud, educación y control sobre los recursos económicos.

¹⁹ Factores que explican la pérdida de desarrollo humano debido a la desigualdad entre los géneros. Es la medición de la disparidad de género para cuantificar la pérdida de logros en un país debido a la desigualdad de género. Utiliza tres dimensiones para medir el costo de oportunidad: salud reproductiva, empoderamiento y participación en el mercado laboral (PNUD, Informe sobre Desarrollo Humano 2020). Accesible en <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020.pdf>

²⁰ *Ibíd.* y estadísticas de datos de las Naciones Unidas, en: <http://data.un.org/DocumentData.aspx?id=415>

²¹ Fuentes Informe de Desarrollo Humano 2020 del PNUD. Accesible en <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020.pdf>. Y: <http://hdr.undp.org/en/countries>.

América Latina

Según las Naciones Unidas, en los últimos treinta años, la participación de las mujeres en la fuerza laboral de la región de América Latina aumentó en un 11%. Un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) revela que, en general, más de la mitad de todas las mujeres (de 15 años o más) en 18 países de la región están trabajando, con Perú a la cabeza con el 68,7% y entre los más bajos, Costa Rica con el 45,1% y el 43,5% en México. En Perú, por ejemplo, el 90% de las mujeres con educación avanzada (que, en este caso, se refiere a la escolarización más allá del nivel de secundaria) están trabajando, y el 80% en Venezuela, con correlaciones similares en los países vecinos²². Aparte de la mejora en la educación, el cambio es, entre otros impulsores, atribuible a la reducción constante de las regulaciones discriminatorias contra las mujeres en la fuerza laboral. No obstante, el mismo estudio constata que sigue existiendo una brecha salarial considerable, con una remuneración media de las mujeres un 17% inferior a la de los hombres de la misma edad y situación económica, y una asignación desproporcionada del trabajo no remunerado a las mujeres, lo que da lugar a un equilibrio desigual de la carga de trabajo y la remuneración.

El emprendimiento en América Latina también es un sector dinámico; las generaciones más jóvenes están realizando esfuerzos de emprendimiento a un ritmo impresionante. Según un estudio de 2018 de TechCrunch, el 28% de las empresas seleccionadas para los programas de aceleración fueron fundadas por mujeres. Esto se debe, en parte, a la inspiración creativa, la educación, el ingenio y el mayor acceso a las iniciativas de apoyo a las empresas²³. En 2017, la Perspectiva de Redes Globales consideró a América Latina como el segundo entorno más emprendedor del mundo. El informe de Statista 2020 identifica a América Latina como la región con las tasas de emprendimiento femenino más altas del mundo; específicamente, más del 33% de las mujeres en edad de trabajar trabajan en actividades empresariales en etapa inicial en Ecuador y, muy de cerca, Chile, con el 32.4%. La Perspectiva de las Redes Globales estima que entre el 8 y el 25% de la población en edad de trabajar en los países latinoamericanos está involucrada en la formación de un emprendimiento. Como resultado, el espíritu empresarial en América Latina se caracteriza generalmente por el optimismo, la innovación y el crecimiento. El Banco Mundial informa que dos tercios de los empresarios latinoamericanos ingresan al campo porque reconocen la oportunidad y el potencial de innovación, en lugar de por necesidad. Estas oportunidades aparecen con mayor frecuencia en países como Colombia, México y Brasil, según el informe Statista 2020²⁴. Desafortunadamente, las mujeres empresarias se han visto más afectadas que sus homólogos masculinos por la pandemia de COVID-19. El Índice Mastercard de Mujeres Emprendedoras²⁵, que evaluó el éxito de 58 economías en el avance del emprendimiento femenino, reveló que más del 50% de las empresas lideradas por mujeres en Brasil, Argentina, Ecuador y Uruguay se han visto afectadas negativamente por la pandemia²⁶.

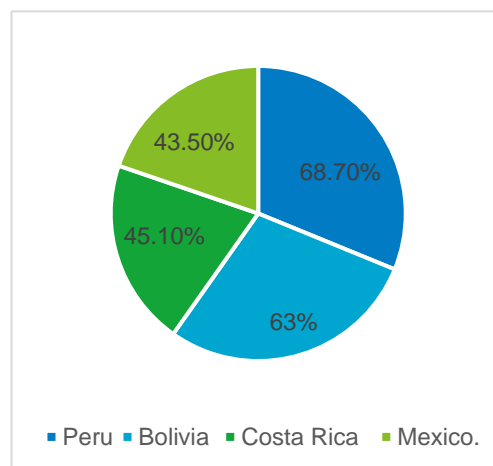


Figura 1: Porcentaje de mujeres que trabajan en determinados países de América Latina (CEPAL / OIT, 2019)

²² CEPAL / OIT, 2019. Estatus del empleo en América Latina y el Caribe: Evolución y perspectivas de la participación laboral de las mujeres en América Latina. Accesible en <https://www.cepal.org/en/publications/44917-employment-situation-latin-america-and-caribbean-evolution-and-prospects-womens/> y / o <https://news.un.org/en/story/2019/10/1050121>

²³ The Startup VC, 2020. Accesible en <https://www.thestartupvc.com/startup-news/women-entrepreneurship-in-latin-america>

²⁴ Statista, 2020. Startups en América Latina-estadísticas y hechos. Accesible en <https://www.statista.com/topics/4786/startups-in-latin-america/>

²⁵ Mastercard, 2020. El Índice Mastercard de Mujeres Emprendedoras. Informe 2020 Accesible en https://www.mastercard.com/news/media/1ulpy5at/ma_miwe-report-2020.pdf

²⁶ Resumen de Políticas Internacionales (sitio web). Emprendimiento femenino en América Latina. Accesible en <https://intpolicydigest.org/female-entrepreneurship-in-latin-america/>

África Occidental

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en África Occidental persisten grandes disparidades de género. Las mujeres y las niñas están en desventaja en muchas áreas y no disfrutan de las mismas oportunidades que sus homólogos masculinos. Esto es cierto para casi todos los sectores públicos, que van desde el acceso desigual a los servicios sociales básicos, los derechos de propiedad desiguales, las brechas de género persistentes en el mercado laboral y en la esfera pública. Sin embargo, desde mediados de la década de 2000, casi todos los países y organizaciones regionales de África occidental han adoptado una política o estrategia de género y están incorporando cada vez más las cuestiones de género en diferentes sectores políticos²⁷. La mayoría de los países de África occidental han desarrollado planes de políticas en materia de ciencia y tecnología denominados ECOPOST: un plan de integración que prevé la armonización de las leyes de inversión y constituye la base para la creación de una agencia regional de promoción de inversiones. A través de los planes, se insta a los Estados signatarios a promover pequeñas y medianas empresas viables pero eficientes que se centren en la tecnología y la innovación como un camino hacia una mayor productividad. Además, en la mayoría de las regiones se ha elaborado un plan de desarrollo subregional con una propuesta de hoja de ruta para fomentar las asociaciones público-privadas, mejorar la gobernanza y acelerar el crecimiento económico. Sin embargo, los enfoques ad hoc, la ambigüedad operativa y la falta de incentivos han llevado a que se avance poco en estos objetivos. Los desafíos clave citados incluyen la escasa comercialización de los resultados de la investigación, la transferencia de tecnología limitada y la falta de vínculos más sólidos entre la universidad y la industria, y el impulso inadecuado del conocimiento indígena²⁸. La inestabilidad política en la región, por ejemplo, Liberia, Sierra Leona y Malí, también ha frenado el progreso²⁹.

En general, la escena tecnológica de África occidental ha sido testigo de un auge en los últimos años, aunque en una etapa inicial, con un aumento dramático de innovadores y empresarios tecnológicos que utilizan la tecnología para proporcionar soluciones simples y accesibles a numerosos problemas cotidianos. Sin embargo, un enfoque importante de la innovación ha sido crear acceso a soluciones de banca digital fáciles e inclusivas y menos en otras innovaciones. Si bien vale la pena celebrar tales hitos, la inclusión y participación de las mujeres en este sector tecnológico en auge ha sido un desafío: ya que solo el 10% de las empresas de África occidental que han recaudado acumulativamente US\$ 1 millón (€948,100) o más en la última década tenían al menos una cofundadora³⁰. En la región más amplia de África subsahariana, las mujeres constituyen solo el 30% de los profesionales de la industria tecnológica.

En general, hay una serie de diferencias entre las regiones de África occidental y América Latina, así como dentro de cada país de cada región. Aunque hay algunos aspectos que podrían mencionarse como de aplicación más general para cada región, es casi imposible hacer generalizaciones. Esto se debe a las diferencias en las dinámicas contextuales y la interseccionalidad de las mujeres, dado que las mujeres no son un grupo homogéneo, y la desigualdad de género no puede verse separada de otras formas de discriminación y desventaja que enfrentan las mujeres (y/o los hombres) en la sociedad, como el racismo, el colonialismo, la discapacidad, la homofobia y la discriminación religiosa. Dentro de las regiones, también existe disparidad de género: por ejemplo, en Colombia y Ecuador, aunque ambos son países andinos, existen diferencias entre las mujeres que pertenecen y viven en las regiones andinas en comparación con las que viven en otras regiones. Lo mismo se aplica a las mujeres de la región amazónica; aunque también forman parte de la población de estos países, muchas mujeres

²⁷ Secretaría del Club OCDE/Sahel y África Occidental (sitio web). Género. Analizar el funcionamiento de las redes comerciales de mujeres. Accesible en <https://www.oecd.org/swac/topics/gender/>

²⁸ La Conversación (Sitio web). Los Estados de África occidental tienen un plan de ciencia y tecnología. Pero no va a ninguna parte. Accesible en <https://theconversation.com/west-african-states-have-a-science-and-technology-plan-but-its-going-nowhere-1212733>

²⁹ *Ibíd.*

³⁰ Vogue (Sitio web). Conoce a 6 mujeres a la vanguardia del auge tecnológico de África Occidental. Accesible en <https://www.vogue.in/culture-and-living/content/west-africa-women-technology-industry-professionals>

indígenas, ya sea de las tierras altas o de la selva tropical, tienen que enfrentar más desafíos que las mujeres que no pertenecen a grupos indígenas.

3.2. RIESGOS Y BARRERAS RELACIONADOS CON EL GÉNERO EN ÁFRICA OCCIDENTAL Y AMÉRICA LATINA

Las siguientes secciones describen algunos de los riesgos y barreras generales de género que existen en ambas regiones. Las barreras exacerban los factores de desigualdad y, en la mayoría de los casos, son los impulsores subyacentes de las desigualdades de género.

3.2.1. LA BRECHA RURAL VS. URBANA

La diferencia más significativa en la capacidad de las mujeres para convertirse en empresarias no se basa en la religión, el origen étnico o la asociación política, sino en el lugar donde viven, en entornos rurales o urbanos. Esto se debe a que los entornos y las situaciones tienen un impacto en la capacidad, las oportunidades y el potencial de las mujeres, en particular cuando se trata de convertirse en líderes empresariales y emprendedoras. Esta disparidad se basa en niveles educativos desiguales, acceso disminuido a la financiación y cargas sociales tradicionales de cuidado del hogar y maternidad (trabajo de cuidado no remunerado) que a menudo amplía la brecha rural-urbana.

Por ejemplo, en Costa de Marfil, las mujeres rurales representan el 67% de la fuerza de trabajo y producen entre el 60 y el 80% de los alimentos³¹. Sin embargo, según el Banco Mundial, el 75% de las mujeres viven por debajo del umbral de la pobreza. La mayoría de las mujeres en Costa de Marfil pertenecen al grupo rural, una categoría significativamente más desfavorecida que las mujeres urbanas, que tienen altos niveles de educación y la capacidad de construir negocios escalables, acceder a la financiación y la información relacionada con los negocios.

Según Oxfam³², en América Latina solo el 30% de los 58 millones de mujeres que viven en zonas rurales son propietarias de tierras agrícolas y menos del 5% tiene acceso a asistencia técnica. Además, en el sector agrícola, las mujeres latinoamericanas tienen menos empleo que los hombres, con Chile y Perú en 5% y 26%, respectivamente. La tenencia de la tierra es una barrera importante para las mujeres, ya que en muchos países de América Latina las mujeres tienen menos acceso a la tenencia de la tierra o a los derechos formales de uso de la tierra. Esto tiene importantes implicaciones para la seguridad de los medios de vida de las mujeres y dificulta el acceso al crédito/financiación para muchas mujeres.

La brecha rural-urbana también tiene una gran influencia en las percepciones y actitudes de las mujeres. En general, en todas las regiones hay una gran diferencia en las percepciones entre las mujeres rurales y urbanas en lo que respecta a su creencia en sus propias capacidades empresariales. A pesar de las tareas aparentemente imposibles de equilibrar la familia y la carrera, las mujeres urbanas tienen más oportunidades, incluida una sociedad más receptiva. Las mujeres urbanas también tienen más probabilidades de ser alfabetizadas y tener acceso a la educación superior, lo que allana el camino para más oportunidades de trabajo y emprendimiento, lo que está fuera del alcance de muchas mujeres rurales, que están condicionadas estructural y culturalmente para aceptar roles de cuidado de niños, un esposo y una familia extensa. La naturaleza metropolitana de las ciudades a menudo significa que los individuos tienen menos influencia patriarcal tradicional sobre los roles de las mujeres en la sociedad en comparación con los de las áreas rurales o más tradicionales del país. Sin embargo, no todas las mujeres urbanas disfrutan de estos derechos: por ejemplo, en ambas regiones, las mujeres pobres de los barrios urbanos podrían incluso estar más desfavorecidas que las mujeres rurales, dada su falta de acceso a insumos básicos y sistemas de apoyo social.

³¹ Christiaensen, Luc y Patrick Premand (editores), 2017. Diagnóstico del Empleo en la Costa de Marfil Empleo, Productividad e Inclusión para la Reducción de la Pobreza. Banco Mundial, Washington, DC. En: Catalystas Consulting, 2020. Misión de alcance: Catalizar el Espíritu empresarial de las Mujeres en Costa de Marfil. Accesible en <https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-d'Ivoire.pdf>

³² Oxfam Internacional (Sitio web). Cómo se están adaptando las mujeres rurales al cambio climático en América Latina y el Caribe. Accesible en <https://www.oxfam.org/en/how-rural-women-are-adapting-climate-change-latin-america-and-caribbean>

Además, el acceso a los servicios y actores esenciales a menudo se limita a las ciudades capitales. En Costa de Marfil por ejemplo, los actores internacionales tienen su sede casi en su totalidad en Abiyán, que cuenta con buenos servicios en términos de programas de empoderamiento empresarial de las mujeres, pero otras grandes ciudades y áreas rurales quedan fuera de la implementación del programa. Hay algunas excepciones, como el Institut National Polytechnique Félix Houphouët-Boigny en Yamoussoukro, la capital política de Costa de Marfil, que tiene una incubadora, y algunas organizaciones tienen programación satelital ocasional, pero esta no es una tendencia generalizada.

3.2.2. NORMAS, PRÁCTICAS Y CREENCIAS CONSUECUDINARIAS Y TRADICIONALES

Tanto en África occidental como en América Latina, el matrimonio infantil y los embarazos de adolescentes son prácticas comunes. Se dice que África occidental tiene la tasa más alta de matrimonio infantil en el mundo; UNICEF, en un informe de 2020³³, estima que los países de la región de África Occidental tendrán el mayor número de niñas obligadas a casarse para 2050 y que África occidental no cumplirá con el ODS 2030 de poner fin al matrimonio infantil. Burkina Faso tiene el 52% de sus niñas casadas antes de los 18 años, el 10% de las cuales incluso se casan antes de cumplir los 15 años. En Níger, el 76% de las niñas se casa antes de los 18 años³⁴(véase la figura 2 a continuación). La región de América Latina, por otro lado, tiene las tasas más altas de embarazo entre adolescentes, con 74 nacimientos por cada 1.000 adolescentes entre 15 y 19 años, y una alta mortalidad materna de 34.6 muertes por cada 100.000 nacidos vivos. La mortalidad materna es aún mayor en África occidental, con 26 muertes al día, una tasa cuatro veces mayor que en cualquier otro lugar del mundo³⁵. Además, el matrimonio infantil y los embarazos afectan la educación de las niñas y limitan sus opciones más adelante en la vida.

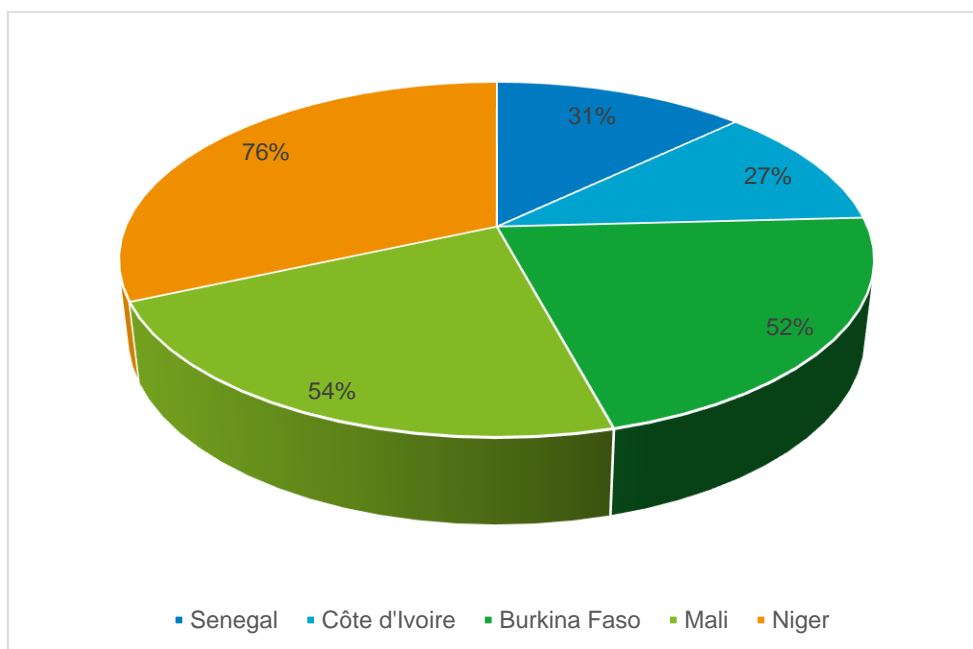


Figura 2: Porcentaje de niñas casadas antes de los 18 años en África Occidental (Datos de UNICEF sobre matrimonio infantil 2021)

³³ Plan Internacional/Niñas, No Novias, 2020. COVID-19 y el matrimonio Infantil en África Occidental y Central. Accesible en <https://plan-international.org/publications/covid-19-child-marriage-west-central-africa>

³⁴ Base de Datos de UNICEF sobre el Matrimonio Infantil, agosto de 2021. Acceso en <https://data.unicef.org/topic/child-protection/child-marriage/>.

³⁵ Reliefweb (Sitio web). El Matrimonio Infantil Mata A Más De 60 Niñas Al Día. Accesible en <https://reliefweb.int/report/world/child-marriage-kills-more-60-girls-day>

Investigación de Catalystas Consulting³⁶ identifica una serie de otros factores culturales que impiden que las mujeres exploten su potencial empresarial. En África Occidental, las creencias tradicionales, las supersticiones y las prácticas chamánicas han moldeado a lo largo de los años una estructura patriarcal que asigna valor y misticismo a las mujeres en función de la virginidad, la castidad, la menstruación y el embarazo, a menudo con un impacto negativo. Estos engendran sistemas perjudiciales que obstaculizan la autonomía y la capacidad de las mujeres para participar en la economía. Además, la poligamia todavía se practica ampliamente en todos los grupos religiosos de África occidental. La práctica impide la autonomía de las mujeres. Los sistemas de valores de los polígamos a menudo hacen que las mujeres dependan de sus maridos, ya que pueden usarse para aislar económicamente a las mujeres, y a sus hijos, en caso de que se comporten de una manera desaprobada por su esposo, como encontrar trabajo fuera de la casa.

Las leyes consuetudinarias se siguen aplicando de manera regular en muchos países de África occidental. Estas leyes consuetudinarias difieren para cada región y tribu y a menudo se basan en la herencia religiosa, étnica o tradicional que se deriva de estructuras patriarcales y afecta negativamente a las mujeres. Hay una serie de ejemplos en los que la aplicación de las leyes consuetudinarias en lugar de las leyes estatutarias afecta la capacidad de las mujeres para convertirse en empresarias. Estos se pueden observar en áreas de: i) acceso a los derechos de herencia; ii) acceso al crédito; iii) acceso a los derechos sobre la tierra; y iv) accesibilidad al sistema de justicia.

En África occidental, los derechos a la tierra y el acceso y control de las mujeres se han debilitado aún más por los cambios climáticos impredecibles que afectan a los pequeños propietarios, que a menudo son mujeres con poca capacidad de adaptación a través de la tecnología o la diversificación. La proporción de mujeres afectadas negativamente por los cambios en los cultivos relacionados con el clima ha aumentado significativamente, con hasta un 48% en Burkina Faso. Como resultado, las mujeres a menudo son las primeras en perder su derecho a los suelos fértiles³⁷.

En América Latina, se han logrado avances legales significativos en la última década, y muchos de los países han derogado leyes que identifican al esposo como el jefe de familia, lo que se consideró que limitaba la capacidad de las mujeres para administrar propiedades. La FAO ve esto como una oportunidad positiva para proporcionar a las mujeres miembros del hogar acceso a la tierra, pero también puede socavar el poder de negociación de las mujeres dentro del hogar y, por lo tanto, su posición social, ya que los títulos de propiedad a menudo se emiten a nombre del marido³⁸.

3.2.3. VIOLENCIA SEXUAL Y BASADA EN GÉNERO (VSBG)

Las mujeres en África Occidental y en América Latina se enfrentan a muchos desafíos relacionados con su integridad física, como la violencia contra las mujeres. Las conmociones y los desastres pueden contribuir a un aumento de la Violencia Sexual y de Género (VSG). Un ejemplo de ello es el nivel de VSG reportado durante la pandemia de COVID-19. Aunque se han implementado una serie de medidas para combatir la VSG sobre el papel, como lo demuestran los tratados y convenciones enumerados en la Sección 3.1, La violencia de género es muy frecuente en los países de África occidental y no todos los países tienen una ley específica para abordar este problema, mientras que otros no están implementando las leyes que existen. Una de las principales formas de violencia de género en África occidental es la mutilación genital femenina (MGF). Aunque en la mayoría de los países de África occidental existen leyes que penalizan la mutilación genital femenina, aún persisten altas tasas de prevalencia: por ejemplo, según datos de UNICEF, Malí y Burkina Faso tienen tasas superiores al 75% en-

³⁶ Catalystas Consulting, 2020. Misión de alcance: Catalizar el Espíritu empresarial de las Mujeres en Costa de Marfil. Accesible en <https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-d'Ivoire.pdf>

³⁷ ONU Derechos Humanos / ONU Mujeres, 2013. Realización de los Derechos de las Mujeres a la Tierra y Otros Recursos Productivos. Accesible en <https://www.ohchr.org/documents/publications/realizingwomensrightstoland.pdf>

³⁸ ibíd.

tre las mujeres de 15 a 49 años³⁹ (véase la figura 3 a continuación). Además de la pérdida de vidas, la práctica causa problemas de por vida que impiden que las mujeres alcancen su máximo potencial.

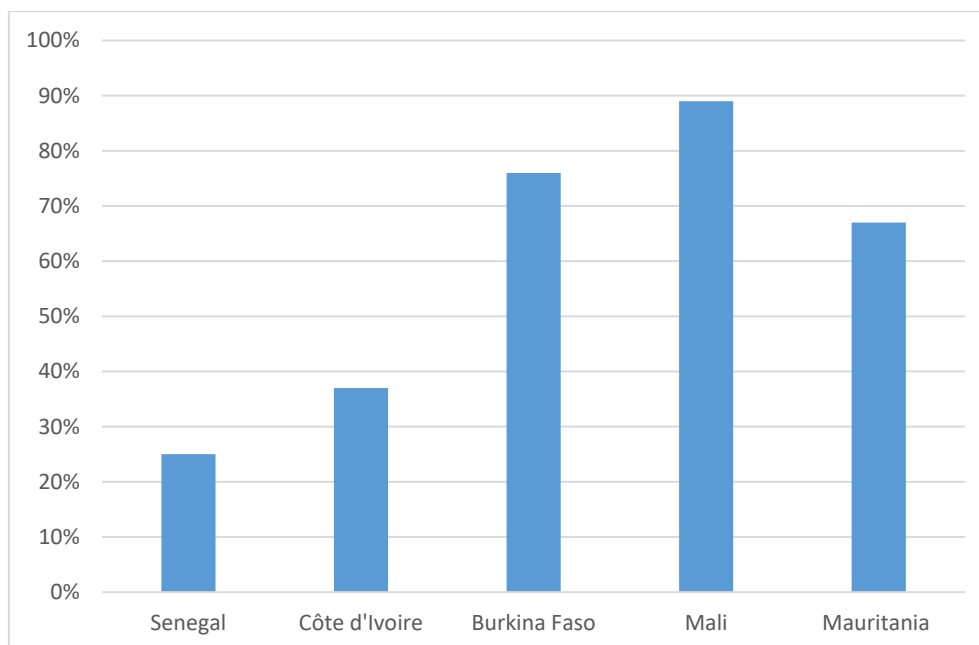


Figura 3: Tasas de prevalencia de la mutilación genital femenina en determinados países de África occidental (Base de Datos Mundial de UNICEF 2021)

Tabla 2: Casos reportados de feminicidio en América Latina en 2020 (CEPAL 2020)

PAÍS	CASOS DENUNCIADOS
Brasil	1,738
México	948
Colombia	182
Argentina	251
Ecuador	79

En América Latina, la violencia de género (VBG) sigue siendo un problema grave en México. Según encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y el Instituto Nacional de las Mujeres, alrededor del 63% de las mujeres mexicanas (de 15 años o más) han sido víctimas de violencia de género en algún momento de sus vidas. El feminicidio (el asesinato de mujeres) también es relativamente común en América Latina⁴⁰, con Brasil reportando el mayor número de casos con 1,738 y México con 948 casos en 2020 (ver tabla 2 a continuación). La VSG no solo afecta el bienestar de las mujeres, sino también su capacidad para ser emprendedoras seguras de sí mismas.

3.3. OBSTÁCULOS PRINCIPALES A LOS QUE SE ENFRENTAN LAS EMPRESARIAS EN ÁFRICA OCCIDENTAL Y AMÉRICA LATINA

La investigación existente sobre el entorno empresarial en ambas regiones muestra que los siguientes desafíos impiden que las mujeres se conviertan en emprendedoras y líderes empresariales exitosas.

- **Poca o ninguna educación empresarial accesible y creación de capacidades:** La falta de alfabetización sigue siendo un gran desafío en muchos países de África occidental.

³⁹ Base de Datos Mundial de UNICEF julio de 2021. Prevalencia de la mutilación/ablación genital femenina entre niñas y mujeres (% de niñas y mujeres de 15 a 49 años). Acceso en <https://data.unicef.org/topic/child-protection/child-marriage/>.

⁴⁰ CEPAL (2020). La pandemia en la sombra: feminicidios o feminicidios en 2020 en América Latina y el Caribe. Acceso en https://www.cepal.org/sites/default/files/infographic/files/21-00792_folleto_the_pandemic_in_the_shadows_web.pdf.

La desigualdad de género con respecto al analfabetismo y la falta de educación es probablemente el factor más importante que afecta el potencial empresarial de las mujeres en la mayoría de los países de África occidental: por ejemplo, el último censo de Costa de Marfil (en 2014) indica que el 59,4% de las mujeres de Costa de Marfil no tienen educación, o solo⁴¹. En América Latina, el problema no suele estar relacionado con la educación, ya que la región tiene uno de los niveles de alfabetización más altos. Sin embargo, al igual que en África occidental, la educación alternativa, como las incubadoras o los programas de apoyo a las empresas, se limita principalmente a la parte rica de la población, incluidas las mujeres que provienen de familias con altos recursos, y prácticamente no está disponible fuera de las ciudades. En las capitales de África occidental, los proyectos de apoyo al emprendimiento se ubican principalmente en los mismos vecindarios urbanos, frecuentados por grupos con acceso a las mejores instituciones educativas tanto en el país como en el extranjero. La situación es similar en América Latina: por ejemplo, la Ciudad de México alberga más del 30% de todos los emprendimientos operativos en México. Este es también el caso de Colombia, donde más de la mitad de todas las empresas tienen su sede en Bogotá y sus alrededores. Las mujeres de las capitales también tienen un mayor grado de autonomía que las de otras regiones del país.

- **Desafíos en los derechos legales relacionados con la propiedad y la herencia:** En Burkina Faso, Costa de Marfil, Benín y Togo, por ejemplo, dado el dualismo en el derecho en el que se reconocen las leyes consuetudinarias y estatutarias, las leyes consuetudinarias locales siguen rigiendo principalmente la propiedad, el uso y la transferencia de tierras. Aunque pocos pequeños agricultores están legalmente registrados como propietarios de tierras, dado el uso predominante de las leyes consuetudinarias, las mujeres de facto no tienen acceso seguro a la tierra. En Costa de Marfil, a pesar de que existe una legislación progresiva relacionada con los derechos de las mujeres, la realidad es que más del 75% del país continúa operando bajo el derecho consuetudinario y estas prácticas sirven para limitar la capacidad de las mujeres para obtener y mantener el capital fijo que a menudo se necesita para acceder a la financiación. Aunque no es un problema común, se han observado obstáculos legislativos en algunos países de América Latina, por ejemplo, Chile, donde la ley de matrimonio estipula que una mujer debe solicitar el permiso de su esposo antes de poder iniciar un negocio, lo que dificulta que las mujeres inicien un negocio.
- **Falta de acceso a la información:** Dado el acceso limitado de las mujeres a las redes, sin importar el nivel socioeconómico o educativo, las mujeres enfrentan una falta general de acceso a la información relacionada con el registro y la apertura de un negocio, así como el acceso a (o preparándose para acceder a) servicios financieros. En África occidental, la legislación y las políticas del gobierno siguen siendo en gran medida desconocidas más allá de las ciudades capitales y, por lo tanto, son poco utilizadas o no se aplican.
- **Limitaciones en el acceso a la financiación:** En primer lugar, la falta de información dificulta el acceso a los mercados financieros más allá de los sistemas de dinero móvil. La falta de información también limita la capacidad de las mujeres para prepararse para solicitar una inversión. En segundo lugar, el potencial de crecimiento de los empresarios se ve restringido cuando se les niega el crédito como resultado de demandas excesivas o tasas de interés demasiado altas. En tercer lugar, la falta de acceso y control de las mujeres sobre los activos de garantía limita su acceso al crédito más que los hombres. En cuarto lugar, parece haber una brecha exacerbada en las finanzas entre micro y grandes montos de préstamos, lo que dificulta la expansión empresarial, la in-

⁴¹ Care, 2019. Análisis de contexto y políticas, acción y estrategia de promoción para el programa Women in Enterprise. Informar sobre su revisión de políticas como parte de su programa de Women in Enterprise. En: Catalystas Consulting, 2020. Misión de alcance: Catalizar el Espíritu empresarial de las Mujeres en Costa de Marfil. Accesible en <https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-d'Ivoire.pdf>

vestigación y el desarrollo (I + D) y el éxito a largo plazo, especialmente para las mujeres⁴².

- **Percepciones estrechas del espíritu empresarial:** Según Catalystas Consulting⁴³, la percepción local de lo que es el espíritu empresarial tiende a limitarse estrechamente a una idea de hombres y mujeres de negocios occidentales en las oficinas. Para muchas mujeres, tanto empleadas del sector público como privado, el concepto de emprendimiento está reservado para trajes y corbatas, oficinas formales y entornos acelerados con altos ingresos, equipos de empleados en expansión y crecimiento observable a corto plazo. Sin embargo, muchas de estas mismas mujeres trabajan fuera de su función u ocupación principal. En África occidental, por ejemplo, la economía en gran parte individualizada, a pequeña escala e informal de las actividades de compra y venta se conoce como "Gombo". Mientras *Gombo* no se limita a las mujeres, ya que la cultura tradicional de África occidental relega el papel de la mujer al hogar y la familia, las actividades generadoras de ingresos realizadas por mujeres fuera de los trabajos formales y asalariados generalmente se consideran *Gombo*. En gran parte, esta definición se debe a la falta de oportunidades de formación empresarial en el sistema educativo, especialmente fuera de las ciudades capitales.

En América Latina, los estereotipos y los roles de género siguen prevaleciendo. En la sociedad mexicana, por ejemplo, el 47.6% de las mujeres de 15 años o más piensa que las mujeres que trabajan no pueden cuidar adecuadamente a sus hijos; mientras que el 10.4% considera que los hombres y no las mujeres deben ocupar puestos de toma de decisiones⁴⁴. En América Latina, aunque las oportunidades de empleo están aumentando para las mujeres en la región, sigue existiendo una gran brecha salarial de género. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) investigaron el tema en 2019⁴⁵. Tras analizar los datos y las cifras, los investigadores concluyeron que, por cada hora trabajada, las mujeres ganan un 17% menos que los hombres en América Latina. En el estudio, los investigadores mantuvieron constantes la posición, la educación, la edad y el estado económico. Las Naciones Unidas, junto con innumerables otras organizaciones y estudios, reconocen que la resolución de estos problemas es una prioridad máxima. Elevar a las mujeres en la fuerza laboral creará un efecto dominó positivo para la economía y América Latina en general. Además, en América Latina y el Caribe, según un informe publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID)⁴⁶, las mujeres ocupan solo el 15% de los puestos directivos y poseen solo el 14% de las empresas. Según el BID, la participación de las mujeres en puestos de liderazgo, el nivel de capacitación de la fuerza laboral, el uso de tecnologías avanzadas y una cultura empresarial favorable son los principales factores que afectan la igualdad de género en las empresas de la región⁴⁷.

- **La formalización de negocios está bloqueada por un sistema regulatorio oneroso, burocrático y costoso:** en África occidental, aunque algunos gobiernos han hecho grandes esfuerzos para formalizar la economía informal, que representa el 64% de los negocios, el registro de empresas y las cargas fiscales son un elemento disuasorio importante para las empresas informales existentes, así como para los empresarios potenciales, con respecto a la formalización y el crecimiento. Debido al hecho de que la mayoría de las empresas propiedad de mujeres permanecen en el sector informal, el impacto de estas

⁴² Catalystas Consulting, 2020. Misión de alcance: Catalizar el Espíritu empresarial de las Mujeres en Costa de Marfil. Accesible en <https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-dIvoire.pdf>

⁴³ Catalystas Consulting, 2020. Misión de alcance: Catalizar el Espíritu empresarial de las Mujeres en Costa de Marfil. Accesible en <https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-dIvoire.pdf>

⁴⁴ INMUJERES-Instituto Nacional de las Mujeres, 2017. En: GIZ, 2018. Análisis de Género para el Proyecto NAMA "Eficiencia Energética en PYMES como contribución a una economía baja en carbono en México". [Documento compartido internamente].

⁴⁵ CEPAL / OIT, 2019. Estatus del empleo en América Latina y el Caribe: Evolución y perspectivas de la participación laboral de las mujeres en América Latina. Accesible en <https://www.cepal.org/en/publications/44917-employment-situation-latin-america-and-caribbean-evolution-and-prospects-womens/> y <https://news.un.org/en/story/2019/10/1050121>

⁴⁶ BID, 2021. Una Olimpiada Desigual: Equidad de Género en las Empresas de América Latina y el Caribe. Accesible en <https://www.iadb.org/en/news/study-reveals-high-gender-inequality-companies-latin-america-and-caribbean>

⁴⁷ *Ibíd.*

complejas regulaciones comerciales tiene un efecto negativo muy agravado en las mujeres.

Si bien estos temas no son exhaustivos, presentan una instantánea muy clara de los desafíos actuales que enfrentan las mujeres en lo que respecta al espíritu empresarial, y proporcionan la base para crear una serie de vías potenciales de apoyo y mejora que la prevista Iniciativa CATALI.5°T podría apoyar.

4. ENFOQUE EN LOS PAÍSES ANFITRIONES DE LAS ENTIDADES EJECUTORAS DE LA INICIATIVA CATALI.5°T

Este capítulo proporciona amplios detalles sobre género e innovación climática en los tres países anfitriones de EE (Costa de Marfil, Senegal y México). También proporciona detalles sobre los mecanismos institucionales existentes que rigen los ecosistemas empresariales en los países y describe el estado de la innovación climática en tres sectores clave: educación, agricultura y energía. Finalmente, el capítulo analiza las barreras específicas relacionadas con el género que enfrentan las empresas climáticas y las organizaciones de apoyo a emprendedores (ESOs), incluidas las preaceleradoras, las aceleradoras y los capitalistas de riesgo.

4.1. COSTA DE MARFIL

4.1.1. MECANISMOS INSTITUCIONALES QUE RIGEN LOS ECOSISTEMAS EMPRESARIALES DE COSTA DE MARFIL

Dado el uso de las leyes consuetudinarias descritas en el capítulo 3, la causa fundamental de la desigualdad de género en Costa de Marfil se deriva de las normas culturales patriarcales⁴⁸. Un estudio de Catalystas Consulting, realizado en 2020⁴⁹, encontró que si bien hay esfuerzos hacia el empoderamiento de las mujeres en el país en forma de políticas estructurales y reformas culturales como pilar de desarrollo en la estrategia nacional, en lo que respecta a la igualdad de género, el país presenta una imagen de "un elefante con pies de barro"⁵⁰.

A nivel nacional, el marco formal para la igualdad de género está establecido por la Constitución de 2016, que consagra los principios de igualdad de género entre mujeres y hombres, lucha contra la discriminación en el acceso a los recursos y su control, y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, en el empleo y en las asambleas electas.

Entre los más importantes *planes de acción y estrategias nacionales* en materia de género se encuentran: el Plan Nacional de Desarrollo (PND 2012-2015 y 2016-2020); la Política Nacional de Igualdad de Oportunidades, Equidad y Género se actualizó en 2018, pero aún no se ha adoptado, y la Estrategia Nacional de Lucha contra la Violencia de Género 2014-2016 (SNLVBG por sus siglas en francés). Se está ultimando una estrategia nacional para el empoderamiento de la mujer. Además, es de destacar que el PND aborda las cuestiones de género con un presupuesto dedicado. El país está en el proceso de domesticar sus compromisos internacionales de género. En este sentido, el sistema jurídico de Costa de Marfil se ha enriquecido con nuevas leyes más favorables a las cuestiones de género, como la Ley del matrimonio, que suprime el concepto de cabeza de familia y avanza hacia la gestión conjunta de los hogares por parte de la pareja, y la Ley de escolarización obligatoria para todos los niños (niñas y niños) de 6 a 16 años.

El gobierno de Costa de Marfil tiene un ministerio que se centra en el género, el Ministerio de la Mujer, la Familia y la Infancia (MFFE), así como una Oficina del Asesor Especial sobre Género, que depende directamente del Primer Ministro. Sin embargo, se ha observado que la igualdad de género se considera un concepto de un solo tema, en lugar de un tema transversal en la política y la implementación, y los burócratas a menudo expresan frustración al intentar reformar o implementar políticas de empoderamiento de género.

⁴⁸ Como lo reconoce la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU: sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad, se reconoce internacionalmente que la guerra y los conflictos tienen un impacto negativo desproporcionadamente mayor en las mujeres. Esta mayor vulnerabilidad también incluye un impacto más duradero en la igualdad y el valor de las mujeres en entornos posteriores a conflictos, especialmente en contextos en los que los niveles de igualdad de género no estaban equilibrados antes del conflicto.

⁴⁹ Catalystas Consulting, 2020. Misión de alcance: Catalizar el Espíritu empresarial de las Mujeres en Costa de Marfil. Accesible en <https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-dIvoire.pdf>

⁵⁰ Lo que significa que estas políticas y reformas pueden parecer poderosas, pero en realidad son débiles y pueden colapsar fácilmente.

Un objetivo clave del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2016-2020 incluía la programación económica destinada a empujar a Costa de Marfil a la categoría de economías de mercado emergentes, que generalmente se entiende como una economía de ingresos medianos. Aunque el país aún no ha alcanzado esta meta, se han realizado esfuerzos significativos a través del uso de estrategias como la Estrategia Nacional de Inclusión Financiera 2019 (PDESFI), que ha buscado expandir la disponibilidad de crédito a gran escala, especialmente para las áreas rurales, a través del uso de banca móvil, instituciones microfinancieras y estrategias específicas para formalizar y conectar a las PYMES, que representan el 80% de las empresas en Costa de Marfil. A pesar de todas estas iniciativas, actualmente se estima que las mujeres representan solo el 15% de todos los propietarios de PYMES.

Como tema de la agenda nacional, el género aún no se considera un tema transversal en los ministerios gubernamentales y el sector privado, un reflejo del potencial sin explotar y la población desatendida de las posibles empresarias. Sigue habiendo grandes desafíos en la implementación de la legislación en las diversas regiones del país. Aunque el país ha logrado mejoras históricas en la legislación, la realidad es que más del 75% del país no aplica activamente la ley estatutaria.⁵¹ En cambio, muchas áreas utilizan el derecho consuetudinario. Además, dada la debilidad de la estructura legislativa, muchas leyes siguen siendo desconocidas para las mujeres, que, como resultado, siguen careciendo de comprensión, así como de la capacidad de ejercer, sus derechos legales como ciudadanas de Costa de Marfil. Como resultado, los recursos y los factores de producción se distribuyen de manera desigual entre mujeres y hombres, lo que probablemente crea un desequilibrio en la evolución de la sociedad marfileña⁵².

En la promoción del espíritu empresarial, desde 2011 Costa de Marfil es miembro de la Organización para la Armonización del Derecho Mercantil Africano (OHADA). OHADA está diseñado para agilizar los procesos de registro de empresas y emprendedores, crear incentivos fiscales, programas y centros de negocios para ayudar a las empresas informales existentes, así como a los empresarios potenciales, a registrar y formalizar sus negocios.

En 2014, el Gobierno aprobó una serie de regulaciones que llevaron a la creación de la Agencia para la Promoción del Emprendimiento (PME). Bajo la supervisión del Ministerio de Comercio, la PYME se encarga de: i) apoyar a los empresarios, incluida la prestación de apoyo técnico y financiero; ii) proporcionar servicios de apoyo de asesoramiento; iii) establecer un mecanismo para proporcionar servicios de apoyo en quiebra a las PYME; iv) ayudar en el establecimiento y la administración de fondos municipales y regionales para las PYME; v) apoyar el establecimiento y la administración de un proceso de contratación pública patrocinado por el Estado, para el cual un porcentaje designado de los contratos se reservará para las PYME tanto a nivel local como nacional; vi) crear viveros e incubadoras de empresas patrocinados por el Estado en cada territorio del país sobre la base de criterios sectoriales específicos y mantener proyectos emergentes a través de PYME; y vii) establecer relaciones con instituciones bancarias y mecanismos financieros, y tomar todas las medidas necesarias para facilitar la reducción de las tasas de crédito para los jóvenes y las mujeres empresarias. La PYME también ha creado un sistema de registro digital para emprendedores y PYMES. Además, el Gobierno ha creado dos fondos, el Proyecto de Gestión Innovadora del Fondo Nacional "Mujer y Desarrollo" y el "Fondo de Apoyo a las Mujeres de Costa de Marfil" (FAFCI).

Sin embargo, una serie de limitaciones han impedido a los empresarios explotar plenamente los servicios de las PYME. Estos son: i) gran parte de la información y los formularios de las PYME se centran en vías digitales para la accesibilidad y la presentación, lo que limita el acceso de las mujeres rurales; ii) Las PYME tienen tres centros de negocios, todos ubicados en la capital y ninguno en otras ciudades importantes o áreas rurales; iii) el mantenimiento de registros extensos se vuelve obligatorio una vez que un solicitante se registra como empresario,

⁵¹ Marco de Evaluación de la Gobernanza de la Tierra (LGAF por sus siglas en inglés). 2014-2020 Fundación Portal de Tierras / RSIN 854330045. Portal Terrestre-Costa de Marfil. Accesible en <https://www.landportal.org/community/projects/land-governance-assessment-frameworks-completed>

⁵² FAO, 2020. Evaluación de Género SAP015: Promoción de la producción de cacao sin deforestación para reducir las emisiones en Costa de Marfil. Preparado por la FAO, Costa de Marfil, 2020. Accesible en <https://www.greenclima.fondo / proyecto / sap015>

con información y apoyo limitados; iv) se han establecido una serie de exenciones fiscales para las PYME como incentivos para la formalización, pero a menudo los procesos de registro prohibitivos, el papeleo prolongado y los impuestos estrictos a través de declaraciones trimestrales y anuales obligatorias se vuelven excepcionalmente desafiantes para las mujeres que carecen de experiencia empresarial. Con las exenciones fiscales, las pequeñas empresas podrían acceder a tasas de interés de préstamos corporativos del 8 al 11% en lugar de las tasas más altas para las PYMES individuales del 15 al 29%. Sin embargo, se observa que las PYME tienen una baja tasa de éxito (68%) a la hora de solicitar estos préstamos más favorables⁵³. Esto se atribuye a la falta de conocimiento sobre las prácticas de endeudamiento y préstamo de las empresas y la preparación para la inversión, lo que, a su vez, a menudo hace que las PYME sean inversiones riesgosas desde la perspectiva de los mecanismos bancarios tradicionales que siguen las regulaciones bancarias internacionales de Basilea I y II sobre préstamos y riesgos; y v) a las PYME no se les proporcionó un presupuesto adecuado ni la capacidad necesaria para servir plenamente al ecosistema de Costa de Marfil dentro de sus mandatos.

Las regulaciones de emprendimiento también se están convirtiendo en un tema importante para el sector informal en el país. En 2019, el país introdujo nuevos acuerdos para gravar al sector informal, trasladando la carga de la recaudación de impuestos a las empresas del sector formal que trabajan con actores informales. El impuesto aplica una tasa del 2-5% sobre bienes y servicios. El impuesto al sector informal es más bajo que los impuestos a las transacciones normales, pero es un punto de partida en el esfuerzo continuo por fortalecer la regulación. Muchos representantes empresariales en Costa de Marfil creen que esto es una prueba de que el gobierno está ansioso por regular la economía informal. Por lo tanto, suponen que se introducirán considerablemente más regulaciones en los próximos años para abordar y regular la economía informal. Esto podría significar desventajas económicas para muchas pequeñas empresas, muchas de las cuales son propiedad de mujeres con capacidad técnica limitada y la incapacidad de soportar la carga financiera necesaria para operar como empresas totalmente formalizadas.

Durante la reunión de retroalimentación de las partes interesadas del proyecto en África Occidental llevado a cabo el 30 de noviembre de 2021, los participantes en el taller señalaron la presencia de redes, plataformas y asociaciones de mujeres emprendedoras en Costa de Marfil. Las mujeres empresarias se organizan en plataformas y federaciones. La Comisión de Desarrollo Empresarial de la Mujer de la Confederación General de Empresas de Costa de Marfil es la más grande en este sentido. La Federación de PYMES de Costa de Marfil también tiene una Comisión de Género, Mujeres y Emprendimiento. Otros grupos de empresarios son la Red de Mujeres Empresarias de Costa de Marfil, la Coalición de Mujeres Líderes de Costa de Marfil, la Federación de Mujeres Empresarias, las Mujeres Empresarias del Mundo-Costa de Marfil, la Federación de Empresarias y Empresarias de África Occidental y la Asociación de Inventoras y Empresarias de Costa de Marfil. Todas promueven los éxitos colectivos del emprendimiento femenino en el país e influyen en las decisiones dentro de instituciones como la Confederación General de Empresas de Costa de Marfil (CGECI). A pesar de su bajo peso numérico, el CGECI ha creado una comisión empresarial destinada a construir la futura generación de empresarios marfileños, que también contiene la Comisión de Emprendimiento de Género y Mujer (CGFE). Entre otros, el CGECI organiza concursos de planes de negocios dirigidos a mujeres, así como una aceleradora que ofrece capacitación teórica y práctica, que incluye una clase magistral y una serie de oradores, tutoría y creación de redes.

A pesar de esta serie de mecanismos nacionales aparentemente prometedores para la promoción de la igualdad de género, los estudios⁵⁴ revelan la existencia de importantes brechas en los mecanismos nacionales, que se pueden resumir de la siguiente manera: i) la falta de herramientas y mecanismos para integrar el género en las políticas, planes, programas de desa-

⁵³ Catalystas Consulting, 2020. Misión de alcance: Catalizar el Espíritu empresarial de las Mujeres en Costa de Marfil. Accesible en <https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-d'Ivoire.pdf>

⁵⁴ UE / MFFE / ONU Mujeres, 2017. Pour une analyse sur l'égalité de genre en Costa de Marfil. [Documento compartido internamente]

rollo y presupuestos, tanto a nivel central como descentralizado; ii) la falta de bases de datos desglosadas e indicadores de género armonizados actualizados en los diferentes sectores con el fin de proporcionar información sobre la situación de desigualdad en cada sector de actividad; iii) la de la MFFE es del 0.1%; y v) la persistencia de factores socioculturales que limitan la comprensión y la apropiación de los principios de igualdad de género, por ejemplo, el hecho de que la incorporación de la perspectiva de género sigue tratándose como un tema separado cuyo valor agregado no se percibe adecuadamente⁵⁵. Todos estos factores tienen un efecto en las mujeres empresarias, tanto en el lado de la demanda como en el de la oferta del mercado.

4.1.2. ESTATUS DE LA INNOVACIÓN CLIMÁTICA EN LOS SECTORES DE LA EDUCACIÓN, AGRICULTURA Y ENERGÍA

4.1.2.1. INNOVACIÓN DE GÉNERO Y CLIMA EN LA EDUCACIÓN

Actualmente, Costa de Marfil mantiene una tasa de analfabetismo femenino del 65% en el país, y es particularmente alta en las zonas rurales (78.2%). Esto se desglosa aún más en 59.4% para aquellos sin ningún nivel de educación y 23.5% para aquellos que se detuvieron en un nivel de escuela primaria. Los bajos niveles de alfabetización limitan el emprendimiento femenino, además de bloquear el acceso a trabajos mejor remunerados⁵⁶. Las mujeres analfabetas y / o con poca educación están en desventaja en términos de capacitación y, por lo tanto, tendrán dificultades para asimilar los fundamentos y conceptos básicos de la gestión⁵⁷. El problema del analfabetismo no solo impide que las mujeres se unan al mundo empresarial de las empresas, sino también la capacidad de crear productos innovadores y estimular la demanda de productos y servicios que puedan competir favorablemente y atraer aceleradoras y servicios de incubación.

Según datos de 2018 del Banco Mundial, solo el 7,6% de las mujeres y el 11,0% de los hombres en Costa de Marfil estaban matriculados en la universidad. Estas bajas cifras se ven agravadas por el hecho de que las instituciones de educación superior de Costa de Marfil se han centrado principalmente en la enseñanza de la investigación en ciencias básicas, que tiene un vínculo débil con las empresas privadas. Además, las instituciones no se establecieron desde el principio para ser el caldo de cultivo de empresarios e inventores⁵⁸. El sector público y las universidades tampoco brindan oportunidades para incorporar la pedagogía y el diseño sensibles al género. A menudo, el único espacio donde los estudiantes reciben capacitación aplicable al espíritu empresarial y el espacio para explorar la creatividad y construir modelos de negocio es en las asociaciones de estudiantes, mientras que los programas de estudio brindan a los estudiantes más antecedentes teóricos⁵⁹.

En los centros de Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP), la proporción de hombres y mujeres es casi igual (48% de mujeres frente a 52% de hombres). Sin embargo, la mayoría de las niñas/mujeres asisten a la formación en sectores de actividad terciaria, y solo el 10% de las alumnas se encuentran en cursos de formación en sectores industriales. Por lo tanto, los sectores terciarios se denominan comúnmente "sectores femeninos" y los sectores industriales se denominan "sectores masculinos". Estos estereotipos de género afectan negativamente la participación económica de las mujeres en trabajos no tradicionales. Por ejemplo, en el sector de la construcción, solo el 2.3% de los trabajadores son mujeres, mientras que hay un porcentaje mucho mayor de mujeres que trabajan en los sectores terciario e informal (68%

⁵⁵ FAO, 2020. Evaluación de Género SAP015: Promoción de la producción de cacao sin deforestación para reducir las emisiones en Costa de Marfil. Preparado por la FAO, Costa de Marfil, 2020. Accesible en <https://www.greenclima.fondo/proyecto/sap015>

⁵⁶ Mohamed. Análisis de contexto y políticas, acción y estrategia de promoción para el programa Women in Enterprise. En: Catalystas Consulting, 2020. Misión de alcance: Catalizar el Espíritu empresarial de las Mujeres en Costa de Marfil. Accesible en <https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-dIvoire.pdf>

⁵⁷ Ibid.

⁵⁸ La Conversación (Sitio web). Los Estados de África occidental tienen un plan de ciencia y tecnología. Pero no va a ninguna parte. Accesible en <https://theconversation.com/west-african-states-have-a-science-and-technology-plan-but-its-going-nowhere-121273>

⁵⁹ Catalystas Consulting, 2020. Misión de alcance: Catalizar el Espíritu empresarial de las Mujeres en Costa de Marfil. Accesible en <https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-dIvoire.pdf>

de los trabajadores de hoteles y restaurantes). Estos estereotipos pueden acabar con la innovación en estos sectores cruciales en los que las mujeres están infrarrepresentadas.

A nivel ministerial, el Ministerio de Educación Superior e Investigación Científica cuenta con una unidad de género que trabaja en la incorporación de la perspectiva de género. Ya se han llevado a cabo acciones, como talleres para reflexionar sobre el acceso de las jóvenes a cursos científicos en educación superior. Estos talleres ofrecen espacios de debate y reflexión para analizar y comprender los factores que contribuyen a limitar el acceso de las niñas a la educación en ciencia y tecnología. El nombramiento de una rectora universitaria de las seis universidades públicas simboliza el avance de las mujeres en este Ministerio. Sin embargo, las discusiones deben trasladarse a acciones prácticas que apoyen y orienten las innovaciones lideradas por mujeres. Las limitaciones presupuestarias son un desafío clave al que se enfrenta la institución.

El ecosistema de la educación relacionada con la tecnología ("EdTech") en Costa de Marfil sigue siendo incipiente y no se centra en la innovación climática. Hasta ahora, ninguna de las nuevas empresas de tecnología educativa en el país ha recaudado capital significativo o ha alcanzado una escala considerable. Según un informe de 2018 de *Transforming Education in Cocoa Communities* (TRECC), las subvenciones de tamaño insuficiente son la principal fuente de financiación y existe una falta general de conocimientos sobre la recaudación de fondos por parte de los fundadores⁶⁰. Según el informe, los inversores criticaron la calidad promedio de las empresas, que se vieron afectadas por tres factores: primero, a los inversores les resulta muy difícil trabajar con escuelas públicas, ya que los ciclos de ventas son muy largos; segundo, se considera que el apoyo al ecosistema de tecnología educativa está rezagado en Costa de Marfil en comparación con otros países del África subsahariana. En tercer lugar, muchas empresas están tratando de servir a los desatendidos con bajos ingresos disponibles, mientras que los costos de las soluciones que se ofrecen son demasiado altos.

Las mujeres emprendedoras se enfrentan a estos desafíos al igual que sus homólogos masculinos. Además, los problemas estructurales, los bajos niveles de educación y las percepciones limitan su capacidad para presentar sus productos al público adecuado y alcanzar una etapa madura. Una serie de iniciativas públicas, privadas y de CSO se han esforzado por cerrar la brecha en la educación entre las empresarias. El estudio de Catalystas Consulting encontró que, a pesar de su alto potencial para crear emprendimientos comerciales impactantes, algunos de estos actores (por ejemplo, ONG que brindan servicios esenciales de incubación en forma de capacitación), no tienen la capacidad de proporcionar la capacitación individualizada de negocios y preincubación necesaria para impulsar la capacidad educativa de mujeres emprendedoras prometedoras y permitir su participación en programas de incubación más elitistas. Este estudio también encontró que, aunque algunos de los actores brindan capacitación de calidad que se enfoca exclusivamente en las mujeres, a menudo se enfocan en atender tipos de servicios muy específicos, de élite y de nicho. Algunos de estos actores incluyen⁶¹: i) "Empow'Her's" programa, con un enfoque a pequeña escala, ii) "She Is The Code", que se centra en las mujeres a mayor escala, y iii) *Fondation Jeunesse Numérique* (FJN), una incubadora que se centra en las mujeres. Si bien estos actores ofrecen beneficios de género, su enfoque en el nicho de élite deja fuera a la mayoría de la población marfileña que no encaja en este pequeño segmento socioeconómico y educativo. Hasta hace poco, en el país faltaban incubadoras y aceleradoras de tecnología educativa. Esta brecha ha sido abordada recientemente por Investisseurs & Partenaires (I&P)⁶² a través de su trabajo con la *TgMaster* Universidad: una nueva institución que, desde octubre de 2020, ofrece cursos de formación innovadores en tecnologías digitales y gestión en el campus de Abiyán, y pronto en sucursales deslocalizadas en toda Costa de Marfil. También apoya a los estudiantes que desean acceder a la

⁶⁰ Trecc / Seedstars, 2018. El estado de la tecnología educativa en Costa de Marfil. Accesible en <https://treccprogram.org/en/publications/the-state-of-edtech-in-ivory-coast/>

⁶¹ Catalystas Consulting, 2020. Misión de alcance: Catalizar el Espíritu empresarial de las Mujeres en Costa de Marfil. Accesible en <https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-d'Ivoire.pdf>

⁶² Investisseurs & Partenaires (I&P) es un grupo pionero en inversión de impacto, dedicado íntegramente a la financiación y apoyo de start-ups y pequeñas y medianas empresas (PYMES) en el África subsahariana.

educación en escuelas de negocios en Europa a través de servicios privados de tutoría, entrenamiento y tutoría para que puedan tomar exámenes internacionales certificados en apoyo de sus aplicaciones. Dado que la Universidad acaba de comenzar sus operaciones, sus iniciativas hacia la incorporación de la perspectiva de género se guían principalmente por la estrategia de empoderamiento de las mujeres de I&P y Comoé Capital, que es un aspecto clave de su programa financiado por la UE.

4.1.2.2. INNOVACIÓN DE GÉNERO Y CLIMA EN LA EDUCACIÓN

Un análisis general del contexto de Costa de Marfil revela que no se tienen en cuenta los intereses de las mujeres en las acciones para combatir el cambio climático y, además, no hay suficiente experiencia comprobada en cuestiones de género en la gestión de los recursos naturales⁶³.

En el sector agrícola de Costa de Marfil, las mujeres representan el 90% de los actores del subsector de cultivos alimentarios, que emplea al 85% de la población agrícola activa y representa dos tercios de la fuerza laboral agrícola. Sin embargo, los ingresos generados por sus actividades agrícolas son irrisorios, dado que la producción no siempre se valora o cuenta, sino que se destina principalmente a la subsistencia de la familia. En los cultivos comerciales como el café, el cacao, el algodón, la palma aceitera y los anacardos, los hombres dominan el sector y las mujeres constituyen el 62% de la fuerza laboral no remunerada⁶⁴. Además, solo el 8% de las mujeres posee un título de propiedad o un certificado de venta, en comparación con el 22% de los hombres. En general, los hombres están involucrados en cultivos de exportación y cultivos perennes de alto valor agregado. Las mujeres, por otro lado, están involucradas tanto en cultivos perennes como en cultivos alimentarios.

En las zonas rurales, las mujeres se han organizado a través del sistema de la Asociación Villageoise d'Épargne et de Crédit (AVEC). Además, con el apoyo de los socios para el desarrollo, los grupos de mujeres se benefician de fondos para fortalecer sus actividades y cuentan con el apoyo de la Agencia Nacional de Apoyo al Desarrollo Rural (ANADER). De hecho, para promover el empoderamiento de las mujeres, ANADER y sus socios han desarrollado enfoques para que las mujeres tengan acceso a innovaciones tecnológicas y reciban capacitación en buenas prácticas agrícolas, tanto en términos de cultivos alimentarios como en cultivos de exportación como el cacao. Específicamente, a veces se establecen escuelas de campo para mujeres para facilitar el aprendizaje de las mujeres.

En Costa de Marfil, como en muchos otros países de África occidental, la mayor parte de la "tecnología verde" se ha utilizado hasta ahora para apoyar a empresas que tienen un impacto ambiental local significativo, como las empresas de reciclaje y el sector energético, y menos en la agricultura. En los últimos años, el avance tecnológico en la agricultura se ha establecido en Costa de Marfil y está causando un gran entusiasmo: por ejemplo, el uso de la tecnología de drones por parte de la nueva star-up local *Investive* es un caso ejemplar. Se prevé que la tecnología reduzca la mano de obra agrícola extensiva y aumente la productividad, al tiempo que beneficia al medio ambiente. Si bien tales desarrollos merecen reconocimiento, se necesita precaución al introducir tales tecnologías, ya que pueden no ser amigables con el género. En primer lugar, la tierra a gran escala requerida, así como el costo de los insumos tecnológicos, están fuera del alcance de muchas pequeñas agricultoras. La reducción de las necesidades de mano de obra también reduce las oportunidades de empleo femenino, dado que a menudo son la columna vertebral de la agricultura.

En el país están surgiendo una serie de emprendimientos en la agricultura más abajo en la cadena de valor (como el procesamiento de alimentos agrícolas), donde las mujeres tienen una presencia más fuerte. Las empresas innovadoras del sector de la transformación de alimentos han recibido recientemente el apoyo de las aceleradoras I&P y Comoé Capital. Las

⁶³ UE / MFFE / ONU Mujeres, 2017. Pour une analyse sur l'égalité de genre en Costa de Marfil. [Documento compartido internamente].

⁶⁴ FAO, 2020. Evaluación de Género SAP015: Promoción de la producción de cacao sin deforestación para reducir las emisiones en Costa de Marfil. Preparado por la FAO, Costa de Marfil, 2020. Accesible en <https://www.greenclima.fondo / proyecto / sap015>

empresas recientes que se beneficiaron de estas aceleradoras y capitalistas de riesgo incluyen; i) *Corporación Citrine*; una empresa que se especializa en el procesamiento de yuca en fresco *attiéké* (sémola de yuca) y *placali* (pasta de yuca) en la zona de Grand-Bassam, al sur de Costa de Marfil, ii) *Especias y esencias de Costa de Marfil (E'Senss)*, una empresa agroalimentaria que se especializa en la producción de aceites esenciales de cítricos (naranja amarga, bergamota) y se basa en la producción propia y los suministros de pequeños productores en Costa de Marfil, iii) *Syn'el*; una empresa agroalimentaria encabezada por una mujer especializada en la producción artesanal de paletas de hielo bajo la marca *Paletas*, elaborada a partir de zumos totalmente naturales y en Costa de Marfil el único productor de sorbetes naturales. Aunque crecen de manera constante, la mayoría de estas empresas se enfrentan a desafíos iniciales, con un gobierno y una gestión deficientes y un acceso limitado a la financiación, entre ellos.

4.1.2.3. INNOVACIÓN DE GÉNERO Y CLIMA EN EL SECTOR ENERGÉTICO

Según el Banco Mundial, los operadores privados en Costa de Marfil son actualmente responsables del 70% de la producción de energía y del 100% de su distribución. Se espera que la red cubra el 99% de la población para 2035, y se prevé que el 42% de la energía producida provenga de fuentes renovables⁶⁵.

De acuerdo con la investigación del Banco Africano de Desarrollo (BAfD)⁶⁶, gran parte de la justificación para mirar la energía a través de una lente de género en Costa de Marfil se ha basado en el lado de la demanda: es decir, ¿qué sucede una vez que la electricidad llega a la comunidad y al hogar: quién tiene acceso, para qué se usa y cómo se paga? Esto se debe principalmente a que el papel de las mujeres en el sector de la energía se considera importante en la etapa de consumo.

El balance energético del país muestra el predominio de los combustibles tradicionales. La leña es dominante en las zonas rurales, con un consumo de alrededor de 3.2 millones de toneladas; el carbón vegetal es más dominante en las zonas urbanas, con un nivel de consumo de 0.8 millones de toneladas, el doble que en las zonas rurales (0.46 millones de toneladas). En cuanto al gas butano, es el combustible de las zonas urbanas con un nivel de consumo de alrededor de 0.3 millones de toneladas frente a los 0.05 millones de toneladas de las zonas rurales. Para cambiar estos patrones de consumo de energía, existen enormes oportunidades para empresas innovadoras basadas en energía limpia para el hogar. Como principales consumidoras y administradoras de recursos de madera y biomasa, las mujeres desempeñarán un papel esencial en la transición hacia un camino de desarrollo de energía más limpia.

Un ejemplo digno de mención sobre la incorporación de la perspectiva de género en el sector energético es la política regional adoptada por la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO), que se centra en empoderar a la población femenina de la región para que participe activamente en el sector energético de África occidental. El ímpetu de la política es triple: i) los hombres y las mujeres de la comunidad presentaban típicamente patrones distintos de necesidades energéticas, niveles de acceso e impactos, ii) aspectos significativos de la política energética y la arquitectura institucional de la comunidad no tenían en cuenta el género, y iii) las mujeres representan un grupo significativo de trabajadores, empresarios y tomadores de decisiones sin explotar que podrían contribuir positivamente a la transición regional hacia sistemas energéticos más limpios, más justos y sostenibles.

Según las proyecciones del gobierno y las estimaciones de la CFI, alcanzar el objetivo de energía renovable de Costa de Marfil en su totalidad puede crear una oportunidad de inversión de US\$ 9 mil millones (€8.53 mil millones) para 2030. En el sector de la energía, las oportunidades más claras radican en ampliar el acceso a la energía renovable que responda a las ne-

⁶⁵ Banco Mundial (2020) El secreto del éxito eléctrico de Costa de Marfil. Acceso en <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2020/07/23/the-secret-to-cote-divoires-electric-success?msclkid=01e020e6cd3911ec993d48298b25dd27>.

⁶⁶ FAO, 2020. Evaluación de Género SAP015: Promoción de la producción de cacao sin deforestación para reducir las emisiones en Costa de Marfil. Preparado por la FAO, Costa de Marfil, 2020. Accesible en <https://www.greenclima.fondo/proyecto/sap015>

cesidades diferenciadas de género de las mujeres, sus hogares, empresas y comunidades. Además, se puede aplicar una perspectiva de género a los proyectos de mitigación del cambio climático a gran escala, como los parques eólicos, así como a aumentar las oportunidades de empleo e innovación de las mujeres.

Para no perder tales oportunidades, se están involucrando nuevas empresas en el sector de la energía. Por ejemplo, *Proparco Emergente Fondo de Infraestructura de África (EAIF)* financiar *Biovéa Energía* en Aboisso, una ciudad de Costa de Marfil, se espera que sea la mayor planta de residuos agrícolas de África occidental, que genere energía renovable para 1.7 millones de personas cada año y tenga como objetivo reducir 450,000 toneladas de residuos de palmeras que, en cambio, se suministrarán a la central eléctrica. El proyecto apoyará a 12,000 agricultores locales en la cadena de suministro y aumentará sus ingresos en un 20% a medida que proporcionen biomasa a la central eléctrica. Una vez en funcionamiento, se prevé que el *Proyecto Biovéa* evitará emisiones equivalentes a aproximadamente 340,000 toneladas de CO₂ por año. Un proyecto de este tipo tiene la capacidad de mejorar la igualdad de género a través de los puestos de trabajo creados, así como de aumentar el número de agricultores locales en la cadena de suministro, la mayoría de los cuales son mujeres.

4.1.3. BARRERAS Y DESAFÍOS CLAVE PARA LAS EMPRESAS CLIMÁTICAS Y LAS ORGANIZACIONES DE APOYO A EMPRENDEDORES (ESOs)

A. LOS EMPRENDIMIENTOS CLIMÁTICOS

Las discusiones con Impact Hub Abiyán, IPED y varias empresas han revelado los siguientes desafíos clave relacionados con el género que enfrentan las empresas lideradas por mujeres en Costa de Marfil.

1. **Acceso a la financiación:** Los emprendimientos de Costa de Marfil se enfrentan a menudo a obstáculos muy importantes para obtener financiación inicial. En general, el acceso a la financiación bancaria es escaso, el marco jurídico y fiscal a menudo no se adapta a las necesidades de las empresas y hay muy pocos datos de mercado fiables. Además, el coste del crédito es excesivo (12-15% anual) para las inversiones a largo plazo y la oferta de financiación de los bancos, que tienden a favorecer la financiación a corto plazo, es inadecuada. Estos altos costos iniciales de capital a menudo están fuera del alcance de muchas mujeres y tienen efectos generales en las empresarias que sirven para limitar la expansión de sus negocios. En concreto, el acceso de las mujeres empresarias a la financiación se ve obstaculizado por:

i) La falta de un mecanismo regulador que garantice la igualdad de género a nivel de las instituciones financieras. Esto se debe a que Costa de Marfil actualmente no tiene comisiones, regulaciones o leyes que prohíban la discriminación por motivos de género para acceder al crédito en función del estado civil. Las mujeres entrevistadas durante la evaluación de género informaron cómo se las consideraba *prestarios de riesgo* si no están casadas (ver Testimonio 3); y ii) las fundado-

Testimonio 5

"Cuando solicito un préstamo, a pesar de tener toda la documentación necesaria, los oficiales de crédito del banco a menudo me preguntan cuántos hombres trabajan en mi empresa o si tengo técnicos masculinos. A menudo, debido a que no están lo suficientemente convencidos de mi capacidad, me ofrecen préstamos con muy poca cantidad, por ejemplo, CFA 3M-5M (€ 4,575 -7,625) en lugar del monto total que solicité. No conozco otras fuentes de financiación y cantidades tan pequeñas del banco no me ayudarán a realizar mi sueño de utilizar materiales más respetuosos con el medio ambiente y revolucionar la industria inmobiliaria en Costa de Marfil".

INF *KII con fundadora de una empresa en Costa de Marfil*

Testimonio 3

Las empresarias entrevistadas informaron que se les preguntó sobre su estado civil al solicitar un préstamo, y señalaron que si no estaban casadas, se las consideraba en riesgo de incumplimiento, y si estaban casadas y tenían hijos, se las consideraba en riesgo de incumplimiento.

Mujeres emprendedoras de KII

Testimonio 4

"Mis solicitudes de préstamo han sido rechazadas dos veces porque el banco afirmó que el negocio es menos riesgoso cuando hay "paridad de género" y me ofreció consejos de que debería conseguir un asociado masculino si quiero que me aprueben el crédito".

KII con fundadora de una empresa en Costa de Marfil

ras solteras o las emprendedoras solo para mujeres tienen dificultades para acceder al crédito de las instituciones financieras. Una encuesta realizada por Briter Bridges y el Laboratorio de Innovación de Género en África del Banco Mundial⁶⁷ se encontró que el sesgo inconsciente contra las solicitantes de préstamos femeninas da como resultado tasas de rechazo más altas para las prestatarias, montos más bajos de crédito otorgados y niveles más altos de garantía requeridos. Aunque algunos autores encuentran que el sesgo contra las solicitantes de préstamos femeninas es impulsado principalmente por empleados masculinos, otros encuentran que el sesgo tiene sus raíces en las normas institucionales y es común entre el personal femenino y masculino. Las empresarias entrevistadas durante la evaluación de género expresaron su decepción por la forma en que las instituciones financieras formales en Costa de Marfil insisten en ver a un hombre como un tomador de decisiones clave o al menos a cargo de las áreas técnicas de la empresa antes de aprobar los préstamos de las solicitantes (véanse los testimonios 4 y 5).

Testimonio 6

"El equipo de inversión se da cuenta de que las mujeres que dirigen pequeñas empresas son menos conscientes de su mercado, de sus clientes, no impulsan la reflexión como los hombres. Pero cuando superan ese nivel de aceleración, las mujeres tienen más confianza, están más preparadas y saben lo que quieren para sus negocios."

2. Desafíos de capacidad: Según Impact Hub Abiyán e IPED, las empresarias a menudo carecen de confianza y no pueden estructurar y posicionar sus propuestas de productos, así como articular su estrategia comercial y sus productos, frente a posibles inversores. Estos desafíos de capacidad los excluyen de los procesos competitivos para obtener financiamiento de inversionistas ángeles y otras fuentes de financiamiento (ver Testimonio 6).

3. Falta de comprensión integral del negocio: La mayoría de las mujeres emprendedoras emprenden negocios a pequeña escala por razones de subsistencia y, a menudo, carecen de una comprensión comercial integral, como la identificación de nichos de mercado para sus negocios, el desarrollo de ideas/productos comerciales que respondan a las necesidades del mercado, la realización de estudios de mercado, la reevaluación de las fuentes de ingresos, la búsqueda de asociaciones, etc. Como resultado, según Impact Hub Abiyán, las mujeres a menudo tienen dificultades para dejar ir las ideas que no responden bien a las necesidades del mercado (ver también los desafíos del lado de la oferta a continuación).

4. Las empresarias se enfrentan a más desafíos técnicos que sus homólogos masculinos. La mayoría de las empresas que atraen financiación en Costa de Marfil y la región de África Occidental están impulsadas por la tecnología. Según Impact Hub Abiyán, las mujeres emprendedoras a menudo persiguen negocios clásicos y evitan los negocios relacionados con la tecnología. Esto se debe a que las mujeres a menudo sienten que no son conocedoras de la tecnología y, por lo tanto, no pueden desarrollar productos y servicios basados en la tecnología. Esto les impide incursionar en emprendimientos relacionadas con la tecnología, los cuales son cruciales para impulsar la innovación en los sectores de las energías renovables y la agricultura. Por ejemplo, en los grupos de apoyo de Impact Hub Abiyán, los hombres que tenían un nivel de educación y antecedentes similares tenían más facilidad para proponer ideas y, a menudo, impulsaban una mayor innovación tecnológica.

5. A los emprendimientos dirigidos por mujeres les resulta más difícil adquirir talento y formar rápidamente un equipo. Aquí es

donde se requieren competencias básicas en energía renovable, construcción, conservación/restauración y protección de

Testimonio 7

"Perdí algunos contratos solo porque soy mujer. En algunos de estos contratos, mi empresa gana los contratos, pero después de estar de acuerdo con el cliente y completar todos los trámites, recibo llamadas del cliente que lo lamentan, pero han encontrado a un hombre que puede hacer el trabajo para ellos y así el contrato desaparece... He intentado hacer publicidad de mi empresa en la ciudad, especialmente en las obras de construcción. La gente ve los anuncios, pero a menudo los clientes potenciales insisten en hablar con mi esposo o con el Director Gerente (hombre) y cuando les digo que soy el Director Gerente y que mi esposo no trabaja en este puesto, no muestran más interés".

⁶⁷ Laboratorio de Innovación de Género de África, brecha de género de África en la Financiación de <https://documents1.worldbank.org/curated/en/297Startup-Finance.pdf0>

ecosistemas. La educación femenina en estos campos es rara. Además, los emprendimientos dirigidos por mujeres a menudo son cuidadosas y contratan a miembros masculinos del equipo solo después de considerar el impacto que los posibles miembros masculinos del equipo tendrían en la dinámica de su equipo y en el liderazgo general. Según Impact Hub Abiyán, en los emprendimientos dirigidos por mujeres en las que el 80% o más de los miembros del equipo (incluidos los empleados del emprendimiento) son mujeres, se ha observado que los miembros del grupo trabajan bien juntos y complementan sus habilidades. Por otro lado, en los emprendimientos dirigidos por mujeres con un 80% o más de miembros masculinos, se observó que algunos de los miembros masculinos cuestionaban la capacidad de gestión de las mujeres líderes y, a menudo, asumían el papel de liderazgo ellas mismas. En este último grupo, Impact Hub Abiyán ha notado un impacto negativo general en la productividad del grupo. Si bien esto no se puede generalizar a todos los grupos y regiones mixtas, es un aspecto al que se debe prestar mucha atención cuando se trabaja con grupos mixtos.

6. Las empresarias de empresas no tradicionales, como la construcción, tienen dificultades para encontrar clientes. Aunque es positivo y alentador que cada vez más mujeres se conviertan en ingenieras de la construcción y realicen trabajos de albañilería, los clientes continúan cuestionando la capacidad técnica de las mujeres y no confían en que sean capaces de hacer el trabajo correctamente (ver Testimonio 7).

B. LAS ORGANIZACIONES DE APOYO AL EMPRENDEDOR (ESOs POR SUS SIGLAS EN INGLÉS): PREACELERADORES, ACELERADORES Y VCS

Preaceleradores y aceleradores

En Costa de Marfil, existe una falta general de un ecosistema empresarial sólido, lo que limita el desarrollo de modelos de preaceleradores y aceleradores para la innovación climática. En comparación con otros sectores, como la tecnología de la información y las comunicaciones, donde surgió por primera vez la idea de la preaceleración/aceleración de riesgo, muchos modelos de aceleradores no están diseñados para tecnologías climáticas, dado que tales tecnologías generalmente requieren períodos de preaceleración/aceleración más largos.

Aproximadamente el 20% de las empresas que Impact Hub Abiyán apoya están comprometidas con modelos de negocio relacionados con el clima en los sectores de energía renovable (energía solar), construcción de edificios modernos con eficiencia energética, dispositivos domésticos de ahorro de energía, silvicultura, conservación del medio ambiente y agricultura sostenible. Impact Hub Abiyán compartió algunos de los desafíos clave de género que enfrentan en sus programas de preaceleración:

1. **Dificultades para la contratación de mujeres emprendedoras en sus programas:** Aunque esto se ha resuelto con el tiempo, pasó mucho tiempo antes de que Impact Hub Abiyán pudiera encontrar los canales adecuados para atraer a mujeres emprendedoras a sus programas de preaceleración. Con el tiempo, la focalización en ONG específicas, el diseño de convocatorias dirigidas específicamente a las mujeres y la creación de redes han ayudado a aliviar este problema.
2. **Limitaciones de recursos:** Las mujeres emprendedoras tienen necesidades adicionales que deben tenerse en cuenta en el diseño de los programas de preaceleración. Estos se clasifican ampliamente de la siguiente manera:
 - i. Las mujeres emprendedoras necesitan habilidades sociales adicionales en los módulos previos a la aceleración, así como un mayor tiempo de capacitación: a menudo, los cursos se imparten dos veces por semana, pero esto se vuelve difícil de asistir para las mujeres dada su necesidad de equilibrar el tiempo de capacitación con otras cargas de trabajo no remuneradas. Para darles más tiempo, Impact Hub Abiyán organiza una sesión a la semana solo para mujeres emprendedoras, lo que amplía el tiempo de capacitación y los costos. Además, el módulo del curso incluye un submódulo adicional diseñado específicamente para ayudar a las mujeres a expresar sus propios desafíos derivados del trabajo no remunerado, la presión familiar, etc. en un ambiente seguro y sin juzgar. Cada tres semanas, Impact Hub Abi-

yán ofrece una sesión adicional en la que las mujeres conocen modelos a seguir, comparten experiencias y consejos técnicos y sociales.

- ii. Dadas sus limitadas habilidades empresariales, las mujeres emprendedoras necesitan más apoyo y tiempo de acompañamiento para desarrollar y probar ideas en comparación con la mayoría de los empresarios masculinos en los programas de preaceleración. Para empezar, se observó que las mujeres empresarias tenían dificultades para compartir sus ideas de negocios antes de estar listas para el mercado. Durante la etapa de ideación, mientras que la mayoría de los empresarios masculinos tardaron dos semanas en compartir sus ideas, las empresarias necesitaron el doble de tiempo (un mes). Además, como se indicó en la sección de emprendimientos anterior, muchas mujeres tienen apego emocional a las ideas⁶⁸ y tienen dificultades para confrontar sus ideas / dejar ir, incluso después de que Impact Hub los haya apoyado con una investigación de mercado y la información disponible muestre claramente que se necesita una idea/producto diferente. Los empresarios masculinos, por el contrario, repiten más ideas "primeras" y están más dispuestos a probar rápidamente otra cosa.

Ambas cuestiones tienen implicaciones de recursos para el programa de Impact Hub.

Como regla general, Impact Hub Abiyán aumenta los recursos finales para las capacitaciones de mujeres emprendedoras en un tercio para hacerse cargo del tiempo adicional y los módulos de capacitación adicionales requeridos. Impact Hub Abiyán también aumenta las oportunidades de creación de redes de mujeres emprendedoras a través de eventos del ecosistema que celebran cada tres meses y emparejan a mujeres emprendedoras con los más de 200 modelos y mentores existentes (incluidas 100 mujeres, principalmente en el sector empresarial y tecnológico) en Costa de Marfil.

Testimonio 8

“Lo que aprendí del programa de incubación de la Academia para Mujeres Emprendedoras (AWE) en Impact Hub Abiyán fue muy valioso para mí. Desde 2020, cuando participé en el programa de incubación, mi facturación total se ha multiplicado por cinco, de 30 millones de CFA (45.762€) en 2020 a 150 millones de CFA (228.812€) en 2022. Sin embargo, me he encontrado con varias de mis compañeras de curso que se han estancado y se encuentran en la misma situación financiera que cuando se unieron al curso. Estas mujeres a menudo preguntan por qué se han quedado solas sin más acompañamiento y vínculos con el apoyo financiero después del programa de incubación”.

KII con fundadora de una empresa en Costa de Marfil...

3. Altas tasas de abandono escolar: Incluso con los esfuerzos anteriores, las mujeres emprendedoras abandonaron de manera desproporcionada la capacitación previa a la aceleración de Impact Hub o no realizaron un trabajo completo relacionado con el emprendimiento después del curso. Por ejemplo, al menos el 50% de las 35 mujeres seleccionadas en el segundo programa de preaceleración de Impact Hub Abiyán ya no participan activamente en actividades empresariales. Por el contrario, más del 70% de los empresarios masculinos siguen participando activamente en las empresas. Una conversación con una empresaria reveló que algunas de las mujeres que pasan por los programas continúan esperando apoyo y apoyo después de que finaliza el programa de preaceleración (ver Testimonio 8).

En la etapa de aceleración, IPED e Impact Hub Abiyán compartieron los siguientes desafíos:

1. Dificultades para encontrar emprendimientos maduros liderados por mujeres para la aceleración. Los emprendimientos de mujeres a menudo operan a pequeña escala y pocas mujeres emprendedoras tienen negocios maduros que estén listos para la aceleración. Según el IPED, en Costa de Marfil la mayoría de las empresas pertenecen al sector informal (62%). Sin em-

⁶⁸ Las mujeres emprendedoras entrevistadas son apasionadas por sus ideas de negocios y, a menudo, quieren resolver desafíos socioeconómicos en su comunidad.

bargo, tienden a ser empresarios de necesidad más que de oportunidad y generalmente se dedican a actividades de bajo valor agregado, especialmente en el campo de los agronegocios. El paso del sector informal al sector formal sigue siendo una cuestión crucial en este contexto. Para superar este desafío, IPED tuvo que idear estrategias para atraer empresas femeninas a sus programas de aceleración. Por ejemplo, cuando se dieron cuenta de que su objetivo inicial de empresas de alto rendimiento con subvenciones de €500,000 a €3000,000 atraía principalmente a empresas masculinas, introdujeron subvenciones más pequeñas de €30,000 a €300,000. Sin embargo, atraer empresas maduras dirigidas por mujeres sigue siendo un desafío.

2. **Las mujeres emprendedoras necesitan más tiempo de preparación para presentar sus ideas/productos de manera efectiva:** Dados los desafíos de confianza descritos en la sección de empresas, se necesita más tiempo en el programa de aceleración para el fomento de la confianza, el lanzamiento a los inversores y un mayor desarrollo comercial.

3. **Los roles de género estereotipados se convierten en un obstáculo para la incorporación de la igualdad de género entre las empresas apoyadas en los programas de aceleración:** Según el IPED, los esfuerzos para garantizar la igualdad de género en la gestión y el funcionamiento de los emprendimientos a veces se encuentran con resistencia: por ejemplo, puestos para hombres denominados directores o gerentes y mujeres gerentes como asistentes; o hombres con roles de supervisión que las mujeres pueden hacer fácilmente con la acusación de que "las mujeres están menos cualificadas para ser supervisoras y que tienen menos autoridad para mantener la disciplina en el equipo"; o donde a hombres y mujeres se les paga de manera diferente por hacer el mismo trabajo (por ejemplo, empacar productos porque se considera que los hombres son fuertes y pueden transportar cargas pesadas). Para hacer frente a estos problemas, el IPED incorpora un código de conducta e insiste en que las empresas cuenten con mujeres entre sus altos directivos. Esto último no es fácil al principio, ya que los puestos a menudo ya están ocupados por hombres: pero, siguiendo el programa de aceleración, la mayoría de las empresas crecen e IPED aprovecha esta oportunidad para apoyar a la empresa para reestructurar y aumentar el liderazgo de las mujeres en el nivel de gestión de la empresa.

4. **La falta de capacidad de las empresarias para preparar y presentar casos de negocio adecuados y modelos financieros bien estructurados.** En el proceso de solicitud de programas de aceleración, el IPED ha observado que las propuestas presentadas por empresas femeninas a menudo tienen más de estos desafíos que las de sus homólogos masculinos. Para hacer frente a estos desafíos, IPED ha adoptó un enfoque proactivo: por ejemplo, dedicar más tiempo a analizar los proyectos presentados por mujeres y permitirles estructurar las propuestas de manera más eficaz.

Empresas de capital de riesgo en Costa de Marfil y Senegal

La siguiente información se ha recopilado de la revisión de la literatura y la discusión con el EEs. De las discusiones, la mayoría de los desafíos a nivel de VC para Costa de Marfil y Senegal son similares y, por lo tanto, se combinan en este capítulo en lugar de repetir la misma información nuevamente en Senegal (4.2).

De acuerdo con la CMNUCC⁶⁹, las tecnologías climáticas a menudo requieren mucho capital y, a veces, pueden llevar más de 10 años para que la tecnología alcance la rentabilidad a escala. El período potencialmente largo requerido para alcanzar el punto de equilibrio también desalienta a la mayoría de los inversores, que prefieren bloquear las inversiones en otras alternativas de bajo capital que brinden rendimientos más rápidos. Además, los inversores se desaniman por el riesgo inherente en el desarrollo de tecnología asociado con la experimentación y el aprendizaje del fracaso, que los inversores consideran de alto riesgo y, por lo tanto, poco atractivo.

⁶⁹ CMNUCC, 2018. Incubadoras y Aceleradoras de Tecnología Climática. Accesible en https://unfccc.int/tclear/misc/_StaticFiles/gnwoerk_static/incubators_index/ee343309e8854ab783e0dcae3ec2cfa6/c172d2f388234bdbbe3dd9ae60e4d7e9.pdf

De acuerdo con VC4A⁷⁰, el ecosistema de capital de riesgo en África occidental se caracteriza por una falta de financiación en las primeras etapas y un ecosistema fracturado como resultado del limitado interés de los inversores; y una falta de capital local impulsado por mentores⁷¹ (véase también Testimonio). Para las empresas femeninas, la situación es peor, dado que las empresas dirigidas por omen generalmente operan a una escala muy pequeña, generando, en promedio, menos de (€ 190,000) en ingresos por año o en un nivel informal y, a menudo, operan sin una licencia comercial, lo que las hace no elegibles para beneficios legales y oportunidades de financiación. Como resultado, alrededor del 44 % de las mujeres empresarias financian sus negocios pidiendo dinero prestado a familiares, y solo el 3.5% pide prestado a bancos, microfinanzas y otras instituciones⁷². Por lo tanto, el acceso a la financiación y a información precisa sobre el mercado siguen limitando las oportunidades de crecimiento sustancial de las empresas dirigidas por mujeres.

Según Africa The Big Deal, en 2021 las empresas emergentes en África recaudaron más de 2.5 veces la cantidad que recaudaron en 2020, con un total combinado de aproximadamente 4 mil millones (€4.05 mil millones)⁷³. Sin embargo, en todo el continente, las empresas con una fundadora o un equipo fundador compuesto exclusivamente por mujeres apenas atraían fondos para empresas en África. Como se muestra en la figura 4, es evidente que las fundadoras solteras y los equipos fundadores solo para mujeres recaudaron solo el 0.7% (menos del 1%) de toda la financiación recaudada por las empresas emergentes en África en 2021. Los fundadores solteros masculinos y los equipos fundadores solo masculinos recaudaron el 81.3% de la financiación en todo el continente en 2021. En otras palabras, por cada € 1(€0.9) recaudado por equipos fundadores solo para mujeres, los equipos fundadores solo para hombres recaudaron 28.8 € (€27,381).

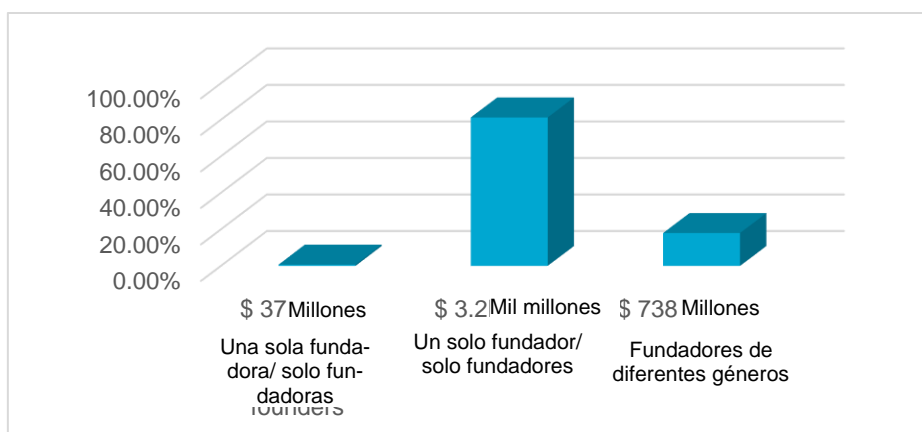


Figura 4: Financiación recaudada por African venture en 2021 por género (África: The Big Deal 2021)

Un estudio de Harvard, MIT y Wharton School⁷⁴ mostró discriminación de los inversores a nivel de presentación de ideas de negocios. El estudio encontró que cuando la misma idea fue presentada por una voz masculina y una femenina, dos tercios de los inversores eligieron la voz masculina. Este sesgo podría deberse al hecho de que el 88% de los responsables de la toma de decisiones en las empresas de capital riesgo son hombres⁷⁵. Según

Testimonio 9

"Las grandes marcas quieren tener la imagen de estar cerca de los pioneros digitales, pero es solo un posicionamiento institucional. Las start-ups ganan concursos y sobres pequeños, pero no se centran en lo

⁷⁰ VC4A, 2018. Análisis del Ecosistema de Startups de Senegal: *esencial*"

⁷¹ *Ibíd.*

⁷² USAID Marketlinks blog (2021) Mujeres que Invierten en Mujeres en Senegal. Una mirada a cómo un fondo está utilizando la inversión con Perspectiva de Género para Llegar a Empresas Dirigidas por Mujeres en África Occidental. Acceso en <https://www.marketlinks.org/blogs/women-investing-women-senegal-look-how-one-fund-using-gender-lens-investing-reach-women-led>.

⁷³ Africa the Big Deal blog (2021) 2021 Los fondos para la creación de estrategias en África en números. Acceso desde <https://thebigdeal.substack.com/>.

⁷⁴ A. Wood Brooks et al, 2014. Los inversores prefieren empresas emprendedoras lanzadas por hombres atractivos. Artículo publicado en Proceedings of the National Academy of Sciences de los Estados Unidos de América (PNAS). Accesible en <https://www.pnas.org/content/111/12/4427>

⁷⁵ *Ibíd.*

Catalystas Consulting, en África occidental se estima que solo el 5.1% de las principales empresas de capital de riesgo tienen mujeres en sus consejos de administración.

Los inversores siguen patrones de percepción y continúan sintiéndose atraídos por los mismos tipos de empresas que han recibido apoyo antes, dejando atrás a las fundadoras⁷⁶ (ver Testimonio 10) Además, las empresarias se ven afectadas por una brecha de financiación en una etapa temprana⁷⁷. Esto se debe en gran parte a que los fundadores locales en África tienden a centrarse en la creación de empresas que aborden los problemas que enfrentan en su entorno familiar, mientras que los modelos financieros actuales los desaniman a hacerlo porque no encajan en el "modelo de capital de riesgo de Silicon Valley".⁷⁸ Tales desafíos impiden que los administradores de fondos de capital de riesgo convencan a los inversores de respaldar empresas en África.

Testimonio 10

"La mayoría de las pequeñas empresas en el continente no están construidas para una trayectoria de capital de riesgo" porque "los inversores se sienten más cómodos invirtiendo en fundadores que hablan su idioma, que se adhieren a la narrativa de la hiperescala y tienen el mismo apetito por el riesgo; desafortunadamente, para muchos fundadores locales, estos atributos no son prioridades inmediatas, y esto ha sido perjudicial para sus procesos de recaudación de capital".

Rajiv Daya de la Fábrica de Fundadores de África.

Según el 2021 Venture Capital Journal, también se espera un ciclo de inversión rápido, desde la financiación inicial hasta la salida, que no es prácticamente factible, especialmente para las empresas dirigidas por mujeres, ya que no solo enfrentan desafíos financieros, sino que también carecen de experiencia en gestión. El Venture Capital Journal concluye que el capital de riesgo en África debe asumir más riesgos y ser más paciente⁷⁹.

Con respecto a Costa de Marfil y Senegal, los dos países tienen ecosistemas empresariales emergentes pero dinámicos. El ecosistema emprendedor marfileño es todavía muy joven y aún no ha producido un número significativo de emprendimientos a escala. Sin embargo, en los últimos años, Costa de Marfil ha desarrollado una economía de rápido crecimiento, pero con un grupo limitado de inversores en etapa inicial, atribuido por muchos a: i) la riqueza nacional está reservada entre los funcionarios gubernamentales y la clase alta, que no invierten en el desarrollo del sector privado y no se ven directamente afectados por la falta general de cultura de inversores y redes de ángeles, ii) la falta de confianza entre los inversores debido a las prácticas hostiles de adquisición y la falta general de pautas y experiencia para los inversores, así como la percepción de que las grandes empresas o los inversores a menudo buscan robar ideas⁸⁰ y iii) una falta de confianza de los inversores en la economía de rápido crecimiento debido a las percepciones de riesgo basadas en la volatilidad política y los brotes de violencia.

Senegal, por otro lado, tiene el ecosistema de startups más maduro del África francófona y sirve como centro para la industria emergente de capital de riesgo regional⁸¹. El país tiene importantes mercados de consumidores y negocios, talento empresarial sofisticado y un sólido sector corporativo⁸². Según VC4A, el crecimiento senegalés ha sido impulsado por: i) un fuerte esfuerzo del sector privado para organizarse a través de asociaciones, ii) la inversión de las

⁷⁶ Lefcourt, J. 2021. Comprender la Brecha de Género en el Capital de Riesgo. HBR IdeaCast, episodio 795. Accesible en <https://hbr.org/podcast/2021/05/understanding-the-venture-capital-gender-gap>

⁷⁷ Forbes (Sitio web). Este Fondo de Capital de Riesgo liderado por Mujeres Cree que la Democratización del Acceso al Capital de Riesgo generará los Mejores Rendimientos. Accesible en <https://www.forbes.com/sites/marijabutkovic/2021/10/26/this-female-led-vc-fund-believes-democratizing-access-to-venture-capital-will-drive-top-returns/>

⁷⁸ Venture Capital Journal. (Sitio). El VC africano se prepara para el despegue. Accesible en <https://www.venturecapitaljournal.com/african-vc-gets-ready-for-take-off/>

⁷⁹ Jackson Ben (2021) El VC africano se prepara para el despegue. Venture Capital Journal. (Sitio). Accesible en <https://www.venturecapitaljournal.com/african-vc-gets-ready-for-take-off/>

⁸⁰ Catalystas Consulting menciona en su informe que habían escuchado de FGD con empresarias que habían experimentado personalmente a inversores con motivos para robar secretos comerciales o intentar una adquisición hostil de sus negocios, lo que los hacía desconfiar de la inversión privada. Misión de alcance: Catalizar el Espíritu empresarial de las Mujeres en Costa de Marfil. Accesible en <https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-d'Ivoire.pdf>

⁸¹ VC4A (2018) descripción general del ecosistema de startups de Senegal. Accesible en <https://vc4a.com/senegal/>

⁸² *Ibíd.*

empresas senegalesas en aceleradoras, incubadoras y programas de innovación, iii) los fondos disponibles para el desarrollo de habilidades, el desarrollo empresarial y el desarrollo de proveedores de las PYME, iv) la inversión de los gobiernos (locales e internacionales) en financiación de la innovación, y v) una comunidad en crecimiento de inversionistas y emprendedores con una trayectoria en ascenso⁸³.

El siguiente es un resumen de los desafíos relacionados con el género que enfrentan las VCs, recopilados de las entrevistas KII con Impact Hub e IPED, así como de una extensa revisión de la literatura:

1. Dificultades para encontrar emprendedoras maduras en innovación climática que hayan alcanzado cierto crecimiento: se dieron tres razones para esto: i) emprendimientos liderados por mujeres en innovación climática se concentran en las primeras etapas de preaceleración, donde se requiere menos financiación, en lugar de en las etapas posteriores de aceleración, es decir, cuando se pasa de los prototipos a la comercialización, donde la cantidad requerida de financiación es mayor. Como resultado de los desafíos financieros, muchas mujeres innovadoras se ven obligadas a darse por vencidas antes de llegar a esta etapa⁸⁴ ii) las mujeres empresarias tienen menos confianza en creer en su competencia. Revisión de las evaluaciones de impacto del Banco Mundial⁸⁵ que las mujeres empresarias en África tienen menos probabilidades que los hombres de tener confianza en sus habilidades o pensar que son un buen líder; y iii) la revisión del Banco Mundial también encuentra que las mujeres empresarias "no tienen el mismo acceso que los hombres a redes sociales grandes y diversas que pueden apoyar el crecimiento y la competitividad de sus negocios"⁸⁶. Dadas las limitaciones culturales a las que se enfrentan las mujeres, es menos probable que las emprendedoras ingresen a sectores con un alto potencial de crecimiento de empresas⁸⁷.

2. La mayoría de las mujeres empresarias se sienten atraídas por paquetes de financiación más pequeños. Relacionado con el desafío anterior, la mayoría de los inversores encuentran que las mujeres a menudo solicitan préstamos más pequeños que sus homólogos masculinos, que las empresas de inversión evalúan como no rentables (Vea el testimonio 11). I & P, por ejemplo, se dio cuenta de que, en la etapa de financiamiento inicial, hay una proporción de 50:50 de mujeres y hombres que solicitan. Sin embargo, incluso con sus esfuerzos por llegar a las asociaciones empresariales y proporcionar servicios específicos para apoyar a las mujeres, los fondos más grandes solo atraen al 20% de las solicitantes feme-

Testimonio 11

"Muchas instituciones financieras de desarrollo buscaban apoyar a fondos con tamaños de boletos de inversión más cercanos a US.5 o 10 millones (€4,740,500 o €9,481,000) por destinatario de inversiones, y otros fondos buscaban desplegar US. 1 millón (€ 948,100). Creemos que es demasiado dinero para las empresas dirigidas por mujeres en la región; todavía no están listas para esa cantidad de capital. Es por eso que insto a los actores del desarrollo a que primero piensen en pequeño y luego busquen un gran impacto. En África occidental, primero tenemos que construir el canal de PYMES lideradas por mujeres, y para que eso suceda, necesitamos grupos de capital más pequeños y enfocados."

Evelyne Dioh Simpa, Directora Gerente de WIC Capital – extracto del blog Marketlinks de USAID (2021), Mujeres que Invierten en Mujeres en Senegal: Una Mirada a Cómo Un Fondo está Utilizando la Inversión con Perspectiva de Género para Llegar a Empresas Lideradas por Mujeres en África Occidental

⁸³ *Ibíd.*

⁸⁴ Ewens, M, y Townsend: R. (2020) ¿Los Inversores en Etapa Inicial? Financiera (JFE), vol. 135(3), pp. 653-677

⁸⁵ El Grupo del Banco Mundial (2019) se beneficia de la paridad . Acceso en <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31421/135420-ProfitingfromParityFullReport.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

⁸⁶ El Grupo del Banco Mundial (2019) se beneficia de la paridad . Acceso en <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31421/135420-ProfitingfromParityFullReport.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

⁸⁷ El Grupo del Banco Mundial (2019) se beneficia de la paridad . Acceso en <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31421/135420-ProfitingfromParityFullReport.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

ninas⁸⁸. Esto podría indicar que las mujeres propietarias de empresas carecen de confianza en sí mismas en su capacidad para asumir mayores niveles de inversión que sus homólogos masculinos y necesitan confianza y apoyo para el desarrollo de capacidades para expandir sus negocios más allá de la fase inicial de puesta en marcha. Además, I & P identificó que incluso con el 20% de mujeres solicitantes, después de la debida diligencia, a menudo se observa que las empresas preseleccionadas no estaban realmente "listas para la inversión", lo que significa que no tenían la capacidad de diseñar planes de negocios para atraer inversiones externas adicionales o calificar para préstamos bancarios. Algunos programas de capital de riesgo, como Comoe Capital y GroFin, por ejemplo, adoptan un enfoque específico, al inscribir a las empresas que eligen respaldar en programas de creación de capacidad a largo plazo en su campo específico, a menudo recurriendo a expertos de la industria de fuera del país para ayudar a apoyar el rápido crecimiento y la adaptación de las empresas.

3. Las emprendedoras son menos visibles en los eventos y conferencias de networking donde los inversores se reúnen y se relacionan con posibles participadas. Las mujeres también son menos propensas a establecer contactos con tanta frecuencia como los hombres, debido al estigma de salir solas a un evento, por razones de seguridad o debido a la necesidad (y/o expectativa) de ocuparse de las tareas familiares y domésticas o el hecho de que las mujeres a menudo tienen que depender del permiso de sus maridos / parientes varones (ver Testimonio 12).

Testimonio 12

"En una de nuestras empresas marfileñas que produce y procesa yuca: la única mujer entre los cuatro accionistas se vio obligada a retirarse porque su esposo descubrió que trabajaba demasiado y llegó a casa demasiado tarde"

IPED-KII

4.2. SENEGAL

4.2.1. MECANISMOS INSTITUCIONALES QUE RIGEN LOS ECOSISTEMAS EMPRESARIALES SENEGALESES

Las relaciones de género senegalesas están moldeadas por normas y costumbres socioculturales que establecen relaciones jerárquicas en las que los hombres son dominantes y las mujeres subordinadas. Aunque el grado y la dinámica de estas relaciones varían según la residencia urbana/rural, el grupo étnico y la religión, en general se espera que la mayoría de las mujeres sean esposas y madres, que desempeñen responsabilidades domésticas (no remuneradas), como las tareas domésticas, la crianza de los hijos y el trabajo agrícola de subsistencia. Se espera que los hombres sean los principales tomadores de decisiones, obtengan ingresos a través del empleo formal o el espíritu empresarial, y asuman roles activos en la vida pública, a menudo como líderes y funcionarios públicos. Las cuestiones de género en curso, como el matrimonio infantil forzado, un código de familia discriminatorio (leyes y prácticas institucionales que rigen el matrimonio, el divorcio y la herencia) y muchas formas de violencia sexual y de género (VSG), incluida la mutilación genital femenina (MGF), limitan los derechos, la dignidad y el bienestar de las niñas y mujeres senegalesas⁸⁹.

El Gobierno de Senegal ha logrado avances significativos en la creación de un entorno sensible al género mediante la adopción de la Ley de Paridad, los Procedimientos Operativos Estándar sobre Violencia de Género, un Plan de Acción Nacional sobre Violencia de Género/Derechos Humanos y Empoderamiento de las Mujeres, y la validación de la nueva Estrategia Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género. Estas medidas se han

⁸⁸ Esto se ha confirmado durante las entrevistas con las partes interesadas Investisseurs & Partenaires (I&P). Véase también el anexo 3.

⁸⁹ USAID, (2017). Análisis de género para los CDC de USAID/Senegal (2019-2024). Accesible en: https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00N5TN.pdf

desarrollado e implementado bajo el liderazgo técnico del Ministerio de la Mujer, la Familia y la Infancia⁹⁰.

Estas políticas y planes han formado la base de un sólido marco jurídico y normativo para los derechos de las mujeres y la igualdad de género en todos los sectores y esferas, desde el hogar hasta la comunidad, la política local y nacional y la vida cívica. Los aspectos más destacados del progreso incluyen:

- i. Garantías jurídicas y representación política. La Constitución de 2001 y el marco legal vigente establecen una igualdad sustancial de derechos para mujeres y hombres. Reafirma el principio de igualdad y equidad de género y la prohibición de toda discriminación por razón de sexo. Todas las estrategias de desarrollo deben tener en cuenta un mejor equilibrio entre hombres y mujeres, tanto en términos de representatividad como de toma de decisiones. Los artículos 7 (igualdad de género) y 15 (igualdad de acceso a la tierra) de la Constitución proporcionan un marco clave para la igualdad de género.
- ii. Senegal también ha respaldado la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés, 1985), el Protocolo de Maputo de la Carta Africana de Derechos de la Mujer (2004) y ha ratificado el Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de la Mujer en África (2005).
- iii. Otras medidas clave, aunque no exentas de lagunas, también brindan protecciones clave para las mujeres y las niñas: por ejemplo, la Ley de Violencia contra la Mujer (1999), la Ley de Salud Reproductiva (2005), la Ley de VIH (2010), la Ley de Igualdad de Género (2010) y la Ley de Igualdad Fiscal (2008).
- iv. Existe una mayor apertura entre los líderes políticos, ministros y parlamentarios, con una mayor disposición a la participación política de las mujeres y a garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.
- v. Se ha intentado reforzar la protección y la promoción de la igualdad de derechos en la agricultura, la pesca, la ganadería, la salud, la educación, el empleo y la protección social.
- vi. El número de mujeres en ocupaciones tradicionalmente reservadas a los hombres, como la ingeniería mecánica y civil, está aumentando. Los logros pequeños pero alentadores incluyen: de los 500 estudiantes matriculados en el *Programme d'Appui au Développement et à l'Intégration de l'Apprentissage*⁹¹ en las regiones de Thiès, Kaolack y Fatick, las mujeres jóvenes representan el 2% de la metalurgia, el 8% de la refrigeración y el 9% de la mecánica automotriz, etc.

El Plan para un Senegal Emergente (PES por sus siglas en inglés), adoptado en 2014, es la nueva estrategia de desarrollo y el marco de referencia de la política económica de Senegal. Se basa en tres pilares estratégicos: i) transformación estructural de la economía y crecimiento; ii) capital humano, protección social y desarrollo sostenible; y iii) gobernanza, instituciones, paz y seguridad. Alineada con el PES está la Estrategia Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (SNEEG por sus siglas en inglés, 2005-2015), que se desarrolló con el apoyo de ONU Mujeres y se actualizó en 2016 (2016-2020). SNEEG tiene como objetivo "contribuir a hacer de Senegal un país emergente en 2035 con una sociedad sin discriminación, donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de participar en su desarrollo y disfrutar de los beneficios de su crecimiento"⁹².

Además, el Observatorio Nacional de Paridad, creado por el Decreto 2011-819, del 7 de marzo de 2011, tiene la tarea de monitorear, evaluar y hacer propuestas para promover la paridad entre hombres y mujeres en las políticas públicas. El Observatorio Nacional de Paridad: i)

⁹⁰ Portal de ONU Mujeres. Accesible en: <https://africa.unwomen.org/en/where-we-are/west-and-central-africa/senegal>

⁹¹ El objetivo del programa era movilizar, formar e integrar en el mercado laboral a los jóvenes de Senegal.

⁹² Portal de ONU Mujeres. Accesible en: <https://africa.unwomen.org/en/where-we-are/west-and-central-africa/senegal>

realiza ejercicios anuales de monitoreo de género y elabora perfiles sectoriales de género; ii) proporciona datos desglosados por sexo sobre género, mejores prácticas, limitaciones y brechas relacionadas con el género; y iii) hace propuestas para acelerar el progreso hacia la igualdad de género en Senegal.

La Délégation Générale à l'Entrepreneuriage Rapide – "la DER"– es un fondo de 30 millones de francos CFA (\$50 millones de dólares o 47,405,000€) gestionado por la Delegación/ Comisión para el Emprendimiento Rápido, con cofinanciación y gestión proporcionada por los sectores público y privado. DER es un fondo innovador para jóvenes emprendedores en Senegal, en tecnología y en una variedad de otros sectores. El objetivo principal del fondo es catalizar el espíritu empresarial en todo Senegal, dirigido a hombres de hasta 40 años y mujeres de 18 años en adelante sin límite de edad superior.

En el marco del fondo, el modelo de financiación de emprendedores se estructura de la siguiente manera: i) Financiación de pequeñas empresas, que se centra en "proyectos/empresas más pequeños"; ii) Financiación de incubación, para programas de incubación, empoderamiento o formación de jóvenes emprendedores; iii) Financiación de capital, un fondo de financiación empresarial que ofrece capital a cambio de capital en empresas jóvenes que han sido validadas por socios externos de DER; y iv) Préstamos a bajo interés: a un tipo de interés del 4-5% con un enfoque específico en determinadas actividades económicas agrupadas o determinadas cadenas de valor (por ejemplo, industrias artesanales, ganadería, transformación de alimentos, producción agrícola, digital/TIC, turismo, etc.).

En 2019, Senegal se convirtió en el segundo país de África en aprobar una Ley de inicio. La Ley tiene como objetivo impactar positivamente en la economía nacional al proporcionar un marco de gobernanza y contiene recomendaciones para políticas fiscales, financiamiento, recopilación de datos e intercambio de datos con nuevas empresas. La Ley también establece una condición legal adecuada para registrar nuevas empresas emergentes en el país.

La implementación de la Ley se vio reforzada por las disposiciones para enmendar el código tributario general, que se introdujeron en la Ley de Finanzas de 2020 que permite, entre otras, ciertas exenciones de impuestos durante los primeros tres años y la reducción de las tarifas de registro pagadas por la creación de empresas de CFA 25 000 a CFA10 000 (alrededor de € 38 a € 15.2).

Aunque tanto la Ley de inicio como las disposiciones fiscales se encuentran en una etapa temprana de implementación, se espera que impulsen las empresas dirigidas por mujeres en el país, al proporcionar exenciones fiscales y otros beneficios a las empresas innovadoras en campos que van desde la agricultura hasta la banca móvil. La carga fiscal y la complejidad de las leyes se consideraron inicialmente como razones por las que muchas empresarias talentosas se abstuvieron de crear empresas. Dado que las reformas son nuevas y la implementación se ha visto afectada por la situación de COVID-19, queda por ver hasta qué punto están logrando sus objetivos.

Otra reforma del gobierno senegalés es la iniciativa para facilitar la creación y legalización de nuevas empresas a través de la creación de una oficina gubernamental dedicada: Bureau d'appui à la Création d'Entreprise, o "Oficina de Apoyo y Creación de Empresas" (BCE). La Oficina permite que las nuevas empresas en Senegal completen su proceso de registro y creen oficialmente un negocio en solo seis días⁹³.

Dados los desafíos culturales a los que se enfrentan las mujeres empresarias descritos anteriormente, queda por ver si las mujeres pueden explotar de manera efectiva estas nuevas oportunidades. Sin embargo, como mínimo, todas las reformas mencionadas proporcionan las condiciones esenciales para la creación de empresas vibrantes y sólidas dirigidas por mujeres y jóvenes.

A pesar de estos avances y del hecho de que Senegal ha ratificado los principales instrumentos internacionales y regionales de protección de los derechos de las mujeres,

⁹³ Blog de Enpact (2021) Visión general de la IFS en Senegal, <https://enpact.org/blog/news/sfi-overview-of-senegal/#/>.

muchas de esas disposiciones no se aplican en la práctica. Las principales brechas restantes a nivel de país incluyen:

- Legislación discriminatoria persistente, en particular en el derecho de familia, que da como resultado la falta de derechos legales de las mujeres y/o la aplicación deficiente de dichos derechos en el matrimonio, el divorcio y la herencia de bienes, tierras y otras propiedades. Esto se ve agravado por la creciente influencia de las tradiciones culturales conservadoras, que limitan la igualdad de derechos de las mujeres en el matrimonio, el divorcio y la herencia, así como la igualdad de acceso a la tierra agrícola productiva y al capital financiero.
- Prevalencia persistente de prácticas tradicionales nocivas que perpetúan la violencia de género, como el matrimonio precoz y forzado y la mutilación genital femenina (MGF). Dada la escasa protección jurídica de las mujeres y las niñas, los profesionales explotan las lagunas existentes en los servicios jurídicos y sociales.
- Acceso limitado a la educación, el empleo, los puestos de toma de decisiones, los servicios de salud, la tierra y los derechos de propiedad⁹⁴.
- Los grupos de identificación de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) y los senegaleses de castas inferiores también enfrentan un espacio severamente restringido, especialmente para los LGBTI que enfrentan ataques físicos, acoso policial, arresto y multas o penas de prisión.
- Las diversas formas de trabajo infantil forzoso y la trata sexual también son motivo de gran preocupación.
- Bajas tasas de empleo para las mujeres: según un informe del Foro Económico Mundial en 2021⁹⁵, solo el 36,4% de las mujeres en Senegal están en la fuerza laboral, lo que corresponde a una brecha de género del 62%.

También hay brechas dentro de las instituciones nacionales que deben abordarse, como: i) la falta de recursos y personal con las habilidades, los conocimientos y las capacidades adecuados para integrar el género en los planes, las políticas, los procedimientos y las prácticas de los ministerios gubernamentales; ii) los estereotipos en las unidades de género de los gobiernos: por ejemplo, los puestos en todas las unidades de género de los ministerios generalmente se otorgan a mujeres sin la capacidad técnica necesaria en materia de género y/o experiencia sectorial. Además, al personal de la unidad no se le proporcionan descripciones de trabajo claras, el alcance del trabajo o los resultados específicos que se deben lograr. Además, no se emplea a hombres en estas unidades, lo que aísla y estigmatiza el trabajo de las unidades⁹⁶.

4.2.2. ESTATUS DE LA INNOVACIÓN CLIMÁTICA EN LOS SECTORES DE LA EDUCACIÓN, LA AGRICULTURA Y LA ENERGÍA

4.2.2.1. INNOVACIÓN DE GÉNERO Y CLIMA EN LA EDUCACIÓN

Senegal es considerado uno de los países del África subsahariana que más ha avanzado en la educación primaria de las niñas. Ya en la década de 1990, incluso cuando el resto del continente tenía una matriculación media del 30% para las niñas, Senegal tenía casi paridad de

⁹⁴ ONUDI, 2021. Evaluación de Políticas para el Empoderamiento Económico de las Mujeres en la Industria Ecológica. Informe de país: Senegal. Accesible en: https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-06/Senegal_Country_Report_ENG_Final.pdf

⁹⁵ Informe Mundial sobre la Brecha de Género del Foro Económico Mundial (2021). https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.

⁹⁶ USAID, (2017). Análisis de género para los CDC de USAID/Senegal (2019-2024). Accesible en: https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00N5TN.pdf

género en la matriculación en la escuela primaria, con un 77.3% y un 80% de matriculación para niñas y niños, respectivamente.

Sin embargo, si bien se ha logrado la paridad de género en la escuela primaria, no es un reflejo de la verdadera paridad de género en la educación, dado que los problemas de transición y deserción escolar afectan desproporcionadamente a las niñas para que no cursen estudios superiores. Según el Banco Mundial, en 2016 el 87.9% de las niñas estaban matriculadas en la escuela primaria, pero solo el 63.5% de las niñas completaron su educación primaria y solo el 48.4% se matriculó en la educación secundaria⁹⁷. Un informe de Human Rights Watch⁹⁸ afirma que más del 54% de las madres jóvenes abandonaron la escuela entre 2011 y 2014, y solo el 15% reanudó su educación. Las razones para abandonar la escuela incluyen, entre otras, el matrimonio infantil, los embarazos en la adolescencia y las dificultades económicas. Como resultado, según la UNESCO, la tasa de alfabetización de Senegal para la población de 15 años o más es del 64.81% para los hombres y del 39.8% para las mujeres, y las zonas rurales tienen la mayor diferencia entre los sexos.

Al igual que en Costa de Marfil, un número significativo de mujeres y niñas están en el sector de la educación técnica y profesional, lo que representa una abrumadora mayoría de los estudiantes (71%); un número mucho menor está activo en los sectores industriales (14%). Diferentes factores y cuestiones, como la sociocultural, la económica, la falta de información y la carga del trabajo doméstico, son causas importantes de las disparidades en la educación. De hecho, la asignación del tiempo de trabajo doméstico se estima en alrededor de 30 minutos por día para los hombres, frente a alrededor de siete horas para las mujeres. Aunque se están haciendo esfuerzos para eliminar las barreras que limitan la asistencia de las mujeres a los sectores dominados por los hombres, todavía es raro ver mujeres mecánicas, técnicas agrícolas o electricistas.

El sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) es la fuerza impulsora de los éxitos de puesta en marcha de Senegal en los últimos años. Aunque no se centran en la innovación relacionada con el clima, las mujeres senegalesas constituyen el 45% de los estudiantes de bachillerato especializados en TIC. Las investigadoras están representadas mayoritariamente en ciencias medicinales (31%), seguidas de ciencias sociales, agrarias y naturales, con un 26%, 24% y 16%, respectivamente⁹⁹.

A pesar de tener muchas instituciones educativas, ninguna universidad senegalesa figura en el ranking mundial de universidades. El sistema educativo no se centra necesariamente en la innovación climática y la mayoría de las universidades se centran fuertemente en la teoría, no enseñan habilidades para resolver problemas y son más o menos una copia del sistema universitario colonial francés¹⁰⁰. Las instituciones educativas senegalesas deben desempeñar un papel más destacado en el ecosistema de empresas climáticas, "no solo como productoras de capital humano, sino también como creadoras de capacidades, habilitando programas de incubadoras y aceleradoras para estudiantes a nivel universitario"¹⁰¹.

4.2.2.2. INNOVACIÓN DE GÉNERO Y CLIMA EN LA EDUCACIÓN

El sector agrícola y ganadero es la principal actividad económica de Senegal, representa aproximadamente el 17% del producto interno bruto (PIB) y emplea al 70% de la población¹⁰². Se proyecta que el cambio climático provocará un aumento de las temperaturas, un aumento de las sequías y una disminución de las precipitaciones en Senegal, lo que tendría un impacto significativo en el sector agrícola y la seguridad alimentaria.

⁹⁷ Banco Mundial (2016) Estadísticas de Educación (EdStats) niñas matriculadas en la enseñanza secundaria

⁹⁸ Presentación de Human Rights Watch al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre la 64ª reunión previa al período de sesiones de Senegal, 2019. <https://www.hrw.org/news/2019/01/15/submission-human-rights-watch-committee-economic-social-and-cultural-rights-senegal>.

⁹⁹ Propuesta de la ONUDI/FMAM, 2020. Promoción de la innovación en tecnologías limpias para la acción climática en Senegal. Accesible en: <https://www.thegef.org/projects-operations/projects/10715>

¹⁰⁰ Blog de Enpact (2021) Visión general de la IFS en Senegal. <https://enpact.org/blog/news/sfi-overview-of-senegal/#/>.

¹⁰¹ Blog de Enpact (2021) Visión general de la IFS en Senegal. <https://enpact.org/blog/news/sfi-overview-of-senegal/#/>.

¹⁰² USAID Alimenta el Futuro: Agricultura Climáticamente Inteligente en Senegal. https://climateknowledgeportal.worldbank.org/sites/default/files/2019-06/SENEGAL_CSA_Profile.pdf (en inglés).

Según los datos nacionales utilizados para preparar la Tercera Comunicación Nacional a la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), el sector agrícola contribuye aproximadamente con el 49% de las emisiones totales de GEI del país. El Gobierno de Senegal reconoce la necesidad urgente de implementar medidas de adaptación y mitigación para aumentar la resiliencia de sus ecosistemas y poblaciones a los impactos del cambio climático y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) para 2030. Sin embargo, el gobierno está luchando con problemas de capacidad. Según el PNUD¹⁰³, el país ha experimentado un bajo nivel de integración de las prioridades de las contribuciones determinadas a nivel nacional (NDC por sus siglas en inglés) y los planes nacionales de adaptación (PAN), en particular en el proceso de planificación y presupuestación de los sectores agrícola, ganadero y pesquero. Otros desafíos incluyen: i) la falta de coordinación de las acciones climáticas y la escasa capacidad de planificación e implementación intersectoriales, ii) la falta de disponibilidad de datos e información sobre los riesgos climáticos y el acceso de los actores a las medidas de adaptación y mitigación, especialmente a nivel agrícola, iii) la falta de monitoreo y evaluación efectivos de las acciones transformadoras de mitigación¹⁰⁴.

Estos desafíos afectan más a las mujeres que a los hombres, dadas las barreras socioeconómicas y estructurales subyacentes que enfrentan las mujeres en la sociedad senegalesa. Las mujeres rurales representan casi el 70% de la fuerza laboral de Senegal y producen el 80% de los alimentos del país. Aunque la igualdad de género está garantizada por la Constitución de 2001, como se indicó anteriormente, en la práctica las normas tradicionales y religiosas tienden a dictar el uso y los derechos de las mujeres a la tierra y los recursos. Por ejemplo, solo el 13% de las mujeres tienen acceso a la propiedad de la tierra en Senegal e incluso las que poseen tierras no tienen la capacidad de afirmarse y tomar decisiones sobre sus medios de vida de forma independiente¹⁰⁵. Además, las mujeres a menudo son susceptibles de desalojo si los hombres reclaman la necesidad de espacio para la agricultura, desplazando así a las mujeres a áreas de menor calidad¹⁰⁶ o la tierra más accidentada con la que es difícil trabajar y tiene acceso limitado al agua¹⁰⁷.

Teniendo en cuenta todos estos factores, en Senegal se identifica principalmente a los hombres como agricultores, mientras que se considera que las mujeres brindan apoyo en la granja¹⁰⁸. Además, al igual que en Costa de Marfil, las prácticas agrícolas de las mujeres a menudo están destinadas principalmente a la subsistencia de la familia. Como resultado, los sectores de cultivos comerciales como el cacao, el algodón, la palma aceitera y los anacardos están dominados por los hombres. Sin embargo, las mujeres están, lenta pero constantemente, construyendo nuevas identidades y participación en el mercado laboral¹⁰⁹.

A diferencia de muchos otros países africanos, Senegal está progresando en innovación climática. El marco normativo general del país, el Plan Sénégál Émergent (PSE), reconoce explícitamente las cuestiones del cambio climático como una prioridad nacional. El alcance de la incorporación de la adaptación y la mitigación del cambio climático en las políticas temáticas y sectoriales del país –por ejemplo, el esfuerzo en curso del país para actualizar diversos marcos de políticas, como el empleo juvenil, el empoderamiento económico de las mujeres o la

¹⁰³ PNUD (2021) adaptación al cambio climático: fortalecimiento de los enfoques transformadores en los planes de acción climática de Senegal. <https://www.adaptation-undp.org/scala-strengthening-transformative-approaches-in-senegal-climate-action-plans>.

¹⁰⁴ *Ibid.*

¹⁰⁵ Adesugba, M., Oughton, E. y Shortall, S. (2020) 'Estrategias de medios de vida de los hogares agrícolas', en Sachs, C. E. et al., Manual de Género y Agricultura de Routledge. 1a edn. Editado por C. E. Sachs et al. Routledge, pp. 315-325. doi: 10.4324/9780429199752-29

¹⁰⁶ USAID Alimenta el Futuro(2016); Agricultura Climáticamente Inteligente en Senegal.

https://climateknowledgeportal.worldbank.org/sites/default/files/2019-06/SENEGAL_CSA_Profile.pdf.

¹⁰⁷ Accesible en, M.-F. (2018) Des agriculteurs sénégalaises luttent pour l'accès à la terre, un lopin à la fois, Radio-Canada.ca. Radio-Canada.ca.

¹⁰⁸ Adesugba, M., Oughton, E. y Shortall, S. (2020) 'Estrategias de medios de vida de los hogares agrícolas', en Sachs, C. E. et al., Manual de Género y Agricultura de Routledge. 1a edn. Editado por C. E. Sachs et al. Routledge, pp. 315-325. doi: 10.4324/9780429199752-29

¹⁰⁹ *Ibid.*

seguridad alimentaria, puede ofrecer oportunidades para incorporar consideraciones de resiliencia climática relacionadas con el género¹¹⁰.

En los últimos años, han surgido productos de préstamo innovadores, como los seguros agrícolas obligatorios para mitigar los efectos del cambio climático en la agricultura a través de Banque Agricole. Otros bancos comerciales que operan en Senegal han estado otorgando préstamos para adquirir bombas de agua con energía solar y sistemas domésticos de biogás durante algunos años. Hay una serie de iniciativas en curso que brindan acceso a la información a los agricultores que el proyecto del GCF podría aprovechar. Los ejemplos incluyen una pequeña puesta en marcha "PayDunya, Niokobok", que ofrece datos e información pagados relacionados con el clima a los usuarios finales en el sector agrícola y pesquero¹¹¹. Además, las grandes empresas, muchas de las cuales son multinacionales francesas, como *Orange*, *Free*, *Société Générale* y *BNP Paribas*, participan en programas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) que proporcionan información climática y sistemas de mensajes de texto de alerta¹¹². Sin embargo, el mayor desafío es la limitada tasa de penetración digital en el país, dado que no todos los usuarios finales, especialmente las mujeres, utilizan las tecnologías digitales para acceder a la información.

Existe un uso creciente de drones en el sector agrícola para aumentar la productividad en Senegal. Si bien el uso de drones no es nada nuevo, las iniciativas lideradas por el Programa Senegal de ONU Mujeres y BICIS¹¹³/ BNP Paribas, que facilita que las agricultoras desfavorecidas se certifiquen para utilizar drones a control remoto para la cartografía y la interpretación de datos, es alentador. Cuando se utiliza en granjas grandes, donde las mujeres suelen representar la mayoría de los trabajadores, la tecnología puede ayudar a reducir la carga de trabajo de las mujeres y permitirles concentrar su tiempo y energía en aumentar sus rendimientos y la cadena de distribución, al tiempo que mejoran sus prácticas ambientales¹¹⁴.

El centro de innovación de tecnología agrícola "Yesaal Agrihub", con el apoyo de BMZ / GIZ en la región de Thiès, se centra en la Juventud, las TIC y la Agroindustria, y actúa como punto focal para la innovación tecnológica basada en TI dentro del sector agroindustrial senegalés. *Yesaal Agrihub* ofrece un lugar de encuentro para expertos interdisciplinarios, empresarios y productores agrícolas y ganaderos, así como un espacio para la colaboración en proyectos, capacitación y tutoría para establecer contactos con jóvenes innovadores en TIC y agronegocios y apoyar a las nuevas empresas con un enfoque agrícola. Este centro podría aportar lecciones esenciales para integrar a las mujeres y los jóvenes en las innovaciones agrícolas relacionadas con el clima de las iniciativas CATALI.5°T.

Senegal es también uno de los actores clave detrás de la *Proyecto de la Gran Muralla Verde*. Concebido por la Unión Africana, el proyecto implica la cooperación entre once países de la región y tiene como objetivo detener el avance del desierto del Sahara a través de la plantación y el cultivo de árboles¹¹⁵. La Estrategia Nacional Senegalesa para el Empleo Verde se creó en noviembre de 2015 y abarca el período 2015-2030. En la estrategia, el país identificó los sectores más prometedores para proporcionar empleos verdes como: agricultura,

¹¹⁰ OCDE (2021) Lecciones sobre la participación del Sector Privado para fortalecer la resiliencia climática. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/09b46b3f-en.pdf?expires=1640188274&id=id&accname=guest&checksum=8925D5D1C3347F9C7A39A821EBE8CCBA>.

¹¹¹ OCDE (2021) Lecciones sobre la participación del Sector Privado para fortalecer la resiliencia climática. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/09b46b3f-en.pdf?expires=1640188274&id=id&accname=guest&checksum=8925D5D1C3347F9C7A39A821EBE8CCBA>.

¹¹² *ibíd.*

¹¹³ BICIS Senegal es un banco comercial nacional y una filial de BNP Paribas.

¹¹⁴ <https://africa.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2021/02/innovation-et-technologie-au-service-des-femmes-agricultrices--du-nord-du-senegal>.

¹¹⁵ La Gran Muralla Verde (<https://www.greatgreenwall.org/>). En: ONUDI, 2019. Informe Anual del PCP, Senegal. En: ONUDI, 2021. Evaluación de Políticas para el Empoderamiento Económico de las Mujeres en la Industria Ecológica. Informe de país: Senegal. Accesible en: https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-06/Senegal_Country_Report_ENG_Final.pdf

silvicultura, pesca, energías renovables, industrias de procesamiento de uso intensivo de recursos, reciclaje y recuperación de desechos y construcción con materiales locales.¹¹⁶

4.2.2.3. INNOVACIÓN DE GÉNERO Y CLIMA EN EL SECTOR ENERGÉTICO

Un componente clave del Plan de Senegal para un Senegal Emergente (PSE) es el desarrollo del sector eléctrico. El gobierno tiene como objetivo lograr el acceso universal a la electricidad para 2025 combinando la energía fuera y dentro de la red con prioridades destinadas a: reducir el costo de generación de energía al aumentar el acceso a la electricidad, particularmente en las áreas rurales; reducción de la dependencia de los combustibles líquidos importados; explotación del potencial del país para desarrollar energía solar y eólica; y desarrollo de su gas natural en alta mar.

Según el Ministro de Petróleo y Energía, Senegal busca no solo impulsar el desarrollo del sector del petróleo y el gas, sino también desarrollar nuevas industrias vinculadas a los hidrocarburos, como petroquímicos, farmacéuticos y fertilizantes, así como una amplia utilización de proyectos de gas a energía para reducir los costos de producción en sectores como la fabricación de automóviles y la minería. Los cambios recientes en las políticas, impulsados por las preocupaciones sobre la seguridad energética, han mejorado el atractivo financiero de las tecnologías de energía renovable y eficiencia energética en el país¹¹⁷. Aunque la energía solar y eólica, incluido el parque eólico Taiba NDiaye, son actualmente dos de los subsectores que comprenden la mayor parte de los proyectos de energía renovable en el país, el gobierno está ansioso por explorar otras fuentes de energías renovables, como los biocombustibles, para capitalizar los insumos locales baratos y fácilmente disponibles de la agricultura mediante la utilización de más biomasa y productos de desecho agrícolas.

Una auditoría de género reciente sobre las políticas energéticas en Senegal identifica una serie de desafíos de género en el sector energético:

- i. La Política de Energía Renovable de Senegal incluye a las mujeres como grupo objetivo y la Política incorpora la conciencia de género en su enfoque, que se pone en práctica mediante el desarrollo de oficinas de género o puntos focales dentro de los ministerios competentes. Sin embargo, estas oficinas/centros de coordinación carecen de actividades y productos específicos y no se les han asignado presupuestos específicos.
- ii. A nivel macro, existe una voluntad política de incorporar la perspectiva de género, como lo demuestra la inclusión de la perspectiva de género en los planes de desarrollo. Sin embargo, las intenciones a nivel macro no se traducen en acciones de género a nivel sectorial porque los responsables de la formulación de políticas carecen de los conocimientos sobre cómo incorporar la perspectiva de género. Además, existe un reconocimiento limitado del análisis de género como herramienta de planificación y de las estrategias y planes de acción para la incorporación de la perspectiva de género.
- iii. No se han celebrado consultas adecuadas sobre las necesidades de hombres y mujeres durante la formulación de las políticas energéticas. La mayoría de los que participaron en el proceso de formulación eran hombres y, por lo tanto, no se realizó una evaluación adecuada de las necesidades energéticas de las mujeres.
- iv. No hay datos desglosados por género que informen los presupuestos nacionales de energía. Los datos sobre recursos financieros utilizados en los niveles superiores de toma de decisiones y formulación de políticas no están desglosados por género. Además, faltan recursos financieros para apoyar los programas y las políticas de género.

¹¹⁶ ONUDI, 2019. Informe Anual del PCP, Senegal. En: ONUDI, 2021. Evaluación de Políticas para el Empoderamiento Económico de las Mujeres en la Industria Ecológica. Informe de país: Senegal. Accesible en:

https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-06/Senegal_Country_Report_ENG_Final.pdf

¹¹⁷ OCDE (2021) Lecciones sobre la participación del Sector Privado para fortalecer la resiliencia climática. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/09b46b3f->

[en.pdf?expires=1640188274&id=id&accname=quest&checksum=8925D5D1C3347F9C7A39A821EBE8CCBA](https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/09b46b3f-en.pdf?expires=1640188274&id=id&accname=quest&checksum=8925D5D1C3347F9C7A39A821EBE8CCBA).

Los datos más recientes de 2018 indican que la tasa de acceso a la electricidad en Senegal es del 67%; el 44.2% de las áreas rurales y el 92.4% de las áreas urbanas tienen acceso a la electricidad¹¹⁸. Dado que las mujeres desempeñan un papel importante en los sistemas energéticos como parte de sus tareas de subsistencia y productivas, se ven afectadas de manera desproporcionada por la escasez de energía¹¹⁹. Las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por la pobreza energética¹²⁰ porque carecen de "opciones suficientes para acceder a servicios energéticos adecuados, asequibles, confiables, de alta calidad, seguros y ambientalmente seguros para apoyar el desarrollo económico y humano"¹²¹. Incluso cuando la infraestructura de suministro de energía está físicamente disponible, mujeres (especialmente pobres mujer) a menudo se ven obstaculizados en su uso por falta de financiación, electrodomésticos, información y formación o educación. Además, las estructuras institucionales a menudo están sesgadas hacia los hombres y las mujeres., en muchos hogares, los hombres tienen un papel más importante en la toma de decisiones. Por ejemplo, la obtención de una conexión eléctrica subvencionada o el registro de gas licuado de petróleo (GLP) puede requerir una cuenta bancaria y un extenso papeleo, lo que coloca a las mujeres y sus empresas (que en su mayoría son informales) en desventaja¹²².

Comprender el uso de la energía y las decisiones en la dinámica de los hogares es clave para proporcionar energía sostenible. Según los resultados de un estudio realizado en Senegal¹²³, las características socioeconómicas (edad, tamaño del hogar, propiedad de tierras y casas, riqueza, ingresos, religión, región, tipo de residencia, educación) son importantes para la adopción de combustibles limpios. Por ejemplo, un aumento del poder de negociación intrahogar de una mujer conduce a un aumento de la adopción de combustibles limpios y que los hogares que utilizan combustibles limpios tienden a contener mujeres con altos niveles de poder de negociación. En consecuencia, los hogares con mujeres más empoderadas tendrían más probabilidades de participar en la adopción de combustibles limpios y, por lo tanto, frenar los efectos nocivos para la salud y el medio ambiente de los combustibles tradicionales.

En general, esta investigación muestra que el empoderamiento de las mujeres es una respuesta eficaz al cambio climático, ya que fomentaría la adopción de tecnologías limpias. . Además, un estudio de Energía¹²⁴ revela que "mientras que las mujeres dan prioridad a las cocinas eléctricas, las máquinas de coser y las lavadoras de ropa, los hombres prefieren los teléfonos móviles/inteligentes, las herramientas eléctricas manuales y los televisores. Estas diferencias son particularmente significativas dado que, como resultado de los roles de género, las mujeres generalmente se encuentran en una posición peor que los hombres, con menos oportunidades, menos poder de decisión e influencia limitada". Por lo tanto, un enfoque "neutral en cuanto al género" que pase por alto las diferencias de género podría tener impactos y beneficios diferenciales no deseados en relación con el uso de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero.

¹¹⁸ <https://data.worldbank.org/indicator/EG.ELC.ACCS.ZS?locations=SN>. En: ONUDI, 2021. Evaluación de Políticas para el Empoderamiento Económico de las Mujeres en la Industria Ecológica. Informe de país: Senegal. Accesible en: https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-06/Senegal_Country_Report_ENG_Final.pdf

¹¹⁹ Energía (2017) Acceso a la Energía y Género para lograr el Equilibrio adecuado . <https://documents1.worldbank.org/curated/en/463071494925985630/pdf/115066-BRI-P148200-PUBLIC-FINALSEARSGenderweb.pdf>.

¹²⁰ El Foro Económico Mundial definió la pobreza energética como la falta de acceso a servicios y productos energéticos modernos y sostenibles. condiciones en las que faltan servicios energéticos adecuados, asequibles, fiables, de calidad, seguros y ecológicamente racionales para apoyar el desarrollo.

¹²¹ Clancy et al. (2002). El Nexo Género-Energía-Pobreza: Encontrar Energía para Abordar las Preocupaciones de Género en el Desarrollo. Londres: DFID (Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido). En: ONUDI, 2021. Evaluación de Políticas para el Empoderamiento Económico de las Mujeres en la Industria Ecológica. Informe de país: Senegal. Accesible en: https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-06/Senegal_Country_Report_ENG_Final.pdf

¹²² Energía (2017) Acceso a la Energía y Género para lograr el Equilibrio adecuado . <https://documents1.worldbank.org/curated/en/463071494925985630/pdf/115066-BRI-P148200-PUBLIC-FINALSEARSGenderweb.pdf>.

¹²³ Wang Sonne (2016) Comprender los determinantes de la adopción de combustibles limpios en Senegal: ¿importan las instituciones informales y la negociación intrahogar de las mujeres? https://www.greengrowthknowledge.org/sites/default/files/C1_Sonne_Understanding_determinants_of_clean_fuel_adoption_Senegal.pdf.

¹²⁴ Ashden (2019) Revisando el nexo género-energía a través de una lente de uso productivo. Dic 2019. [Los electrodomésticos fuera de la red impulsan los "usos productivos" de la energía con perspectiva de género – Ashden.](https://www.greengrowthknowledge.org/sites/default/files/C1_Ashden_Understanding_determinants_of_clean_fuel_adoption_Senegal.pdf)

4.2.3. BARRERAS Y DESAFÍOS CLAVE PARA LAS EMPRESAS CLIMÁTICAS Y LAS ORGANIZACIONES DE APOYO A EMPRENDEDORES (ESOS)

A. EMPRENDIMIENTOS CLIMÁTICOS

El siguiente es un resumen de los desafíos clave en Senegal recopilados de las discusiones con emprendimientos climáticos femeninos, Impact Hub Abidjan e IPED.

1. El acceso limitado a la financiación es una barrera clave para las empresas de tecnología limpia lideradas por mujeres en las fases iniciales, de crecimiento y de ampliación: Las razones aducidas son similares a las de Costa de Marfil. Además, los fondos estatales existentes dirigidos a mujeres (por ejemplo, La Délégation Générale à l'Entrepreneuriat Rapide-"la DER") no se centran en emprendedoras de innovación climática, a menudo ofrecen préstamos más pequeños y no están bien estructurados. Las mujeres empresarias entrevistadas encontraron que los procedimientos internos de DER eran burocráticos y desalentadores para las empresarias.
2. Falta de servicios de formación y tutoría para sectores temáticos relacionados con la innovación climática: Los principales desafíos a los que se enfrentan la mayoría de las empresas femeninas están relacionados con la educación. Se requiere un alto nivel de educación, a menudo un título universitario en un campo relevante, para poder incubar y acelerar ideas de manera efectiva. Emprendimientos en sectores de innovación climática como la economía circular (centrada en el reciclaje), la conservación ecológica, la conservación de energía y agua, etc. identificó la falta de experiencia temática e información específica como un desafío clave. Las empresarias climáticas, en particular, carecen de habilidades y conocimientos clave sobre cómo transformar la innovación climática en una empresa viable y la capacidad de desarrollar modelos comerciales sólidos. El problema se ve agravado por la falta de modelos femeninos en las energías renovables, la protección ecológica, la gestión integrada de residuos y otros sectores "climáticos" en Senegal. Según el IPED, la prestación de asistencia técnica es clave, también para mejorar las salvaguardias ambientales y sociales inherentes a las iniciativas de innovación climática: por ejemplo, encontrar formas de valorar los residuos o reducirlos, mejorar las prácticas de salud y seguridad en el trabajo, el aspecto higiénico de los productos, etc.
3. Falta de soporte previo a la aceleración en la etapa de ideación. Las empresas femeninas necesitan más tiempo para considerar sus ideas de negocio, comprender su viabilidad, sopesar qué opciones tomar, etc. Esto es aún más importante para las empresas climáticas, dado que la innovación climática es relativamente nueva en Senegal. Sin embargo, en Senegal existen pocos programas de preaceleración. Tampoco hay fuentes de financiación flexibles para probar las ideas de

Testimonio 13

"Inspirado por mi propia experiencia de salud y habiendo sufrido reacciones alérgicas como resultado de pinturas y otros materiales utilizados en casas modernas, tengo la intención de construir aldeas ecológicas en Senegal. Durante los últimos dos años, he estado buscando una incubadora que me ayude a desarrollar aún más mi idea de crear una aldea ecológica utilizando materiales sostenibles reciclados locales y creando agua y energía autosostenibles a nivel doméstico. Pero ha sido difícil encontrar un programa de incubación hasta hace dos meses, cuando me uní al nuevo programa de Impact Hub Dakars. Comencé a desarrollar el primer prototipo y realicé una investigación de mercado temprana. Uno de los mayores desafíos a los que me enfrento es la falta de información técnica y de investigación existente sobre viviendas ecológicas en Senegal. También me está quedando claro que los senegaleses no están listos para la vivienda ecológica y que el negocio podría no ser rentable, pero me apasiona mi idea y me gustaría crear viviendas sostenibles y baratas para muchas mujeres que tienen problemas de salud".

Empresaria en el programa de incubación de ideación de Impact Hub Dakars.

las emprendedoras. El resultado es a menudo altas tasas de fracaso de la empresa. Impact Hub Dakar, por ejemplo, ha iniciado recientemente su primer programa de preaceleración para hacer frente a estos desafíos (véase el Testimonio 13).

4. **Los jóvenes como grupo meta de los programas de preaceleración existentes:** La mayoría de los programas de preaceleración y aceleración existentes en Senegal ofrecen programas para jóvenes menores de 35 años. Esto bloquea a las mujeres, dado que la mayoría de las mujeres a menudo se enfocan en un compromiso comercial serio en una etapa posterior de la vida.
5. **Falta de apoyo de seguimiento adecuado después de los programas de preaceleración:** Muchas mujeres emprendedoras sienten que han sido "abandonadas" después de graduarse de los programas de preaceleración y muchas abandonan la actividad empresarial. Actualmente no existen iniciativas estructuradas de seguimiento y apoyo técnico puente: por ejemplo, asesoramiento y vínculos con proveedores de servicios financieros del sector público y privado, tutoría continua y apoyo de coaching posterior a la aceleración previa. Además, los programas actuales de preaceleración y aceleración no están bien integrados y encajados de tal manera que las empresas femeninas que logran un crecimiento temprano pueden incorporarse rápidamente a los programas.

B. LAS ORGANIZACIONES DE APOYO AL EMPRENDEDOR (ESOs POR SUS SIGLAS EN INGLÉS): PREACELERADORES, ACELERADORES Y VCS

Preaceleradores y aceleradores

Impact Hub Dakar es compatible con ventures en las etapas de preaceleración y aceleración. En su programa de circularidad, por ejemplo, las empresas lideradas por mujeres están desarrollando ideas innovadoras, como el diseño de inodoros hechos de materiales reciclados locales que tienen la capacidad de reciclar el agua y la construcción de aldeas ecológicas con energía autosostenible.

1. **Similar a Costa de Marfil, Senegalés las emprendedoras necesitan más desarrollo personal y carecen de habilidades empresariales en la etapa previa a la aceleración.** Necesitan más confianza para lanzar sus productos frente a los inversores. En una encuesta realizada por Briter Bridges y el Laboratorio de Innovación de Género en África del Banco Mundial¹²⁵ las mujeres encuestadas mostraron menos confianza en su capacidad para presentar propuestas a los inversores y en la capacidad de crecimiento de sus empresas. Esta brecha de confianza se produjo a pesar de que las empresarias de la muestra de la encuesta tenían más educación, tenían la misma experiencia profesional que los fundadores masculinos y experimentaron cambios de ingresos similares en el año anterior.
2. **Las empresarias se enfrentan a importantes limitaciones de tiempo debido a la persistencia de los roles de género tradicionales eso las obliga a trabajar más que los hombres y afecta su capacidad para beneficiarse de los servicios previos a la aceleración.** Por ejemplo, Jiggen Tech (JTH), un preacelerador de Ingeniería, Tecnología, Ciencia y Matemáticas (STEM), que tiene como objetivo integrar a las mujeres en el ecosistema tecnológico en Senegal con redes, capacitación, capacitación empresarial, tutoría e intercambio de conocimientos, enfrentó desafíos que surgieron de la limitación de tiempo de las mujeres. Por ejemplo, en 2017, JTH inscribió a 695 mujeres para participar en sus cursos de capacitación; sin embargo, debido al ausentismo y las cancelaciones, el número real de mujeres que participaron en las capacitaciones fue de 387. La principal explicación dada para el ausentismo y las

¹²⁵ Alibhai, S., Donald, A. A., Goldstein, M., Oguz, A. A., Pankov, A. y Strobbe, F., 2019. Sesgo de Género en los Préstamos a PYMES: Evidencia Experimental de Turquía. Documento de Trabajo sobre Investigación de Políticas del Banco Mundial, (9100). En: Laboratorio de Innovación de Género de África del Grupo BM y Briter Bridges, 2021. En Busca de la Equidad: Explorando la brecha de género de África en la Financiación de Startups. Accesible en <https://documents1.worldbank.org/curated/en/297001633493250648/pdf/In-Search-Of-Equity-Exploring-Africa-s-Gender-Gap-in-Startup-Finance.pdf>

cancelaciones se relacionó principalmente con el contexto familiar, la responsabilidad doméstica femenina o la falta de tiempo libre en el trabajo, y muchos de los no asistentes respondieron *"No pude encontrar a alguien que cuidara de mis hijos ... No obtuve permiso de mi esposo ... Tenía que cocinar, ya era tarde, no quería venir"*¹²⁶.

3. Las emprendedoras evitan los "negocios riesgosos". En la mayoría de los programas de aceleración en Senegal, especialmente en los sectores energético y agrícola, se centran en empresas relacionadas con la tecnología¹²⁷. Sin embargo, según Impact Hub, el sector de la tecnología tiene la reputación de ser "arriesgado", dados los desafíos relacionados con el capital inicial o semilla y los rendimientos de capital no diluido que solo se obtienen en el futuro. Además, el sector, al ser relativamente nuevo, ha la incertidumbre regulatoria y la falta de mecanismos para amortiguar los emprendimientos en sus primeras fases, cuando las ideas están madurando. Dada su orientación sociocultural, la mayoría de las fundadoras dudan en invertir en emprendimientos "riesgosos" (ver Testimonio 14). Este escenario de "mayor riesgo y menor rentabilidad" ensombrece la viabilidad financiera a largo plazo de las empresas dirigidas por mujeres, lo que las hace abandonar o fracasar antes del despegue o depender en exceso de la financiación pública o filantrópica.

Testimonio 14

"La premisa de una startup es aventurarse en algo que es inseguro, arriesgado y más difícil de lo habitual. Desde una edad temprana, culturalmente, las mujeres están preparadas para creer que el tipo de comportamiento, trabajo o esfuerzos que se ajustan a estas descripciones son malos para ellas. Muchas veces, a las mujeres no se les permite aspirar demasiado alto." Como resultado, tienden a participar en los emprendimientos menos riesgosos ... las instituciones financieras no fueron tan rápidas en otorgar préstamos a las empresarias como lo fueron a los empresarios masculinos, ya que los hombres eran vistos como mejores tomadores de riesgos y con más probabilidades de tener éxito."

Rosemary Egbo, escritora y empresaria senegalesa

4. Dificultades para atraer a mujeres a los programas de preaceleración y aceleración: Según Impact Hub Dakar, una de las posibles razones por las que se postulan menos mujeres que hombres proviene de las palabras francesas que no tienen en cuenta el género y que a menudo se utilizan en el anuncio de las oportunidades. A menudo surge confusión sobre el uso de palabras en plural que denotan género mixto¹²⁸ pero podría malinterpretarse en el sentido de que solo los hombres son el objetivo.
5. Dificultades para encontrar capacitadoras/entrenadoras. La combinación de cambio climático y tecnología significa que hay un número menor de expertos técnicos en el país y, cuando el aspecto de género se superpone a esto, el número de entrenadores calificados se reduce aún más. Las entrenadoras tienen más empatía por otras mujeres y, al compartir sus propias experiencias durante la capacitación y el entrenamiento, ayudan a las mujeres a enfrentar sus desafíos.

Los desafíos a los que se enfrenta el IPED en sus programas de aceleración son similares a los de Costa de Marfil (véase 4.1) y no se repite en este capítulo.

¹²⁶ Samoshkina. M. (2018) Hacia la igualdad de género: Gender Aware IT. Tesis de Maestría en el Instituto Universitario de Lisboa. Acceso en https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/17326/1/master_maria_samoshkina.pdf.

¹²⁷ En línea con los países CDN, que subraya además la importancia de la transferencia de tecnología en el ámbito de la mitigación ([actualización de NDC Senegal](#)).

¹²⁸ Plural para género mixto, que algunos actores del desarrollo etiquetan como "el masculino se lo lleva todo", ya que toman el artículo masculino 'les'.

4.3. MÉXICO

4.3.1. MECANISMOS INSTITUCIONALES QUE RIGEN LOS ECOSISTEMAS EMPRESARIALES SENEGALESES

En las últimas décadas, México ha logrado avances significativos en materia de igualdad de género, pero aún está lejos de alcanzar las metas de la plena igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres¹²⁹. Las mujeres ocupan solo el 37% de los escaños parlamentarios en México y las mujeres en los poderes Ejecutivo y Judicial tienen poco acceso a puestos ejecutivos y de toma de decisiones.

En la fuerza laboral mexicana, las mujeres representan solo el 20% de los empleadores y casi el 40% de los trabajadores por cuenta propia, sin embargo, representan más de la mitad de los trabajadores no remunerados del país, dado que asumen casi el 77% de todas las tareas domésticas no remuneradas en México¹³⁰. La mujer mexicana promedio pasa seis horas al día haciendo tareas domésticas no remuneradas, en comparación con un promedio de dos horas para los hombres. Una gran carga de trabajo en el hogar presenta un serio desafío para las mujeres que intentan asistir a la escuela o trabajar.

Las mujeres empleadas se concentran en los trabajos peor remunerados: si bien la proporción de hombres y mujeres es aproximadamente la misma cuando se observan trabajos que pagan hasta el salario mínimo, la proporción de hombres en trabajos que pagan el doble del salario mínimo es el doble que la de las mujeres. Además, casi el 30% de los empleados en México trabajan largas horas (más de 40 horas en una semana habitual), muy por encima del promedio de la OCDE de 13%, lo que agrava el desafío de equilibrar múltiples obligaciones y actúa como una barrera para la entrada de las mujeres en el mercado laboral¹³¹. Además: i) las mujeres que deciden participar en el mercado laboral pueden no tener acceso a un trabajo a tiempo completo, ya que las tasas de desempleo son más altas para las mujeres que para los hombres; ii) las mujeres indígenas tienen más probabilidades de trabajar sin remuneración o por cuenta propia (con un 59%); iii) las diferencias de género evidencian al examinar los tipos de trabajo y los sectores en los que trabajan las mujeres¹³².

El artículo 4 de la Constitución de México afirma que las mujeres y los hombres son iguales ante la ley, mientras que el artículo 1 establece que en México todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y los tratados internacionales, y también garantiza su protección. Además, la igualdad de género se destaca en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuyo objetivo principal es regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y propone directrices y mecanismos institucionales para el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado.

La PROIGUALDAD 2020-2024¹³³ el programa se centra en poner a las mujeres y las niñas en el centro de la atención del gobierno. Entre los objetivos clave del programa se encuentran: prioridad 1: mejorar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad, y prioridad 2: generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidado de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado.

Además, México ha aprobado una ley para la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), una Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres (2006), una ley general de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) y una ley contra la Trata de Personas (2012), así como una Norma sobre Igualdad Laboral y No Discriminación (2015). Además, una Red Nacional para la Atención y el Desarrollo de las Mujeres, integrada por 24 casas para Mu-

¹²⁹ En: GIZ, 2018. Estudio de género para *Änderungsangebot 2017: Mexikanische-Deutsch Klimaschutzallianz II* (2018 04 06_Klimaallianz_III_Genderanalyse_final). [Documento compartido internamente]

¹³⁰ Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento / Banco Mundial, 2019. Evaluación de Género México. Accesible en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/377311556867098027/pdf/Mexico-Gender-Assessment.pdf>

¹³¹ *Ibid.*

¹³² *Ibid.*

¹³³ Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

jeros Indígenas y 200 Centros de Desarrollo para Mujeres, promueve aún más la igualdad de género y la protección de las mujeres en comunidades y áreas marginadas.

Con todos los marcos legales anteriores, a nivel nacional México ha logrado avances importantes en el establecimiento de una arquitectura legal e institucional para la incorporación de la igualdad de género. El género es considerado un tema transversal en los diferentes ministerios de México^{134 135}.

Pero muchas mujeres aún no sienten los efectos de estas políticas en el hogar, en el trabajo o en público, dado que muchas de las leyes y políticas permanecen en el papel y hay pocas acciones concretas tomadas para garantizar el avance de los derechos y la dignidad de las mujeres. Se necesitan avances importantes en la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de políticas y en la aplicación, el cumplimiento y la evaluación eficaces, con la participación de todos los agentes estatales. Con mandatos y recursos sólidos, México puede garantizar que los efectos previstos de las políticas se realicen plenamente.

Testimonio 16

"He participado en dos procesos de aceleración centrados en las mujeres y lo que he notado es que las que no son STEM tienden a ser más inseguras que las que tienen profesiones STEM. Al estar acostumbrados a prosperar en áreas donde hay más mujeres, se sienten más inseguros al ingresar a campos donde la mayoría son hombres".

Extracto de Endeavor y Mastercard (2021)

4.3.2. ESTATUS DE LA INNOVACIÓN CLIMÁTICA EN LOS SECTORES DE LA EDUCACIÓN, AGRICULTURA Y ENERGÍA

4.3.2.1. INNOVACIÓN DE GÉNERO Y CLIMA EN LA EDUCACIÓN

Aunque la brecha de género en la educación en todos los niveles de escolaridad se está cerrando, ya que hay más niñas y adolescentes que completan la educación básica y secundaria, casi el 8% de las mujeres de 15 años o más son analfabetas, en comparación con menos del 5% de los hombres en el mismo grupo de edad¹³⁶. Asimismo, el 13,6% de las niñas de 13 a 15 años no asiste a la escuela, proporción que aumenta al 50,2% entre las adolescentes de 16 a 19 años y al 75,3% entre las jóvenes de 20 a 24 años¹³⁷.

Sin embargo, hay que identificar diferencias entre regiones y grupos de población. Por ejemplo, en Chiapas la tasa de analfabetismo es tan alta como 5.17% para las mujeres, en comparación con 3.85% para los hombres. Las mujeres indígenas son mucho más propensas que sus contrapartes indígenas tienden a tener menos de una educación primaria, y solo una pequeña proporción tiene educación terciaria. Aunque existen diferencias sustanciales entre las cohortes de edad, con cohortes más jóvenes que tienen niveles de educación más altos que las cohortes mayores, las diferencias entre las mujeres indígenas y no indígenas permanecen¹³⁸.

Según la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), en el año académico 2017/18 las mujeres representaron el 50.3% de la matrícula universitaria, el 55.2% de la matrícula de posgrado a nivel de maestría y el 48.8% de la matrícula de posgrado a nivel de doctorado. Sin embargo, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas por otro lado, en las carreras de física y matemáticas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la universidad pública más grande de América Latina, las mujeres

¹³⁴ KII con Punto Focal de Género (PFG) GIZ México. Véase también el anexo 3 para las notas de KII

¹³⁵ En: GIZ, 2018. Estudio de género para Änderungssangebot 2017: Mexikanische-Deutsch Klimaschutzallianz II (2018 04 06_Klimaallianz_III_Genderanalyse_final). [Documento compartido internamente]

¹³⁶ INMUJERES-Instituto Nacional de las Mujeres, 2017. En: GIZ, 2018. Análisis de Género para el Proyecto NAMA "Eficiencia Energética en PYMES como contribución a una economía baja en carbono en México". [Documento compartido internamente]

¹³⁷ En: GIZ, 2018. Estudio de género para Änderungssangebot 2017: Mexikanische-Deutsch Klimaschutzallianz II (2018 04 06_Klimaallianz_III_Genderanalyse_final). [Documento compartido internamente]

¹³⁸ Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento / Banco Mundial, 2019. Evaluación de Género México. Accesible en <https://documents1.worldbank.org/curated/en/377311556867098027/pdf/Mexico-Gender-Assessment.pdf>

están sobrerrepresentadas en las ocupaciones peor pagadas y subrepresentadas en las ocupaciones mejor pagadas¹³⁹.

Aunque no está al mismo nivel que para los estudiantes varones, el número de mujeres que eligen los estudios de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) está aumentando. Tener conocimientos de STEM no es necesario ni decisivo para emprender en el sector de la mitigación del clima; sin embargo, tener a alguien en el equipo que tenga calificaciones académicas en estas áreas

Testimonio 15

"En general, las mujeres tendemos a cuestionar constantemente nuestras habilidades... el entorno puede limitarte o empoderarte, y en mi caso, me empoderó, pero sí conozco casos de mujeres, la mayoría de las cuales su familia no les ha dejado estudiar, por ejemplo, medicina, porque no tendrían tiempo de tener hijos".

Extracto de Endeavor y Mastercard (2021)

puede marcar una diferencia positiva. Las materias STEM son a menudo la base de nuevas empresas e incubadoras innovadoras; además, la preparación académica en estas áreas podría aumentar la confianza en sí mismas de las mujeres y alentarlas a seguir carreras orientadas a la tecnología, así como aumentar su participación en la fuerza laboral¹⁴⁰. Ver Testimonio y Testimonio de emprendedoras colombianas. En un análisis sobre los perfiles de 160 mujeres emprendedoras en el sector STEM, se encontró que solo el 27% tiene un perfil STEM, mientras que para los hombres este porcentaje equivale al 53% (1,105 emprendedoras)¹⁴¹.

El liderazgo femenino en los sectores STEM de América Latina está en aumento y tiene un impacto significativo en la región. El quince por ciento de las fundadoras en América Latina describen su negocio como EdTech, que lleva la tecnología al sistema educativo de América Latina. Sin embargo, las empresas de tecnología educativa reciben solo el 2% del capital en América Latina¹⁴². Más del 35% de las FinTechs de América Latina tienen fundadoras, el porcentaje más alto del mundo (5 veces el promedio global). La inclusión financiera es uno de los problemas más acuciantes de América Latina y las emprendedoras locales están dando enormes pasos para resolverlo¹⁴³.

En cuanto a la innovación climática, los programas de educación básica en México promueven el cuidado del medio ambiente, pero este es solo un enfoque general del problema, ya que los programas de educación no crean la conciencia necesaria sobre los efectos del cambio climático ni promueven cambios en las actitudes y comportamientos al tiempo que protegen los recursos naturales¹⁴⁴.

Entre las instituciones de enseñanza superior, *Tecnológico de Monterrey* La Universidad, que también es una de las aceleradoras clave en México y una Entidad Ejecutora (EE) del proyecto, apoya a los emprendedores a través de tres estrategias interrelacionadas: educación, apoyo e investigación. El apoyo se brinda a través de la incubadora de campus de la universidad, a través de la cual profesores y estudiantes desarrollan negocios que tienen impacto social y se involucran con las comunidades locales; 14 las aceleradoras trabajan con las empresas de alto potencial desarrolladas en las incubadoras, y los parques tecnológicos apoyan estos esfuerzos (consulte la Sección 5 para obtener más detalles).

¹³⁹ *Ibíd.*

¹⁴⁰ Endeavor y Mastercard, 2021. Whitepaper: La brecha de género en el sector de tecnología, una tarea pendiente en América Latina. Accesible en: <https://www.endeavor.org.mx/women-in-tech/>

¹⁴¹ *Ibíd.*

¹⁴² LatamList (Sitio web). 3 Sectores Donde Las Fundadoras Lideran en América Latina. Accesible en <https://latamlist.com/3-sectors-where-female-founders-are-leading-in-latin-america/>

¹⁴³ *Ibíd.*

¹⁴⁴ VOXLACEA (Sitio web). En México, la lucha contra el cambio climático podría comenzar pronto en las aulas, en 2020. Accesible en https://vox.lacea.org/?q=blog/mexico_climate_change

4.3.2.2. INNOVACIÓN DE GÉNERO Y CLIMA EN LA AGRICULTURA

Según la ONU¹⁴⁵, los impactos del cambio climático en México podrían conducir a un aumento de las lluvias y los ciclones tropicales e intensificar las sequías en todo el país, y en consecuencia podrían agravar las desigualdades en salud, empleo y acceso a los alimentos. Del mismo modo, USAID¹⁴⁶ informe que el contexto geoclimático único de México lo hace especialmente vulnerable al cambio climático, lo que aumentaría la exposición del país a heladas, olas de calor, ciclones tropicales e inundaciones. Además, el panorama de riesgo de México se ve exacerbado por su infraestructura envejecida y su industria turística dependiente del medio ambiente. A pesar de ser el lugar de nacimiento de las innovaciones en trigo y maíz que condujeron a la Revolución Verde a través del Centro Internacional de Mejoramiento de Maíz y Trigo (CIMMYT), México es el 13er emisor mundial de gases de efecto invernadero según la ONU.

Según lo declarado por *Tecnológico de Monterrey*, el gobierno actual no tiene la capacidad en temas relacionados con el clima ni la capacidad de invertir en empresas a la escala necesaria. El resultado ha sido la financiación insuficiente de muchas de las principales iniciativas científicas y de investigación, entre otras, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), un programa federal a cargo de la promoción de actividades científicas y tecnológicas, el establecimiento de políticas gubernamentales y la concesión de becas para estudios de posgrado. Bajo la nueva administración gubernamental, el El Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM), programa público federal que fue la institución de referencia para el fomento del emprendimiento y que se creó inicialmente (2013-2018) para promover la innovación y la competitividad de las PYMES a través de la prestación de apoyo financiero y técnico, también se liquidó para alinearse con la estrategia 2018-2024 que permite distribuir los recursos para emprendedores a¹⁴⁷. Esta decisión afectó pilares importantes que apoyaban la creación de emprendimientos a través de incubadoras y aceleradoras, debido a que muchas de ellas recibían fondos del INADEM para continuar con sus operaciones en curso¹⁴⁸.

Sin embargo, el gobierno mexicano está haciendo algunos esfuerzos en la lucha contra el cambio climático, incluidos los compromisos para hacer del cambio climático una de las principales prioridades nacionales y la integración de las prioridades de mitigación y adaptación al cambio climático en las estrategias de desarrollo, como señaló recientemente la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural de México (ver Testimonio).

A nivel federal en México, el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) ha destinado recursos para la igualdad de género y el cambio climático desde 2012. Varios programas nacionales de desarrollo también aportan recursos e incorporan acciones para promover la equidad de género con respecto al cambio climático, como PROIGUALDAD, así como diferentes programas de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), etc. Sin embargo, la burocracia y la ineficiencia en la gestión de tales iniciativas dificultan su implementación.

A diferencia de los países de África Occidental, las mujeres en el sector agrícola mexicano están subrepresentadas. Por ejemplo, según Statista, a fines de 2020, casi nueve de cada diez empleados en el sector agrícola eran hombres. El sector empleaba a alrededor de 6,68 millones de personas, de las cuales 5,88 millones (88%) eran hombres¹⁴⁹. Algunas de las razones mencionadas durante el KIIS con mujeres empresarias es que la agricultura en México se centra principalmente en la producción a gran escala de maíz, trigo y verduras que atraen a traba-

¹⁴⁵ Naciones Unidas, (sin fecha). Comentarios de México sobre Cambio Climático y Seguridad. Accesible en https://www.un.org/esa/dsd/resources/res_pdfs/ga-64/cc-inputs/Mexico_CCIS.pdf

¹⁴⁶ USAID, (sin fecha). Hoja Informativa sobre el Cambio Climático en México. Accesible en

<https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/USAID-Climate-Change-Fact-Sheet-Mexico.pdf>

¹⁴⁷ Sanchez, Melissa & Karimi, Matin & Elmalawany, Omar, 2020. "Acceso al Financiamiento Verde: Un Estudio de Caso de México", Documento MPRA 102347, Biblioteca de la Universidad de Munich, Alemania, revisado el 10 de agosto de 2020. Accesible en <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/102472/>

¹⁴⁸ *Ibid.*

¹⁴⁹ Statista (2022), Número de personas empleadas en el sector agrícola en México desde el 1er trimestre de 2016 hasta el 4to trimestre de 2020, por género México: número de empleados agrícolas 2016-2020, por género. Acceso en <https://www.statista.com/statistics/1014914/mexico-employees-agriculture-gender/#statisticContainer>,

jadores estacionales móviles. Dada su carga de trabajo y el hecho de que deben viajar por trabajo, esto desalienta a muchas trabajadoras. Además, las KIIS femeninas revelaron que este tipo de prácticas agrícolas no proporcionan un entorno propicio para las mujeres. Se dice que las mujeres temen por su seguridad debido al creciente alcoholismo y abuso de drogas entre los trabajadores masculinos.

En cuanto a la propiedad de la tierra, según el Banco Mundial, un desafío clave que enfrentan las mujeres en la agricultura en México se ha perpetuado con la reforma agraria de 1992, que introdujo una asimetría de facto en la posesión de la tierra¹⁵⁰. Por ejemplo, en 2015, de los 4.2 millones de miembros de la comunidad mexicana, también conocidos como *ejidatarios*, con títulos de propiedad (derechos de propiedad privada), solo el 19,8 por ciento eran mujeres¹⁵¹. El Banco Mundial observa que el 23% de las mujeres son propietarias de propiedades pero no tienen derechos sobre los recursos comunes, y el 42% se clasifican como "colonos", lo que significa que son habitantes sin derechos de propiedad privada o uso común y sin derecho a voto. Además, solo el 12.5% de los 350,000 representantes, titulares y suplentes en puestos de dirección en asambleas locales y órganos de gobierno son mujeres. Dado que la tenencia de la tierra está vinculada a un voto en las asambleas y al poder de decisión¹⁵², la implementación de esta política bloquea a las mujeres de la innovación efectiva y la adaptación al cambio climático.

Con respecto a la innovación climática y la agricultura, la Investigación Agrícola para el Desarrollo (AR4D) ha sido fundamental para la evaluación comparativa de las innovaciones agrícolas en todo el mundo. De acuerdo con Badstue Lone et al¹⁵³, se han logrado avances generales en AR4D, en particular en la identificación y orientación de las necesidades de las mujeres y en la búsqueda de abordar los síntomas visibles de la desigualdad. Sin embargo, el AR4D a veces refuerza las desigualdades porque sus enfoques tradicionales pasan por alto las formas en que las normas sociales, las actitudes y las distribuciones de poder y recursos enmarcan de manera diferencial las percepciones de las mujeres y los hombres sobre las oportunidades y las capacidades para aprovecharlas; aquellos que están bien posicionados para aprovechar las nuevas oportunidades lo hacen, mientras que otros se quedan más atrás (ver Testimonio 18).

Testimonio 18

"Estos enfoques AR4D no pueden ofrecer ninguna garantía de que las mujeres puedan aprovechar o beneficiarse de nuevas oportunidades o tecnologías porque la comprensión de la sociedad de lo que es aceptable que las mujeres y los hombres sean, hagan, posean y controlen puede continuar imponiendo barreras"

Testimonio

futuro de la

miento de la

a ampliar las brechas de productividad existentes entre los diferentes tipos de productores, regiones e incluso países. "

Secretario de Agricultura y Desarrollo Rural de México

En el ecosistema de startups AgTech, Argentina y Brasil representan el 74% del total de emprendimientos AgTech en la región de América Latina. Las razones incluyen mercados a gran escala, ecosistemas favorables a las empresas de base tecnológica y una masa crítica de pro-

¹⁵⁰ La reforma agraria de 1971 estableció que cada comunidad debe tener una "Unidad Agrícola e Industrial para Mujeres", conocida como "parcelas de la mujer", exclusivamente para el uso productivo de las mujeres. Sin embargo, en 1992, la nueva Ley Agraria eliminó esta obligación. Actualmente, solo el 19 % de la tierra comunitaria corresponde a estas parcelas de tierra e incluso entonces estas parcelas de tierra están lejos de los hogares (lo que impide que las mujeres las usen a diario), son labradas por hombres o se utilizan para fines agrícolas (como el ganado) que tradicionalmente no son deberes de las mujeres (ver el informe del banco mundial sobre la referencia 141)

¹⁵¹ Banco Mundial, 2018. "Garantizar la Incorporación de la Perspectiva de Género en el Diseño y la Implementación de Actividades Relacionadas con REDD+: Un Enfoque Conductual para la Gestión de los Recursos Naturales." Presentación de PowerPoint, Banco Mundial, Washington, DC. En: Banco Mundial, 2019. Evaluación de Género en México. Accesible en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/377311556867098027/pdf/Mexico-Gender-Assessment.pdf>

¹⁵² Banco Mundial, 2018. "Garantizar la Incorporación de la Perspectiva de Género en el Diseño y la Implementación de Actividades Relacionadas con REDD+: Un Enfoque Conductual para la Gestión de los Recursos Naturales." Presentación de PowerPoint, Banco Mundial, Washington, DC. En: Banco Mundial, 2019. Evaluación de Género en México. Accesible en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/377311556867098027/pdf/Mexico-Gender-Assessment.pdf>

¹⁵³ Lone Badstue, Marlène Elias, Victor Kommerell, Patti Petesch, Gordon Prain, Rhiannon Pyburn y Anya Umantseva, 2020. Making room for manoeuvre: addressing gender norms to strengthen the enabling environment for agricultural innovation, Development in Practice, 30:4, 541-547, DOI: 10.1080/09614524.2020.1757624. Accesible en <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09614524.2020.1757624>

fesionales que trabajan principalmente con la agricultura extensiva, etc. El sector AgTech en México genera alrededor de US \$49 mil millones (€46.457) cada año, las principales exportaciones son aguacates, tomates y moras. En general, México es considerado como uno de los 10 principales países productores y exportadores de alimentos. Se considera que México y Colombia tienen una presencia particularmente fuerte en el sector de las hortalizas, no solo en términos de producción, sino también en términos de ventas y distribución.

Esto ha proporcionado un entorno propicio para empresas como *Tierra de Monte*, que practica la agricultura sostenible al tiempo que reduce el uso de agroquímicos a través de tecnología microbiológica que restaura la salud del ecosistema. La empresa ganó el Premio de Impacto Social de la Fundación Banamex¹⁵⁴ por ser la empresa de mayor impacto social¹⁵⁵. *BICHO*, una empresa mexicana liderada por mujeres científicas, se centra en la producción de proteínas a base de insectos a partir de grillos, lo que no solo combate la desnutrición y brinda mejores oportunidades económicas a los agricultores de las comunidades indígenas, sino que también reduce la alta huella ambiental causada por proteínas alternativas, como la proteína de soja. La compañía también está abordando los desafíos actuales de obesidad que enfrenta América Latina. Sin embargo, al ser una empresa nueva, la compañía enfrenta algunos desafíos a más largo plazo relacionados con la escalabilidad y la comercialización.

4.3.2.3. INNOVACIÓN DE GÉNERO Y CLIMA EN LA ENERGÍA

México ha firmado tanto la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) como el Protocolo de Kyoto, y ha presentado un inventario detallado de sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en su Tercera y Cuarta Comunicación Nacional a la CMNUCC. El Gobierno de México ha realizado esfuerzos sustanciales a nivel de políticas para reducir las emisiones de GEI mediante el aumento de la generación y el uso de energía renovable y la mejora de la eficiencia energética.

En 2007, el Gobierno publicó la Estrategia Nacional de Cambio Climático, seguida de una nueva legislación para eliminar las barreras al avance de las energías renovables y la eficiencia energética en 2008. El Programa Especial para el Cambio Climático (2009-2012) fue adoptado en 2009 y se compromete a reducir las emisiones anuales de GEI de México en un 30% para 2020 y en un 50% para 2050 en relación con los niveles de 2000. Sin embargo, el 30 de diciembre de 2020, México presentó su NDC actualizada: sus metas, tanto condicionales como incondicionales, se mantuvieron sin cambios, mientras que sus proyecciones de emisiones en el marco de las operaciones habituales (BAU por sus siglas en inglés) continúan aumentando. Esto reduce la ambición de mitigación del país en niveles absolutos y baja la calificación de esta meta una categoría a "Altamente insuficiente".¹⁵⁶

La Ley de Transición Energética de México, de la Secretaría de Energía (SENER), promueve la generación de energía limpia para alcanzar los niveles establecidos en la Ley de Cambio Climático para la industria de energía eléctrica, que incluyen: una participación mínima de energías limpias en la generación de energía del 25% para 2018, 30% para 2021 y 35% para 2024¹⁵⁷. Para lograr la sostenibilidad ambiental, México ha introducido un conjunto de medidas para promover la producción de energía limpia y la protección de los ecosistemas.

El sector energético suele tener un gran impacto en términos de igualdad de género, ya que la sociedad atribuye roles diferenciados a mujeres y hombres, que condicionan su relación con la

¹⁵⁴ La Fundación Banamex cuenta con un Programa de Compromiso Social, con el que apoya proyectos de emprendimiento social y ambiental que mejoren la calidad de vida en México. Accesible en <https://www.banamex.com/compromiso-social/desarrollo-social/index.html>.

¹⁵⁵ LABORATORIO BID, 2019. Mapa de Innovación Agtech en América Latina y el Caribe. Accesible en https://publications.iadb.org/publications/english/document/AGTECH_Agtech_Innovation_Map_in_Latin_America_and_the_Caribbean_en.pdf, o Tierra de Monte, (sin fecha). Una propuesta de agricultura regenerativa. Accesible en <https://www.tierrademonte.com/post/a-proposal-for-regenerative-agriculture>

¹⁵⁶ Rastreador de Acción Climática (Sitio web). La NDC actualizada de México reduce su ambición y transparencia climáticas, contrariamente a las reglas del Acuerdo de París. Accesible en <https://climateactiontracker.org/climate-target-update-tracker/mexico/>

¹⁵⁷ Instituto de Investigación Grantham sobre Cambio Climático y Medio Ambiente (Sitio web) Ley de Transición Energética. Accesible en <https://climate-laws.org/geographies/mexico/laws/energy-transition-law>

energía. Las mujeres no son solo un grupo de interés en la energía; son las principales consumidoras y, a menudo, productoras de energía. Además, tienen el poder de influir en las decisiones de compra de sus familias. Estudio de mercado realizado en 2014 por GIZ y Grupo Salinas¹⁵⁸ reveló que, entre los miembros del hogar, la madre es considerada la figura que intenta ahorrar más energía doméstica, seguida de ambos (padre y madre), luego el padre, las hijas y luego "todos"¹⁵⁹. Las mujeres también tienen una gran influencia en la energía como empresarias del sector, promotoras de nuevas tecnologías y activistas por los recursos de energía limpia. Sin embargo, la energía a menudo se percibe como neutral en cuanto al género y las mujeres están ausentes de los sectores donde se toman decisiones sobre los recursos energéticos, ya que se considera un tema técnico y neutral en cuanto al género.

Testimonio 19

"Como empresa que se centra en mejorar la seguridad alimentaria mundial a través de fuentes sostenibles de proteínas alternativas, mis cuatro cofundadoras y yo fuimos contactadas por una empresa de inversión a la que le gustaba la idea de nuestro negocio y quería apoyarnos para escalar nuestro negocio. A cambio, la firma de inversión exigió una participación del 5% y que al menos tres de los cinco cofundadores se dedicaran a tiempo completo a la empresa. Si bien estábamos de acuerdo con el 5% de capital, mis cofundadores no pudieron dedicar el 100% de su tiempo a la empresa, ya que ya están haciendo malabares con su tiempo entre la familia, los trabajos a tiempo completo y la empresa".

KII con emprendedora mexicana.

Desde 2001, la Secretaría de Medio Ambiente, SEMARNAT¹⁶⁰, ha contado con una Dirección de Equidad de Género, que apoya el proceso de institucionalización e incorporación de la perspectiva de género en el sector ambiental. La SEMARNAT también lideró el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (2013-2018). La institución también trabaja con la Red de Género y Medio Ambiente (RGEM) para promover el desarrollo conjunto de políticas ambientales con perspectiva de género.

El sector energético en México está experimentando cambios importantes en el contexto de la reforma energética. Por ejemplo, las estrategias de SENER se basan en abordar la necesidad de alinear y coordinar los programas e inducir un crecimiento verde inclusivo con un enfoque intercultural y de género. SENER cuenta con la siguiente estructura: i) una Unidad de Mejora Regulatoria y Programas Transversales que, entre otras funciones, elabora, propone y coordina la implementación y seguimiento del Plan de Acción para la Igualdad de Género en el sector energético; ii) una Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación que impulsa y promueve la implementación de PROIGUALDAD en SENER y coordina a las entidades sectoriales en este ámbito; y iii) una Subdirección de Cultura Institucional y Políticas de Género que implementa acciones para la implementación de PROIGUALDAD dentro de SENER. SENER proporciona una buena base para la transversalización de género en el sector, ofreciendo la oportunidad de incorporar una perspectiva de género en el sector y de garantizar que la apertura de nuevos mercados relacionados con la energía sostenible contribuya a cerrar la brecha de género en lugar de ampliarla.

El sector de la energía tiene las mayores oportunidades y potencial para acelerar la innovación climática. En este espíritu, están apareciendo una serie de empresas en este sector, por ejemplo, la puesta en marcha *Energryn*, que diseña y desarrolla soluciones que utilizan diferentes energías renovables; sus invenciones abarcan una variedad de áreas de energía renovable, incluyendo la solar, la eólica, la hidroeléctrica, la undimotriz, la mareomotriz, la geotérmica y los biocombustibles.

¹⁵⁸ Un gran grupo de empresas que abarca muchos sectores, incluidos los medios de comunicación y el comercio minorista de electrodomésticos. Esta iniciativa con perspectiva de género incluyó 19 ferias que llegaron a 7,000 personas, el desarrollo de una guía de mejores prácticas (7,000 ejemplares distribuidos), cursos en línea (aprobados por 48,000 personas) y una campaña en los medios de comunicación que llegó a 13,000,000 de personas. Accesible en <https://gender-works.giz.de/competitions/mexico-energia-renovable-y-eficiencia-energetica-como-ruta-al-empoderamiento/>

¹⁵⁹ Análisis de Género para el Proyecto NAMA "Eficiencia Energética en PYMES como contribución a una economía baja en carbono en México". [Documento compartido internamente]

¹⁶⁰ GIZ, 2021. Análisis de género para el proyecto "Protección de las regiones costeras mexicanas y sus ecosistemas marinos mediante la reducción de desechos plásticos" / México

4.3.3. BARRERAS Y DESAFÍOS CLAVE PARA LAS EMPRESAS CLIMÁTICAS Y LAS ORGANIZACIONES DE APOYO A EMPRENDEDORES (ESOS)

A. EMPRENDIMIENTOS CLIMÁTICOS

Los siguientes desafíos se han identificado a través de la revisión de la literatura, las discusiones con el Tecnológico de Monterrey y algunas de las emprendedoras entrevistadas durante la Evaluación de Género.

Acceso limitado a la financiación: Según la Universidad de Colombia, casi el 75% de todas las PYMES lideradas por mujeres en América Latina carecen de acceso a un financiamiento adecuado¹⁶¹. La Universidad de Colombia reporta que un alto número de mujeres emprendedoras en América Latina se sienten discriminadas por su género (27%, versus 4% para los hombres) y el 51% de las mujeres encuestadas afirma que existe una desigualdad general en las oportunidades de emprendimiento, incluido el acceso a re-

recursos, capacitación adecuada y asesoramiento empresarial. En México, solo el 19% de los emprendedores son mujeres, y solo el 1% de las mujeres tienen acceso a los recursos monetarios necesarios para iniciar su negocio¹⁶². Sobre la base de entrevistas realizadas a mujeres emprendedoras, las causas fundamentales de las barreras de género en el acceso financiero se pueden identificar de la siguiente manera:

1. **Discriminación en el acceso al crédito:** Las empresarias entrevistadas mencionaron que muchas emprendedoras solteras son vistas como una "inversión arriesgada" por las instituciones financieras, ya que no tienen un esposo que las apoye con los reembolsos. Además, dado el escaso acceso a activos colaterales (como la tierra, cubierta por la sección de agricultura 4.3.2.2), las mujeres empresarias a menudo no tienen suficientes garantías para recaudar grandes fondos de los bancos.
2. **Procesos burocráticos en instituciones de apoyo financiero del gobierno:** Instituciones gubernamentales como el CONACYT (cubierto en detalle en 4.3.2.2) tienen procesos largos y formales, en los que se espera que los empresarios asistan a reuniones y cursos de capacitación antes de acceder a los fondos. Dada la pesada carga de trabajo que enfrentan las mujeres, es difícil para ellas aprovechar al máximo las oportunidades de acceso a los fondos, especialmente si las mujeres viven en áreas rurales lejos de las oficinas gubernamentales.
3. **Aparte de una participación en el capital, los fondos de inversión privados piden un compromiso del 100% de los fundadores de empresas.** Como lo demuestra Testimonio , las emprendedoras se desaniman y dependen continuamente de sus amigos y familiares para obtener apoyo financiero. En general, según lo observado por la Universidad de Colombia¹⁶³, las empresas dirigidas por mujeres a menudo crecen demasiado lentamente para la

Testimonio 20

"Anteriormente, he intentado crear start-ups muchas veces, pero fracasé. Ahora sé que una de las razones clave del fracaso fue el resultado del conocimiento limitado que tenía sobre cómo iniciar un negocio. Solía venir a comenzar una empresa sin hacer ninguna investigación de mercado. Solía comenzar la empresa y luego tratar de convencer a la gente sobre lo que percibía como el problema y lo que mi empresa está haciendo para resolver el problema percibido. Por lo tanto, nunca solía preguntarme cuáles son las necesidades reales de las personas y luego diseñar mis soluciones en torno a sus necesidades"

KII con fundadora mexicana en México.

¹⁶¹ Universidad de Colombia / Pro Mujer, 2020. Cerrar la Brecha entre Mujeres Emprendedoras e Inversoras en México. Un Informe Final de la Universidad de Colombia Primavera de 2020. Accesible en <https://promujer.org/content/uploads/2020/06/SIPA-Pro-Mujer-Capstone-Final-Report.pdf>

¹⁶² Davis Michael (2021) Derribando Barreras: Las Emprendedoras en México Luchan por la Equidad de Género. Acceso en <https://latinarepublic.com/2021/11/16/breaking-down-barriers-female-entrepreneurs-in-mexico-fight-for-gender-equity/>.

¹⁶³ Universidad de Colombia / Pro Mujer, 2020. Cerrar la Brecha entre Mujeres Emprendedoras e Inversoras en México. Un Informe Final de la Universidad de Colombia Primavera de 2020. Accesible en <https://promujer.org/content/uploads/2020/06/SIPA-Pro-Mujer-Capstone-Final-Report.pdf>

empresa capital, son demasiado pequeños para el capital privado y son demasiado riesgosos para los bancos¹⁶⁴.

4. **Quiebra:** Según el Banco Interamericano de Desarrollo, América Latina es la región con la segunda tasa más alta de quiebras en empresas dirigidas por mujeres en todo el mundo. Si bien la mayoría de los empresarios masculinos indican que han cerrado sus empresas por la baja rentabilidad, las mujeres empresarias señalan la dificultad para obtener financiación como el principal impedimento para continuar con sus negocios¹⁶⁵. Como resultado, el Banco Interamericano de Desarrollo afirma que la brecha crediticia en América Latina es de US \$5 mil millones (€4.74 mil millones) para las microempresas lideradas por mujeres y de US \$993 mil millones (€88.2) para las PYMES lideradas por mujeres¹⁶⁶.

Testimonio 22

"Las mujeres son cuidadosas y esperan un poco más antes de dedicarse de lleno al emprendimiento relacionado con la tecnología. Quieren entender si la tecnología funcionaría o si sería financieramente viable y prefieren seguir los procedimientos paso a paso y pasar por todo el proceso antes de hacer cualquier suposición e invertir en un negocio de tecnología. Por otro lado, he notado entre los hombres a los que asesoro que están más entusiasmados con las ideas, son rápidos para creer en sus habilidades y menos cuidadosos con las consecuencias".

KII con el Tecnológico de Monterrey

5. **Falta de comprensión del negocio:** Como se indica en la sección a continuación, las empresarias entrevistadas en México, —incluso las científicas altamente educadas que son pioneras—, romper la investigación y las ideas de negocios en áreas como el secuestro de carbono en el suelo: reconoció durante las discusiones de KII que existe una falta general de comprensión empresarial entre las empresarias (véase el testimonio 20).
6. **Dificultades para lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal:** Según Konfio¹⁶⁷, Las mujeres mexicanas dedican 4 horas más al día a las tareas domésticas y al cuidado de la familia que los hombres. El Ministerio de Trabajo de México estima que el valor económico del trabajo no remunerado de las mujeres supera los 4.4 mil millones de pesos (204 millones de euros) al año¹⁶⁸.

Testimonio 21

"Como mujeres mexicanas, diría que el mayor desafío que tenemos es la incapacidad de creer en nuestras capacidades. Vivimos en una sociedad que no valora mucho a las mujeres fuera de sus roles tradicionales. Cuando las capacidades de las mujeres se cuestionan constantemente, no importa cuán educadas o seguras de sí mismas sean, en algún momento las agobiará, tendrán dudas en sus capacidades y sufrirán agotamiento. Tengo la suerte de que mis padres tienen una buena educación y son mis mayores partidarios, pero muchas mujeres se ven afectadas por estos desafíos y, a menudo, se dan por vencidas".

KII con fundadora mexicana.

¹⁶⁴ Universidad de Colombia / Pro Mujer, 2020. Cerrar la Brecha entre Mujeres Emprendedoras e Inversoras en México. Un Informe Final de la Universidad de Columbia Primavera de 2020. Accesible en <https://promujer.org/content/uploads/2020/06/SIPA-Pro-Mujer-Capstone-Final-Report.pdf>

¹⁶⁵ Banco Interamericano de Desarrollo Evaluación de Género para FP173: El Fondo de Bioeconomía Amazónica: Desbloqueo de capital privado mediante la valoración de productos y servicios de bioeconomía con resultados de mitigación y adaptación climática en la Amazonía. Accesible en <https://www.greenclima.fund/document/gender-assessment-fp173-amazon-bioeconomy-fund-unlocking-private-capital-valuing-bioeconomy>

¹⁶⁶ Banco Interamericano de Desarrollo Evaluación de Género para FP173: El Fondo de Bioeconomía Amazónica: Desbloqueo de capital privado mediante la valoración de productos y servicios de bioeconomía con resultados de mitigación y adaptación climática en la Amazonía. Accesible en <https://www.greenclima.fund/document/gender-assessment-fp173-amazon-bioeconomy-fund-unlocking-private-capital-valuing-bioeconomy>

¹⁶⁷ Konfio: Mujeres emprendedoras en México: datos y retos. Acceso en <https://konfio.mx/tips/creditos/mujeres-emprendedoras-en-mexico-datos-y-retos/>.

¹⁶⁸ Mujeres emprendedoras en México: datos y retos. Acceso en <https://konfio.mx/tips/creditos/mujeres-emprendedoras-en-mexico-datos-y-retos/>.

¹⁶⁹ Monitor Global de Emprendimiento 2020/2021. Informe Global. Accesos en <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileid=50691>.

su capacidad para emprender empresas exitosas (ver Testimonio 21).

B. ORGANIZACIONES DE APOYO AL EMPRENDEDOR (ESOs): PREACELERADORES, ACELERADORES Y VCS

Preaceleradores y aceleradores

La Universidad Tecnológico de Monterrey cuenta con programas de preaceleración que se dirigen en gran medida a estudiantes de la Universidad en todas las etapas (inspiración/exploración, boot-camp, incubación). En la etapa de aceleración, los exalumnos de la Universidad y los empresarios externos son los objetivos clave. Los siguientes son los desafíos clave relacionados con el género que el Tecnológico de Monterrey ha enfrentado al implementar sus programas de emprendimiento.

1. Dificultades para reclutar a más mujeres empresarias tanto en la etapa previa a la aceleración como en la de aceleración. Como lo demuestra Tabla 4 a continuación, que es un reflejo de las experiencias de los participantes en el Heineken Green Challenge (HGC)2021¹⁷⁰, la proporción de mujeres empresarias disminuye a lo largo del "embudo de puesta en marcha" (*inspiración / exploración, boot-camp, incubación y aceleración*) —Véase también la Figura 5. Por ejemplo, mientras que las emprendedoras formaban aproximadamente el 40% de las empresas seleccionadas en HGC en la etapa de inspiración, solo el 28% de las em-

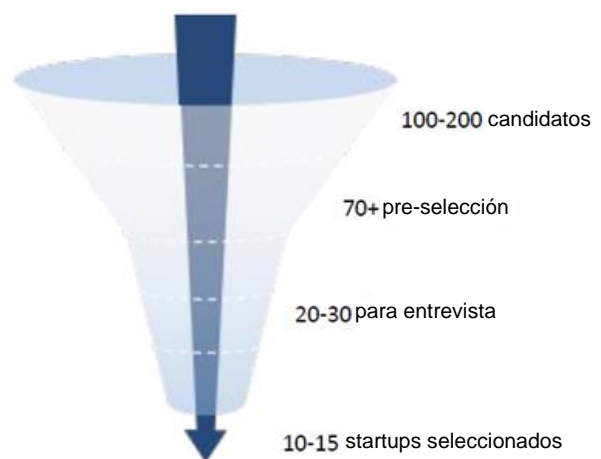


Figura 5: Demostración del embudo de puesta en marcha (Tecnológico de Monterrey)

presas seleccionadas en el programa de aceleración estaban dirigidas por mujeres. Como lo mencionó el Tecnológico de Monterrey, si bien no se ha realizado una investigación en profundidad, estas estadísticas podrían ser un reflejo de lo siguiente:

- i. Las emprendedoras están inicialmente entusiasmadas con los eventos de inspiración y piensan que pueden comenzar una pequeña empresa, pero sin la comprensión empresarial adecuada y/o el conocimiento tecnológico, sienten que no están equipadas para progresar con éxito a las siguientes etapas.
- ii. El riesgo relacionado con el emprendimiento impulsado por la tecnología, junto con la cultura conservadora mexicana (ver punto 4 abajo), hace que las mujeres se alejen de los programas serios de incubación relacionados con la tecnología. Mientras que los hombres reciben el apoyo y la comprensión de su familia y amigos si su negocio fracasa, las mujeres empresarias no pueden darse el lujo de "experimentar en los negocios" y arriesgar sus ingresos familiares (Ver el testimonio 22).

Para abordar algunos de estos desafíos, el Tecnológico de Monterrey planea crear una comunidad 'climática' dentro de su programa *Zona Shero* (ver Capítulo 5), ya que ha encontrado que las actividades de ideación y construcción de comunidades bien diseñadas aumentan el 'embudo' de nuevas empresas o iniciativas que solicitan ser parte del HGC; además, planea abrir y organizar un evento similar dirigido específicamente a mujeres en cambio climático, lo que permitiría al Tecnológico de Monterrey identificar y alentar a las emprendedoras de 'mujeres y clima' a postularse a sus programas impulsados por la tecnología.

¹⁷⁰ El Heineken Green Challenge se centra en la reducción de las emisiones de carbono, el agua, la conservación del medio ambiente y la mejora de las técnicas agrícolas.

Tabla 3: Porcentaje de mujeres en los Desafíos Ecológicos de Heineken en 2021 (Tecnológico de Monterrey)

ETAPA	DESCRIPCIÓN	PARTICIPANTES %	
		F	M
Evento Redux 2021 (inspiración/ etapa de exploración)	Eventos abiertos y gratuitos: donde los participantes se registraron y participaron en los 3 días de ideación para construir un terreno de juego y ser seleccionados. Los ganadores recibieron premios en efectivo y se les alentó a postularse al HGC.	40%	60%
Heineken Bootcamp2021 (Fase de incubación)	El jurado seleccionó las principales iniciativas/empresas con mayor potencial de impacto y escala. Los emprendedores de las empresas seleccionadas fueron invitados a participar en un bootcamp de una semana de duración que brindó acceso a mentores y contenido especializado para desarrollar aún más su modelo de negocio. Al final de la semana, las empresas fueron seleccionadas para la etapa de aceleración, donde las 10 mejores recibieron premios en efectivo. Los 5 primeros llegaron a lanzar frente a miles en el INCMTY ¹⁷¹ evento.	33%	67%
Aceleración Heineken 2021 Programación	Las mejores empresas fueron invitadas a participar en un programa de aceleración diseñado exclusivamente para los finalistas de HGC. Este programa tiene una duración de 3 meses y el objetivo es comenzar a planificar la escalabilidad y el acceso a los inversores.	28%	72%

2. **Dificultades en la contratación de empresas con mujeres en puestos directivos:** De acuerdo con el Tecnológico de Monterrey, entre los emprendimientos que apoya, es menos probable que haya mujeres en puestos de Directora Ejecutiva (CEO) o Directora de Tecnología (CTO) a menos que estén en un equipo solo de mujeres. Se dieron varias razones para esto:

- i. Todavía existe una cultura conservadora en México (especialmente en la clase alta de Monterrey), en la que se espera que las mujeres se casen y tengan hijos a cierta edad. También se espera que las mujeres no trabajen como símbolo de posición económica.

ii. En el Tecnológico de Monterrey, al igual que en muchas otras instituciones de aprendizaje en México, todavía hay más hombres que mujeres que estudian temas STEM. La mayoría de las empresas de alta tecnología o científicas están formadas por más hombres que mujeres, provenientes de universidades públicas donde generalmente hay más estudiantes de doctorado e investigadores a tiempo completo. Por lo tanto, es menos común que las empresas emergentes impulsadas por la tecnología encuentren mujeres desarrolladoras o CTO. Las pocas mujeres que forman parte de estos equipos "por lo general, tienen roles más relacionados con el lado comercial de la empresa (contabilidad, finanzas, marketing, comunicación, etc.)"(Ver el testimonio 23)

Testimonio 23

El ecosistema emprendedor se enfrenta a la realidad de que las áreas tecnológicas dentro de las empresas están representadas en su mayoría por hombres y aumentar la participación femenina dentro de esto es una tarea realmente compleja. La escasez de talento es uno de los mayores desafíos en el ecosistema de emprendimiento en las áreas tecnológicas, y al agregar el tema de género, esta barrera se vuelve aún más pronunciada... un estereotipo en el sector del emprendimiento, y también un desafío adicional a destacar, es que las mujeres no podrán dedicar la misma cantidad de tiempo a la puesta en marcha o emprendimiento que los hombres, porque tienen otras obligaciones como el matrimonio, los hijos, las tareas domésticas, etc.

KII con el Tecnológico de Monterrey

3. **Falta de masa crítica de modelos femeninos en el emprendimiento climático.** En general, ha sido difícil encontrar modelos femeninos para las empresarias en etapa inicial. Actualmente, el Tecnológico de Monterrey trabaja con un solo modelo femenino local; la presidenta y directora ejecutiva de *Softtek* y miembro de la junta de la Universidad.

¹⁷¹ INCMTY es la plataforma de emprendimiento más grande de América Latina.

4. **Dificultades para encontrar mentoras y juezas:** Si bien el Tecnológico de Monterrey ha estado buscando activamente mentoras y juezas, esto no ha sido fácil. Por ejemplo, en el Heineken Bootcamp de 2021, de 57 mentores, solo 21 (37%) eran mujeres. En el mismo evento, a pesar de apuntar y lograr una proporción de jueces masculinos y femeninos de 50/50 en las semifinales, las juezas solo representaron el 20% en el evento final. En otro de los programas de preaceleración y aceleración del Tecnológico de Monterrey, Categoría: Enlace+¹⁷², el número de mentores activos y miembros de la junta fue mucho mayor, pero el porcentaje de hembra a macho aún se mantuvo bajo (ver Figura 6).

Empresas de capital de riesgo (VC)

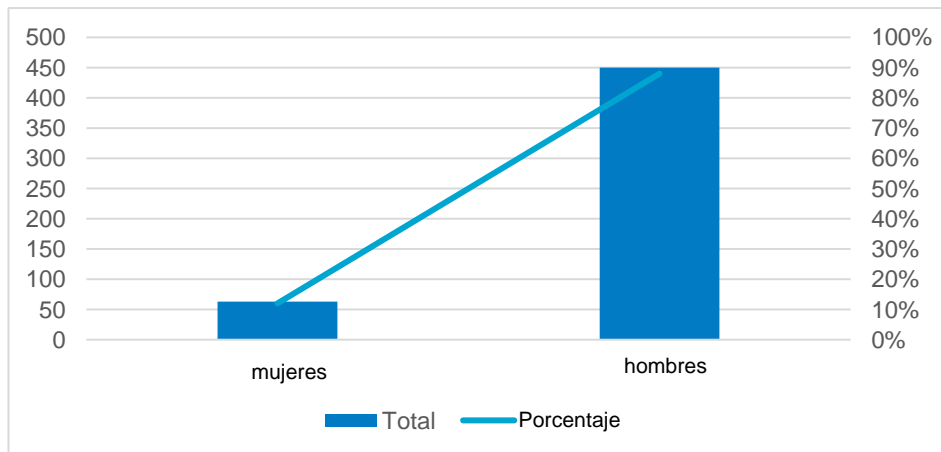


Figura 6: Enlace + Mentores Activos y Miembros de la Junta (Tecnológico de Monterrey)

Muchos inversionistas en México son conscientes de los argumentos comerciales para la diversidad de género¹⁷³ (Ver Testimonio 24). Sin embargo, es necesario superar muchos obstáculos antes de que la igualdad de género pueda arraigarse en el mundo de la VC. Existen sesgos implícitos dentro de las industrias de capital de riesgo y capital privado (PE) en América Latina, ya que "el género no se percibe como un tema en particular o una prioridad"¹⁷⁴. En general, la mayoría de los inversionistas en México tienen una idea errónea de que la inversión con perspectiva de género¹⁷⁵ solo se refiere a proporcionar financiación a empresas dirigidas por mujeres y están confundidos sobre cómo incorporar el género en sus procesos y análisis. Según el Valor para las Mujeres¹⁷⁶, a algunos inversores les preocupa que se

Testimonio 24

"Ha aumentado el interés de la comunidad de donantes e inversores en México por invertir en mujeres. Sin embargo, no hay muchas mujeres con grandes ideas que acudan a los eventos de lanzamiento. Aquellos de nosotros que vamos a tales eventos y tenemos buenas ideas de negocios tenemos la oportunidad de brillar, ya que los jueces a veces se emocionan al ver a una buena candidata. En el último evento de pitcheo al que asistí, fui la única mujer entre 10 finalistas y pude ver la emoción de los jueces tan pronto como entré a la sala"

KII con emprendedora mexicana.

¹⁷² Enlace + es uno de los programas de aceleración del Tecnológico de Monterrey que se ejecuta conjuntamente con otros colaboradores (INCmty, Santos Elizondo, entre otros). Cada año, Enlace+ lanza su convocatoria para atraer emprendimientos con mayor potencial para generar un impacto positivo en México, a los que otorga una beca del 100% en el programa de profesionalización a través de Consejos Asesores.

¹⁷³ Universidad de Colombia / Pro Mujer, 2020. Cerrar la Brecha entre Mujeres Emprendedoras e Inversoras en México. Un Informe Final de la Universidad de Columbia Primavera de 2020. Accesible en <https://promujer.org/content/uploads/2020/06/SIPA-Pro-Mujer-Capstone-Final-Report.pdf>

¹⁷⁴ Orejas, R., & Buckland, H. (2016). Estudio de los Ecosistemas de Emprendimiento Social e Innovación en los Países de la Alianza de América Latina y el Pacífico. Análisis de País: México. <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Study-of-Social-Entrepreneurship-and-Innovation-Ecosystems-in-the-Latin-American-Pacific-Alliance-Countries-Country-Analysis-Mexico.pdf>.

¹⁷⁵ La inversión con perspectiva de género es una estrategia o enfoque de inversión que tiene en cuenta los factores de género en todo el proceso de inversión para promover la igualdad de género e informar mejor las decisiones de inversión.

¹⁷⁶ Valor para las Mujeres y la Red de Emprendedores de Desarrollo de Aspen. (2019). Un Informe de Paisaje: Inversión de impacto con perspectiva de género en América Latina. https://cdn.ymaws.com/www.andeglobal.org/resource/resmgr/research_library/landscape_report_gender_lens.pdf.

los etiquete como un " fondo para mujeres", lo que podría limitar sus futuras fuentes de financiación.

No todos los inversores tienen una estrategia explícita para garantizar la inversión con perspectiva de género, dado que el 71% de los fondos no cuenta con políticas de diversidad e inclusión de género; sin embargo, el 82% está dispuesto a desarrollar e implementar dichas políticas¹⁷⁷. Una razón de peso para establecer políticas y prácticas de diversidad e inclusión de género está vinculada a la necesidad de responder a los requisitos de terceros, específicamente los de los inversores institucionales.

Otro desafío clave es que los inversores no recopilan datos desglosados por sexo sobre sus inversiones, lo que limita el análisis de impacto relacionado con el género, así como la creación de productos y carteras con inteligencia de género. Esto podría explicar por qué el total de fondos que fluyen a las mujeres es tan limitado. Según Value for Women, solo el 5% de la financiación total de capital de riesgo y capital privado se destina a empresas dirigidas por mujeres. En la Figura 7 se muestra una comparación del desempeño general de las empresas en 2019 y 2020. En 2020, las empresas solo para mujeres en América Latina atrajeron menos del 1% de la inversión total, mientras que los grupos mixtos y los grupos solo para hombres atrajeron el 14% y el 86%, respectivamente.

Los siguientes desafíos han surgido de las entrevistas y la revisión de la literatura:

- i. Los objetivos de inversión utilizados por la mayoría de los capitalistas de riesgo no son sensibles al género: El objetivo de inversión más común de las firmas de capital de riesgo en México es obtener un rendimiento excepcional para sus inversores. Por lo tanto, los fondos tienden a buscar fundadores y equipos de gestión y proyectos activos, motivados y dedicados que tengan el potencial de escalar debido a su importancia den-

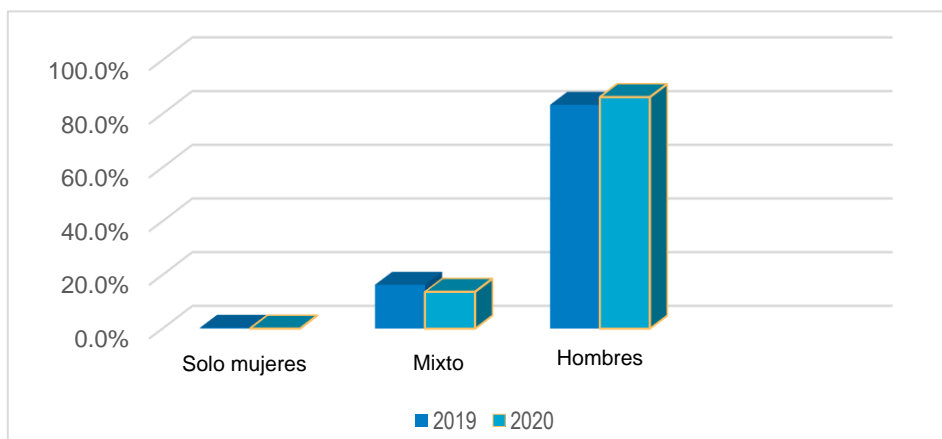


Figura 7: Inversión Total en Emprendimientos Latinoamericanos por género (Crunchbase 2020)

tro de una industria o sector específico y su capacidad para interrumpir esa industria o sector. Algunos de estos criterios a menudo desalientan a las mujeres empresarias, ya que las mujeres empresarias tienen dificultades para comprometerse a tiempo completo con el negocio, así como la falta de habilidades y conocimientos empresariales para escalar su negocio de manera rápida y efectiva.

- ii. Número limitado de mujeres en equipos de inversión y puestos clave en la toma de decisiones: El sesgo de género en las empresas de capital de riesgo no se limita a sus decisiones y estrategias de inversión, sino que también está presente en gran medida en sus propias estructuras internas y administración.

¹⁷⁷ Universidad de Colombia / Pro Mujer, 2020. Cerrar la Brecha entre Mujeres Emprendedoras e Inversoras en México. Un Informe Final de la Universidad de Columbia Primavera de 2020. Accesible en <https://promujer.org/content/uploads/2020/06/SIPA-Pro-Mujer-Capstone-Final-Report.pdf>

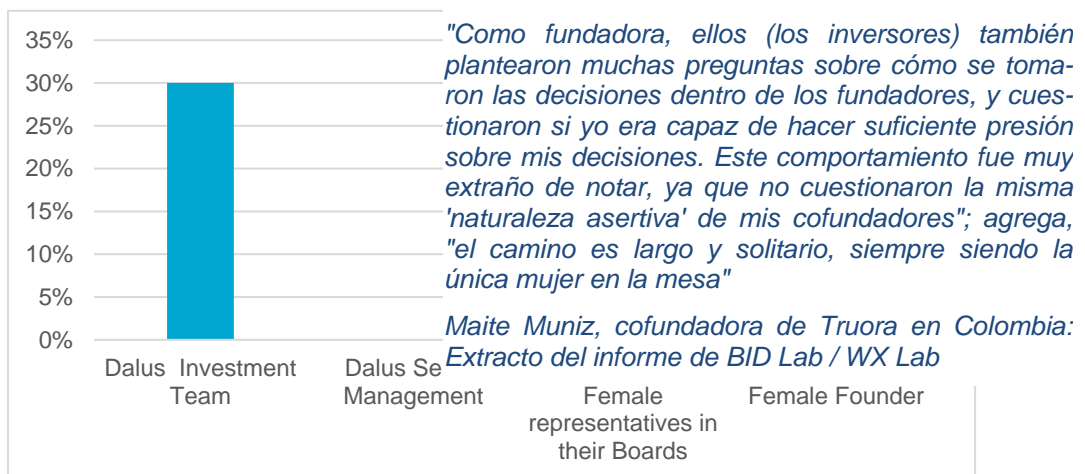
Según un estudio¹⁷⁸, el 76% de los fondos encuestados no tienen mujeres sénior en sus equipos de inversión y casi una cuarta parte (22%) no tiene ninguna mujer en su equipo de inversión. Se encontró que el 91% de los tomadores de decisiones en los equipos de inversión son hombres. Además, se encontró que la representación de las mujeres en el nivel intermedio y en el nivel de entrada excedía la del nivel superior. Las mujeres ocupan el 38% de los puestos de nivel intermedio y el 42% de los puestos de nivel de entrada en la muestra estudiada de la industria¹⁷⁹.

- iii. A pesar de las cifras decepcionantes, el mercado reconoce la oportunidad de invertir en diversidad e inclusión de género. Dalus, por ejemplo, utiliza su Estrategia de Género y Diversidad para ayudarles a realizar un seguimiento de algunos indicadores clave de rendimiento (KPI): consulte Figura 8. Según los indicadores clave de rendimiento, para 2023 Dalus planea lograr los siguientes resultados: retener a las mujeres en su equipo de inversión en un 30% y aumentar las mujeres en puestos de alta dirección del 0% al 10%. Para las compañías de cartera con las que trabaja, Dalus planea aumentar las compañías con fundadoras y compañías con representantes femeninas en sus juntas directivas de acuerdo con el BID Lab / WX Lab. El informe también sugiere que existe discriminación en el proceso de inversión, ya que las normas socioculturales hacen que las empresas dirigidas por mujeres sean evaluadas de manera diferente. Aunque la investigación se realizó para STEMtech, los desafíos parecen afectar a las mujeres en las categorías de fundadores/empresas:

Figura 8: Equipo actual de Dalus y portafolios respaldados, desglosados por género (Programa Dalus de Género y Diversidad)

el proceso de inversión, ya que las normas socioculturales hacen que las empresas dirigidas por mujeres sean evaluadas de manera diferente. Aunque la investigación se realizó para STEMtech, los desafíos parecen afectar a las mujeres en las categorías de fundadores/empresas:

- iv. Los inversores citan la falta de confianza de las mujeres como causa de baja inversión: El informe del BID Lab / WX Lab afirma que los inversionistas afirman que las mujeres son más conservadoras y no exageran sus proyecciones y que las emprendedoras no piden exactamente lo que quieren y les resulta difícil internalizar sus logros. Además, cuando las emprendedoras presentan sus ideas, *las mujeres invierten más emoción en sus lanzamientos y, en general, se toman los comentarios de* Testimonio 25



manera muy personal." Si bien la proyección de la falta de confianza parece ser un te-

¹⁷⁸ AMEXCAP, 2020. Estudio de Diversidad e Inclusión en el Capital Privado Accesible en <https://amexcap.com/wp-content/uploads/2021/02/EDIC-AMEXCAP.pdf>

¹⁷⁹ *Ibid.*

¹⁸⁰ BID Lab / WX Insights 2020: El auge de las STEMpreneuras: Un estudio sobre mujeres emprendedoras en STEM en América Latina y el Caribe. Accesible en <https://publications.iadb.org/en/wx-insights-2020-rise-women-stempreneurs-study-women-entrepreneurs-stem-latin-america-and-caribbean>

ma recurrente, también está claro que las mujeres en México, al igual que sus contrapartes en África Occidental, enfrentan discriminación durante el lanzamiento, especialmente cuando los inversores se centran en cuestionar la capacidad de las mujeres para liderar en lugar de la empresa en sí. Esto fue confirmado por a Fundadora mexicana radicada en Colombia que notó que sus cofundadores masculinos recibían preguntas más directas sobre la estrategia a largo plazo, sin embargo, atrajo preguntas sobre su capacidad para liderar¹⁸¹ (Ver testimonio 25). Estas líneas de cuestionamiento hacen que las emprendedoras sientan que deben estar a la defensiva y justificar constantemente por qué pertenecen, en lugar de tener la oportunidad de exponer sus fortalezas.

- v. **Falta de redes personales y profesionales sólidas:** El informe BID Lab / WX Insights encontró que este es el segundo mayor desafío. El informe afirma que el acceso al capital tiene un fuerte vínculo con quienes los empresarios conocen y que las mujeres empresarias son "*no ser muy proactivo en la construcción de sus propias redes*". Esto los excluye de la cultura latinoamericana, que está impulsada por las relaciones y las redes esenciales. Como dijo uno de los inversores, "*Presto más atención a las empresas que acuden a mí recomendadas por alguien de mi red*". Las redes son esenciales para obtener acceso a la información sobre los inversores. Según algunos inversionistas entrevistados por BID Lab / WX Insights, las emprendedoras se acercan a ellas a través de otras mujeres en su red, particularmente mujeres dentro del equipo de inversión que a menudo ayudan a otras mujeres. El informe concluye que cuantos más fondos liderados por mujeres, mentoras y modelos a seguir haya, mejor será el ecosistema para las futuras emprendedoras.

¹⁸¹ Forbes (Sitio web). Este Fondo de Capital de Riesgo liderado por Mujeres Cree que la Democratización del Acceso al Capital de Riesgo generará los Mejores Rendimientos. Accesible en <https://www.forbes.com/sites/marijabutkovic/2021/10/26/this-female-led-vc-fund-believes-democratizing-access-to-venture-capital-will-drive-top-returns/>

5. CAPACIDAD INSTITUCIONAL Y CARENCIAS DE LAS ENTIDADES EJECUTORAS DE PROYECTOS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INICIATIVA CATALI.5°T

En este capítulo se resumen las capacidades de género de las cuatro Entidades Ejecutoras.

A. ENTIDADES EJECUTORAS A NIVEL GLOBAL

1. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

GIZ será responsable de la gestión general del proyecto, así como de las medidas de creación de capacidad en ambas regiones en el área de salvaguardias ambientales y sociales, gobernanza y género, herramientas de pronóstico de impacto climático y medición y monitoreo de datos de impacto. Sin lugar a dudas, la GIZ tiene una experiencia considerable con la sensibilidad de género en el espíritu empresarial. GIZ cuenta con sólidos mecanismos internos y externos para promover la igualdad de género y la eliminación de las desventajas y la discriminación específicas de género dentro de los servicios que presta y como parte de sus políticas de igualdad de oportunidades dentro de la propia institución.

GIZ tiene como objetivo crear y ampliar oportunidades de participación, desarrollar el potencial y superar las desigualdades de género existentes y garantizar un crecimiento económico inclusivo. Internamente, la Estrategia de Género de la GIZ es un marco vinculante para todos los gerentes, el personal y otros empleados de la GIZ. La estrategia también da forma al diseño y la implementación de proyectos y programas de la GIZ en todo el mundo. La GIZ también espera que sus subcontratistas se adhieran a su estrategia de género. Anualmente, GIZ realiza un seguimiento e informa sobre la implementación de la estrategia de género. Los principales resultados se incluyen en el Informe Corporativo Integrado de la GIZ.

En el área de género e innovación climática, la GIZ es una autoridad clave. GIZ incorpora a las mujeres como partes interesadas en toda la acción climática de la siguiente manera:

- GIZ tiene coordinadores regionales de género que revisan las propuestas de financiamiento y otros documentos importantes para garantizar que las dinámicas de género regionales se consideren a fondo en los documentos.
- Desarrollo de lineamientos propios, por ejemplo, la publicación "Aceleración de Mujeres Emprendedoras: Lineamientos de diseño de proyectos para Asesores de la GIZ".
- Implementación de múltiples proyectos sobre género e innovación climática en todo el mundo.
- Liderar y facilitar paneles de discusión sobre plataformas clave como el Método de Evaluación de Género para la Mitigación y Adaptación (GAMMA) y las iniciativas de Género en el Cambio Climático Urbano (GUCCI).
- Realizar eventos de la Semana de Género dentro de la institución, así como en todo el mundo.
- Celebrar concursos anuales de género entre el personal que implementa proyectos en todo el mundo y recompensar a aquellos que demuestran enfoques excepcionales para la promoción de la igualdad de género.

La sólida experiencia de GIZ en materia de sensibilidad de género y de espíritu empresarial en los diferentes países y regiones en los que trabaja es importante y representa un valor añadido para la aplicación de la iniciativa CATALI.5°T. GIZ también cuenta con una serie de otros marcos de rendición de cuentas, como las políticas de No Hacer Daño y prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales (SEAH por sus siglas en inglés), que guían sus actividades operativas y de implementación.

Brecha de capacidad de género

GIZ no tiene una brecha de género que deba ser fortalecida por el proyecto.

2. Fundación Internacional Stichting Climate-KIC

La Fundación Internacional Stichting Climate - KIC, en lo sucesivo denominada "Climate-KIC", es una organización sin ánimo de lucro con el objetivo de contribuir a la protección de la naturaleza y el medio ambiente, incluida la mejora de la sostenibilidad, en ayuda del bien común, tanto ecológico como humano, mediante la innovación de la mitigación y adaptación al cambio climático, y mediante el estímulo de la educación y la investigación en el campo de la mitigación y adaptación al cambio climático. Climate-KIC tiene como objetivo proporcionar igualdad de oportunidades para todos los géneros a lo largo de sus programas, con el objetivo final de desencadenar un cambio sistemático de género en todo el sector de la innovación climática. La Fundación Internacional Stichting Climate-KIC se basa en la experiencia técnica, el historial, las políticas y los sistemas de Climate-KIC Holding.

La Política de Igualdad y Diversidad de Climate-KIC describe su compromiso con la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad y la diversidad dentro de su red de partes interesadas, así como en las áreas en las que tiene influencia. Los siguientes elementos se relacionan con los esfuerzos internos y externos de incorporación de la perspectiva de género de Climate-KIC:

- Climate-KIC tiene una proporción general de hombres a mujeres de 1:1 en sus consejos.
- En 2020, su equipo directivo estaba compuesto en un 83% por mujeres.
- A nivel de empleo, en 2020, el 67% del personal de Climate-KICs 168 eran mujeres.
- A través de su Grupo de Trabajo sobre Diversidad e Inclusión, varios grupos participan activamente para garantizar la incorporación de la perspectiva de género: por ejemplo, el grupo de trabajo sobre cultura del equipo de gestión asume la responsabilidad de integrar la diversidad y la inclusión en el liderazgo y las formas de trabajo; el Grupo de Género lidera el trabajo de integración e inclusión de género dentro de los programas de emprendimiento y Educación; y el Grupo de Ética desarrolla, revisa y hace recomendaciones sobre la forma en que Climate-KIC se relaciona con socios externos.

Para la comunidad de socios, innovadores y empresarios de Climate-KIC, Climate-KIC se esfuerza por permitirles atraer y apoyar mejor las innovaciones e iniciativas lideradas por mujeres a través del ciclo de vida completo del desarrollo y la aceleración. Para lograr esto, Climate-KIC ha estado trabajando en estrecha colaboración con socios para proporcionar orientación práctica y práctica a los actores del ecosistema de emprendimiento climático (por ejemplo, empresarios, aceleradores, entrenadores, capacitadores, inversores) sobre cómo pueden integrar la equidad de género en sus intervenciones y ser más inteligentes en cuanto al género. Los desarrollos recientes en este sentido incluyen el trabajo conjunto con el programa de ONU Mujeres, *WeEmpowerAsia* (WEA), sobre el desarrollo de dos 'WeRise Kits de Herramientas', un Kit de Herramientas para Emprendedores¹⁸² y un Kit de Herramientas para Aceleradores¹⁸³.

¹⁸² El Kit de Herramientas para Emprendedores ha sido creado específicamente para mujeres empresarias que poseen una PYME en el llamado medio perdido: demasiado grande para beneficiarse de una institución de microfinanzas, pero aún demasiado pequeña o demasiado arriesgada para el capitalista de riesgo promedio. Este conjunto de herramientas, co-creado por mujeres emprendedoras para mujeres emprendedoras, está dirigido directamente a mujeres emprendedoras en esta situación, brindándoles orientación sobre cómo mejorar su acceso a la financiación y, al mismo tiempo, ser más inclusivas en materia de género en sus propios negocios. Accesible en: <https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/10/werise-toolkit-for-entrepreneurs>

¹⁸³ El Kit de Herramientas para Aceleradoras se ha creado específicamente para y con aceleradoras que se centran en ser más sensibles al género y proporcionar un mejor acceso a la financiación para las PYMES lideradas por mujeres a las que apoyan. Este kit de herramientas fue co-creado en conjunto con empresarios, aceleradores y expertos en finanzas, y es accesible en: <https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/10/werise-toolkit-for-accelerators>

Muchos de los programas implementados en el marco del programa de emprendimiento climático de Climate-KICS han estado explorando el nexo entre el género y la innovación climática, y el Kit de Herramientas para Aceleradores, en particular, sirve como marco rector.

Ambos kits de herramientas proporcionan una guía paso a paso, que va desde la autoevaluación organizacional sobre la preparación inclusiva, los canales inclusivos y los criterios para la selección de empresas y aceleradoras hasta la planificación de acciones y la creación de redes. Las herramientas proporcionan bloques de construcción esenciales para los esfuerzos del proyecto GCF en la reducción de los sesgos de género y el aumento de la incorporación de la perspectiva de género entre las empresas climáticas, los preaceleradores, los aceleradores y los capitalistas de riesgo.

La política, las prácticas y las herramientas de género actuales de Climate-KIC para la incorporación de la perspectiva de género dentro de la organización y en todo el mundo a través de sus programas y socios son sustantivas. El papel previsto de Climate-KIC como Entidad de Ejecución del Componente 3 del proyecto ofrece un margen considerable para aprovechar las oportunidades relacionadas con el género, en particular en el contexto de la implementación del Plan de Acción de Género y el desarrollo de capacidades en kits de herramientas de emprendimiento climático de género.

Capacidad del GAP

Climate-KIC no tiene problemas de capacidad relacionados con el género que deban abordarse.

B. ENTIDADES EJECUTORAS A NIVEL REGIONAL

I. AMÉRICA LATINA

Tecnológico de Monterrey

El "Instituto de Emprendimiento Eugenio Garza Lagüera" del Tecnológico de Monterrey es responsable de diseñar, implementar y promover el emprendimiento dentro de la Universidad, así como a través de programas externos. El Tecnológico de Monterrey será la Entidad Ejecutora de los programas de preaceleración y aceleración en la región latinoamericana.

Entrevistas con personal directivo clave indican que Tecnológico de Monterrey ha estado a la vanguardia de la creación de políticas internas progresivas de diversidad e inclusión. Adicionalmente, dentro de la Universidad, la posición de Vicepresidencia de Inclusión, Impacto Social y Sostenibilidad¹⁸⁴ que, entre otros, tiene como objetivo reforzar el reconocimiento de la dignidad humana, fomentando un entorno de inclusión, igualdad de oportunidades y unidad en la diversidad. La Universidad cuenta con oficinas especiales para tratar temas de género, como el Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana, que también alberga la Oficina de Género y Comunidad Segura¹⁸⁵. Además, cuenta con políticas internas para garantizar que se prevengan y aborden las conductas indebidas relacionadas con el género. A través de la Oficina de Género y Comunidad Segura, se han implementado diferentes acciones hacia la igualdad de género, como se describe a continuación:

- ✓ El programa Zona Shero¹⁸⁶, que es un esfuerzo de colaboración entre Instituto de Emprendimiento Eugenio Garza Lagüera y Universidad Tecnológico de Monterrey, está dirigido a fortalecer el progreso y desarrollo de las estudiantes y emprendedoras en el ecosistema global de emprendimiento.
- ✓ Para el cambio climático (aunque no exclusivamente para las mujeres empresarias), el Reto Verde de Heineken (HGC por sus siglas en inglés) es una iniciativa para reunir a

¹⁸⁴ Tecnológico de Monterrey, 2020. Diversidad e inclusión. Informe 2020. Accesible en <https://tec.mx/sites/default/files/2020-10/reporte-diversidad-e-inclusion-oct2020.pdf>

¹⁸⁵ Centro de Dignidad Humana / Oficina de Género y Comunidad Segura (Sitio web). Accesible en <https://tec.mx/es/dignidad-humana/genero-y-comunidad-segura>

¹⁸⁶ Zona Shero (Sitio web). Accesible en <https://tec.mx/es/emprendimiento/zona-shero>

emprendedores que desarrollen proyectos innovadores, prototipos, modelos de negocio y start-ups que identifiquen oportunidades y resuelvan problemas ambientales en México. Se anima a las mujeres empresarias a participar.

- ✓ La Universidad cuenta con un plan de género, que establece un conjunto de medidas para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el entorno académico y administrativo de la institución. Para garantizar la implementación del plan de género, se han establecido Impulsa e Equalitec. Impulsa es una comisión que tiene como objetivo asegurar el avance hacia la igualdad de género en los cargos directivos de la Universidad; Equalitec es una comisión encargada de ejecutar, dar seguimiento y potenciar el desarrollo del plan de igualdad de género.
- ✓ El Tecnológico de Monterrey también es miembro del Movimiento Global HeForShe de ONU Mujeres, con estrategias para contribuir a la igualdad de género y la prevención de la violencia de género.
- ✓ La Universidad también ha puesto en marcha un programa de investigación en torno al emprendimiento. Al estudiar el éxito empresarial, el Tecnológico de Monterrey emplea métricas tradicionales, como la tasa de creación de empresas, la supervivencia y la longevidad, y la creación de empleo, que podrían formar una base interesante para la recopilación de datos desglosados por sexo y la comprensión de los patrones de género en los emprendimientos de innovación climática. Sería interesante contrastar los datos de esta investigación con las métricas de impacto ESG de IPED (consulte la sección de IPED a continuación).

Para los programas de emprendimiento más amplios del Tecnológico de Monterrey, como el HGC y Enlace+, el Tecnológico de Monterrey aplica un "Estrategia de Emprendimiento Consciente", que incorpora consideraciones de género. Todos los empleados del Tecnológico de Monterrey están obligados a tomar cursos con enfoque de género y están sujetos a todas las políticas de género como requisito institucional¹⁸⁷.

Brecha de capacidad de género

La Estrategia de Emprendimiento Consciente del Tecnológico de Monterrey ha sido creada para impulsar la igualdad de género en sus iniciativas. Se ha realizado un trabajo sustancial a nivel institucional para desarrollar y hacer cumplir políticas relacionadas con el género para estudiantes, personal, socios externos y beneficiarios externos (como empresas con apoyo).

Sin embargo, con el crecimiento de eventos y procesos empresariales específicos del clima que tradicionalmente no han sido parte del entorno inclusivo de la Universidad, la Universidad ha estado evolucionando sus prácticas de género. El equipo directivo del brazo Emprendedor de la Universidad considera que a veces hay una falta de claridad sobre los requisitos de género, debido a que las iniciativas de género de la institución no siempre se han coordinado o "unido" y están evolucionando con el tiempo. También han identificado esto como un área de mejora: planean rediseñar sus programas de emprendimiento de preaceleración y aceleración en torno a pautas de género más estructuradas. Esto encaja bien con el papel propuesto desempeñado por Climate-KIC, que podría proporcionar un enfoque de ecosistema de género estructurado para todas las etapas de los programas de emprendimiento.

La EE está comprometida a garantizar la igualdad de género en su programa. El personal está deseando volver a recibir apoyo técnico relacionado con el género por parte de la GIZ y la Climate-KIC. Por lo tanto, el riesgo para el proyecto es mínimo. No obstante, la implantación de del programa de la GFC y la formación adecuada del personal de EE durante la fase de inicio del programa de la GCF evitarían cualquier riesgo potencial relacionado con el género.

¹⁸⁷ Centro de Dignidad Humana / Oficina de Género y Comunidad Segura (Sitio web). Accesible en <https://tec.mx/en/human-dignity/human-dignity-education>

II. ÁFRICA OCCIDENTAL

A. Inversores y Socios Emprendedores y Desarrollo (IPED)

El IPED asumirá el papel de Entidad Ejecutora del programa de aceleración en África Occidental y también gestionará el desembolso de subvenciones de apoyo en el marco del programa de preaceleración.

IPED está afiliada al grupo de inversión de impacto Investisseurs & Partenaires (I&P) y se basa en su experiencia técnica, trayectoria, políticas y sistemas.

El IPED tiene una política de género¹⁸⁸, que se centra principalmente en: i) promover la igualdad/equidad de género; y ii) integrar una perspectiva de género en los fondos, programas e inversiones. La política opera tanto a nivel de personal de IPED/I&P como de gobernanza de vehículos de inversión.

La política de género es clara y precisa, detallando los diferentes pasos que deben tomarse en los diferentes niveles e implementarse tanto interna como externamente, con áreas prioritarias identificadas a nivel de cartera que se rastrean anualmente. Desde una perspectiva interna, la política se implementa a través de la política de contratación y la promoción de la diversidad de género en los órganos de gobierno corporativo, la alta dirección y los equipos de inversión, así como a través de iniciativas de sensibilización en equipo. La política también se aplica a nivel de cartera de inversiones, teniendo en cuenta las políticas sensibles al género en los pilares de inversión clave de los socios de IPED, así como a nivel de directivos corporativos, empleados, clientes y subcontratistas de PYMES. Todos estos elementos proporcionan pruebas sólidas del compromiso y el conocimiento del IPED con las cuestiones de igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género. La política se implementa en todos los niveles de la organización:

- Nivel directivo: para el liderazgo y la gobernanza general: por ejemplo, el 30% de las mujeres a nivel directivo.
- Nivel de empleo: desarrollo del acceso de las mujeres a empleos y formación decentes, incluidos seguros y crédito
- A nivel de cliente: apoyo a las PYME en el marco de programas de aceleración específicos:
 - ✓ Objetivos de género vinculados a la política de género. En función de los programas y los requisitos de los inversores institucionales implicados, los objetivos cambian. Por ejemplo:
 - Un objetivo del 30% de las empresas propiedad de mujeres creadas para un programa de inversión en capital (IPAE).
 - ✓ Sensibilizar a los emprendedores sobre los beneficios de la diversidad de género para sus negocios (entrar en nuevos mercados, llegar a nuevos clientes, etc).
 - ✓ En las comunicaciones de la empresa (sitio web, informes de impacto, videos, entrevistas), se hace hincapié en la sensibilidad de género de la redacción utilizada, especialmente en francés; la representación de hombres y mujeres empresarios está equilibrada en estudios de casos, videos, etc.

Además, IPED organiza sus métricas de inversión por género para determinar la proporción de mujeres emprendedoras, altos ejecutivos, empleados y clientes a los que llegan. También rastrean criterios de desafío 2X¹⁸⁹. 2X Challenge es una iniciativa patrocinada por una institución de desarrollo para definir inversiones amigables con las mujeres. Para IPED, el género es ahora un pilar en sí mismo que debe analizarse en cualquier proyecto, lo que facilita tener en

¹⁸⁸ IP&, estrategia de género de 2018. Oportunidades para abordar la brecha de género en las PYMES africanas. Accesible en: <https://www.ietsp.com/en/gender-policy>

cuenta las oportunidades de mejora y reducir la desigualdad de género en los planes de acción.

Brecha de capacidad de género

El IPED no tiene una persona específica responsable de la igualdad de género entre su personal. Sin embargo, la igualdad de género se aborda de manera integral bajo su paraguas más amplio de ESG, y existe un Comité de ESG e Impacto compuesto por expertos de alto nivel de todos los fondos de impacto recientes bajo la implementación de IPED.

IPED también ha desarrollado herramientas de impacto ESG que se adaptan a la teoría del cambio y los objetivos de impacto de cada fondo, y que abordan explícitamente las cuestiones ESG (incluido el género) en el proceso de selección, inversión y seguimiento.

Las conversaciones con el equipo de Medición de Impacto ESG en IPED revelaron que los esfuerzos de incorporación de la perspectiva de género están impulsados por los programas y no se integran sistemáticamente en todos los programas. En algunos casos, los aspectos medioambientales y de gobernanza de los ESG tienen más protagonismo que el aspecto de género. No obstante, el IPED ha reconocido esta posible debilidad y actualmente está actualizando su política, herramientas, indicadores clave de rendimiento (KPIs) y prácticas de género, con el objetivo de fortalecer la integración de género en toda su programación.

B. Impact Hub Abiyán

Impact Hub Abiyán es una pequeña institución de 13 empleados fundada por cuatro mujeres, todas las cuales, independientemente entre sí, tenían experiencia previa como empresarias. El objetivo explícito de los fundadores es contribuir a la eliminación o reducción de las brechas de género y mejorar el acceso de las empresarias a la asistencia técnica y la financiación en el ecosistema empresarial.

Impact Hub Abiyán se ha esforzado por garantizar que las empresas de mujeres reciban un mayor énfasis en la región de África Occidental, como se demuestra de la siguiente manera:

- el 100% de sus fundadores y el 80% de los miembros de su junta directiva son mujeres.
- el 62% de sus formadores y expertos en coaching son mujeres.
- Después de atraer menos empresas lideradas por mujeres de lo esperado en sus primeros proyectos de apoyo, Impact Hub Abiyán ahora hace esfuerzos explícitos de inclusión, por ejemplo, diseñando convocatorias específicas que se dirigen a cadenas de valor que tienen un gran número de emprendedoras (por ejemplo, agroempresas orientadas a alimentos básicos locales).
- Un programa dedicado centrado en mujeres emprendedoras: la Academia para Mujeres Emprendedoras, con el apoyo de la Oficina de Asuntos Culturales y Educativos (ECA) del Gobierno de los Estados Unidos.

Impact Hub Abiyán tiene una comprensión detallada del ecosistema de emprendimiento y los desafíos que enfrentan las emprendedoras en Costa de Marfil y en la región en general. Sin embargo, la innovación climática y las empresas relacionadas con el clima son áreas nuevas para ellos. Para ello, Impact Hub Abiyán (y los socios locales de implementación involucrados en el programa de pre-aceleración de África Occidental) recibirán apoyo para el desarrollo de capacidades del proyecto CATALI.5°T para abordar cuestiones relacionadas con la identificación y gestión de carteras de empresas climáticas, incluida la evaluación del impacto climático de las empresas (reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y posibles beneficios colaterales de la adaptación), el potencial de las empresas para lograr la transformación climática a nivel sistémico y los aspectos relacionados con el género de las empresas climáticas (incluidas las herramientas de emprendimiento climático de género).

Las políticas de Impact Hub Abiyán no son específicas de género, pero son inclusivas en materia de género. Sus conocimientos y perspectivas sobre el emprendimiento femenino en la región serán clave para la incorporación de la perspectiva de género en la región de África occidental y representarán un verdadero valor añadido para CATALI.5°T Afrique de l'Ouest.

Brechas de capacidad de género

Impact Hub Abiyán actualmente no tiene su propia experiencia de género interna (por ejemplo, expertos en género). La organización ha desarrollado recientemente una política de género y a capacitado a un porcentaje de su personal. Esto, combinado junto con los antecedentes de los fundadores y el objetivo explícito de abordar las desigualdades de género, significa que se espera que la incorporación de la perspectiva de género sea satisfactoria. Sin embargo, dado que Impact Hub Abiyán es nuevo en los emprendimientos relacionados con la innovación climática, podría beneficiarse de recibir apoyo en; i) la creación de medidas para desmitificar la innovación climática y los cálculos más amplios del impacto climático para las empresarias; ii) garantizar que el género en la innovación climática se integre adecuadamente en su estrategia general de género, que se encuentra actualmente en desarrollo; y iii) en relación con esto, Impact Hub Abiyán también necesitará apoyo para atraer a más mujeres del sector de la innovación climática, así como para construir redes y habilitar el apoyo de los ecosistemas para las empresas de innovación climática.

Resumen de las brechas de capacidad y medidas de mitigación

BRECHA DE CAPACIDAD DE GÉNERO	MITIGACIÓN
Las EE regionales no cuentan con personal específico que se ocupe de la integración de la perspectiva de género	La experiencia en materia de género se proporcionará a través de dos expertos regionales en integración de la perspectiva de género (un especialista en género de GIZ para América Latina y otro especialista en género proporcionado por el IPED para la región de África Occidental). Se llevará a cabo un apoyo práctico y formaciones sobre la integración de la perspectiva de género para todos los altos y medios mandos, incluidos los socios locales de ejecución.
Las EE regionales no tienen una experiencia completa con el nexo entre género e innovación climática	Los cursos de formación y el apoyo práctico mencionados anteriormente se impartirán a través de los especialistas regionales en materia de género. Climate-KIC trabajará con el especialista para garantizar que la formación y el apoyo práctico cubran adecuadamente el nexo.
<p>Falta de comprensión global de la explotación, abuso y acoso sexual, también llamada SEAH, por sus siglas en inglés. Según las entrevistas con las EE regionales, la gama completa de SEAH y los mecanismos de prevención y mitigación no son bien comprendidos y/o integrados en las EE regionales. Aunque todas las empresas europeas cuentan con un código de conducta contra el acoso sexual para orientar sus operaciones internas y su gestión, este código no se transmite (siempre) a las empresas.</p> <p>En el ámbito de las</p>	<p>Posibles áreas de riesgo identificadas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La falta de políticas y procedimientos claros en materia de prevención y gestión de la SEAH. 2. Falta de compromiso/no aplicación y cumplimiento de las políticas y procedimientos de SEAH 3. Los beneficiarios desconocen los riesgos de la SEAH y sus derechos 4. Falta de investigación y documentación adecuadas de los problemas de SEAH 5. Medidas de mitigación inadecuadas que podrían conducir a la insatisfacción y a la denuncia por parte de los supervivientes. <p>Prevención. El proyecto hará lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Integración de la prevención y mitigación de la SEAH y la SGBV en la política de género estandarizada del programa. -Garantizar que todo el personal de EE del programa y el personal local asociado a la ejecución reciban formación sobre SEAH. Comunicar adecuadamente la tolerancia cero en materia de SEAH, así como las medidas punitivas en caso de violación de la política de SEAH incluidas en su contrato. - Llevar a cabo evaluaciones de gestión de riesgos de SEAH basadas en el contexto y eficaces y desarrollar medidas de mitigación adecuadas. -Integrar la SEAH en el código de conducta sobre riesgos climáticos y en las formaciones sobre género. -Incluir la concienciación sobre SEAH en los materiales de relaciones públicas (incluso en las lenguas locales) sobre la tolerancia cero de SEAH, los derechos de los beneficiarios a los benefi-

empresas, las entrevistas revelaron que existe una comprensión limitada de la SEAH y que la mayoría de las veces las empresas no cuentan con ningún tipo de código de conducta. Las que tienen fundadores y empleados de un solo género no creen que las cuestiones de SEAH puedan ser relevantes para ellas, aunque algunas de las empresas entrevistadas tenían fundadores y empleados de un solo género pero con diferente orientación sexual.

cios del proyecto y los mecanismos disponibles para acceder a la justicia para los supervivientes.

- Desarrollo de mecanismos de respuesta a las quejas específicos para el contexto (incluso en el idioma local), seguros y accesibles, por ejemplo, líneas telefónicas gratuitas, buzones de quejas, mensajes de correo electrónico y de texto, denuncias anónimas, etc., para denunciar fácil y convenientemente los casos de SEAH y otros tipos de violencia sexual y de género.

- En los eventos del proyecto, como los campamentos de entrenamiento, garantizar la seguridad adecuada y, si es necesario, asegurar la presencia de voluntarios para vigilar el evento, etc., para evitar la violencia sexual y de género.

- Llevar a cabo las formaciones y los eventos del proyecto en momentos y lugares en los que las mujeres y otros grupos vulnerables

Mitigación

- Establecer un subcomité (bajo el comité de gestión) que se encargue de las cuestiones de SEAH y establezca un informe directo con la GIZ y el GCF. Las quejas de las mujeres deben ser dirigidas por miembros femeninos del comité y las de los hombres por miembros masculinos.

- Formar al comité en materia de SEAH, investigación eficaz de los casos de SEAH (investigación confidencial y profesional de los casos, enfoques centrados en los supervivientes), desarrollar formularios estandarizados de notificación de incidentes, establecer procedimientos eficaces de notificación, etc.

- Desarrollar un plan de gestión y respuesta a las SEAH que incluya enfoques centrados en los supervivientes para los afectados por las SEAH: por ejemplo, provisión de seguridad y protección, servicios de asesoramiento y trabajo sobre otros mecanismos de compensación.

- Integración de los principales riesgos de SEAH en el plan de seguimiento, al que se puede acceder de forma segura, fácil y conveniente.

Monitoreo de SEAH

- Supervisar el cumplimiento de las normas, por ejemplo, revisar la idoneidad de la política de SEAH en los EE, los socios locales de ejecución y las empresas (control de los contratos del personal, el código de conducta de las empresas, etc.).

- Supervisar la aplicación del plan de respuesta y gestión de SEAH, por ejemplo, el número de casos recibidos, el número de casos investigados adecuadamente, el número de supervivientes que han recibido apoyo, etc. (todo ello agregado por género y región).

- Integrar la retroalimentación de los beneficiarios en el seguimiento del progreso/impacto: por ejemplo, el nivel de conocimiento de los beneficiarios sobre la SEAH y sobre el mecanismo de mitigación/repación existente en el proyecto.

C. La experiencia en materia de género es necesaria para el programa planeado de GCF

La Iniciativa CATALI.5°T planeada debería emplear a un gestor de género con conocimientos profundos y experiencia en la integración de la igualdad de género y la integración en los programas de apoyo a los empresarios. La vacante debería requerir explícitamente dicha experiencia.

Para garantizar una buena integración en todas las actividades, lo ideal sería que este puesto fuera ocupado por un asesor técnico. Esta persona sería la más adecuada para convertirse también en el gestor general de género del programa para supervisar todos los esfuerzos de integración de la perspectiva de género, lo que incluye principalmente la aplicación del Plan de Acción de Género (GAP) y el seguimiento general del GAP a nivel de gestión del programa. A nivel regional, el programa necesita especialistas en género que cuenten con la experiencia necesaria para la aplicación y para ayudar al gestor de género.

Igualmente importante es garantizar que las Entidades Ejecutoras (EE) y los socios locales de implementación sean capaces de integrar y hacer operativo el género dentro de los programas de pre-aceleración y aceleración en ambas regiones. Para ello, el programa debe invertir en formación técnica sobre género en la innovación climática, con el fin de que el personal de los proyectos de las EE y los socios locales de ejecución puedan integrar eficazmente el género en todas las líneas de trabajo.

Todos los procedimientos estándar del programa deben ser racionalizados para revisar los aspectos de género a lo largo del curso del programa. La Estrategia de Género de la GIZ, la Guía Práctica para la Gestión de Programas Sensibles al Género y las Directrices sobre Género en la Elaboración de Informes proporcionan una orientación útil para el equipo del programa.

GIZ proporciona conocimientos técnicos adicionales para integrar el género en el espíritu empresarial, por ejemplo, en las Directrices para acelerar a las mujeres empresarias (2022) y en las Directrices de diseño para acelerar a las mujeres empresarias de WUSC-EUMC (2021), Estrategias para incubadoras y aceleradores para fortalecer los ecosistemas para las mujeres empresarias del clima.

6. PROYECTOS DE APRENDIZAJE POTENCIALES

Dado que la innovación climática es relativamente nueva, ha sido difícil encontrar muchos proyectos que aborden el nexo entre el género y la innovación climática que puedan ofrecer al proyecto CATALI.5°T oportunidades de aprendizaje y aprovechamiento. Los siguientes proyectos podrían proporcionar algún tipo de aprendizaje en torno a la integración del género en las inversiones innovadoras:

Tabla 4: Proyectos Potenciales de Aprendizaje

PROYECTO	ÁREAS POTENCIALES DE APRENDIZAJE
<p>Nombre del Proyecto: La iniciativa Grito de Guerra País: Piloto en Kenia y Zambia https://therallyingcry.org/?msclkid=b74d347dcf8e11ecb262b8c101b0d40a</p> <p>Duración: 2022 - 2027 La iniciativa Grito de Guerra está dirigida, respaldada y financiada por una colaboración internacional de mujeres líderes empresariales e instituciones y profesionales de finanzas climáticas, de género y de desarrollo. Es una iniciativa de 5 años que busca sacar a la superficie el liderazgo femenino necesario para catalizar y escalar la acción del sector privado sobre el cambio climático. La primera fase de trabajo se centra en las empresas agrícolas sensibles al clima y al género en África, con pruebas piloto en Kenia y Zambia. Los objetivos son: i) desarrollar un modelo de liderazgo climático colectivo, para impulsar soluciones más equitativas: clima y género; ii) elevar los éxitos previamente no reconocidos de las mujeres y las empresas que ya lideran la acción inteligente en materia de clima y género en la primera línea; iii) crear foros climáticos globales para que lo nunca visto y lo desconocido cuente sus historias y comparta nuevas formas de liderar y hacer; y iv) involucrar a las comunidades internacionales de clima e inversión para cambiar sus perspectivas y enfoques sobre la inversión en mujeres y clima.</p>	<p>Aunque el proyecto no se está implementando actualmente en África Occidental o América Latina, es una de las pocas iniciativas que aborda de manera deliberada y agresiva el nexo entre el clima y el género. Proporciona análisis útiles en las siguientes áreas que podrían proporcionar la base de evidencia y los datos necesarios para el manejo del Proyecto CATALI.5°T :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis del mapeo de productos de los inversores, incluidas las oportunidades, los riesgos y los planos de productos para la deuda y el capital intermediados. - Análisis y conclusiones de la investigación en curso para mapear las empresas agroindustriales con inteligencia de género y climática en África, incluido el intercambio de aprendizajes clave de mujeres líderes empresariales africanas sobre los objetivos de mitigación, adaptación, finanzas y colaboración a través de una lente diferente, así como recomendaciones a los tomadores de decisiones en la comunidad financiera internacional que pueden contribuir a lograr esta visión. - Un directorio de agronegocios seleccionados con inteligencia climática y de género mapeados en los países piloto del proyecto de Kenia y Zambia. - En consulta con los principales miembros de 2X Collaborative y otros asignadores de capital, el Grito de Guerra mapea los productos y servicios financieros y no financieros con el potencial de incorporar una perspectiva climática y de género.
<p>Nombre del proyecto: Irish Aid Climate-gender smart acceleration project (Proyecto de aceleración climática inteligente de Irish Aid) Duración del proyecto: Abril 2022-Mayo 2023 Países: Irish Aid apoya directamente la programación de Climate-KIC en Kenia, Mozambique, Nigeria, Sudáfrica, Tanzania, Uganda, Vietnam y Colombia. El trabajo de incor-</p>	<p>El objetivo del proyecto es implementar el kit de herramientas de género desarrollado por Climate-KIC junto con Bopinc que ha sido diseñado para ayudar a los socios a atraer y apoyar empresas lideradas por mujeres, así como para fomentar el cambio a nivel organizacional. El kit de herramientas ayudará a los socios a establecer y consolidar estructuras locales sostenibles de creación de capacidad para ayudar a las aceleradoras e incubadoras a</p>

poración de la perspectiva de género se centrará primero en los socios de Climate-KIC en estos 8 países, pero con la intención de expandirse a los socios de Climate-KIC en todo el mundo.

El proyecto se basa en la herramienta de género y clima recientemente desarrollada por Climate-KICs para incubadoras y aceleradoras (previamente financiada por Irish Aid). Climate-KIC tiene la intención de ir un paso más allá en materia de género en 2022/3 trabajando con socios para:

- Fortalecer las estructuras locales de creación de capacidad relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género en entre 6 y 10 organizaciones de 6 países africanos; Kenia, Mozambique, Nigeria, Sudáfrica, Tanzania y Uganda.

- Incentivar a los socios para que apliquen una perspectiva de género a las actividades del programa, ya sea a) incorporando nuevos enfoques de género en el trabajo existente o b) diseñando programas que aborden específicamente las necesidades de género.

- Mostrar el progreso colectivo a otros socios de Climate-KIC.

proporcionar a las emprendedoras climáticas una capacitación efectiva en igualdad de género y empoderamiento para las emprendedoras. El apoyo estructurado para el desarrollo de capacidades ayudará a los socios a implementar el kit de herramientas de género a través de los socios de Climate-KIC que están brindando programas de incubación, aceleración y educación.

El proyecto se centra en proporcionar formación a las organizaciones asociadas sobre cómo utilizar el conjunto de herramientas para que puedan aumentar y mantener el número de mujeres participantes en sus programas. Climate-KIC también establecerá un mecanismo de concesión de subvenciones, poniendo fondos a disposición de los socios para lanzar programas piloto centrados en el género en sus contextos locales. La financiación se distribuirá en función de los planes de acción para: i) Transformar la propia organización de los socios para apoyar mejor a las mujeres (por ejemplo, desarrollar materiales de capacitación y/o marketing nuevos o adaptar los existentes, crear videos con historias de éxito, etc.), o ii) Proporcionar apoyo directo a los equipos de puesta en marcha liderados por mujeres (por ejemplo, crear una red de apoyo entre pares para mujeres, eventos para exalumnos y oportunidades de creación de redes, etc.).

Se espera que el proyecto apoye a más mujeres emprendedoras para que desarrollen una idea de innovación de impacto y se vuelvan emprendedoras activas a través de la creación de conceptos innovadores sobre la actividad existente centrada en el género. Por ejemplo, actividades de los ecosistemas para crear conciencia y mejorar el acceso a la financiación de las empresas emergentes dirigidas por mujeres. Si bien la financiación solo estará disponible en los países patrocinados por Irish Aid, Climate-KIC organizará talleres con una audiencia más amplia de socios, expertos en clima y otros actores relevantes para compartir los aprendizajes. Al final del proyecto, Climate-KIC tendrá estudios de casos de cada uno de los socios participantes, con el fin de incentivar a otros a ejecutar programas similares en el futuro y alentar la adopción del kit de herramientas de género.

La caja de herramientas de género será un componente integral de los esfuerzos de integración de género del proyecto CATALI.5°T. Las lecciones aprendidas de los esfuerzos de despliegue mencionados serán esenciales para enriquecer el conjunto de herramientas y, en última instancia, los resultados de género de la iniciativa CATALI.5°T.

Nombre del proyecto: Banco Mundial: Laboratorio de Innovación de Género de América Latina y el Caribe (LACGIL por sus siglas en inglés). También hay un GIL de África.
Países: Países de América Latina y el Caribe.

El Laboratorio de Innovación de Género (GIL por sus siglas en inglés) de ALC proporciona a los equipos operativos del Banco Mundial, a los encargados de formular políticas y a los profesionales del desarrollo el conocimiento para promover la igualdad de género e impulsar el cambio en América Latina y el Caribe. Con este fin, el Laboratorio genera evidencia a través de evaluaciones de impacto y estudios inferenciales para descubrir qué funciona para cerrar las

Desde 2019, las iniciativas de GIL han estado realizando estudios basados en evidencia a través de evaluaciones de impacto y estudios inferenciales y presentando los hallazgos en documentos de trabajo, informes, resúmenes de políticas y blogs a través del sitio web de GIL.

La iniciativa proporciona lo siguiente:

1. Un Portal de Datos de Género para cada país: por ejemplo, México <https://genderdata.worldbank.org/countries/mexico>.
2. Evaluaciones de Impacto de Género, que ofrecen:
 - Datos de impacto basados en evidencia para gobiernos de ALC, proyectos del Banco Mundial y otros socios.
 - Difusión de pruebas y asociación entre sectores y partes

brechas de género en el capital humano, la participación económica, las normas sociales y la agencia de las mujeres.

interesadas para generar conocimientos sobre las evaluaciones de impacto de género.

3. Publicaciones: por ejemplo, Mujeres Emprendedoras en México: Rompiendo la Segmentación Sectorial y Aumentando las Ganancias.
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/337731602848034710/pdf/Women-Entrepreneurs-in-Mexico-Breaking-Sectoral-Segmentation-and-Increasing-Profits.pdf>.
4. La Iniciativa de Financiamiento para Mujeres Emprendedoras (We-Fi) apoya a las mujeres emprendedoras al ampliar el acceso a productos y servicios financieros, desarrollar capacidades, expandir redes, ofrecer mentores y brindar oportunidades para vincularse con los mercados nacionales y globales.

Por todo ello, el proyecto proporciona a la iniciativa CATALI.5°T un inmenso conjunto de datos e información de base empírica para informar sobre el diseño del proyecto y, en concreto, sobre la mejor manera de integrar la capacitación de las mujeres en el mismo.

7. CONCLUSIONES GENERALES

En resumen, la evaluación de género ha sacado a la luz lo siguiente:

- Existe un sólido argumento comercial para el género en el espíritu empresarial y el sector de las PYME, y está articulado de manera convincente por instituciones reconocidas. Debido al estado incipiente de las "tecnologías limpias", el compromiso con las cuestiones de género en el espacio de las "empresas climáticas" está menos desarrollado. Sin embargo, un campeón mundial reconocido en este sentido es Climate-KIC, se espera que su conjunto de experiencia beneficie enormemente al proyecto. El IPED en África occidental también demuestra un historial sustancial de compromiso con el nexo entre género y emprendimiento, aunque no específicamente en un contexto de cambio climático.
- Los gobiernos de América Latina y África Occidental han ratificado convenciones y protocolos internacionales y regionales sobre igualdad de género. También han puesto en marcha numerosas medidas para mejorar la igualdad de género. Sin embargo, las acciones concretas, respaldadas, de manera crucial, con los recursos necesarios, se han quedado atrás, con el resultado de que las brechas de género en tres sectores clave que tienen vínculos directos con el emprendimiento climático (educación, agricultura y energía) son prominentes y persistentes.
- Las mujeres empresarias se enfrentan a numerosos obstáculos, derivados de una combinación de barreras socioculturales estructurales y rígidas y la falta de un ecosistema de género más amplio y propicio. Aunque la experiencia vivida por las mujeres empresarias en África occidental es muy diferente de la de América Latina, la falta de igualdad de estatus, la falta de capacitación empresarial y modelos a seguir, y la falta de acceso a la financiación son desafíos comunes en las dos regiones.
- Para las Entidades Ejecutoras, las dificultades para reclutar a un gran número de mujeres en sus programas de preaceleración y aceleración, y el número limitado de modelos a seguir y mentoras femeninas, son características comunes en las dos regiones.
- La Evaluación de Género también identifica algunas de las formas en que las Entidades Ejecutoras, los socios locales de implementación y otros actores del ecosistema pueden aplicar para enfrentar los desafíos relacionados con el género y crear estrategias innovadoras para la inclusión de las mujeres.

8. RECOMENDACIONES

A. RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL DISEÑO DE PROYECTOS

1. **Garantizar que las EEs y los socios locales de implementación tienen las capacidades y las herramientas necesarias para la integración de la perspectiva de género y el clima:** Basado en la capacidad institucional evaluación (Sección **Error! Reference source not found.**), está claro que existe un fuerte compromiso de género por parte de las diferentes EE. Sin embargo, la experiencia y las capacidades de género para la incorporación de la perspectiva de género en la innovación climática no son las mismas en todas las EEs individuales. En este sentido, las siguientes recomendaciones se consideran cruciales para el proyecto:
 - i. Desarrollar un **documento unificado de incorporación de la perspectiva de género para el proyecto** eso proporciona herramientas esenciales para la innovación de género y clima que abordan los dos contextos regionales.
 - ii. **Garantizar que las EEs y los socios locales de implementación reciban una formación adecuada sobre la incorporación de la perspectiva de género en la innovación climática.** La capacitación podría, entre otros beneficios, proporcionar medidas prácticas para crear programas de preaceleración y aceleración más inclusivos y con perspectiva de género, y poder asesorar y capacitar a empresas climáticas sobre cuestiones climáticas de género.
 - iii. En lugar de designar y capacitar a una persona de punto focal de cada EE, asegúrese de que el **personal de las dos iniciativas regionales CATALI.5°T^{América Latina} y CATALI.5°T^{Afrique de l'Ouest}** incluida la alta dirección y los mandos intermedios de las EEs y los socios locales de implementación **estén capacitados**. También creará una mayor aceptación e impulso para la incorporación de la perspectiva de género en la planificación, ejecución y seguimiento de las actividades de la EEs y los socios locales de implementación y, en última instancia, conducirá a la realización efectiva del compromiso de las EEs y los socios locales de implementación con la aplicación del GAP.
2. **Alentar, apoyar y documentar aprendizaje cruzado sobre la incorporación de la perspectiva de género en el clima entre EEs y regiones.** Actualmente hay poca evidencia documentada que informe qué estrategias funcionan mejor para asegurar una cartera saludable de empresas femeninas, pero la evidencia anecdótica recopilada de las entrevistas con la EEs revela algunas estrategias prometedoras, como centrarse en empresas/cadenas de valor donde predominan las mujeres, establecer asociaciones con plataformas y redes de mujeres, y anclar los programas de preaceleración/aceleración en programas de entrenamiento y tutoría dirigidos por mujeres. Por lo tanto, se recomienda que tales estrategias prometedoras se prueben más a fondo durante el proyecto y se identifiquen las mejores vías para el aprendizaje y la ampliación. Existe la oportunidad de un aprendizaje más deliberado y sistemático basado en qué estrategias de innovación en materia de género y cambio climático están funcionando y dónde (en particular, alimentando las voces y los conocimientos a nivel de país y comunidad sobre la innovación en materia de género y cambio climático a nivel mundial) y luego replicando las lecciones entre las EEs y los socios locales de implementación a través de, por ejemplo, talleres y presentación de informes sobre las mejores prácticas.
3. **Revisar y actualizar los proyectos` indicadores de género.** Estos indicadores deben integrarse en el marco de aprendizaje del proyecto.
4. **Incluir diversidad de género en la gobernanza de los proyectos** estructura en ambas regiones.

B. RECOMENDACIONES GENERALES PARA LAS EEs EJECUTANDO LOS PROGRAMAS DE PREACELERACIÓN Y ACELERACIÓN

1. Garantizar que las convocatorias y la búsqueda de candidatos sean inclusivas y animen a los solicitantes de todos los géneros:
 - i. Utilizar diferentes canales y redes para llegar a todos los géneros
 - ii. Organice eventos informativos y considere la posibilidad de organizar eventos separados solo para mujeres
 - iii. Cree material promocional que incluya el género, que integre un lenguaje sensible al género para evitar confusiones en la interpretación en francés y español de algunas palabras sensibles al género
 - iv. En los materiales de marketing, incluya mensajes para contrarrestar los estereotipos negativos para alentar y atraer a las empresarias, por ejemplo, diseñando mensajes inspiradores¹⁹⁰, presentando modelos femeninos a seguir, o destacando historias de éxito de emprendedoras y minorías que podrían ayudar a interrumpir, por ejemplo, la noción de lo que es un programador estereotipado o un emprendedor o ingeniero climático (etc.) parece.

2. Aplicar una **perspectiva de género al seleccionar emprendimientos** para los programas de preaceleración y aceleración: para garantizar que todos los géneros tengan la misma oportunidad de ser seleccionados, esto se puede lograr a través de:
 - i. Establecer criterios claros de exclusión y selección, incluida su ponderación. Los siguientes criterios están destinados a proporcionar una orientación general únicamente; deberán revisarse, complementarse y perfeccionarse de forma continua durante la ejecución del proyecto.

Tabla 5 Criterios de exclusión y selección de las empresas

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	CRITERIOS DE SELECCIÓN
<p>Las empresas se excluirán si:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Sus productos o servicios tienen implicaciones negativas obvias para las mujeres (por ejemplo, exacerban las disparidades salariales o requieren largas jornadas de trabajo sin compensación adicional). b. En las entrevistas iniciales de diligencia debida, las empresas descubrieron que ninguno de sus fundadores y empleados se identificaba como mujer y que no tenían intenciones de diversificar a los miembros de su equipo para incluir a más mujeres. 	<p>Preaceleración</p> <p>Se debe otorgar una puntuación preferencial a las empresas que tienen:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Al menos el 50% de sus fundadores se identifican como mujeres o grupos marginados. Para América Latina, esto podría diferenciarse con los puestos ocupados por mujeres: por ejemplo, una puntuación preferencial adicional para empresas con CEO o CTO femeninas. b. Planes explícitos para aumentar el número de mujeres en sus equipos directivos de nivel superior y medio, en línea con sus planes de crecimiento empresarial. <p>Aceleración</p> <p>Se debe otorgar una puntuación preferencial a las empresas que:</p> <ol style="list-style-type: none"> c. Son propiedad en un 30% de una o más mujeres y/o tienen al menos un 40% de sus empleados de nivel superior e intermedio como mujeres y / o grupos marginados. Para América Latina, esto podría diferenciarse con los puestos ocupados por mujeres: por ejemplo, una puntuación preferencial adicional para empresas con CEO o CTO femeninas. d. Contar con indicadores clave de desempeño explícitos para aumentar el número de mujeres y grupos marginados en su nivel directivo superior y medio, en línea con su plan de crecimiento empresarial. e. Tener productos o servicios que aborden un problema socioeconómico relacionado con el género: por ejemplo, los estereotipos de

¹⁹⁰ Una nota que indique que se alienta encarecidamente a las solicitantes femeninas y de minorías a postularse podría ser de gran ayuda para tranquilizar a los solicitantes.

	<p>género; aumentar los salarios de las mujeres / reducir la carga de trabajo no remunerado de las mujeres; desbloquear el potencial de los sectores dominados por mujeres; o aumentar la participación femenina en sectores dominados por hombres, por ejemplo, la innovación tecnológica relacionada con el clima.</p> <p>f. Tener políticas o procedimientos básicos para facilitar un entorno de trabajo seguro y propicio para todos los empleados, incluido un código de conducta para la prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales y políticas de contratación y salarios equitativos.</p> <p>g. Tener capacidad para asesorar y establecer contactos con mujeres emprendedoras y actuar como modelos a seguir para mujeres emprendedoras exitosas en la etapa previa a la aceleración.</p>
--	---

- ii. Consagrar **paneles de selección de género diverso**. Un estudio de GALI encontró que "tener más del 45% de mujeres en un comité de selección se asocia con empresas significativamente más lideradas por mujeres en los grupos de solicitantes".¹⁹¹.
3. **Adaptar el preacelerador y el acelerador el lenguaje del currículo del programa debe incluir a todos los géneros**, incluida la exhibición de mujeres emprendedoras exitosas para proporcionar modelos a seguir y ejemplos con los que las participantes puedan relacionarse.
4. Durante la ejecución del programa, **identificar y mejorar la capacidad de los emprendimientos para maximizar los beneficios de género**:
 - i. **Introducir cuestiones de incorporación de la perspectiva de género desde el principio** a los emprendimientos, integrar el género en las evaluaciones de capacidad de las empresas y poner a disposición mecanismos para fortalecer las brechas de capacidad identificadas. La capacitación específica debe centrarse en aumentar la conciencia de los emprendimiento sobre las disparidades de género y las dinámicas de poder que impactan su propio viaje empresarial y cómo aplicar una lente de género al desarrollo de productos/servicios, así como cómo reducir el sesgo de género consciente y no consciente que surge de sus propias acciones. Además, incluya capacitación sobre mecanismos para identificar y eliminar SEAH.
 - ii. **El proceso de ideación también debe captar las opiniones de las mujeres y las minorías**. En África occidental, dados los problemas estructurales perpetuados por las normas patriarcales, es esencial que las sesiones de ideación se realicen por separado, o al menos tengan algún tipo de apoyo de facilitación, para que los empresarios masculinos y femeninos logren el máximo aporte de ambos sexos. Esto se debe a que las investigaciones han demostrado que el dominio masculino puede ser un problema en grupos mixtos durante la ideación, donde "es más probable que los hombres interrumpieran a las mujeres, se turnen más para hablar y usen cantidades desproporcionadas de tiempo al hablar".¹⁹². Por lo tanto, es importante que se

¹⁹¹ GALI, 2020. Aceleración de Start-ups lideradas por mujeres. Un resumen de conocimientos de la Iniciativa Global Accelerator Learning. Accesible en <https://www.galidata.org/publications/accelerating-women-led-startups/>

¹⁹² Cuellar, Mr & Trageser, Dominick & Cruz Lozano, Ricardo & Lutz, Benjamin, 2020. Explorar la Influencia de la Composición de Género y la Estructura de Actividades en la Efectividad de la Ideación de los Equipos de Ingeniería Explorar la Relación entre la Composición de Género, la Estructura de Actividades y la Novedad de la Lluvia de Ideas. 10.18260/1-2--34649. Accesible en https://www.researchgate.net/publication/343111303_Exploring_the_Influence_of_Gender_Composition_and_Activity_Structure_on_Engineering_Teams%27_Ideation_Effectiveness_Exploring_the_Relationship_among_Gender_Composition_Activity_Structure_and_Brainstorming

evite el dominio masculino potencial en grupos mixtos para que las voces e ideas femeninas se escuchen durante los procesos de ideación.

- iii. **Garantizar que los lugares y horarios de capacitación, tutoría y entrenamiento sean adecuados para las empresarias** para evitar exacerbar sus limitaciones de tiempo.
5. **Aspirar a la diversidad de género para la ejecución de los programas.** Esto incluye **creación de un grupo de mentores y entrenadores con diversidad de género** para que todos los participantes, especialmente las mujeres empresarias, comprendan y tengan en cuenta su perspectiva y experiencia.
 6. **Ayuda a crear y mantener comunidades de soporte de red** por:
 - i. **Invitación a mujeres emprendedoras climáticas exitosas** como oradores principales y modelos a seguir para la construcción de comunidades y eventos promocionales.
 - ii. **Garantizar que los horarios de los eventos de networking sean adecuados para las empresarias.** En los casos en que los eventos se realicen en línea, las mujeres empresarias que no tengan tiempo para asistir a ellos deben disponer de grabaciones de vídeo (lo que permiten los mecanismos de protección de datos).
 - iii. **Crear una comunidad de práctica segura y de apoyo para las mujeres emprendedoras.** La fortaleza de esta comunidad de práctica radica en la colaboración y el apoyo que las mujeres se brindan entre sí, que a menudo va más allá de la vida útil del proyecto. Además, cree exposición y vincule a los fundadores de empresas con redes de individuos o grupos que contengan expertos del sector, financiadores y otras personas de ideas afines.
 - iv. **Considere invitar a instituciones clave** responsable de la perspectiva de género y la incorporación de la perspectiva de género, incluidas las instituciones públicas que apoyan a los empresarios en **las regiones respectivas** a eventos de construcción de la comunidad.

C. RECOMENDACIONES PARA LA CUMBRE DEL CLIMA

1. Etapa de preaceleración:

El liderazgo y la gestión de la empresa en esta etapa tienden a ser amorfos, lo que brinda una oportunidad para que el proyecto tenga un inicio rápido en la integración de la perspectiva de género en la gestión y operaciones de las empresas. Es esencial un enfoque a medida (producto/servicios/necesidades de la empresa/contexto y capacidad del emprendimiento). Por lo tanto, para que los emprendimientos sean inteligentes en cuanto al género, se recomiendan los siguientes temas de capacitación específica:

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

2. Etapa de aceleración:

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

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

9. ANEXO

Anexo 1: Lista de partes interesadas consultadas¹⁹³

País	Tipo de parte interesada	Nombre	Fecha de la convocatoria	Herramienta / método aplicado
Para LATAM				
México	Entidad de Ejecución	<i>TEC de Monterrey</i>	06.09.2021 29.10.2021 10.04.2022	SCM + KII
México	Socio del Proyecto / Fondo de Capital Riesgo	<i>Capital de Dalus</i>	02.09.2021 28.10.2021	SCM + KII
México	Punto Focal de Género	<i>GIZ México</i>	15.10.2021	KII
Colombia	Centro de innovación	<i>HUB de Tecnología Limpia</i>	01.11.2021	SCM
Ecuador	Hub de innovación	<i>Impaq'to</i>	08.11.2021	SCM
México	Centro de innovación	<i>Influencia Circular</i>	04.11.2021	SCM
México	Emprendedora	<i>Blcho</i>	07.04.2022	KII
México	Emprendimientos femeninos	<i>Ambiental</i>	08.04.2022	KII
tbc	Start-up climática	Por informar		SCM /KII
tbc	Start-up climática	Por informar		SCM /KII
Global	EE	KIC Climática	18.03.2022	KII/SCM
para África Occidental				
Costa de Marfil y Senegal	Entidad de Ejecución	<i>Inversores y Socios Emprendedores y Desarrollo (IPED por sus siglas en inglés)</i>	02.09.2021 24.03.2022	SCM + KII
Costa de Marfil	Incubadora / Centro de innovación / Impact Hub	<i>Impact Hub Abiyán y impact Hub Dakar</i>	09.11.2021 21.03.2022	SCM + KII
Costa de Marfil	Emprendedora	<i>Corail Immobilier</i>	18.03.2022	KII
Costa de Marfil	Emprendedora	<i>Habilidades Verdes África</i>	21.03.2022	KII
Senegal	Emprendedora	<i>Proyecto Aldea ecológica - Etapa de incubación de ideas con Impact Hub Dakar</i>	24.03.2022	KII
Senegal	Emprendedoras	<i>Nowelli</i>	22.10.2021	SCM /KII
Níger	Emprendedoras	<i>Hygiène Solution Niger</i>	21.10.2021	SCM /KII
Costa de Marfil	Punto Focal de Género	<i>GIZ Costa de Marfil</i>	20.10.2021	KII
9 países	Iniciativa internacional conjunta	<i>Proyecto WE4F</i>	01.11.2021	SCM
Costa de Marfil	Consultoría internacional	<i>Catalizadores</i>	n / a	(X)
Global				

¹⁹³ Reuniones de consulta con las partes interesadas (SMC, en su mayoría en coordinación con los consultores de SES y/o RFS) y sitio web de consultoría (X).

<i>Cualquier país de LATINOAMÉRICA + África Occidental</i>	AE	<i>Escritorio GIZ / S + G</i>	Personal de desarrollo de propuestas de la GIZ continuo	KII
	Entidad de Ejecución	<i>KIC Climática</i>	12.10.2021 18.03.2022	KII
	Acelerador	<i>Valor para las Mujeres</i>	n / a	(X)
	Acelerador	<i>PFAN</i>	n / a	(X)
	Inversión Global	<i>Género Inteligente</i>	n / a	(X)