

# Fynsa Gender Policy

## Índice

Versión inglés - Original .....	2
Versión español - Traducción <sup>1</sup> .....	10

---

<sup>1</sup> La presente política es una traducción referencial provista por FYNESA.

## Fynsa Gender Policy

### 1. Background

Gender equality constitutes an international commitment and a fundamental right of human beings, which is why FYNOSA recognizes this commitment as an indispensable requirement for the fulfillment of the objectives of equality and equity.

The purpose of this policy is to provide FYNOSA with an action framework that guides the efforts to achieve gender equality from cross-cutting issues such as recruitment and selection, to the retention of talents, through others such as the work environment. This policy will also apply to other actors involved with GCF, therefore "counterparts": project originator, project developer and project executing entities.

### 2. Definitions

**Gender:** the concept of gender refers to a classification of individuals or things, in which they can be ordered according to their characteristics or particular characteristics that characterize them. On the social sciences side, the term "gender" acquires another definition: where it is understood as "set of elements determined by societies with respect to the sexuality of individuals", that is to say, people are classified in the masculine gender and female.

**Gender equality:** implies that every human being should receive the same rights and benefits, the same sentences and be treated with the same respect. The principle of equality and non-discrimination based on sex is an obligation of general international law, which binds all nations and, given its primordial nature, is always established as a principle that must inspire the rest of fundamental rights.

**Gender equity:** means that human beings have the same possibility of enjoying the full exercise of their rights, being able to contribute to national, political, economic, social and cultural development. Gender equity is aimed at offering fair opportunities to all genders.

**Sensitivity to gender issues:** in FYNOSA we will consider the periodic review of gender-sensitive issues in the Company policies and manuals, in order to analyze and take gender into account, and equity as fundamental pillars of objectives, plans and action guides. All these reviews and modifications, will be informed to our employees and our counterparts.

### 3. Basis

In FYNOSA we work based on pillars, which contain the fundamental bases of gender policy. With these principles we hope to facilitate the understanding to all the personnel that belongs to our company, from now on employees and counterparts, will deliver, in order to obtain the application of the same and the attainment of gender equity.

### 3.1. Commitment to gender equality and equity

At FYNSA we are committed to fostering a culture of gender equality, free from discrimination, harassment and sexual harassment. In the same way we will implement activities that include equity in access, both for our employees and our counterparts, to training, social welfare and competitiveness, generating equal conditions and opportunities for everyone in order to guarantee this policy.

For our job vacancies, HR receive resumes from Universities, web pages, and others; then HR take their skills, competences and experience to provide a comparative chart. With all this information the decision will be made.

Fynsa will always seek to promote gender equality, as well as the empowerment of women both in our company and in the associated projects.

For this reason, we will constantly be reviewing our policies by reporting the progress in their accomplishment, and this update will be done every three years.

### 3.2. Amplitude, in scope and coverage

Our commitment will be of a public nature and declared within our policies and objectives as a company, for this we will inform our collaborators, in an appropriate way, the changes or modifications in the documents that include this policy.

### 3.3. Responsibility

HR and Marketing and Communications will be responsible departments for the generation of these reports, that will highlight the modifications and reviews made to the policy, the implications of the modifications in our company and in the associated projects, and will be disseminated through internal channels such as the internet and others, and will be available to all those who belong to this company; and through external channels as internet, e-mail, and other available, in order to keep everyone informed.

### 3.4. Identification with country commitments

In 2010, the project to create the Ministry of Women and Gender Equity was sent to the National Congress. This project was approved on January 28, 2015, promulgating the new law on March 8 of the same year, finally this law was published in the Official Gazette on March 20, 2015<sup>1</sup>

The main objective of 20.820 Law, is to create a ministry in charge of collaborating with the President (Republic President), designing, coordinating and evaluating the policies, plans and programs destined to promote the gender equity, rights equity, and eliminate the discrimination against women.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Law 20.280 <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1075613>

<sup>2</sup> 20.280 Law, First Article.

Among the functions of the ministry are:

- Promote and safeguard women's rights and gender equality.
- Work so that all women - regardless of age, physical condition, place of residence, income, sexual orientation, nationality or ethnicity - are treated with respect and without discrimination at work, in places of study or in the streets.
- Work for the eradication of violence against women in all its forms and places where it occurs.
- Encourage the participation of women in political, economic and social decision-making spaces.
- Promote the co-responsibility of men and women in the upbringing and care of their children.
- Publish reports and studies on the situation of women and gender equity to improve public policies.
- Ensure respect for and compliance with the human rights of women, in accordance with the international treaties and conventions that the State of Chile has signed.

As the country assumes gender equity commitments, FYNOSA adheres to these commitments, promoting equal opportunities and benefits, which are manifested in this policy and standards of the company.

### 3.5. Competences

In the company, a constant effort will be made to achieve gender balance in both workers and managers, reporting changes and updates in gender policy in order to have all staff informed of our commitment, aware of the duty apply and respect this policy.

Human Resource Manager will be responsible of this duty, in order to keep the required skills and competences.

### 3.6. Resource allocation

From the creation of this policy, we will ensure that the allocation of resources destined to projects and initiatives that allow mitigation or contributions in the impact to climate change, contribute in a positive way to gender equality, that deliver solutions having Consider gender considerations, increasing empowerment especially of women most affected by climate change.

#### 4. Framework for the application of gender policy

FYNESA adopts the Gender Equity Action Plan in order to implement its gender policy. The plan includes six priority areas as follows:

- Governance and institutional structure.
- Operational guidelines.
- Capacity improvement.
- Products, results and impact indicators.
- The allocation of resources and the budget.
- The generation of knowledge and communications.

#### 5. Fynsa gender action plan

##### 5.1. Governance and institutional structure

Human Resource Department will be in charge for the application of this policy, both at institutional and projects level. The Human Resource Manager with the support of de Joint Committee on Hygiene and Safety and the project auditors, will be able to propose in the directory new initiatives that allow to continue improving, new activities to promote gender equality and women's empowerment, as well as evidencing them in internal documents known by all.

Joint Committee on Hygiene and Safety main objectives are to advise and instruct workers for the correct use of protection instruments, monitor compliance by both companies and workers, of prevention, hygiene and safety measures; investigate causes of work accidents and occupational diseases that occur in the company; decide if said accidents or illnesses occurred in the company, indicate measures that serve to prevent occupational risks (physical and mental), among others entrusted to him by the insurance administrator body (mutual benefit or health service).

##### 5.2. Operational guidelines

Fynsa will publish this gender policy in a shared file to which all Fynsa personnel have access, and this material will also be delivered to all projects, where gender sensitivity criteria will be applied, with the objective of maintaining clear and updated information on this subject

For our employees and counterparts, we this will take as a guide the information requested by General Standard 30 of the Superintendence of Securities and Insurance, among which we find: number of people by gender, number of people by nationality, by age range and number of people by seniority.

From the creation and publication of this policy, the company will ensure that all those who apply to GCF funds, understand counterparts, will be informed about our gender

equity policy, stressing that FYNOSA compliance with this policy is fundamental. For those who are already with their active financing, we will maintain a constant update on possible changes or modifications in the gender policy.

We will evaluate our counterparts and keep available to those who request us, information on the gender mainstream of those who apply for funding and who have benefited from the GCF funds.

Additionally, before sending a Funding Proposal, Fynsa will verify the following:

1. To ensure that Concept Notes and Funding Proposals submitted for GCF financing are in compliance with the requirements of the GCF policy and guidelines and on gender.
  - a. FYNOSA shall require its counterparts to submit as part of the funding proposal: (i) a gender assessment, along with appropriate environmental and social assessments (as may be required according to the level of risks and impacts), and (ii) a project-level gender action plan.
  - b. The gender assessment shall integrate analysis of context and socio-cultural factors underlying climate change-exacerbated gender inequality, and optimize the potential contributions of women and men of all ages to build both individual and collective resilience to climate change. This assessment shall be used to inform project formulation, implementation, and monitoring and evaluation.
  - c. The project-level gender action plan shall be based on the gender analysis and contain gender-related activities; baseline, sex-disaggregated indicators and targets; roles and responsibilities; and financial and human resources.
2. Gender-responsive approaches in stakeholder consultation; and information-sharing equitably with women and men stakeholders shall be a minimum standard, in which information shall be both available and presented in accessible formats across all stakeholder groups. The approach also includes opportunities for stakeholders to share information in a two-way exchange, to give regular feedback during implementation, and to ensure their views and priorities are incorporated into design and practice
3. To ensure that, in the stakeholder engagement, men and women shall participate in developing measures to mitigate risks and that projects do not increase gender inequality and, in optimizing the project benefits for women and men from vulnerable communities, ensure the promotion of gender equality and non-discrimination.

And after project implementation, in monitoring and reporting stage, Fynsa shall require counterparts to:

1. Take necessary measures to implement the project-level gender action plan submitted as part of the funding proposal approved by GCF.
2. Refine, as may be necessary, the gender-related baseline, indicators and targets.
3. Take the necessary measures to ensure periodic updates on the gender assessments and notify Fynsa when there are major changes in the design and execution of projects, or other circumstances that may affect the implementation of the gender action plan. Counterparts shall also notify Fynsa of any changes in the project-level gender action plan.
4. Collect relevant data to demonstrate implementation of the project-level

gender action plan.

5. Measure the outcome of project activities on women's and men's adaptation and mitigation to climate change through sex-disaggregated data and gender analysis (qualitative and quantitative) throughout the project's life cycle.
6. Monitor and report on the progress made in implementing the project-level gender action plan.

A Gender Expert/Consultant shall be engaged on a counterpart in the project limited basis for designing, conducting, implementing, and monitoring gender-assessment studies and project-level gender action plans, and for delivering on related reports, as required for GCF-supported projects.

Likewise, for GCF projects, FYNSA will consider and follow the guidelines proposed by the GCF in publication: "Mainstreaming Gender in the Green Climate Fund projects<sup>3</sup>: A practical manual to support the integration of gender equality in climate change interventions and climate finance".

### 5.3. Improvement of capabilities

The members of the Joint Committee on Hygiene and Safety will be the same as the Bipartite Training Committee, whose function is to agree and evaluate the company's occupational training program or programs, as well as to advise the company's management on the subject. training. We are committed to keeping our employees up-to-date on gender considerations and climate change issues, and will be in charge of Human Resources with the people in charge of seeing the relevant topics of the GCF who will set the processes and training as required.

In addition, for the future creation of internal projects, always and as we stated previously, we will consider the considerations of gender, implications and benefits.

Fynsa will report annually some indicators like:

- number or percentage of managers, employees and counterparts that receive gender trainee.
- Inform to the directory the progress on the Gender Policy implementation and application.

### 5.4. Products, results and impact indicators for monitoring and reporting

For the analysis and the delivery of the information, in FYNSA we will be governed by the General Character Standard number 30 of the Superintendence of Securities and Insurance, institution that requires the delivery of the following information:

- Number of people by gender.
- Number of people by nationality.
- Number of people by age range.
- Number of people by seniority.

---

<sup>3</sup> Available at: [https://www.greenclimate.fund/documents/20182/194568/Guidelines\\_-\\_GCF\\_Toolkit\\_Mainstreaming\\_Gender.pdf/860d1d03-877d-4c64-9a49-c0160c794ca7](https://www.greenclimate.fund/documents/20182/194568/Guidelines_-_GCF_Toolkit_Mainstreaming_Gender.pdf/860d1d03-877d-4c64-9a49-c0160c794ca7)

- Number of submit projects.
- Number of approved projects.
- Number of approved projects by gender.
- Total amount of budget approved.
- Amount (or %) of budget approved by gender.

Likewise, indicators will be developed to measure the positive impacts associated with the integration of gender considerations within the operations of FYNOSA.

#### 5.5. Generation of Knowledge and Communications

We will maintain a Library (internal file) where all the information of the projects that have been submitted and have been evaluated and that have obtained financing will be compiled. Internally we will inform our collaborators if any of our projects has been benefited with GCF funds. Additionally, we will leave the Gender Policy available to our collaborators, considering their updates and revisions.

#### 5.6. Monitoring and evaluation

Depending on the project, it will be monitored and evaluated, through on-site audits and constant communication with the project representatives, with this we hope to evaluate the scope, changes, modifications, implications, etc., on a regular basis. Likewise, these projects will be required to be governed by the GCF guidelines contained in the GCF Toolkit Mainstreaming gender.

For our internal staff will be the same Joint Committee on Hygiene and Safety together with the HR Manager, who will be responsible for evaluating and following up on future proposals for gender equity, this being reflected in the minutes of the same committee session.

In HR we base our hiring and maintenance decisions on fundamental axes that are:

- a) Continuous training
- b) Motivation
- c) Development of a good work environment and reconciliation of family, work and personal life.

These elements are critical factors in improving productivity, attracting and maintaining qualified personnel; as well as they are transformed into opportunities for improvement derived from this gender equity.

These opportunities can be summarized in:

Compliance with national and / or international regulations: when incorporating gender equality measures, companies take charge through action plans to compensate for initial inequalities (if any).

Reduction of selection and training costs: by retaining qualified personnel, we reduce turnover, improve the quality of employment, generate more loyalty and commitment on the part of employees, and we move more motivated to achieve the objectives of the

organization.

Projection of a new public image: by incorporating gender equality in the corporate image as a value, we project a modern public image, in accordance with international standards, which can provide benefits with effects on profitability.

Versión español - Traducción<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> La presente política es una traducción referencial provista por FYNSA.

## Política de Género FYNSA

### 1. Antecedentes

La igualdad de género constituye un compromiso internacional y un derecho fundamental de los seres humanos, es por esto que FYNSA reconoce este compromiso como un requisito indispensable para el cumplimiento de los objetivos de igualdad y equidad.

El propósito de esta Política es proveer a FYNSA de un marco de acción que oriente los esfuerzos para el logro de la igualdad de género desde temas transversales como el reclutamiento y selección, hasta la retención de talentos, pasando por otros como el clima laboral. Esta Política también aplicará para las entidades o personas relacionadas a proyectos del GCF, en adelante “Contrapartes”, quienes son el Originador del proyecto, el Desarrollador del proyecto y las entidades encargadas de ejecutar el proyecto.

El área Finanzas Corporativas, junto al Comité de Inversiones de Proyectos GCF, supervisarán que las Contrapartes estén alineadas y den cumplimiento a la presente Política.

### 2. Definiciones

**Género:** el concepto de género hace referencia a una clasificación de individuos o cosas, en las que los mismos pueden ser ordenados según sus rasgos o características particulares que los caractericen. Por el lado de las ciencias sociales, el término “género” adquiere otra definición: donde se entiende como “conjunto de elementos determinados por las sociedades con respecto a la sexualidad de los individuos”, es decir se clasifica a las personas en género masculino y femenino.

**Igualdad de género:** implica que tanto hombres como mujeres son iguales ante la ley, lo que significa que todas las personas, sin distinción, tienen los mismos derechos y deberes con el Estado y la sociedad.

**Equidad de género:** la equidad de género incluye el trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres, sin discriminación alguna contra la mujer en lo que respecta al goce y ejercicio de sus derechos humanos.

**Sensibilidad a cuestiones de género:** en Fynsa, se harán los mejores esfuerzos para revisar y analizar periódicamente las Políticas y manuales relacionados con este tema, para generar planes y marcos de acción.

**Fynsa:** empresas pertenecientes al Holding Fynsa.

**GCF:** Green Climate Fund.

### 3. Principios

En FYNSA trabajamos en base a principios que contienen las bases fundamentales de la Política de Género. Con estos principios se espera facilitar el entendimiento a los Colaboradores y a las Contrapartes, de manera de conseguir la aplicación de los mismos y la consecución de la equidad de género.

#### 3.1. Compromiso con la igualdad y equidad de género

En FYNSA apoyamos y fomentamos una cultura de igualdad de género, libre de discriminación, hostigamiento y acoso sexual. De la misma manera implementaremos actividades tanto para Colaboradores como para Contrapartes que incluyan equidad en capacitación, bienestar social y competitividad, generando igualdad de condiciones y oportunidades para todos.

Para el proceso de reclutamiento, Recursos Humanos (RRHH) recibe currículums y evalúa a los candidatos mediante sus habilidades, competencias y experiencia previa, realizando un cuadro comparativo; en base a toda esta información, se toma una decisión.

Fynsa siempre buscará promover la igualdad de género, y el acceso a oportunidades laborales en la compañía dependerá exclusivamente de que el candidato sea el más idóneo para una vacante según los factores mencionados. Por esta razón, se evaluará y actualizará el contenido de este documento cada tres años.

#### 3.2. Amplitud, en alcance y cobertura

Nuestro compromiso será de carácter público y declarado dentro de nuestras Políticas y objetivos como empresa, para esto informaremos a nuestros Colaboradores, de manera adecuada, los cambios o modificaciones en los documentos que incluyan esta Política.

#### 3.3. Responsabilidad

El departamento de RRHH es responsable de los cambios y actualizaciones de la presente Política, y el departamento de Marketing y Comunicaciones es responsable de publicarla en el sitio web de Fynsa, así como de enviar la Política actualizada a los correos electrónicos de los Colaboradores.

A su vez, el departamento de RRHH proporcionará informes con cada actualización, destacando los cambios realizados y sus implicancias para proyectos asociados a Fynsa y el GCF. Dichos informes de actualización se comunicarán y estarán disponibles a través de canales internos de la compañía; además, los informes de actualización de a proyectos GCF se publicarán en el sitio web Fynsa.

### 3.4. La identificación con los compromisos del país

En 2010, se envió al Congreso Nacional el proyecto de ley para crear el Ministerio de la Mujer y Equidad de género. Este proyecto fue aprobado el 28 de enero de 2015, promulgando la nueva ley el 8 de marzo del mismo año, finalmente esta ley fue publicada en el Diario Oficial el 20 de marzo de 2015.

El objetivo principal de la ley 20.820 es crear un Ministerio a cargo de colaborar con el presidente de la República, diseñando, coordinando y evaluando las Políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la equidad de derechos, y eliminar la discriminación contra la mujer.

Dentro de las funciones del ministerio están:

- Promover y resguardar los derechos de las mujeres y la igualdad de género.
- Trabajar para que todas las mujeres -sin importar su edad, condición física, lugar de residencia, ingresos económicos, orientación sexual, nacionalidad o etnia- sean tratadas con respeto y sin discriminación en el trabajo, en los lugares de estudio o en las calles.
- Trabajar por la erradicación de la violencia contra las mujeres en todas sus formas y lugares donde se produzca.
- Incentivar la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión Política, económica y social.
- Impulsar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la crianza y el cuidado de las hijas e hijos.
- Publicar informes y estudios sobre la situación de las mujeres y la equidad de género para mejorar las Políticas públicas.
- Velar por el respeto y cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, de acuerdo a los tratados y convenciones internacionales que el Estado de Chile ha suscrito.

Tal como el país asume compromisos de equidad de género, FYNSA adhiere a estos compromisos, promoviendo la igualdad de oportunidades y beneficios, los que se manifiestan en esta Política y en las demás Políticas, normas y manuales de esta empresa.

### 3.5. Competencias

En la empresa, se hará un esfuerzo constante para alcanzar el equilibrio de género tanto en los Colaboradores como en las jefaturas, informando los cambios y actualizaciones en la Política de Género como se indica en la sección 3.3 de la presente Política, de modo de mantener a todo el personal informado sobre el compromiso, conscientes del deber aplicar y respetar esta Política.

El/la Gerente de Recursos Humanos será responsable de lo anterior, manteniendo las habilidades y competencias requeridas.

### 3.6. Asignación de recursos

Se harán los mejores esfuerzos en cuanto a la asignación de recursos para promover la equidad de género tanto en Fynsa como en sus Contrapartes.

## 4. Marco de aplicación de la Política de Género

FYNSA adopta el Plan de acción de equidad de género con el fin de poner en práctica su Política de Género. El plan incluye seis áreas prioritarias de la siguiente manera:

- Gobernanza y estructura institucional.
- Directrices operacionales.
- Mejora de capacidades.
- Productos, resultados e indicadores de impacto.
- La asignación de recursos y el presupuesto.
- La generación de conocimiento y las comunicaciones.

## 5. Plan de acción de género FYNSA

### 5.1 Gobernanza y estructura institucional.

El responsable en Fynsa para la aplicación de esta Política, tanto para nuestros Colaboradores como para Contrapartes, será el/la Gerente de Recursos Humanos. La persona en este cargo, junto al Comité de Ética, podrán proponer al Directorio de Fynsa nuevas iniciativas y actividades destinadas a mejorar y promover la igualdad y equidad de género en la compañía.

El departamento de Finanzas Corporativas, junto con el Comité de Inversiones de Proyectos GCF, estarán encargados de supervisar el cumplimiento de esta Política por las Contrapartes, así como de informarles cualquier modificación y actualización de la presente Política.

### 5.2 Directrices Operacionales.

Fynsa publicará esta Política en un archivo compartido al que todo el personal de Fynsa tiene acceso, y este material también se entregará a todos los proyectos, donde se aplicarán criterios de sensibilidad de género, con el objetivo de mantener información clara y actualizada sobre este tema.

Tanto los Colaboradores como las Contrapartes serán informadas sobre el número de personas por género, número de personas por nacionalidad, por rango de edad y número de personas por antigüedad.

Desde la creación y publicación de esta Política, la compañía se asegurará de que las Contrapartes sean informadas sobre nuestra Política de equidad de género, haciendo hincapié en que el cumplimiento de FYNSA con esta Política es fundamental. Para aquellos que ya cuentan con su financiamiento activo, mantendremos una actualización constante sobre posibles cambios o modificaciones en la Política de Género.

Evaluaremos a las Contrapartes y mantendremos a disposición de quienes nos soliciten, información acerca de género de las mismas.

Además, antes de enviar una Solicitud de Financiamiento al GCF, Fynsa verificará lo siguiente:

1. Asegurar que tanto el Concept Note como el Funding Proposal presentados para el GCF cumplan con los requisitos y las directrices del GCF sobre género.
  - a. FYNSA exigirá a sus contrapartes que presenten como parte de la propuesta de financiamiento: (i) una evaluación de género, junto con evaluaciones ambientales y sociales apropiadas (según sea necesario según el nivel de riesgos e impactos), y (ii) un proyecto- plan de acción a nivel de género.
  - b. La evaluación de género integrará el análisis del contexto y los factores socioculturales que subyacen a la desigualdad de género exacerbada por el cambio climático, y optimizará las contribuciones potenciales de mujeres y hombres de todas las edades para construir resiliencia individual y colectiva al cambio climático. Esta evaluación se utilizará para informar el análisis de prefactibilidad, la preparación, implementación, supervisión y monitoreo y cierre del proyecto.
  - c. El plan de acción de género a nivel de proyecto se basará en el análisis de género y contendrá actividades relacionadas con el género; línea de base, indicadores y objetivos desglosados por sexo; funciones y responsabilidades; y recursos financieros y humanos.
2. Enfoques con perspectiva de género en la consulta a las partes interesadas; y el intercambio de información de manera equitativa con mujeres y hombres interesados será un estándar mínimo, en el cual la información estará disponible y presentada en formatos accesibles para todos los grupos interesados. El enfoque también incluye oportunidades para que las partes interesadas compartan información en un intercambio bidireccional, para dar retroalimentación periódica durante la implementación y para garantizar que sus puntos de vista y prioridades se incorporen en el diseño y la práctica.

3. Asegurar que, en la participación de las partes interesadas, hombres y mujeres participen en el desarrollo de medidas para mitigar los riesgos y que los proyectos no aumenten la desigualdad de género y, al optimizar los beneficios del proyecto para mujeres y hombres de comunidades vulnerables, garanticen la promoción de la igualdad de género y no discriminación.

Luego de que el proyecto asociado al GCF haya sido implementado, en la etapa de monitoreo y presentación de informes, Fynsa requerirá a sus Contrapartes lo siguiente:

1. Tomar las medidas necesarias para implementar el plan de acción de género a nivel de proyecto presentado como parte de la propuesta de financiamiento aprobada por GCF.
2. Ajustar, según sea necesario, la línea de base, los indicadores y las metas relacionadas con el género.
3. Tomar las medidas necesarias para garantizar actualizaciones periódicas en las evaluaciones de género y notificar a Fynsa cuando haya cambios importantes en el diseño y ejecución de proyectos, u otras circunstancias que puedan afectar la implementación del plan de acción de género. Las contrapartes también deberán notificar a Fynsa sobre cualquier cambio en el plan de acción de género a nivel de proyecto.
4. Recopilar datos relevantes para demostrar la implementación del plan de acción de género a nivel de proyecto.
5. Medir el resultado de las actividades del proyecto sobre la adaptación y la mitigación de mujeres y hombres al cambio climático a través de datos desagregados por sexo y análisis de género (cualitativo y cuantitativo) a lo largo del ciclo de vida del proyecto.
6. Monitorear e informar sobre el progreso realizado en la implementación del plan de acción de género a nivel de proyecto.

Las Contrapartes deberán contratar un experto/consultor en temas de género para diseñar, implementar y monitorear estudios de evaluación de género, y entregar comunicados relacionados.

Del mismo modo, para los proyectos del GCF, FYN SA monitoreará que las Contrapartes sigan las pautas propuestas por el GCF en la publicación: “Mainstreaming Gender in Green Climate Fund Projects: a practical manual to support the integration of gender equality in climate change interventions and climate finance”.

### 5.3 Mejora de Capacidades

Para realizar mejoras en la presente Política y el Manual de Género, el/la Gerente de Recursos Humanos reportará anualmente al Directorio de Fynsa, la siguiente información:

- Número y proporción de gerentes, empleados y contrapartes que hayan recibido

capacitación relacionada a género.

- Informe al directorio sobre el avance de la implementación de la Política de Género y su aplicación.

#### **5.4 Productos, resultados e indicadores de impacto para el seguimiento y presentación de informes**

Para el análisis y la entrega de la información, Fynsa abordará:

- a. Número de personas por género.
- b. Número de personas por nacionalidad.
- c. Número de personas por rango de edad.
- d. Número de personas por antigüedad.
- e. Número de proyectos enviados.
- f. Número de proyectos aprobados.
- g. Número de proyectos de género aprobados.
- h. Presupuesto total aprobado.
- i. Proporción del presupuesto aprobado (%) de género.

Asimismo, se desarrollarán indicadores para la medición de los impactos positivos asociados a la integración de las consideraciones de género dentro de las operaciones de FYNSA.

#### **5.5 Generación de Conocimientos y Comunicaciones**

Mantendremos un registro interno con la siguiente información relacionada a proyectos asociados al GCF:

1. Número de proyectos que han contactado a Fynsa con el objetivo de conseguir recursos mediante el GCF.
2. Número de proyectos evaluados tanto por Finanzas Corporativas como por el Comité de Inversiones de Proyectos GCF.
3. Número de proyectos financiados con recursos del GCF.

A nivel interno, informaremos a nuestros Colaboradores si alguno de nuestros proyectos se financia con fondos del GCF. Además, la Política de Género y sus cambios y actualizaciones estarán disponibles para nuestros colaboradores.

#### **5.6 Monitoreo**

Fynsa monitoreará los proyectos asociados al GCF mediante visitas a terreno o constante

comunicación con las Contrapartes. Se buscará evaluar periódicamente el alcance, los cambios, las modificaciones, implicaciones, entre otros.

A nivel interno, será el/la Gerente de Recursos Humanos responsable de la evaluación y adopción de nuevas iniciativas y actividades relacionadas a igualdad y equidad de género.

En RRHH las decisiones de contratación y mantención están basadas en tres ejes fundamentales, los cuales son:

- a) Formación continua
- b) Motivación
- c) Desarrollo de un buen clima laboral y conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Estos elementos constituyen factores críticos a la hora de mejorar la productividad, atraer y mantener al personal calificado; así como también se transforman en oportunidades de mejora derivadas de esta equidad de género.

Estas oportunidades se pueden resumir en:

- o Cumplimiento de la normativa nacional y/o internacional: al incorporar medidas de igualdad de género, las empresas se hacen cargo a través de planes de acción para compensar las desigualdades iniciales (de existir).
- o Reducción de costos de selección y formación: al retener personal calificado, reducimos la rotación, se mejora la calidad del empleo, se genera más fidelidad y compromiso por parte de los empleados, y nos encaminamos más motivados al logro de los objetivos de la organización.
- o Proyección de nueva imagen pública: al incorporar como valor la igualdad de género en la imagen corporativa, proyectamos una imagen pública moderna, acorde con los estándares internacionales, lo que puede aportar beneficios con efectos en la rentabilidad.