

# CATALIZANDO LA IGUALDAD

CÓMO EL CAPITAL DE RIESGO, LOS GESTORES DE FONDOS DE CAPITAL PRIVADO Y LOS INVERSIONISTAS DE IMPACTO ESTÁN APLICANDO UN ENFOQUE DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Julio 2021

Preparado por:





@ ONU Mujeres / Esteban Garay

# AGRADECIMIENTOS

Este documento fue realizado por Value For Women en el marco de una consultoría para ONU Mujeres, gracias al apoyo financiero de la Unión Europea en el marco del Programa Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio. Sus contenidos son de exclusiva responsabilidad de las autoras y autores y no reflejan necesariamente las opiniones de la Unión Europea.

Se agradece especialmente a Gabriela Rosero, Coordinadora de la iniciativa Inversionistas por la Igualdad de ONU Mujeres, Rebecca Fries, CEO de V4W y Pamela Ogando, consultora de ONU Mujeres para la iniciativa Inversionistas por la Igualdad; a todo el equipo involucrado de ONU Mujeres y al equipo de V4W especialmente a Norman Sarria, Celia Santillan, Shoshana Grossman-Crist, and Sally Yacoub por su apoyo en la edición y el análisis de datos.

Gracias especiales a todas las personas entrevistadas para este reporte.

Este documento presenta un análisis de la situación de los fondos de inversión en la región de América Latina y el Caribe. El contenido y la información de esta publicación pueden ser utilizados siempre que se cite la fuente.

Citar: ONU Mujeres (2021), Catalizando la Igualdad.



# Acercas de ONU Mujeres

La agencia ONU Mujeres, con base en la visión de igualdad consagrada en la Carta de las Naciones Unidas, trabaja para la eliminación de la discriminación contra las mujeres y niñas, el empoderamiento de las mujeres y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

ONU Mujeres está contribuyendo a un diálogo global y colaborativo sobre el Financiamiento de la Igualdad de Género e influyendo en el discurso con actores relevantes del ecosistema financiero, como las instituciones financieras internacionales, el sector privado y los inversionistas institucionales. Se está apoyando el desarrollo de mecanismos de financiamiento innovadores y la promoción de inversiones con enfoque de género para los países de América Latina y el Caribe a través de la iniciativa Inversionistas por la Igualdad, que desbloquea capital privado y conecta a instituciones financieras clave.

Esta iniciativa es promovida por ONU Mujeres dentro del marco de “Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio”, un programa de tres años implementado conjuntamente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ONU Mujeres, financiado por la Unión Europea (UE). En afinidad con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el objetivo general del Programa es contribuir al empoderamiento económico de las mujeres, su liderazgo y la igualdad de género, reconociendo su papel activo en el crecimiento y el desarrollo y promoviendo el compromiso de las empresas del sector privado y las organizaciones de empleadores. Ganar-Ganar colabora con organizaciones empresariales y de empleadores y sus miembros en los países de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica y Uruguay.

En el centro del programa se encuentran los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs por su siglas en inglés) patrocinados por ONU Mujeres/ Pacto Mundial de las Naciones Unidas, respaldados por miles de empresas en todo el mundo para guiar y promover su agenda de igualdad de género.



# Acercas de Value for Women

**Value for Women (VfW)** es una empresa social global liderada por mujeres, la cual trabaja en estrecha colaboración con socios para diseñar e implementar investigaciones, programas de asistencia técnica, evaluaciones, herramientas e iniciativas combinadas de desarrollo de capacidades en África, Asia y América Latina centradas en la inversión de impacto y el ámbito de la pequeña y mediana empresa (PYME). VfW ayuda a las organizaciones a promover la inclusión de género. Creemos que las mujeres son impulsoras clave del crecimiento económico y social, y que la inclusión de las mujeres es esencial para obtener mejores resultados empresariales. Identificamos y probamos nuevas soluciones que fomentan la inclusión mientras liberamos el poderoso potencial económico que tienen las mujeres. Específicamente, apoyamos a los inversionistas que buscan rentabilidad empresarial y social en diversos sectores como las finanzas, la agricultura y las energías limpias, proporcionándoles asistencia técnica y de investigación.



# Tabla de Contenidos

<b>Agradecimientos</b>	<b>2</b>
<b>Resumen ejecutivo</b>	<b>11</b>
<b>Preámbulo</b>	<b>16</b>
<b>Introducción</b>	<b>18</b>
¿Por qué escribimos este informe?	18
Objetivos	18
Preguntas clave de investigación	19
Público objetivo	19
Metodología	20
Encuesta a inversionistas	20
Entrevistas a informantes clave	20
Investigación documental	21
Desafíos, restricciones y limitaciones metodológicas	21
Datos demográficos clave de la muestra de los encuestados	22
Definiciones clave	23
<b>¿Qué es inversión con enfoque de género?</b>	<b>25</b>
<b>La oportunidad: ¿Por qué invertir con un enfoque de género?</b>	<b>27</b>
La inversión con enfoque de género es una inversión inteligente	27
Las soluciones a desafíos con gran impacto en las mujeres, también son una importante oportunidad de inversión en la región	28
<b>El desafío: Catalizar el crecimiento de la inversión con enfoque de género en ALC</b>	<b>30</b>
El progreso significativo en la inversión con enfoque de género en ALC en la provisión de microfinanzas y, cada vez más, en crédito para las PYME lideradas por mujeres pueden sentar las bases para nuevas oportunidades de inversión	30
En el campo del capital de riesgo, el capital privado y la inversión de impacto, la inversión con enfoque de género está creciendo, pero aún es pequeña	32
Existe una importante oportunidad de inversión en empresas lideradas por mujeres...	33
... y en empresas con perspectiva de género	33
Sin embargo, si las mujeres no están en la mesa de toma de decisiones, las brechas de género actuales pueden continuar	34



<b>Tendencias clave: ¿Cómo están invirtiendo los inversionistas con enfoque de género?</b>	<b>35</b>
Compromiso y estrategia de inversión con enfoque de género	35
En Foco: Identificación de compromisos de género a partir de una muestra ampliada de los principales fondos de CR/CP en ALC	37
Proporcionar capital con un enfoque de género	37
En Foco: El 2X Challenge	38
En Foco: Innovar a través de nuevos modelos financieros para que las empresas lideradas por mujeres prosperen - Pro Mujer	39
Qué están haciendo los inversionistas para aplicar un enfoque de género a lo largo del proceso de inversión	40
En Foco: Evaluación de la inclusión de género en la debida diligencia - Root Capital	41
En Foco: Involucrar a las empresas participadas para que apliquen una lente de género - AlphaMundi	42
Predicar con el ejemplo: Diversidad de género dentro de los fondos de inversión	46
Pasar del compromiso a la acción	48
<b>Conocimientos clave: ¿Qué nos dijeron los inversionistas?</b>	<b>49</b>
Estrategia y compromiso	50
Proporcionar capital con un enfoque de género	52
En Foco: Focalizar capital para resolver la salud de la mujer - Linked Foundation	53
En Foco: Mecanismos financieros innovadores para empresas lideradas por mujeres, con inclusión de género y LGBTQIA + - Viwala	55
Aplicar un enfoque de género en todo el proceso de inversión	56
Diversidad de género en la empresa de inversión	57
Desafíos y obstáculos	59
En Foco: Las iniciativas de las IFD están ayudando a incentivar la adopción de la IEG entre los fondos de inversión	61
En Foco: Exponer casos de inversión y desarrollar la cartera de talentos de mujeres- Nazca	65



<b>Hacia una mayor inclusión y diversidad de género en el panorama de inversión de ALC</b>	<b>68</b>
Recomendaciones para inversionistas en ALC	68
Comprenda su punto de partida	69
Empiece y experimente	69
Comprométase públicamente a invertir con un enfoque de género	70
En Foco: Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres	70
Aprenda a aplicar un enfoque de género interseccional al proceso de inversión	71
Promueva la diversidad e inclusión de género dentro de la empresa de inversión	73
<b>Recomendaciones para desarrolladores del sector</b>	<b>74</b>
Definir categorías de inversión con enfoque de género para la intencionalidad y la acción	74
Fomentar la transparencia, así como la recopilación y uso de datos para la toma de decisiones de inversión	77
Crear alianzas y compartir lo que funciona	78
Hacer visibles a las mujeres	78
<b>En conclusión: Tres consejos de los pioneros de la IEG en ALC</b>	<b>79</b>





@ ONU Mujeres / Esteban Garay

## Resumen ejecutivo

Este informe, escrito por Value for Women (VfW), en asociación y con el apoyo del Programa Ganar-Ganar de ONU Mujeres, resume los hallazgos de un estudio exploratorio que se realizó entre abril de 2021 y junio de 2021 para **capturar el estado actual del ámbito de la inversión con enfoque de género (IEG) en América Latina y el Caribe (ALC)**. A través de este informe, **esperamos crear una base de referencia para las prácticas de la IEG en ALC, así como ampliar la adopción de la IEG en la región al compartir enfoques prometedores de los pioneros.**

Para este fin, el informe tiene como objetivo caracterizar la actividad con lente de género en ALC, con un enfoque particular en el capital de riesgo (CR), el capital privado (CP) y los inversionistas de deuda privada; mostrar ejemplos representativos sobre las prácticas de la IEG para que los inversionistas de la región aprendan y apliquen; y proporcionar recomendaciones para el desarrollo de **un marco que los desarrolladores del sector (*field builders*) podrían utilizar en el futuro para evaluar los fondos en la medida en que han integrado las prácticas de IEG.**

El enfoque en el sector CR/CP es particularmente importante porque la inversión con enfoque de género es una oportunidad sin explorar para los fondos que desean generar impacto y los gestores de inversiones que buscan proporcionar capital para escalar las soluciones más innovadoras a los desafíos de ALC. Este informe destaca que la región se encuentra actualmente en un periodo de rápida evolución para la IEG, y muchos inversionistas han pasado del “por qué” al “cómo” en la aplicación de un enfoque de género en sus procesos y actividades de inversión.



El informe resume la información recogida de 29 encuestas con gestores de fondos de inversión y de 15 entrevistas de informantes clave con profesionales inversionistas, expertos en IEG, miembros de Instituciones Financieras para el Desarrollo (IFD) y actores activos del ecosistema emprendedor en ALC.

## Tendencias y perspectivas clave

Algunas de las tendencias clave que surgen del estudio exploratorio, detalladas en las siguientes secciones, incluyen las que a continuación se describen:

1. Los inversionistas priorizan cada vez más a la IEG; sin embargo, se pierden oportunidades para establecer objetivos específicos y reconocer las desigualdades desde la interseccionalidad.

Con excepción de dos, todas las organizaciones encuestadas señalaron tener una estrategia de género (59%) o estar en proceso de desarrollar una estrategia de género (34%). Por el contrario, solamente el 41% tenía objetivos específicos en relación a las empresas lideradas por mujeres en su cartera.

Una pequeña fracción de inversionistas está comenzando a abordar la inclusión de género utilizando una lente interseccional. En particular, dos fondos están abordando cómo las desigualdades entrecruzadas pueden afectar a los pueblos negros e indígenas o la comunidad LGBTQIA+, y están creando programas y productos financieros para abordar las diversas necesidades de las poblaciones que experimentan desigualdades interseccionales.

2. Los fondos de inversión proporcionan cada vez más fondos específicos o vehículos de inversión para empresas lideradas por mujeres. Son pocos los que están incorporando una lente de género en su toma de decisiones o apoyando a las empresas de la cartera para que apliquen una lente de género.

Casi la mitad (48%) señala que proporciona fondos específicos o vehículos de inversión para empresas lideradas por mujeres o para empresas con una lente de género.

Un porcentaje menor está incorporando factores de género en la debida diligencia (41%) o apoyando a las empresas de la cartera en la aplicación de una lente de género en sus modelos de negocio (34%).



## CATALIZANDO LA IGUALDAD

- Además, hay cada vez más ejemplos de fondos de inversión, incluidos tanto fondos con experiencia como fondos nuevos, que invierten en empresas que promueven la inclusión de género en la cadena de suministro y brindan productos y servicios para mujeres y niñas.

### 3. Los entrevistados ven a las mujeres inversionistas y a la diversidad dentro de los fondos de inversión como un ingrediente clave para la IEG, pero esto no se está logrando en niveles de liderazgo y toma de decisiones.

- Se reconoce que las mujeres inversionistas y líderes empresariales son esenciales en la expansión de la IEG, actuando como modelos y voces positivas en ámbitos a menudo dominados por hombres. A pesar de esto, y aunque la mayoría (56%) de la fuerza laboral por debajo de los mandos intermedios en fondos de inversión son mujeres, estas solo representan el 37% de los puestos sénior de toma de decisiones. Además, menos de la mitad (34%) de los inversionistas están realizando acciones específicas para promover a las mujeres.

- Las mujeres representan un tercio (34%) de las juntas directivas/comités de inversión y poco más de un tercio (37%) de los puestos C-Suite entre las empresas de inversión encuestadas; sin embargo, esto no se refleja en la propiedad: solamente el 24% es propiedad mayoritaria de mujeres.

### 4. Se necesitan más datos para construir la base de evidencia y los puntos de referencia (benchmarks) para la IEG.

- A pesar de que el 90% de los inversionistas realiza un seguimiento de los datos sobre la diversidad de género del equipo de liderazgo de las empresas participadas, solo el 41% desagrega los datos por sexo sobre los clientes finales o beneficiarios que son impactados por las empresas que apoyan. En cuanto al uso de los datos, solo el 38% de los inversionistas ha realizado un análisis de género del desempeño empresarial de sus empresas participadas y un número menor ha publicado estos análisis.
- También se necesita una herramienta estandarizada para facilitar el seguimiento, la medición y la agregación de la IEG. En ausencia de una herramienta estandarizada, —comprensible debido al estado naciente del campo de la IEG— existe una variedad de herramientas que los inversionistas están aprovechando para monitorear y medir el progreso de la IEG, así como para la identificación de las empresas participadas.



### 5. Los fondos quieren más asistencia técnica y recursos financieros para poder llevar a cabo la IEG.

- Mientras que el 52% de los encuestados ha recibido servicios de asesoría con lente de género, la gran mayoría de ellos (80%) solo ha recibido formación a corto plazo o una sola capacitación. Las dos principales prioridades para los inversionistas son: mejorar la intencionalidad mediante el diseño de estrategias con lente de género (59%) y desarrollar fondos específicos o vehículos de inversión adaptados a las mujeres emprendedoras (38%).

### 6. Existe un desajuste entre los vehículos de inversión disponibles en el mercado y las necesidades de financiamiento de las empresas lideradas por mujeres.

- Muchos fondos tienden a concentrarse en las compañías más grandes y los “unicornios” como las empresas emergentes respaldadas por tecnología donde las mujeres están subrepresentadas. Los productos financieros tradicionales que ofrecen las instituciones financieras suelen ser demasiado caros o inaccesibles para muchas PYME lideradas por mujeres.
- Algunos inversionistas están reconociendo esto como una oportunidad para crear mecanismos de financiamiento innovadores y mirar más allá de los vehículos tradicionales de CR, como Pro Mujer y Viwala.

### 7. Pensar fuera de la caja puede ayudar a construir una cartera más sólida de empresas lideradas por mujeres y listas para invertir en sectores donde las mujeres están subrepresentadas.

- Los fondos destacaron que carecen de una cartera sólida de empresas lideradas por mujeres y listas para recibir inversión, en particular en los sectores de tecnología y finanzas. Los servicios de desarrollo empresarial que se centran en desarrollar el talento de las fundadoras, la asesoría y el fomento de la próxima generación de mujeres emprendedoras líderes es una tendencia prometedora.
- Algunos fondos están ampliando esto para considerar otros grupos subrepresentados, como las poblaciones negras e indígenas, y las desigualdades interseccionales que causan un punto de partida desigual.



8. Los inversionistas de la región son conscientes de que la IEG no es solo una tendencia y quieren ser intencionales y evitar el pinkwashing.

- El *pinkwashing* y la necesidad de ir más allá de la representación numérica equitativa de las mujeres en las juntas directivas se mencionaron repetidamente como una preocupación. Según informantes clave, el machismo, los privilegios y las estructuras de clase prevalecen tanto en los fondos como en las empresas y obstaculizan el cambio sistémico.
- La mayoría de los fondos de inversión están adoptando alguna forma de acción para promover la diversidad de género dentro de la empresa, pero aún queda un largo camino por recorrer.

## Recomendaciones

**Los inversionistas** deben comprender su punto de partida en la IEG. Esto se puede hacer evaluando cómo cumplen con el **2X Challenge** —entender que el **2X Challenge** es apenas un mínimo no un máximo— y, desde allí, mirar a la IEG en el proceso completo de inversión. Después, hacer un compromiso público, como firmar los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, y respaldarlo con una estrategia y objetivos específicos es un paso importante que no solo permite a las empresas mostrar su compromiso, sino que también puede servir como una poderosa plataforma para la acción. Por último, los inversionistas deben ponerse manos a la obra y experimentar! Esto puede significar proporcionar capital a empresas lideradas por mujeres y con perspectiva de género, aplicar un enfoque de género a través de todo el proceso de inversión o fomentar la diversidad de género en la empresa de inversión. A lo largo de este trabajo, se necesitan fondos para cultivar una comprensión más profunda de las desigualdades interseccionales y adoptar una definición más amplia de diversidad, igualdad e inclusión.

**Los desarrolladores del sector (*field builders*)** desempeñan un papel fundamental para incentivar el cambio en ALC. Un elemento clave es el desarrollo de una categorización de inversiones con enfoque de género, con la finalidad de evaluar claramente la intencionalidad y la acción (en la sección Recomendaciones de este informe se incluye un marco sugerido). Asimismo, los desarrolladores del sector pueden promover la transparencia y una mejor recopilación y uso de datos para la toma de decisiones de inversión al hacer que más datos de género estén disponibles al público, lo que a su vez alienta la transparencia de los inversionistas sobre sus acciones y resultados de la IEG. Finalmente, los desarrolladores del sector pueden crear incentivos para la IEG en ALC, desde el desarrollo de mecanismos de financiamiento combinado y riesgo compartido hasta el reconocimiento de líderes de la IEG en la región y el apoyo a mujeres que son gestoras de fondos por primera vez.



# Preámbulo

2021 ha sido un año especialmente retador para las mujeres. Si bien hemos avanzado hacia la igualdad de género, aún ningún país la ha alcanzado al 100%. Y la pandemia del COVID-19 nos ha retrasado en ese camino, amenazando con borrar grandes conquistas que habíamos logrado.

La desigualdad de género es un problema moral y social apremiante, pero también un reto económico. Si las mujeres -que representan la mitad de la población mundial en edad de trabajar- no alcanzan su pleno potencial económico, la economía mundial se verá afectada.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres está bien documentada: las mujeres ganan unos 80 céntimos por cada dólar que ganan los hombres. Menos conocida es la brecha de género en la inversión.

Según la Corporación Financiera Internacional, en 2019, sólo el 7% de la inversión del capital privado y de riesgo en los mercados emergentes llega a empresas dirigidas por mujeres; y tan solo el 11% de los profesionales de inversión en los mercados emergentes de capital privado y de riesgo son mujeres.

Sin embargo, las empresas fundadas por mujeres acaban generando más del doble por cada dólar invertido que las fundadas por hombres. La inversión en las mujeres es una respuesta contundente para mejorarnos y reconstruirnos mejor, y establece un camino directo hacia la erradicación de la pobreza y hacia el crecimiento económico inclusivo.

Las mujeres tienen un poder transformador, y necesitan acceder a grandes cantidades de capital para desarrollar todo su potencial. Por eso, creemos firmemente que invertir en las mujeres no sólo es un imperativo ético fundamental, sino también un excelente negocio.

Esperamos que este estudio, el cual presenta importantes puntos de referencia y buenas prácticas, apoye a los fondos de inversión y a sus gestores a incorporar una perspectiva de género en sus decisiones de inversión, y en su compromiso con las empresas para que la apliquen, porque solo incorporando a las mujeres podremos lograr la recuperación económica y un desarrollo inclusivo y sostenible.

**María Noel Vaeza**

Directora Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe



@ Pexels / Liza Summer

# INTRODUCCIÓN



# Introducción

## ¿Por qué escribimos este informe?

Este informe fue escrito por Value for Women (VfW) en cooperación y con el apoyo del Programa Ganar-Ganar de ONU Mujeres. Resume los hallazgos de un estudio exploratorio realizado entre abril y junio de 2021 para capturar el estado actual del ámbito de la inversión con enfoque de género en América Latina y el Caribe (ALC). Particularmente, el informe se concentra en comprender qué están haciendo los inversionistas de deuda privada de capital de riesgo (CR) y capital privado (CP) en la región para realizar inversiones con enfoque de género. Observamos la inversión con un enfoque de género a través de tres puntos de entrada: proporcionar capital a empresas lideradas por mujeres y con perspectiva de género, aplicar un enfoque de género en todo el proceso de inversión y promover la diversidad de género en la empresa de inversión.

Con este informe, **esperamos crear una base de referencia (*benchmark*)** para las prácticas de inversión con enfoque de género (IEG) **en la región y compartir enfoques prometedores** que aumenten la adopción de estrategias en todo el ecosistema de inversión en ALC. Para este fin, el informe tiene como objetivo caracterizar la actividad con lente de género en la región de ALC; mostrar ejemplos representativos sobre las prácticas de IEG para que los inversionistas de la región aprendan y apliquen; y proporcionar recomendaciones para un marco que los **desarrolladores del sector podrían utilizar en el futuro para evaluar los fondos en la medida en que vayan integrando las prácticas de IEG.**

Este informe resume la información recogida de fondos de inversión y actores relevantes del ecosistema empresarial en ALC. Incluye información de 29 encuestas y 15 entrevistas de informantes clave (KII) con 15 inversionistas profesionales, expertos en IEG, miembros de Instituciones Financieras para el Desarrollo (IFD) y actores del ecosistema emprendedor. El enfoque en el sector CR/CP es importante porque la igualdad de género debe ser una prioridad para aquellos que buscan proporcionar capital para impulsar las soluciones más innovadoras en ALC para el futuro. Este informe destaca que muchos inversionistas en ALC han pasado del “por qué” al “cómo” al aplicar un enfoque de género en sus procesos y actividades de inversión.

## Objetivos

**Este informe busca:**



**Sensibilizar a los actores clave sobre el panorama de la IEG, en particular aquellos que utilizan indicadores de impacto con lente de género y miden la rentabilidad.**





**Reconocer a los fondos de inversión que han realizado cambios internos y externos como resultado de su compromiso con la igualdad de género.**



**Desarrollar una metodología para clasificar/comparar las prácticas en materia de género de los inversionistas y apoyar a inversionistas para identificar cómo las compañías en sus carteras se están desempeñando en temas relacionados con los WEPs.**

El informe está organizado de la siguiente manera: las primeras secciones brindan un panorama general de la IEG en ALC y resumen los hallazgos del análisis de las compañías, incluidas buenas prácticas y estudios de caso ejemplares, desafíos y aprendizajes. La última sección brinda recomendaciones para organizaciones e inversionistas que buscan fortalecer el ecosistema de la IEG en ALC.

## Preguntas clave de investigación

- 1) Adopción de la IEG:** ¿En qué medida los fondos públicos y privados de América Latina y el Caribe han adoptado prácticas de inversión con enfoque de género?
  - a) ¿Cuáles son las estrategias que han empleado para promover la igualdad de género?
- 2) Líderes de la IEG:** ¿Quiénes son los líderes en inversiones con enfoque de género en la región y qué han logrado y aprendido en el proceso?
- 3) Desafíos:**
  - a) Para los fondos que han iniciado su trayecto en la inversión con enfoque de género: ¿Qué necesitan para profundizar su trabajo? ¿Qué acciones deberían priorizar?
  - b) Para los fondos que aún no inician su trayecto en la inversión con enfoque de género: ¿Cuáles son los desafíos o barreras que observan para comenzar?
- 4) Reconocimiento:** Viendo hacia el futuro, ¿cuál es el mejor marco y metodología para calificar los fondos públicos y privados según su progreso en la inversión con enfoque de género?

## Público objetivo

El informe se dirige a las siguientes audiencias clave, particularmente en ALC:

1. Inversionistas, tanto socios generales(SG) como socios limitados (SL)
2. IFD y agencias internacionales y multilaterales
3. Intermediarios emprendedores que buscan promover la igualdad de género
4. Organizaciones y grupos empresariales de mujeres que buscan promover la igualdad de género



Dicho esto, el informe proporciona aprendizajes profundos y prácticas inspiradoras para actores relevantes de todo el mundo. Sirve como una herramienta para crear conciencia sobre las prácticas de IEG y fomentar el aprendizaje entre pares en otras regiones.

## Metodología

Para lograr los objetivos de la investigación, Value for Women realizó una investigación primaria y secundaria. Las herramientas de investigación de datos primarios abarcan una encuesta a inversionistas y entrevistas con informantes clave. La investigación secundaria incluyó una investigación documental.

### Encuesta a inversionistas

La **encuesta de inversionistas** utilizó el *Gender Smart Nexus* de Value for Women, un instrumento integral para evaluar las acciones de IEG de los fondos en tres puntos de entrada para la IEG, estas dimensiones incluyen:

- 1) Actividad de inversión y asignación de capital
- 2) Proceso de inversión y mayor compromiso con las empresas participadas, incluida la asistencia técnica (antes y después de la inversión)
- 3) Actividades para promover la igualdad de género dentro de la empresa de inversión

Específicamente, la encuesta arroja datos que facilitan la evaluación de las actividades de los fondos hasta la fecha, fortalezas y brechas relacionadas con la IEG. Para promover la participación, la encuesta de inversionistas se difundió a través de varias redes de inversionistas y en asociación con ONU Mujeres, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Red de Aspen de Emprendedores para el Desarrollo (ANDE), y otros socios regionales y de países específicos. La encuesta se distribuyó directamente a 71 gestores de fondos, redes de ángeles e inversionistas, así como a nueve redes de inversionistas y de emprendimiento social. Un total de 29 gestores de fondos completaron la encuesta, quienes a su vez recibieron informes individualizados de su desempeño.

### Entrevistas a informantes clave

Para complementar y matizar los hallazgos de la encuesta de inversionistas, Value for Women realizó **15 entrevistas de informantes clave** con gestores de fondos y expertos en inversiones con enfoque de género.



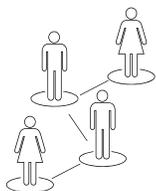
# Investigación documental

Value for Women realizó una investigación documental que comprende una revisión integral de fuentes secundarias con el fin de mapear el estado de la inversión con enfoque de género en América Latina y el Caribe, con énfasis en los países clave para Ganar-Ganar (Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica y Uruguay). Esto implicó la revisión del informe de 2019 Panorama de la inversión de impacto con enfoque de género en América Latina de Value for Women, y las fuentes utilizadas en el mismo, además de identificar actividades y publicaciones relevantes adicionales (tanto aquellas enfocadas en América Latina como los panoramas globales que presentan ejemplos latinoamericanos) como los informes recientes de Project Sage, BID Invest, GenderSmart Investing Summit y la Corporación Financiera Internacional (IFC).

## Desafíos, restricciones y limitaciones metodológicas

El estudio experimentó una serie de desafíos, principalmente relacionados con la difusión y el índice de respuesta. La encuesta se distribuyó a casi 80 fondos, redes de inversión, IFD y desarrolladores de capacidad. Además, se promovió en plataformas de redes sociales y a través de boletines y correos electrónicos difundidos a través de redes de inversión. La encuesta alcanzó los 29 fondos que cumplieron con los criterios de la muestra. Si bien esto no es exhaustivo en cuanto a los inversionistas que implementan prácticas de IEG en ALC, el estudio tiene como objetivo rastrear el progreso logrado dentro de la muestra. Dicho esto, el estudio tiene limitaciones que incluyen que un número notable de los fondos que respondieron son “conscientes del género” y han progresado en su trayecto en la IEG, por lo que los resultados pueden estar sesgados en ese sentido y pueden no ser tan representativos del amplio ecosistema de inversión en ALC. Para mitigar o contrarrestar eso, el equipo de Value for Women tuvo como objetivo matizar los hallazgos a través de los conocimientos adquiridos durante los KII y un mayor análisis de datos secundarios de alto nivel, obtenidos de una muestra más amplia de 17 fondos líderes que no respondieron la encuesta.





# Datos demográficos clave de la muestra de los encuestados

De los 29 fondos de inversión que participaron en la encuesta:

- El 83% tiene menos de 50 empleados y el 32% tiene nueve o menos.
- El 48% tiene una mujer CEO.
- De aquellos que revelaron sus Activos bajo Gestión (AUM), su promedio fue de 271 millones de dólares, el mínimo fue de 100 mil dólares y el máximo fue de 3.5 mil millones de dólares.
- Excepto un encuestado atípico con más de 200 mil empresas participadas, el número promedio de empresas en la cartera de los fondos fue de 79 empresas, con una mediana de 18.5 empresas.
- La mitad de los encuestados compartió el desglose por género de sus carteras de inversión (52%) y de esta muestra, el promedio de empresas lideradas por mujeres fue del 53%, significativamente más alto que el promedio de la región.
- Los fondos y otros actores del ecosistema tenían sus oficinas centrales en Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Guatemala, México y Perú, así como Estados Unidos y Europa.



# Definiciones clave

## Definición de empresa liderada por mujeres

Existen varias definiciones para empresas lideradas por mujeres y de propiedad de mujeres utilizadas por instituciones financieras e inversionistas internacionales. Sin embargo, definir una empresa liderada por mujeres es difícil cuando se trata de pequeñas empresas con múltiples propietarios o tomadores de decisiones. En términos generales, “propiedad de mujeres” se utiliza en la literatura y por organizaciones internacionales para referirse a empresas en las que el 50% o más de la propiedad pertenece a mujeres, mientras que “liderada por mujeres” se utiliza para empresas con mujeres en puestos de toma de decisiones clave como directora ejecutiva (CEO), presidenta o directora general.<sup>1</sup>

Para efectos de este informe y en armonización con los criterios del 2X Challenge, Value for Women define una empresa liderada por mujeres como aquella en la que al menos una de las siguientes situaciones es cierta:

- El 51% de la entidad es propiedad de una o más mujeres;
- La empresa está fundada por una mujer;
- La proporción de mujeres en la alta dirección es de al menos el 20-30% (según el sector);
- Las mujeres constituyen al menos el 30% de la junta directiva o el comité de inversiones.

## Definición de empresas con perspectiva de género

Value for Women define una “empresa con perspectiva de género” como una que busca intencionalmente: 1) rectificar las desigualdades de género proporcionando productos y servicios que cierren las brechas de género o satisfagan las necesidades de las mujeres o niñas; 2) apoyar la diversidad de género a través de políticas y prácticas internas en la fuerza laboral; 3) fortalecer la inclusión y la diversidad a lo largo de la cadena de valor. De acuerdo con esta definición, una empresa con perspectiva de género debe tener intencionalidad de enfoque de género y por tanto cumplir con al menos uno de los siguientes criterios:

- La empresa tiene una misión u objetivo explícitamente enfocado en promover el bienestar de las mujeres y/o la igualdad de género (género transformador)
- La empresa tiene una estrategia explícita dirigida a mujeres, niñas o a la igualdad de género.

<sup>1</sup> Piras, C., Presbitero, A., & Rabellotti, R. (2013). *Definitions Matter: Measuring Gender Gaps in Firms Access to Credit*. Washington, DC: Inter-American Development Bank.



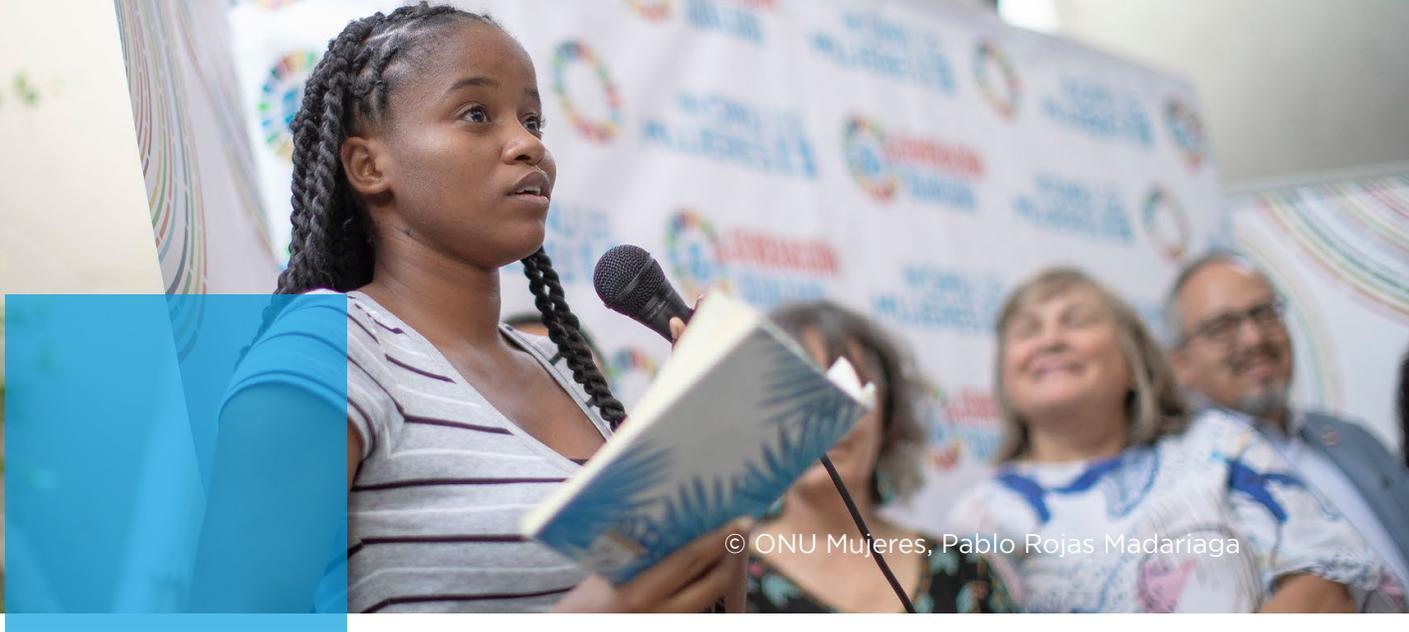
© ONU Mujeres, Eduard Serra

### Definición de inversionista

Los inversionistas incluidos en la muestra a los efectos de este informe se definen como gestores de fondos de inversión y empresas inversionistas que: a) realizan inversiones directas en empresas; b) están invirtiendo activamente en América Latina y el Caribe; y c) invierten un mínimo de 25 mil dólares en cualquier empresa utilizando diversos instrumentos como deuda, capital, cuasicapital, garantías u otros.<sup>2</sup> Esta definición restringida permite enfocarnos en segmentos específicos de la industria de inversión, empleando un análisis más profundo de un subconjunto de inversionistas. Este estudio excluyó deliberadamente de la encuesta a las instituciones microfinancieras tradicionales, aquellas que invierten principalmente en microempresas (por lo general, préstamos por debajo de los dos mil dólares), organizaciones que invierten en financiamiento de proyectos e inversiones directas realizadas por las IFD.

<sup>2</sup> Basada parcialmente en definiciones de ANDE incluidas en: ANDE y LAVCA. (2016). The Impact Investing Landscape in Latin America.





© ONU Mujeres, Pablo Rojas Madariaga

## ¿Qué es inversión con enfoque de género?

La inversión con enfoque o lente de género<sup>3</sup> es la incorporación deliberada de factores de género en el análisis y las decisiones de inversión con el fin de mejorar los resultados sociales y empresariales. Más específicamente, la inversión con enfoque de género se refiere a las acciones y procesos que los inversionistas desarrollan para invertir intencionalmente en negocios y/o soluciones que: sean liderados por mujeres; proporcionen productos y servicios que busquen intencionalmente cerrar las brechas de género o que estén diseñados para satisfacer las necesidades específicas de mujeres o niñas; promuevan la igualdad en el lugar de trabajo mediante políticas y prácticas internas que busquen fomentar la diversidad de género dentro de la fuerza laboral, así como fortalecer la forma en que los modelos comerciales reflejan la inclusión y la diversidad en todas las operaciones; y o brinden apoyo y oportunidades específicas para mujeres y empresas lideradas por mujeres (WLB) en su cadena de valor (por ejemplo, mujeres agentes de ventas, distribuidoras y proveedoras).<sup>4</sup> El proceso de invertir con un enfoque de género requiere que los fondos de inversión y las empresas realicen un análisis interno, tanto de su capacidad para invertir con un enfoque de género, como de la promoción de la diversidad de género dentro de su propia fuerza laboral; y externamente, en cómo pueden aplicar un enfoque de género a su toma de decisiones de inversión.

El Marco de inversión con enfoque de género de Value for Women encapsula la definición descrita anteriormente en tres puntos de entrada para los inversionistas descritos en la Figura 1. Debido a que no existe un enfoque de “talla única”, los inversionistas pueden usar estas acciones como referencia y adoptar todas o un

<sup>3</sup> En este reporte intercambiamos los dos términos de lente y enfoque, y ambos se utilizan indistintamente para referirse a lo mismo.

<sup>4</sup> Esta definición se puede encontrar en Value for Women (2020), “How to Invest with a Gender Lens”. Disponible en: <https://v4w.org/resource/impact-investing-with-a-gender-lens-a-how-to-guide-for-investors/>



híbrido en función de sus puntos de partida, motivaciones y objetivos. Además de eso, los inversionistas pueden agregar más elementos de manera incremental para aumentar de manera constante sus prácticas de inclusión de género y los impactos de género.

Figura 1: Marco de Inversión con Enfoque de Género <sup>5</sup>

# 3 PUNTOS DE ENTRADA



<sup>5</sup> Para mayor información visita: Value for Women (2020), “How to Invest with a Gender Lens”. Disponible en: <https://v4w.org/resource/impact-investing-with-a-gender-lens-a-how-to-guide-for-investors/>

# La oportunidad: ¿Por qué invertir con un enfoque de género?

## La inversión con enfoque de género es una inversión inteligente

**Las empresas con más mujeres en puestos de liderazgo muestran mayores retornos.**<sup>6</sup> Un estudio de la IFC encontró que, en promedio, **las empresas con diversidad de género en los mercados emergentes, como ALC, tuvieron un aumento del 13% en la tasa interna de retorno (TIR) en relación con la mediana.**<sup>7</sup> Además, un estudio de Calvert Impact Capital con más de 160 prestatarios de todo el mundo encontró que, en promedio, durante 11 años, las empresas con los porcentajes más altos de mujeres en puestos de liderazgo (MPL) superan a las empresas con los porcentajes más bajos de MPL, según la medición por ratios de retorno sobre las ventas (ROS), retorno sobre activos (ROA) y retorno sobre capital (ROE).<sup>8</sup> Específicamente, el estudio encontró que las empresas en el cuartil superior de MPL tenían 18.1% ROS, 3.9% ROA y 8.6% ROE en comparación con -1.09%, 0.3% y 4.4% respectivamente para las empresas en el cuartil inferior de MPL.<sup>9</sup>

**Las fuerzas laborales con diversidad de género mejoran el desempeño empresarial.** La evidencia global muestra cómo la diversidad de género en el lugar de trabajo en todos los niveles y departamentos mejora el desempeño empresarial y el valor en una gama de métricas, que incluyen: mayor productividad e innovación, mejor toma de decisiones y una mayor satisfacción y retención de los empleados.<sup>10</sup>

<sup>6</sup> Ver para ejemplo: Kumbuli, N., Moran, L., Pryce, J. (2018). *Just Good Investing: Why gender matters to your portfolio and what you can do about it.* Calvert Impact Capital.

<sup>7</sup> International Finance Corporation (2019). *Moving Toward Gender Balance in Private Equity and Venture Capital.*

<sup>8</sup> Kumbuli, N., Moran, L., Pryce, J. (2018). *Just good investing: Why gender matters to your portfolio and what you can do about it.* Calvert Impact Capital.

<sup>9</sup> Kumbuli, N., Moran, L., Pryce, J. (2018). *Just good investing: Why gender matters to your portfolio and what you can do about it.* Calvert Impact Capital.

<sup>10</sup> Morgan Stanley. (2016). *A Framework for Gender Diversity in the Workplace. and Putting Gender Diversity to Work.*



Los equipos con equilibrio de género (definidos por tener una proporción de hombres a mujeres de entre el 40% y el 60%) pueden mejorar las métricas del desempeño del negocio, como el compromiso de los empleados, el reconocimiento de marca y la retención de clientes.<sup>11</sup>

## Las soluciones a desafíos con gran impacto en las mujeres, también son una importante oportunidad de inversión en la región

**Proporcionar productos y servicios financieros para satisfacer las necesidades de las mujeres en ALC es una oportunidad de miles de millones de dólares.** El acceso a la financiación sigue siendo una limitación importante para el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME), con una brecha crediticia total para las MIPYME lideradas por mujeres en ALC que asciende a 93 mil millones de dólares.<sup>12</sup> Cerrar la brecha crediticia ayudará a las empresas y las economías a crecer, al tiempo que permitirá a los inversionistas de impacto capitalizar esta importante oportunidad de mercado.

**Femtech, el término utilizado para describir soluciones para las necesidades de salud y bienestar de las mujeres a través de la tecnología,<sup>13</sup> representa un espacio innovador y en crecimiento para mejorar los resultados de salud de las mujeres y hacer crecer las empresas que satisfacen sus necesidades.** De acuerdo con Pitchbook, la financiación que fluyó hacia el sector global de femtech en 2013 fue de alrededor de 100 millones de dólares, y en 2019 había aumentado a 592 millones de dólares.<sup>14</sup> Desarrollar y financiar femtech, como soluciones que mejoran el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva y reducen los costos de los productos sanitarios, tiene el potencial de mejorar otros aspectos de la salud y el bienestar de las mujeres.

<sup>11</sup> Ver para ejemplo: Woolley, A. et al. (2010). *Evidence from a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups*. Science 330.6004 (2010): 686-688. Disponible en: <http://science.sciencemag.org/content/330/6004/686.long>; Sodexo (2018). *Sodexo's Gender Balance Study 2018: Expanded outcomes over five years*. Sodexo Operations, LLC. Disponible en: [https://www.sodexo.com/files/live/sites/sdxcom-global/files/PDF/Media/2018\\_Gender-Balance-Study\\_EN.pdf](https://www.sodexo.com/files/live/sites/sdxcom-global/files/PDF/Media/2018_Gender-Balance-Study_EN.pdf)

<sup>12</sup> SME Finance Forum. MSME Finance Gap Database. Recuperado el 27 de enero de 2020. Disponible en: <https://www.smefinanceforum.org/data-sites/msme-finance-gap>

<sup>13</sup> Definición adaptada del Cambridge Dictionary y Jaramillo, E. (2019). *Femtech in 2019: 13 Trends and Highlights in Women's Health Technology*. Forbes.

<sup>14</sup> Olsen, D. (2018). *This year is setting records for femtech funding*. Pitchbook.



## CATALIZANDO LA IGUALDAD

**La economía del cuidado presenta una gran oportunidad para los inversionistas y las empresas que buscan reparar las ineficiencias del mercado y las desigualdades de género relacionadas con el trabajo remunerado y no remunerado ligado al cuidado de niños y adultos.** Un estudio reciente de siete economías en mercados emergentes demostró el tamaño de los impactos económicos significativos de invertir en el sector de la salud y el cuidado. El estudio de la Confederación Sindical Internacional encontró que si el 2% del PIB se invirtiera en el sector de la salud o la economía del cuidado, se generarían aumentos en el empleo general que van del 1.2% al 3.2%, según el país, y significaría crear cerca de 4.2 millones de nuevos puestos de trabajo en Brasil y 63 mil en Costa Rica.<sup>15</sup> Algunos inversionistas y empresas ya están creando modelos de negocio que rectifican las ineficiencias del mercado en la economía del cuidado en particular.

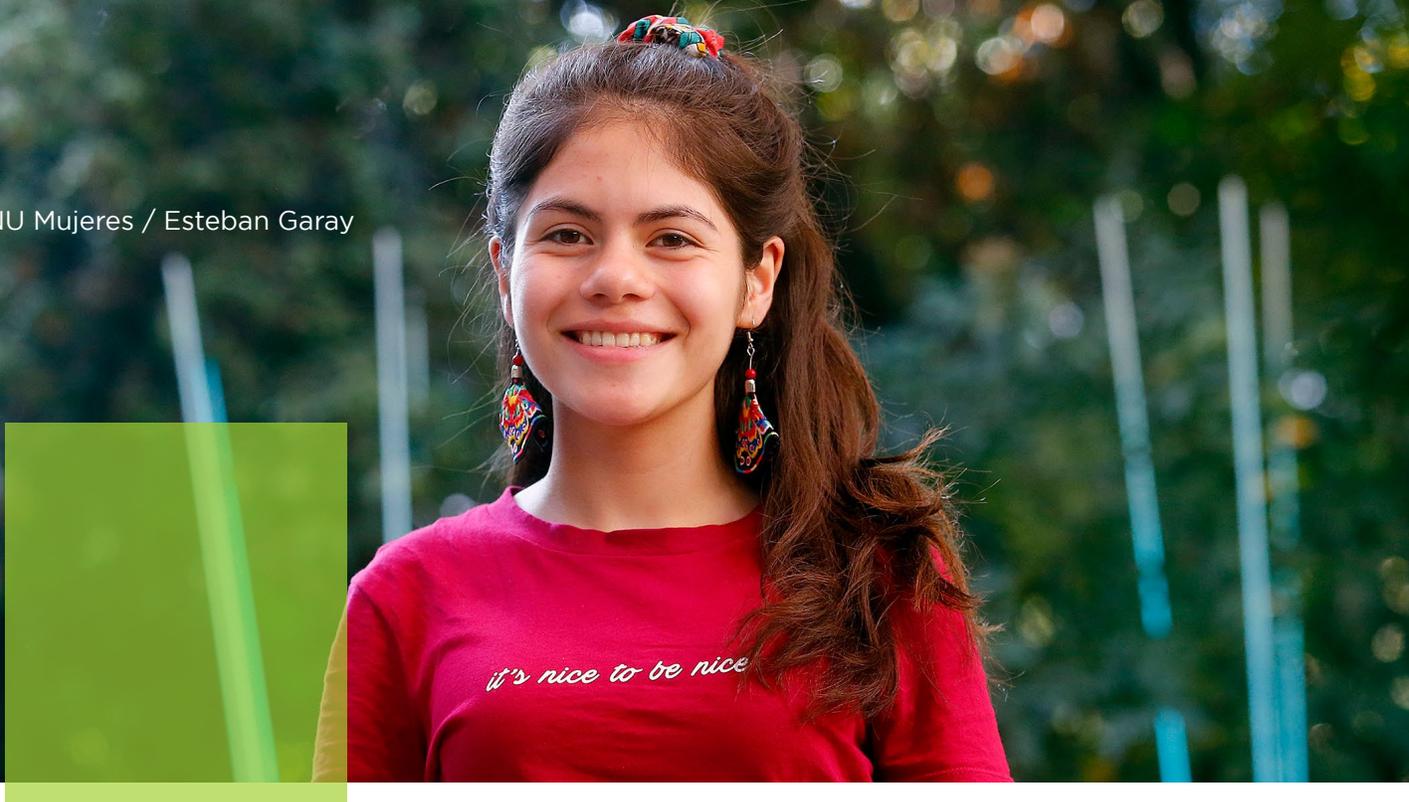
**A medida que cambia la naturaleza del trabajo, las mujeres en ALC pueden perder más puestos de trabajo que los hombres y son más vulnerables a los impactos económicos.** A nivel mundial, las mujeres son más propensas a verse afectadas de manera desproporcionada por interrupciones en trabajos en declive, como funciones administrativas y de servicio. Según el Foro Económico Mundial (WEF), hacia 2022, se estima que se perderán 75 millones de puestos de trabajo y se ganarán 133 millones en algunos de los mercados avanzados y emergentes más grandes. A medida que cambia la naturaleza de los puestos de trabajo, las mujeres corren el riesgo de perder cinco puestos por cada trabajo ganado a nivel mundial, en comparación con tres puestos de trabajo perdidos por cada uno ganado para los hombres en general.<sup>16</sup> Además, de prevalecer las tendencias actuales, es probable que las brechas de género se amplíen con el tiempo. Esto presenta una oportunidad para los inversionistas que buscan invertir en soluciones que mejoren las habilidades de las mujeres para enfrentar la carencia de habilidades en el futuro.

Con ese fin, **centrarse en mujeres emprendedoras con negocios innovadores, escalables y de alto crecimiento, que a menudo carecen de financiamiento suficiente, sigue siendo una oportunidad en gran parte sin aprovechar.**

<sup>15</sup> De Henau, J., Himmelweit, S. y Perrons, D. (2017). *Investing in the Care Economy - Simulating employment effects by gender in countries in emerging economies*. International Trade Union Confederation.

<sup>16</sup> World Economic Forum (2017). *Accelerating Gender Parity in the Fourth Industrial Revolution: An Agenda for Leaders to Shape the Future of Education, Gender and Work*. WEF. Disponible en: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_EGW\\_White\\_Paper\\_Gender\\_Parity\\_4IR.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_EGW_White_Paper_Gender_Parity_4IR.pdf)





## El desafío: Catalizar el crecimiento de la inversión con enfoque de género en ALC

**El progreso significativo en la inversión con enfoque de género en ALC en la provisión de microfinanzas y, cada vez más, en crédito para las PYME lideradas por mujeres pueden sentar las bases para nuevas oportunidades de inversión**

En ALC, la industria de las microfinanzas, que principalmente brinda servicios financieros a mujeres, es muy madura y hay una variedad de actores que han brindado soluciones financieras para mujeres durante décadas, como Pro Mujer, Compartamos Banco, Banco Sol y otros. Estos actores ya no solo brindan soluciones de crédito, sino además, una serie de soluciones financieras que van desde ahorros hasta seguros y están cada vez más digitalizadas.



**Existe una tracción significativa en ALC en torno al desarrollo de propuestas de valor para las PYME lideradas por mujeres en el vacío intermedio.** De los 52 miembros globales de la Alianza Financiera para Mujeres, una red de organizaciones financieras dedicadas a abogar por la economía femenina, 16 (31%) tienen su sede en ALC.<sup>17</sup> Bancos como BhD León (República Dominicana), Banco Estado (Chile), Itaú Unibanco (Brasil) y G&T Continental (Guatemala), están liderando el camino en este aspecto, respaldados por bancos multilaterales de desarrollo (BMD) como la IFC y BID Invest. Por ejemplo, a través de servicios de asesoría e invirtiendo en intermediarios financieros, el programa de Women Entrepreneurship Banking (weB) de BID Invest promueve el acceso a servicios financieros y no financieros para empresas lideradas por mujeres en ALC, que incluyen capacitación, *networking* y asesoría. Con 800 millones de dólares en inversiones y cinco millones de dólares en asistencia técnica, a partir de 2019, el programa ha apoyado con éxito a 20 bancos en 12 países en el desarrollo y la comercialización de productos y servicios para empresas lideradas por mujeres.<sup>18</sup> De manera similar, desde 2018, el programa de Banca para Mujeres de la IFC ha apoyado 10 proyectos de inversión para instituciones financieras en la región con un valor de 685 millones de dólares y ha prestado servicios de asesoría a múltiples clientes.<sup>19</sup>

**Los inversionistas institucionales y los BMD también están incentivando el flujo de capital hacia las MIPYME lideradas por mujeres a través de vínculos de género.** Como subcategoría de vínculos sociales, los vínculos de género son un vehículo emergente para las empresas comprometidas con la reducción de la desigualdad de género. Los ingresos se destinan a uno de los tres niveles de inversión con enfoque de género mencionados anteriormente, apoyando a: empresas lideradas por mujeres, empresas que promueven la igualdad de género en el lugar de trabajo, o empresas que desarrollan productos y servicios dirigidos a mujeres.<sup>20</sup> Por ejemplo, desde 2019, BID Invest ha estructurado y suscrito la emisión de cuatro bonos de este tipo: con Banistmo en Panamá en 2019 —el primero en América Latina— y, en 2020, con Davivienda y Banco W en Colombia, y Caja Arequipa en Perú.<sup>21</sup>

<sup>17</sup> Evaluación realizada por Value for Women de los datos disponibles públicamente de: Financial Alliance for Women (2021). Our Members. Recuperado el 12 de junio de 2021. Disponible en: <https://financialallianceforwomen.org/members/>

<sup>18</sup> IDB Invest (2019). *Gender Lens Investing: How Finance Can Accelerate Gender Equality in Latin America and the Caribbean*. Disponible en: <https://www.idbinvest.org/en/publications/report-gender-lens-investing-how-finance-can-accelerate-gender-equality-latin-america>

<sup>19</sup> IFC (2018). Banks' Focus on Women in Latin America Boosts Business for All. Disponible en: [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/news\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/news+and+events/news/impact-stories/banking-on-women-lac#:~:text=Across%20Latin%20America%20and%20the,of%20%24685%20million%20of%20investment](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/news_ext_content/ifc_external_corporate_site/news+and+events/news/impact-stories/banking-on-women-lac#:~:text=Across%20Latin%20America%20and%20the,of%20%24685%20million%20of%20investment)

<sup>20</sup> Financial Alliance for Women (2019). *The Growing Power of Gender Lens Investment*. Disponible en: <https://financialallianceforwomen.org/news-events/the-growing-power-of-gender-lens-investment/>

<sup>21</sup> IDB Invest (2021). *IDB Invest Issues First Gender Bond to Finance Projects Supporting Women in Latin America & the Caribbean*. Disponible en: <https://idbinvest.org/en/news-media/idb-invest-issues-first-gender-bond-finance-projects-supporting-women-latin-america>



**En el ámbito FinTech, parece haber más mujeres liderando en ALC que en otras regiones del mundo, lo que apunta a la posibilidad de una mayor diversidad de género en el futuro cercano.** Un estudio del BID encontró que alrededor del 35% de las empresas FinTech en América Latina tienen una mujer en el equipo fundador. Este número está por encima del promedio global del 7% para la participación de mujeres en los equipos fundadores de FinTech. La mayoría de las empresas con fundadoras se encuentran en Brasil, Colombia y México.<sup>22</sup>

## En el campo del capital de riesgo, el capital privado y la inversión de impacto, la inversión con enfoque de género está creciendo, pero aún es pequeña

**Las inversiones del mercado privado, que incluyen capital semilla, fondos de capital de riesgo y capital privado, están experimentando un crecimiento exponencial en la región de ALC,** especialmente en Brasil, México y Colombia. En 2017, las inversiones de capital de riesgo superaron los mil millones de dólares en América Latina.<sup>23</sup> En 2020, las transacciones de capital de riesgo alcanzaron un número récord de 488 acuerdos por un valor de 4.1 mil millones de dólares, a pesar de la pandemia de la COVID-19.<sup>24</sup>

**La inversión con enfoque de género en ALC es modesta, pero el crecimiento se ha acelerado significativamente en los últimos años.** Un análisis global de fondos de capital de riesgo y capital privado realizado por Project Sage 3.0 encontró que antes de 2018 no había fondos rastreados con un mandato de género, mientras que en 2019 había aproximadamente 22 fondos en ALC que colocan capital con una lente de género.<sup>25</sup>

**Más allá de invertir en empresas lideradas por mujeres, también existe la necesidad de que el campo aplique lentes de género interseccionales para empresarios e inversionistas negros, indígenas y LGBTQIA +.** Los indígenas y afrodescendientes constituyen una parte significativa de la población de América Latina. En Brasil, Colombia, Ecuador, Panamá, Perú y Uruguay combinados,

<sup>22</sup> IADB (2018). *FINTECH Latin America 2018*. Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Fintech-Latin-America-2018-Growth-and-Consolidation-final.pdf>

<sup>23</sup> IDB Invest (2019): *Gender Lens Investing: How Finance Can Accelerate Gender Equality in Latin America and the Caribbean*. Disponible en: <https://news.crunchbase.com/news/with-brazil-lea-ding-the-way-vc-investment-in-latin-america-has-mo-re-than-doubled/>

<sup>24</sup> Bloomberg (2021): *Latin American Startups Had Record Venture Capital Deals in 2020*. Disponible en: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-03-16/latin-american-startups-had-record-venture-capital-deals-in-2020>

<sup>25</sup> Biegel, S. and Hunt, Sandi M (2020). *Project Sage 3.0: Tracking Venture Capital, Private Equity and Private Debt with a Gender Lens*. The Wharton Social Impact Initiative and Catalyst at Large.



los afrodescendientes representan el 38% de la población total.<sup>26</sup> Además, los pueblos indígenas representan el 8% de la población total de América Latina, pero representan más del 40% de la población en países como Bolivia y Guatemala.<sup>27</sup> Sin embargo, según datos anecdóticos, ambos grupos representan una pequeña fracción de los inversionistas y empresas que reciben inversiones en la región. Si bien los datos sobre las poblaciones LGBTQIA + y el capital de riesgo son escasos a nivel mundial y en ALC específicamente, en los Estados Unidos, según Backstage Capital, solo el 1% de los acuerdos estadounidenses van a favor de los fundadores LGBTQIA +.<sup>28</sup>

## Existe una importante oportunidad de inversión en empresas lideradas por mujeres...

**Solo el 6% del total de transacciones de capital riesgo y capital privado y el 5% del financiamiento en ALC se destina a las WLB.** Además, el financiamiento promedio de capital riesgo y capital privado recibido por las WLB en ALC es de 0.5 millones de dólares en comparación con 12 millones de dólares para las empresas lideradas por hombres.<sup>29</sup> Cerrar la brecha crediticia ayudará a las empresas y las economías a crecer, al tiempo que permitirá a los inversionistas de impacto capitalizar esta importante oportunidad de mercado.

## ... y en empresas con perspectiva de género

Un estudio de 2019 realizado por Value for Women encontró que **solo el 11% de las empresas sociales que formaban parte de las carteras de inversión de impacto en ALC** tenían como su objetivo principal **lograr un impacto social con un enfoque de género.**<sup>30</sup> Si bien son pocas, estas empresas buscan cerrar las brechas de género, empoderar a las mujeres o reparar problemas sociales que

<sup>26</sup> Freire, G.; Diaz-Bonilla, C.; Schwartz Orellana, S.; Soler Lopez, J.; Carbonari, F. (2018). *Afrodescendientes en Latinoamérica: Hacia un marco de inclusión*. World Bank, Washington, DC.

<sup>27</sup> World Bank Group. (2015). *Indigenous Latin America in the Twenty-First Century: The First Decade*. World Bank. Disponible en: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/23751>.

<sup>28</sup> Graham, Jack (2020). *Out in tech: LGBT+ entrepreneurs struggle for funding*. Reuters. Recuperado el 25 de marzo de 2020. Disponible en: <https://www.reuters.com/article/us-tech-rights-funding/out-in-tech-lgbt-entrepreneurs-struggle-for-funding-idUSKBN21C330>

<sup>29</sup> International Finance Corporation (2019). *Moving Toward Gender Balance in Private Equity and Venture Capital*.

<sup>30</sup> Value for Women (2019). A Landscape Report: Impact Investing with a Gender Lens in Latin America. Disponible en: <https://v4w.org/wp-content/uploads/2019/09/Landscape-Report-Gender-Lens-Investing-VFW-2019.pdf> Para propósitos de este informe, las empresas con modelos de negocio inclusivos de género cuentan con al menos una de las siguientes características: 1) su misión/visión mencionan la igualdad de género, 2) tienen un compromiso público para promover la igualdad de género, 3) sus servicios y/o productos impactan desproporcionadamente a las mujeres. Estos datos se recopilaron a partir de datos disponibles públicamente en los sitios web de inversionistas y participadas, así como a través de las bases de datos Crunchbase y Pitchbook.

impactan de manera desproporcionada a las mujeres; específicamente, buscan reparar las fallas del mercado en los servicios domésticos, la salud de la mujer y los servicios de intermediación laboral.

### **Sin embargo, si las mujeres no están en la mesa de toma de decisiones, las brechas de género actuales pueden continuar**

**Hay muy pocas mujeres en la toma de decisiones de inversión en CR y CP en ALC.** El porcentaje de empresas de CR/CP con equipos de liderazgo sénior con equilibrio de género asciende al 20% en la región.<sup>31</sup> En México, un estudio de la Asociación Mexicana de Capital Privado (AMEXCAP) encontró que el 22% de los fondos de inversión miembros no tenían mujeres en sus equipos de inversión y el 76% de los fondos no tenían mujeres profesionales de inversiones sénior. Además, solo el 9% de los profesionales de la inversión en la industria en México eran mujeres.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> International Finance Corporation (2019). *Moving Toward Gender Balance in Private Equity and Venture Capital*.

<sup>32</sup> AMEXCAP (2020). Estudio de diversidad e inclusión en capital privado. Disponible en: <https://amexcap.com/wp-content/uploads/2021/02/EDIC-AMEXCAP.pdf>



# Tendencias clave: ¿Cómo están invirtiendo los inversionistas con enfoque de género?

A continuación se presenta un análisis de las tendencias clave de IEG en ALC, identificadas a través de las 29 encuestas a inversionistas analizadas. Value for Women reconoce que las tendencias representan un subconjunto de inversionistas interesados o activos en la promoción de IEG, proporcionando efectivamente una muestra ilustrativa de los pioneros y de lo que están haciendo en este momento. Sin embargo, la evidencia recopilada tanto de los encuestados como de la muestra ampliada demuestra que todavía hay amplias oportunidades para que los inversionistas inviertan en empresas lideradas por mujeres o con perspectiva de género, corregir los sesgos de género en la toma de decisiones y tomar medidas para mejorar la diversidad de género equipos de inversión (consulte a continuación *En Foco: Identificación de compromisos de género a partir de una muestra ampliada de los principales fondos de CR/CP en ALC*). Además, al representar en exceso a los líderes de la IEG, la muestra de inversionistas encuestados destaca dónde ha evolucionado el panorama de la IEG en ALC hasta la actualidad y arroja luz sobre lo que significa IEG en la región de ALC específicamente.

## Compromiso y estrategia de inversión con enfoque de género

**Los inversionistas priorizan cada vez más la inversión con enfoque de género y no la relegan a un segundo plano.** La Figura 2 muestra cómo los inversionistas que respondieron están tomando diferentes acciones para implementar y priorizar un enfoque de género en sus organizaciones. De los encuestados, el 76% ha incorporado la igualdad de género o el empoderamiento de la mujer como parte de sus valores o principios fundamentales y el 55% ha hecho del género una de sus cinco principales prioridades. Además, el 59% asigna un presupuesto para reflexionar e invertir en el avance de la igualdad de género. Los inversionistas no solo respaldan sus prioridades de género con asignaciones adecuadas en su presupuesto, sino también con acciones como la designación regular de tiempo en las reuniones del equipo a estos temas (69%) y el desarrollo de capacidades relacionadas con el género (45%). Dicho esto, las entrevistas con informantes clave y la investigación documental muestran que la cantidad de presupuesto y recursos asignados al género varía dentro de este grupo de inversionistas.



## CATALIZANDO LA IGUALDAD

Figura 2: Medidas adoptadas para promover la igualdad de género o el empoderamiento de la mujer



N=29. Indique si el liderazgo de su organización ha tomado alguna de estas medidas relacionadas con el avance de la igualdad de género y/o el empoderamiento de la mujer. (Marque todo lo que aplique)

**Los inversionistas se están comprometiendo públicamente y están desarrollando estrategias para invertir con un enfoque de género pero pocos tienen objetivos específicos.** Todos menos dos encuestados señalaron tener una estrategia de género (59%) o estar en proceso de desarrollar una estrategia de género (34%). Del mismo modo, todos los encuestados, excepto tres, señalaron que habían publicado declaraciones, blogs o comunicados de prensa en los que se describen estos compromisos. A pesar de esto, menos de la mitad (41%) tiene objetivos específicos para el número de empresas lideradas por mujeres en su cartera.



# En Foco: Identificación de compromisos de género a partir de una muestra ampliada de los principales fondos de CR/CP en ALC

Si bien es posible que algunos inversionistas de IEG en la región no hayan respondido nuestra encuesta, nuestra hipótesis es que, los gestores de fondos e inversionistas que están activos en ALC y no respondieron, probablemente no estén tan conscientes de la inversión con enfoque de género y, por lo tanto, toman menos medidas en este aspecto. Para validar esta hipótesis, el equipo de estudio creó una “muestra ampliada” de inversionistas en ALC que incluyó a los encuestados y 17 gestores de fondos superiores adicionales en CR/CP en la región. De estos 17 inversionistas, solo dos tenían compromisos o iniciativas explícitas sobre la inversión con enfoque de género disponible públicamente (uno de estos fue NXTP Labs, un inversionista con enfoque de género líder en la región). Utilizando datos disponibles públicamente y respuestas de encuestas para la muestra ampliada de 46 inversionistas, se identificaron las siguientes perspectivas:

- **El 37% de la muestra ampliada de inversionistas estaba tomando algún tipo de acción** para promover un enfoque de género en sus inversiones o fuerza laboral;
- **El 30% de la muestra ampliada está aplicando un enfoque de género** en el proceso de inversión;
- Las mujeres están **subrepresentadas en los puestos superiores de inversión y administración**, especialmente como socias.

## Proporcionar capital con un enfoque de género

**Poco menos de la mitad de los encuestados señaló que proporcionan fondos específicos o vehículos de inversión para empresas lideradas por mujeres o para empresas con un enfoque de género** (ver Figura 3). Esto no significa que otros encuestados o inversionistas en la región no estén brindando financiamiento para empresas lideradas por mujeres/empresas con una perspectiva de género, pero es posible que no cuenten con fondos específicos para hacerlo.

**Todos los encuestados se adhieren al 2X Challenge** (ver *En Foco: El 2X Challenge* a continuación). De las empresas de inversión encuestadas, el 72% están lideradas por mujeres o son propiedad de mujeres, utilizando las categorías del 2X Challenge, sin embargo, esto oculta diferencias significativas: el 48% de las empresas participadas tienen una mujer CEO, mientras que solo el 24% es propiedad de una mayoría de mujeres (51% o más).



## En Foco: El 2X Challenge

**El 2X Challenge es un compromiso global de las IFD del G7 y otras IFD para movilizar colectivamente 3 mil millones de dólares.** Estos compromisos de inversión tienen como objetivo brindar a las mujeres en los mercados emergentes un mejor acceso a oportunidades de liderazgo, empleo de calidad, finanzas, apoyo empresarial y productos y servicios que mejoren la participación y el acceso económicos.

Esta iniciativa define una empresa liderada por mujeres en los siguientes casos::

- El 51% de la entidad es propiedad de una o más mujeres
- La empresa está fundada por una mujer
- La proporción de mujeres en la alta dirección es de al menos el 20-30% (según el sector)
- Las mujeres constituyen al menos el 30% de la junta directiva o comité de inversiones

Además, se consideran los siguientes criterios para verificar si una organización está alineada con el 2X Challenge:

Emprendimiento	
1A	La participación de las mujeres en la propiedad de la empresa es del 51% +
1B	Empresa fundada por una mujer (Sí/No)
Liderazgo	
2A	La proporción de mujeres en la alta dirección es del 20-30% +
2B	La proporción de mujeres en junta directiva o IC es 30% + Los umbrales de 2X Challenge para los sectores son tres. Bajo: Infraestructura, Energía, Telecomunicaciones (> 20%); Medio: Servicios financieros, Industria, Agronegocios y Alimentación, Profesionales, Servicios, Servicios al consumidor (> 25%); Alto: Servicios de salud y Educación. (> 30%)
Empleo	
3A	La proporción de mujeres en la fuerza laboral es 30-50% +
3B	Un indicador de "calidad" más allá del cumplimiento (Sí/No) El indicador de "calidad" más allá del cumplimiento es una política o programa, más allá de los requeridos para el cumplimiento, que aborda las barreras al empleo de calidad de las mujeres (por ejemplo, desigualdad salarial, falta de cuidado infantil, discriminación/acoso), con evidencia de implementación o compromiso de implementación.
Consumo	
4	El producto o servicio beneficia a las mujeres de manera específica o desproporcionada



# En Foco: Innovar a través de nuevos modelos financieros para que las empresas lideradas por mujeres prosperen - Pro Mujer

Con un amplio alcance geográfico en ALC y más de 30 años de experiencia, Pro Mujer está evolucionando constantemente su trabajo en IEG. La organización adopta un enfoque integrado para llegar a las mujeres emprendedoras en todos los aspectos de sus vidas, incluidos los servicios integrales que mejoran la educación, la salud, la formación, la seguridad y la pertenencia, y hasta la fecha ha capacitado a más de 101 mil mujeres emprendedoras. En los últimos años, Pro Mujer ha aprovechado esta experiencia para diseñar productos financieros con un enfoque de género para las PYME en etapa inicial.

Pro Mujer reconoce la necesidad de desafiar el status quo y probar nuevos productos financieros, como explicó Maria Cavalcanti (CEO, Pro Mujer): “Necesitamos que se financien mecanismos innovadores. Recibimos muchos comentarios de las IFD de que esto es genial, pero nadie quiere correr ese riesgo, así que Pro Mujer correrá ese riesgo “.

Aprovechando esta amplia experiencia, Pro Mujer ahora se está moviendo para convertirse en un inversionista catalizador en ALC y enfocarse en el vacío intermedio. Para lograr esto, Pro Mujer se ha asociado con Deetken Impact para crear el Fondo de Empoderamiento de Mujeres de ILU. Originalmente, con el objetivo de recaudar 25 millones de dólares, el Fondo ILU ahora ha superado esto en 30 millones de dólares y está listo para recaudar más. Este fondo adopta un enfoque intencional para aplicar múltiples lentes de género y garantiza que las empresas participadas demuestren un compromiso con estos, como parte de los criterios de recepción de capital. Hasta ahora, el fondo ILU ha llegado a 22 empresas y está trabajando con ellas para aplicar una lente de género en productos y servicios, operaciones y políticas internas y su propia cadena de valor.

Pro Mujer también está explorando qué vehículos de inversión adicionales pueden emplear para atraer más capital a la región de ALC.



Figura 3: Los tipos de actividades sobre IEG que los inversionistas en ALC están realizando



N=29. ¿Su organización emplea alguna de las siguientes actividades con respecto a las empresas en las que invierte o apoya? (Marque todo lo que aplique).

## Qué están haciendo los inversionistas para aplicar un enfoque de género a lo largo del proceso de inversión

Los inversionistas están llevando a cabo una variedad de actividades para apoyar a las mujeres empresarias y corregir los sesgos de género en todo el proceso de inversión (Figura 3).

**Si bien los inversionistas tienen estrategias de inversión con enfoque de género, pocos están incorporando factores de género en la debida diligencia.** Dado que la debida diligencia es una parte clave del proceso de toma de decisiones de inversión y precede a las decisiones del comité de inversión, es un punto vital para incluir preguntas en las que la empresa pueda exponer su postura acerca de la diversidad de género dentro de la compañía y dentro de su modelo de negocio. Incluso hacer una o dos preguntas sobre lo que está haciendo la empresa para aplicar una lente de género puede comunicar la importancia del problema a la posible empresa participada y crear un espacio para una mayor discusión una vez que se cierre el trato. Además, los inversionistas en este punto del proceso pueden recopilar datos sobre la diversidad de género del equipo de liderazgo y la fuerza laboral para ayudar a informar decisiones (ver *En Foco: Evaluación de la inclusión de género en la debida diligencia - Root Capital* a continuación).



# En Foco: Evaluación de la inclusión de género en la debida diligencia - Root Capital

La promoción de la igualdad de género es fundamental para el mandato de Root Capital de ayudar a mejorar los medios de vida rurales y la organización tiene una larga trayectoria en ese sentido, incluso a través de esfuerzos como la Iniciativa Mujeres en la Agricultura (WAI). Una de las primeras actividades de Root Capital bajo el WAI fue identificar el tipo de negocios a buscar e invertir para generar un impacto positivo para las mujeres. Como parte de este proceso, Root Capital creó definiciones para negocios liderados por mujeres y con inclusión de género que eran buenos sustitutos de la inclusión de género y fáciles de validar para el equipo inversor. Estas definiciones formaron la base de una “Tarjeta de Puntuación de Género”, una serie de métricas que Root Capital incluyó como parte de su herramienta de Tarjeta de Puntuación Social y Ambiental de debida diligencia.

Actualmente, después de un proceso de prueba, implementación y mejora de la Tarjeta de Puntuación de Género, Root Capital utiliza esta herramienta para:

- 1. Debida diligencia a nivel de empresa y selección de participadas** para medir si las empresas son lideradas por mujeres o tienen en cuenta el género, y para informar la Calificación de Impacto Esperado general de la empresa, que se utiliza para la toma de decisiones a nivel de préstamo para priorizar inversiones de alto impacto;
- 2. Monitoreo del desempeño a nivel de la cartera**, incluido el seguimiento de los porcentajes de empresas lideradas por mujeres y con inclusión de género en las carteras de Root Capital a nivel mundial, regional y nacional, para medir el desempeño general de la cartera sobre la inclusión de género;
- 3. Evaluación de necesidades de servicios con inclusión de género** para comprender las brechas y necesidades dentro de las empresas de los clientes;
- 4. Medición de impacto para realizar un seguimiento de los cambios** en la composición y el desempeño de género entre las empresas de los clientes, así como para informar el impacto de la cartera al 2X Challenge y otros donantes e inversionistas.

Para obtener más detalles sobre la trayectoria de IEG de Root Capital, consulte el informe de Root Capital y Value for Women: *Pursuing Gender Equality Through Investment in Rural Communities: A Case Study of Root Capital's Gender Lens Investing Journey and Learning.*<sup>33</sup>

<sup>33</sup> Root Capital y Value for Women (2021). Pursuing Gender Equality Through Investment in Rural Communities A Case Study of Root Capital's Gender Lens Investing Journey and Learning. Disponible en: <https://rootcapital.org/resources/pursuing-gender-equality-through-investment-in-rural-communities-root-capital-case-study/>



**Los inversionistas están comenzando a apoyar a las empresas de la cartera en la aplicación de un enfoque de género en su modelo de negocio.** AlphaMundi es un excelente ejemplo de un fondo de inversión de impacto que creó un servicio de asistencia técnica para apoyar a las empresas participadas en la aplicación de una lente de género y para construir la base de evidencia para la inversión con enfoque de género. Además, NESst desarrolló un modelo similar a través del cual asegura que una parte de los fondos se asigne a brindar asistencia técnica a las participadas para superar los desafíos de inclusión de género. Este modelo de asistencia técnica se está formalizando aún más para incluir un conjunto de 10 módulos de capacitación sobre inclusión de género, que abarcan todas las funciones comerciales.

### En Foco: Involucrar a las empresas participadas para que apliquen una lente de género - AlphaMundi

AlphaMundi, una firma de asesoría en inversiones de impacto (AlphaMundi Group) con una organización hermana sin fines de lucro (AlphaMundi Foundation), está logrando un progreso ejemplar en la prestación de asistencia técnica integral a sus empresas participadas. AlphaMundi reconoce que la inclusión y diversidad de género va más allá de invertir solo en empresas lideradas por mujeres, propiedad de mujeres o que brindan productos y servicios dirigidos a las mujeres y niñas. AlphaMundi está promoviendo la igualdad de género como un principio empresarial central con empresas que no tienen en cuenta la orientación de productos o servicios, incluidas las lideradas por hombres. En un nuevo programa piloto financiado por la Oficina de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres de USAID, y respaldado por Value for Women, AlphaMundi está colaborando con nueve empresas participadas, incluidas empresas de tecnología financiera y pequeñas empresas en crecimiento (SGB) de tecnología agrícola en ALC y África para incorporar una lente de género en sus operaciones comerciales internas y externas.

Para lograr esto, AlphaMundi adopta un enfoque basado en evidencias que comienza con la realización de una evaluación que luego se utiliza para apoyar a la empresa en el desarrollo de una estrategia de género aplicando una lente de género integral. Dichas estrategias de género abarcan cambios internos en la fuerza de trabajo (por ejemplo, los procesos de contratación con inclusión de género y la creación de lugares de trabajo inclusivos) y estrategias externas (por ejemplo, el apoyo a las mujeres en la cadena de valor y el perfeccionamiento de las ofertas de productos y servicios para servir mejor a las consumidoras).

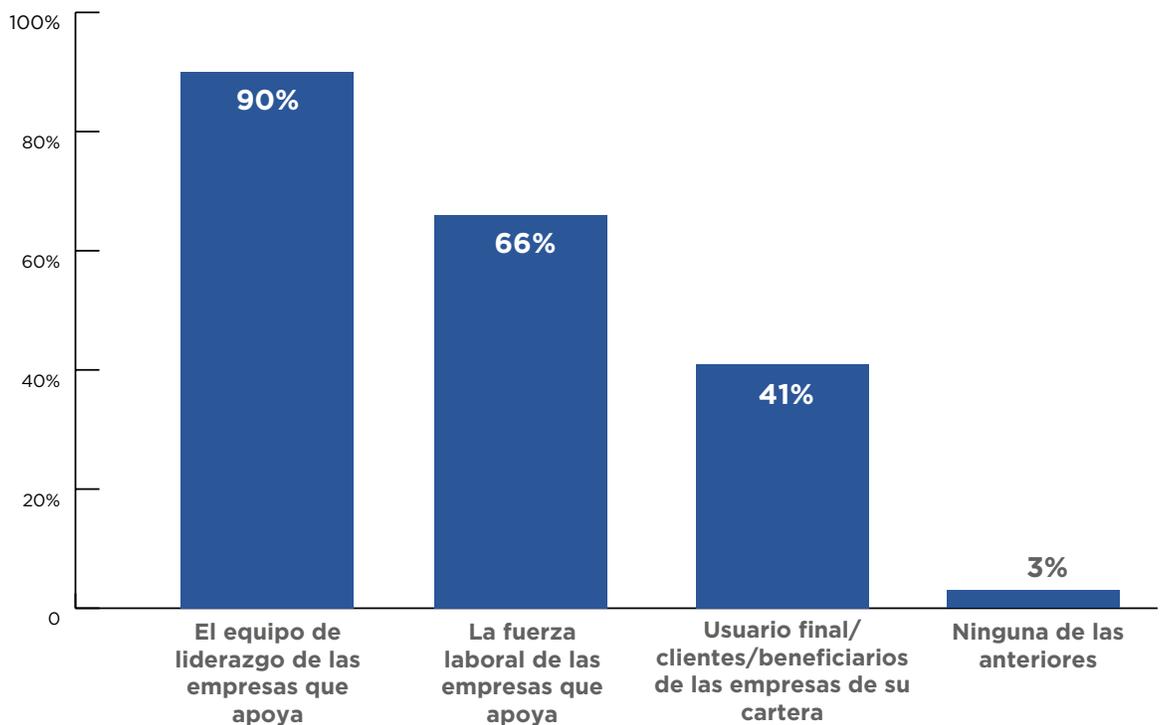
Como parte de su búsqueda de promover resultados basados en evidencia, AlphaMundi está midiendo el impacto de este tipo de participación a través de un consorcio de seis inversionistas de impacto afines llamado Gender Smart Enterprise Assistance Research Coalition ([G-SEARCh](#)). A través de G-SEARCh, AlphaMundi recopilará y analizará datos sobre todas las PYME a las que están brindando asistencia técnica para demostrar el impacto y presentar el caso de negocio para las estrategias inteligentes de género en las PYME de fase inicial y de crecimiento en los mercados emergentes.



## CATALIZANDO LA IGUALDAD

Si bien casi todos los inversionistas realizan un seguimiento de los datos sobre la composición de la diversidad de género de su fuerza laboral interna, pocos son los datos desagregados por sexo sobre los clientes finales o beneficiarios de las empresas que apoyan. La Figura 4 muestra cómo la mayoría (90%) de los encuestados rastrea datos desagregados por sexo sobre el liderazgo de las empresas que apoyan, una tarea relativamente fácil, pero mucho menos participantes del estudio rastrean datos desagregados por sexo sobre la fuerza laboral (66%) y clientes/beneficiarios (41%) de las empresas en las que invierten. Un punto interesante a tener en cuenta, es que la mayoría de las organizaciones que recopilan datos desagregados por sexo sobre las empresas que apoyan están haciendo al menos algunos análisis básicos de género, que pueden ayudar a construir el caso social y de negocio para la inversión con enfoque de género (ver Figura 5). Sin embargo, esto no significa necesariamente que los datos se hayan utilizado para tomar decisiones de inversión.

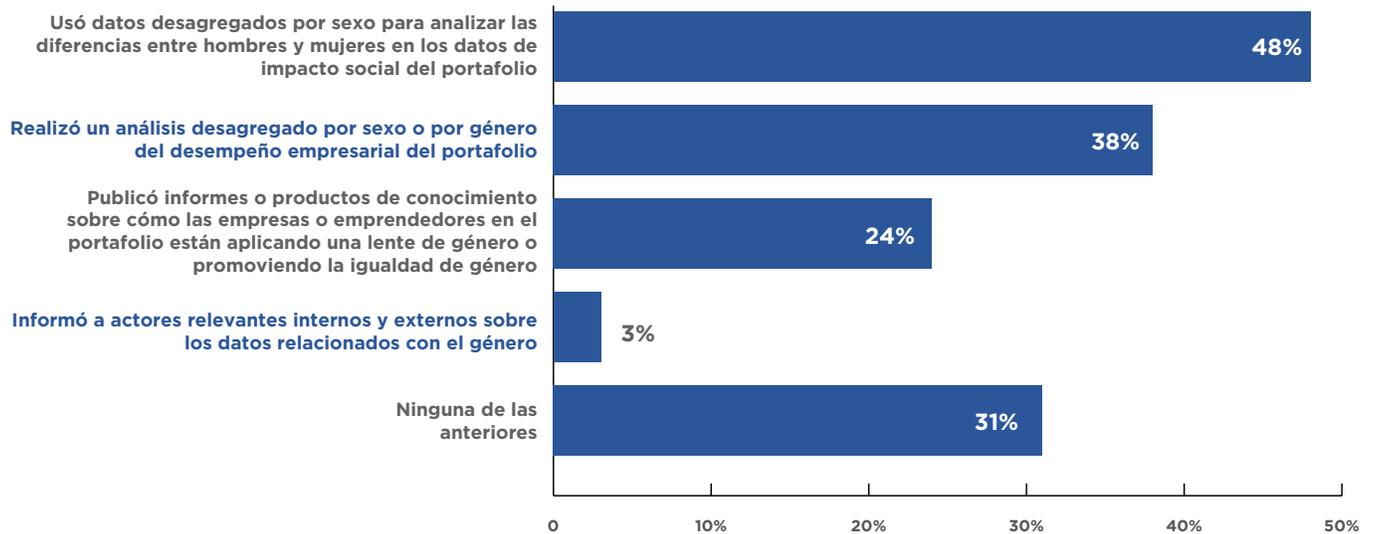
Figura 4: Recopilación de datos desagregados por sexo por inversionistas en ALC



N=29. ¿Su organización recopila formalmente datos desagregados por sexo? (Marque todo lo que aplique)

## CATALIZANDO LA IGUALDAD

Figura 5: Uso de datos desagregados por sexo por inversionistas en ALC



N=29. ¿Su organización ha realizado alguna de las siguientes acciones? (Marque todo lo que aplique)

### Si bien algunos inversionistas han realizado un análisis de género del desempeño comercial de sus empresas participadas, pocos han publicado estos análisis.

Publicar estos hallazgos, que podría ser tan simple como escribir una publicación en un blog, es importante porque proporciona más datos para inversionistas de ideas afines y mejora la transparencia en el campo. Incluso si los tamaños de muestra son pequeños o los resultados pueden no apuntar a un caso de negocio para la IEG, el proceso de análisis y publicación de datos puede ayudar tanto a los inversionistas como a sus pares a comprender mejor los problemas.

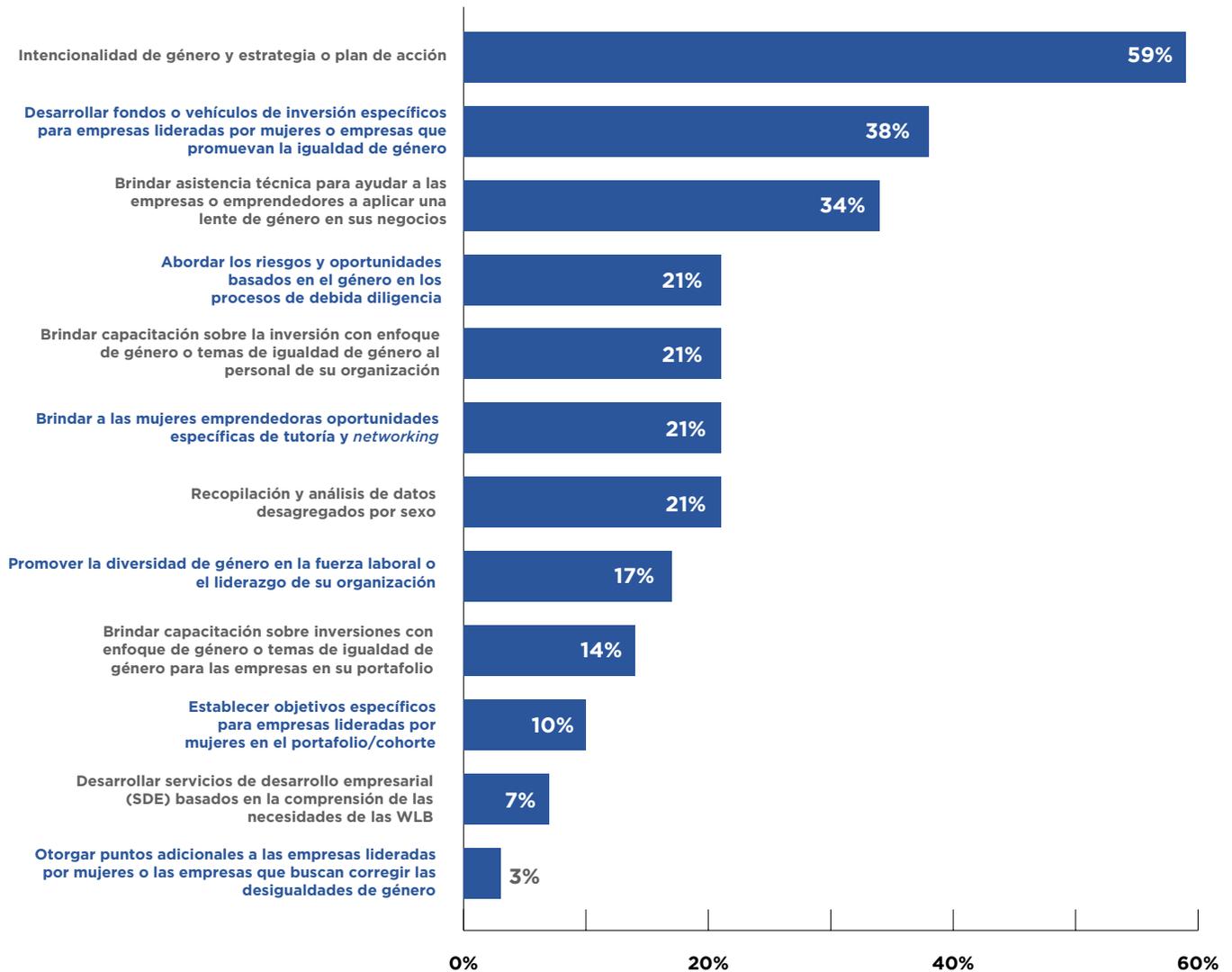
### ¿Qué apoyo quieren los inversionistas para su trabajo de inversión con enfoque de género?

**Los inversionistas quieren apoyo en una variedad de temas, pero particularmente para definir y profundizar sus estrategias de género y desarrollar productos financieros adaptados a las mujeres emprendedoras.** Las dos principales prioridades para los inversionistas son mejorar la intencionalidad a través de estrategias con lente de género y desarrollar fondos específicos o vehículos de inversión adaptados a las mujeres emprendedoras (ver Figura 6). Si bien muchos inversionistas ya tienen una estrategia implementada, es posible que deseen formalizar esa estrategia o, como lo describen informantes clave, profundizar y formalizar su enfoque, lo que incluye pensar acerca de diferentes vehículos financieros.



## CATALIZANDO LA IGUALDAD

Figura 6: Principales prioridades a futuro para los inversionistas que aplican una lente de género



*N=29. Seleccione las 3 principales prioridades de su organización con respecto a la promoción de la igualdad y la inclusión de género. (Seleccione solo tres)*

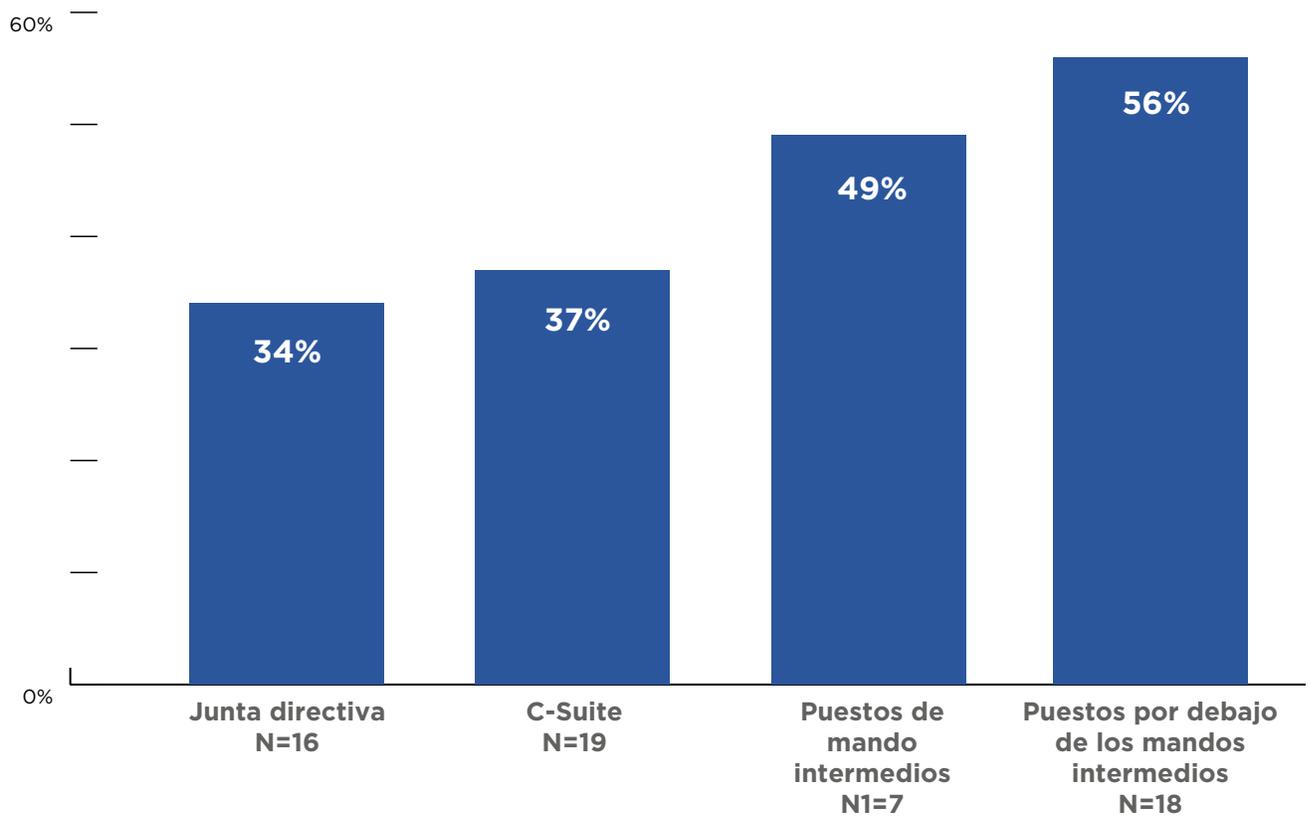
**La mayoría de los fondos de inversión no han recibido servicios de asesoría con lente de género.** Además, si bien el 52% de los encuestados ha recibido servicios de asesoramiento con lente de género, la gran mayoría de ellos (80%) solo ha recibido capacitación a corto plazo/una sola capacitación. Solo un pequeño porcentaje (10%) de todos los fondos de inversión han recibido apoyo de asesoría con lente de género a más largo plazo.



## Predicar con el ejemplo: Diversidad de género dentro de los fondos de inversión

Si bien las mujeres representan más de la mitad de la fuerza laboral no gerencial en los fondos de inversión, solo un tercio de los altos cargos de toma de decisiones están ocupados por mujeres. Incluso dentro de la muestra de encuestados que representa en exceso a los fondos de inversión interesados en IEG, las mujeres solo representan un tercio (34%) de la junta directiva/comité de inversiones y poco más de un tercio (37%) de los puestos C-Suite (ver Figura 7). Las mujeres están particularmente subrepresentadas en los puestos de COO (28%) y CFO (24%), más que en el puesto CEO (48%).

Figura 7: Participación de la mujer en la fuerza laboral y liderazgo de los fondos de inversión - Total (% de mujeres en cada categoría)



N=[Varía para cada categoría]. Revise las siguientes categorías de personal de su empresa e indique el número de empleados que son mujeres y hombres.

## CATALIZANDO LA IGUALDAD

**Aunque la muestra de encuestados está tomando una amplia variedad de acciones para invertir con un enfoque de género, pocas empresas de inversión son propiedad mayoritaria de mujeres.** Solo el 24% de las organizaciones de la muestra tienen el 51% o más de propiedad de mujeres y el 69% tiene menos del 20% de propiedad. Esto significa que, si bien las mujeres pueden estar en puestos de dirección o en juntas directivas, tienen una participación minoritaria en la propiedad de estos fondos.

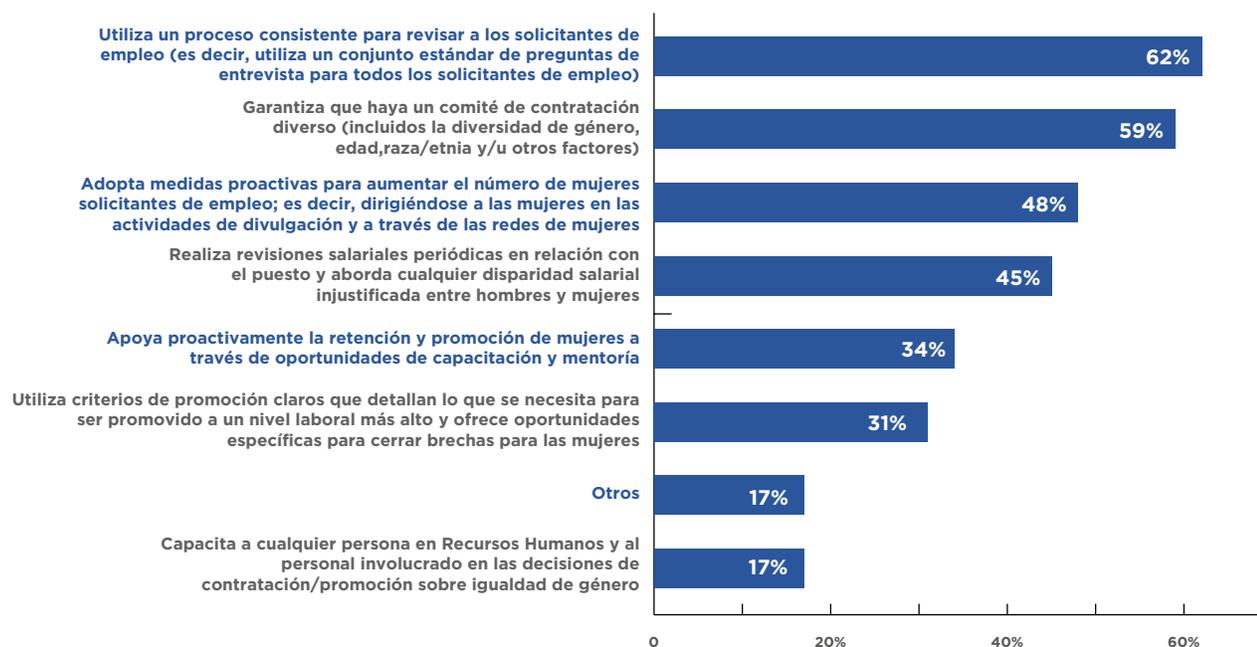
*Figura 8: Participación de las mujeres como líderes, propietarias y responsables de la toma de decisiones en fondos de inversión*

Indicador	%
Propiedad de las mujeres al menos el 51%	24%
Propiedad de mujeres entre el 20% y el 50%	7%
Propiedad de mujeres por debajo del 20%	69%
Al menos el 20% de los puestos de alta dirección están ocupados por una mujer	41%
La dirección ejecutiva (CEO)/presidencia/gerencia general la ocupa una mujer	48%
La directora de operaciones (COO) es una mujer	28%
La directora financiera (CFO) es una mujer	24%
Al menos el 30% de la junta directiva está compuesta por mujeres, cuando existe una junta	55%
Al menos el 30% de los ejecutivos de alta dirección (C-Suite) son mujeres	48%
Uno de los fundadores o socios del negocio es una mujer	52%
Ninguna de las anteriores	10%

**La mitad de los inversionistas están tomando acciones específicas para reclutar y promover mujeres.** Dada la falta de mujeres en el liderazgo sénior y de inversión, es de destacar que solo el 48% de los encuestados toman medidas proactivas para aumentar el número de mujeres solicitantes de empleo y el 34% toma medidas proactivas para apoyar la retención y promoción de las empleadas. Por lo tanto, la mayoría de las actividades que se están llevando a cabo para promover la diversidad de género en las empresas se centran en reducir los sesgos en la gestión del talento. Por ejemplo, **los inversionistas están tomando una variedad de acciones que reducen el sesgo en el proceso de contratación.** El 62% de los encuestados utiliza un proceso coherente para revisar las solicitudes de empleo con una lente de género y el 59% garantiza la diversidad del comité de contratación al seleccionar a los solicitantes de empleo (ver Figura 9).



Figura 9: Prácticas internas de la empresa para promover la inclusión de género



N=29. ¿Su organización se somete actualmente a alguna de las siguientes prácticas para promover la inclusión de género? (Marque todas las que apliquen)

## Pasar del compromiso a la acción

Las tendencias descritas anteriormente evidencian que esta muestra de inversionistas pioneros están poniendo en práctica sus compromisos y estrategias IEG. En particular, se destacan cuatro puntos:

- Se están tomando **un número significativo de acciones para delinear estrategias y desarrollar servicios financieros para empresas lideradas por mujeres o empresas con enfoque de género**. En particular, casi la mitad de los encuestados tienen objetivos específicos asociados con estas lentes.
- A pesar de esto, **una minoría de los encuestados está integrando un enfoque de género en la toma de decisiones de inversión** o apoyando a las participadas para que apliquen una lente de género, lo que limita el impacto de los compromisos.
- **Los análisis resumidos que miran solo a los principales inversionistas de capital de riesgo en la región, utilizando datos disponibles públicamente, manifiestan que una muestra más amplia de estos inversores carece de compromisos de inversión con un enfoque de género disponibles públicamente**, lo que destaca una importante posibilidad de mejora.
- Los datos de la encuesta **se refieren solo a las acciones y no a los resultados**, un punto que se analiza con más detalle en la sección Conocimientos clave a continuación. El siguiente paso para los desarrolladores del sector es analizar qué acciones conducen a mejores resultados.





## Conocimientos clave: ¿Qué nos dijeron los inversionistas?

Esta sección incluye información cualitativa obtenida de las encuestas y 15 entrevistas de informantes clave realizadas con gestores de fondos y otros expertos de IEG dentro del ecosistema de ALC. La información demuestra tendencias importantes y emergentes. Las tendencias principales se refieren a los puntos en común observados en más de cinco fondos, mientras que las tendencias emergentes son aquellas en las que menos de cuatro fondos indican la tendencia. Estas últimas tendencias, a pesar de ser incipientes, merecen ser destacadas para que el ecosistema de inversión pueda respaldarlas y monitorearlas más; su aceptación contribuiría a la adopción de un enfoque más integral y al crecimiento general de la IEG.

Entre la información obtenida, encontramos que varios inversionistas de impacto están persiguiendo la IEG como una característica central de su misión y estrategia. Muchos lo están haciendo al invertir en empresas lideradas por mujeres, incorporando un enfoque de género en su ciclo de inversión y promoviendo la diversidad de género dentro de sus empresas. Además, hay cada vez más ejemplos de inversiones orientadas al género y de fondos que se centran en empresas con productos y servicios que benefician a mujeres y niñas. Los inversionistas también reconocen que promover a las mujeres como inversionistas y líderes empresariales es fundamental para seguir desarrollando la IEG; sin embargo, a pesar de estos y otros esfuerzos para promover la diversidad de género en la gestión de fondos y empresas, queda un largo camino por recorrer para alcanzar la paridad de género dentro del ciclo de inversión. Finalmente, cuando se trata de rastrear y medir los esfuerzos de la IEG, algunos fondos están utilizando herramientas, pero el sector carece de un sistema de evaluación comparativa unificado.



## Estrategia y compromiso



•TENDENCIA•



•TENDENCIA EMERGENTE•



**Varios inversionistas de impacto en ALC han optado por invertir con un enfoque de género como diferenciador central.** Estos fondos de inversión de impacto están marcando el camino a través de la promoción del género desde adentro hacia afuera. La intencionalidad de invertir con un enfoque de género es una parte integral de la misión, la estrategia y el ciclo de inversión de estos fondos.

---

**“Aplicamos una perspectiva de género a todo nuestro trabajo, en particular a través de nuestro apoyo a las organizaciones que se centran en las mujeres, que son importantes agentes de cambio como responsables de la toma de decisiones económicas y de salud”.**

- Nancy Swanson, [Linked Foundation](#)

---

La madurez o etapa de crecimiento del fondo no es un factor determinante para ser líder en esta área. Tanto los fondos existentes como los nuevos están recurriendo a la IEG, ya que reconocen el caso de negocio, mientras que los veteranos de la IEG lo están intensificando, como NESst, Pro Mujer y Linked Foundation. Estos fondos veteranos ahora están adoptando un enfoque más integral al analizar aspectos como las adquisiciones con inclusión de género, la brecha digital y el desarrollo de capacidades en IEG para otros actores relevantes en el ecosistema.

---

**“Pro Mujer es una de las pocas que tiene intencionalidad desde la etapa inicial. El idioma, el nombre, la lengua vernácula que usamos es para mujeres... Estamos (actualmente realizando una revisión de IEG) con nuestros socios, proveedores de servicios y nos estamos preparando para hacerlo con nuestros inversionistas. Queremos asociarnos con personas que puedan promover el aspecto del enfoque de género. Es más grande que solo la pieza de inversión, es una forma diferente de hacer las cosas”.**

- Maria Cavalcanti, [Pro Mujer](#)

---



**Algunos fondos recién formados están incorporando el género en su ADN desde el principio.** Como parte de un ecosistema en evolución, parte de la nueva generación de fondos está integrando el género desde el primer día, a menudo estableciendo objetivos de asignación de fondos para mujeres y grupos subrepresentados como parte de su estrategia y tesis de inversión.



## CATALIZANDO LA IGUALDAD

Con ese fin, tres nuevos fondos de México —Viwala, Nazca (ver *En Foco: Exponer casos de inversión y desarrollar la cartera de talentos de mujeres - Nazca*) y Amplifica Capital— destacaron que su enfoque en el género está impulsado por la investigación tanto del caso de negocio de la IEG como de las tasas de desigualdad de género en ALC.

---

**“Nuestra misión es cerrar la brecha que existe para las mujeres y los grupos subrepresentados... Cuando comenzamos, diseñamos lo que creíamos que era un producto financiero perfecto. Pero cuando abrimos las puertas, no ingresaron mujeres empresarias... Habíamos cometido una serie de errores porque no nos estábamos adaptando a las necesidades de las mujeres. Así que hicimos una multitud de cambios, que seguimos adaptando con mucha prueba y error, desde un completo cambio de marca de la imagen de Viwala hasta la creación de distintos productos financieros”.**

**- Karla Gallardo, Viwala**

---

En su búsqueda de la IEG, estos fondos están asegurando que su paquete de inversión sea integral y adaptado a las mujeres, por ejemplo, creando nuevos productos financieros vinculados con servicios de desarrollo empresarial adicionales adaptados a las necesidades de las empresas lideradas por mujeres. En un caso, Viwala, una institución financiera dirigida a las SGB, optó por una opción de financiamiento basada en los ingresos que llega a las empresas más pequeñas en el vacío intermedio donde generalmente se concentran las WLB, lo que ayuda a las WLB, que generalmente son más pequeñas, a superar esta barrera estructural.

---

**“Con más mujeres, se obtienen mejores resultados... ¿Cuál es la conclusión viable de esto? Es invertir en más mujeres”.**

**- Hector Sepulveda, Nazca**

---

**“Se necesitan mujeres inversionistas para aumentar las mujeres emprendedoras... Más mujeres invirtiendo, más inversiones en mujeres”.**

**- Lícia Souza, We Impact**

---



## Proporcionar capital con un enfoque de género



**El enfoque de los fondos sigue estando en dos lentes de género: la inversión en empresas lideradas por mujeres y, en menor medida, la diversidad de género en la fuerza laboral. Sin embargo, existe una nueva conciencia e interés en la aplicación de lentes de género adicionales.** La mayoría de los fondos están aplicando dos de los cuatro enfoques de género, mientras que algunos fondos también se están enfocando en otros aspectos de la desigualdad y la creación de oportunidades, como abordar el impacto de los productos y servicios en las mujeres y las niñas. Un fondo se basa en la diversidad de género de la fuerza laboral para aumentar el número de mujeres inversionistas y el apoyo que reciben.

---

**“Nos motiva la brecha de género del WEF en la participación económica ... buscamos mujeres líderes y productos para mujeres y la tercera categoría es buscar empresas únicamente de hombres y cómo podemos trabajar (para crear) diversidad dentro de esos negocios”.**

- Anna Raptis, [Amplifica Capital](#)

---

Para varios fondos,<sup>34</sup> un criterio de inversión clave es que las empresas tengan un enfoque de género, con fondos que asignen capital específicamente a empresas que ofrecen productos y servicios diseñados por y para mujeres. Estos fondos están abordando la desconexión que puede ocurrir entre quienes diseñan los productos y servicios y el usuario final, lo que puede tener graves consecuencias, como la salud reproductiva de las mujeres. Estos fondos están demostrando una mayor conciencia de que las mujeres deben participar como diseñadoras de productos y servicios destinados a su uso y que satisfagan sus necesidades. Ver *En Foco: Focalizar capital para resolver la salud de la mujer - Linked Foundation* para obtener detalles sobre cómo Linked Foundation está haciendo esto a través de un enfoque más personalizado de IEG.

---

**“Las mujeres no obtienen lo que necesitan en términos de acceso a la salud reproductiva. Creemos que mucho de eso está relacionado con si las mujeres están en la mesa y quién está tomando las decisiones. No solo a nivel de políticas, sino en las instituciones reales que están atendiendo a las mujeres. Creemos que esto es cierto en todo el mundo y nos hace pensar más profundamente sobre (invertir en productos y servicios para y por mujeres)”.**

- Nancy Swanson, [Linked Foundation](#)

---

<sup>34</sup> AlphaMundi, Amplifica Capital, IMPAQTO, Linked Foundation, Nazca, NESst, Pro Mujer y Viwala discutieron esta lente como parte de su enfoque de inversión.



Fondos como Linked Foundation y Pro Mujer van más allá, profundizando en cómo equilibrar las balanzas dentro de las cadenas de suministro. Pro Mujer está aplicando una nueva perspectiva sobre la IEG a través de la contratación de socios y proveedores con inclusión de género.

### En Foco: Focalizar capital para resolver la salud de la mujer - Linked Foundation

Linked Foundation, una fundación privada comprometida con el desarrollo y la ampliación de empresas sociales que mejoran la salud de las comunidades en América Latina y los Estados Unidos, está adoptando un **enfoque integral de IEG**. Desde sus inicios hace 15 años, Linked Foundation ha tenido un claro compromiso con la promoción de la igualdad de género y, tras ampliar recientemente este concepto, hoy su modelo tiene en cuenta los tres puntos de entrada de la IEG.

La iniciativa más reciente de Linked Foundation, en asociación con New Ventures, se llama [Empodera360](#) y se enfoca en brindar asistencia técnica integral a 10 empresas de salud de mujeres, tanto lideradas por mujeres como por hombres. Para promover la inclusión de género interna y externamente a estos emprendimientos, la asistencia técnica comienza con un examen integral y un diagnóstico de género, examinando factores como la igualdad en el lugar de trabajo, la seguridad y las políticas, e incluso considera a las mujeres como consumidoras/pacientes y en la cadena de suministro. Luego, la asistencia técnica se enfoca en el desarrollo de capacidades, la medición del impacto y la preparación financiera. Posteriormente, se busca complementar esto con oportunidades de financiamiento del que será el primer fondo de salud de la mujer en América Latina.

Empodera360 está impulsada por el reconocimiento de la intersección de las desigualdades que enfrentan las mujeres. Se ejecutará durante el próximo año y espera influir en el desarrollo de productos y servicios que satisfagan más de cerca las necesidades de salud de las mujeres.

## CATALIZANDO LA IGUALDAD



**Los inversionistas están ampliando la definición de inclusión. Prueba de esto es que algunos fondos tienen temas LGBTQIA + en su radar, pero esta es la excepción, no la regla.** Dos fondos informaron haber ampliado su lente de género para incluir a las comunidades LGBTQIA +, creando programas y productos financieros que responden a las diversas necesidades de las poblaciones que experimentan desigualdades interseccionales. Viwala tiene una cartera de empresas lideradas por mujeres o que tienen un impacto en las mujeres y otra cartera enfocada específicamente en empresas lideradas por personas de, o con un impacto en, la comunidad LGBTQIA +, que ofrece opciones de crédito basadas en ingresos e iniciativas no financieras. (Ver *En Foco: Mecanismos financieros innovadores para empresas lideradas por mujeres, con inclusión de género y LGBTQIA + - Viwala* a continuación).

Para generar diversidad dentro de su cartera de empresas existente, We Impact se encuentra en la etapa inicial de un programa de desarrollo de habilidades y colocación laboral de verano de tres meses para mujeres de grupos subrepresentados, incluido LGBTQIA +. Esta estrategia tiene como objetivo profundizar la diversidad y la inclusión en el sector de la tecnología, imprescindible para la adopción total y completa de la tecnología por parte de los segmentos del mercado.

---

**“Es una oportunidad para que la *startup*, incluso si su fundadora es una mujer, aprenda y lleve este aprendizaje al sector de la tecnología... proporcionando a estas *startups* un contacto real con la diversidad y una forma de desarrollar el liderazgo con un enfoque en la diversidad”.**

**- Lícia Souza, We Impact**

---



# En Foco: Mecanismos financieros innovadores para empresas lideradas por mujeres, con inclusión de género y LGBTQIA + - Viwala

Viwala es una división de New Ventures Group México, impulsada en colaboración con Pro Mujer y establecida en 2018. Viwala está preparando el escenario para el financiamiento innovador y la diversidad de género con una clara intención de crear préstamos basados en ingresos y otros productos financieros, para atender el vacío intermedio en México, el de las PYME que tienen acceso limitado a la financiación, al mismo tiempo que cierran la brecha para las mujeres y otros grupos marginados. Cabe destacar que, en respuesta al escaso acceso que tienen muchos miembros de las comunidades LGBTQIA+ a los sistemas financieros convencionales, Viwala ha lanzado recientemente una línea de productos para la comunidad LGBTQIA + y, en particular, para las mujeres trans.

Viwala tiene las siguientes tres áreas de cartera:

1. Empresas lideradas por mujeres y/o empresas que brindan servicios y productos que benefician de gran manera a mujeres y/o niñas.
2. Empresas lideradas por un miembro de la comunidad LGBTQIA + y/o aquellas que brindan productos y servicios que benefician a esta comunidad.
3. Empresas que generan impacto social o ambiental.

### Entonces, ¿cómo hacen esto?

Buscando el impacto mientras acepta que esto puede llevar tiempo, Viwala ha diseñado productos de crédito basados en los ingresos para tener en cuenta las necesidades de las pequeñas empresas en el vacío intermedio. Los montos de crédito son menores y los plazos se adaptan de acuerdo a los ingresos mensuales de las participadas, que deben alcanzar aproximadamente 12,700 dólares anuales para las carteras de mujeres y LGBTQIA+. Viwala también ha creado un proceso de aprobación único y simplificado que incluye una evaluación rápida a través de una breve entrevista, seguida de un co-diseño de la propuesta y una aprobación de crédito sin garantía.

Como parte de esta definición cada vez más amplia de inclusión, **algunos encuestados también han comenzado a hablar de diversidad e inclusión como una inversión en las comunidades negras e indígenas.** Si bien pocos de los fondos contactados para este estudio mencionaron la aplicación de una lente de género a las desigualdades interseccionales que afectan a las comunidades negras e indígenas en ALC, múltiples fondos hicieron surgir el creciente reconocimiento de la necesidad de avanzar hacia una comprensión más amplia de la igualdad, una que tenga en cuenta los factores tales como privilegios, clases, razas y etnias, además de, y en ocasiones, separados del género. Por ejemplo, BID Invest



analizó cómo los recientes movimientos globales por la justicia racial, como **Black Lives Matter**, han ampliado las discusiones a nivel de fondos de inversión en torno a la diversidad, los privilegios y la igualdad racial. Un ejemplo concreto que compartieron de su cartera es un fondo en Colombia que ofrece pasantías, junto con tutoría, para grupos afrodescendientes e indígenas. En Brasil, el programa de trabajo de verano de We Impact mencionado anteriormente también abordará la diversidad y la inclusión racial.

---

**“Lo que está sucediendo en el mundo del capital de riesgo y, desde hace año y medio, todo lo que sucedió con George Floyd, fue un catalizador para estos temas. Las empresas líderes en finanzas están hablando de igualdad racial”.**

**- Stephanie Oueda Cruz, BID Invest**

---

## Aplicar un enfoque de género en todo el proceso de inversión

**Si bien no se utiliza una herramienta unificada en todos los ámbitos para realizar un seguimiento y medir la IEG, existen herramientas que los inversionistas aprovechan para medir la IEG.** Los fondos que tienen a la IEG como parte integral de su misión y enfoque están utilizando una serie de herramientas diferentes que les ayudan a identificar a las participadas y para monitorear y medir el progreso de la IEG. Linked Foundation y AlphaMundi utilizan evaluaciones de diagnóstico existentes de Value for Women y Acumen (que aplican criterios y análisis en los procesos internos y externos de la empresa) en la identificación inicial de nuevas empresas, mientras que BID Invest utiliza la Herramienta de Análisis de Brechas de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres<sup>35</sup> en sus procesos de IEG. Otros pioneros de IEG como NESst y el Fondo ILU de Pro Mujer han desarrollado sus propios marcos y tarjetas de puntuación de IEG. El estado naciente del campo IEG explica la falta de una herramienta estandarizada; sin embargo, esto complica el seguimiento y la agregación.

---

**“Institucionalizamos el género como parte del proceso de debida diligencia... Requerimos una evaluación de diagnóstico completa antes de que cualquier empresa sea presentada al CI (comité de inversiones) y luego, revisamos y discutimos los resultados de la evaluación juntos. Esta evaluación abre las puertas para iniciar la conversación sobre género”.**

**- Christine Roddy, AlphaMundi**

---

<sup>35</sup> Para más información, consultar: <https://weps-gapanalysis.org/>



---

**“Tuvimos grupos focales con mujeres que han sido impactadas por nuestras inversiones, evaluamos nuestra cartera y con esto creamos un marco de género. También cambiamos nuestros indicadores para que ahora tengamos información desagregada por sexo sobre la diversidad de género en las empresas de la cartera y otras áreas de impacto como la calidad de vida y el trabajo en términos de género”.**

**- Nicole Etchart, NESst**

---

Además, sobre la base de un análisis exhaustivo de la cartera de NESst y para cerrar la brecha entre la teoría y la práctica, NESst está desarrollando módulos de aprendizaje sobre IEG para ayudar a las empresas de su cartera en su trayecto hacia prácticas más inclusivas.

## Diversidad de género en la empresa de inversión



**Se considera que las mujeres inversionistas y líderes empresariales son las que impulsan el crecimiento de la IEG.** Se reconoce que tanto las mujeres inversionistas como las líderes empresariales son fundamentales en la expansión de la IEG, por lo que actúan como modelos y voces positivas en espacios a menudo dominados por hombres, fomentando más la IEG. En consecuencia, los fondos consideran que el desarrollo de mujeres inversionistas está directamente relacionado con el aumento de la inversión con enfoque de género. A pesar de esto, las mujeres a menudo siguen estando subrepresentadas en el liderazgo empresarial y de los fondos. Honey Island, un fondo brasileño donde solo tres de 24 socios limitados (12.5%) son mujeres, identificó la necesidad de más mujeres inversionistas como un desafío clave para tener éxito en la IEG.

---

**“Si solo hay hombres en los consejos de inversión y en las redes de ángeles, hay un mayor sentimiento de conexión entre los inversionistas y los hombres emprendedores que buscan inversión. Así que creo que esto destaca una oportunidad para aumentar las mujeres inversionistas en las redes de ángeles y los comités de inversión”.**

**- Mosi Mosquera, BID Lab**

---

Para superar la subrepresentación de mujeres en comités de inversión y roles de inversión, **algunos fondos están creando espacios para que las mujeres colaboren a través de redes, eventos y espacios de *coworking*.** Por ejemplo, Nazca, Ignia y Amplifica Capital organizan o participan en eventos de *networking* para mujeres inversionistas. En México, varias mujeres inversionistas se unieron para crear [\*Mujeres Invirtiendo\*](#), con el fin de promover la participación de las mujeres en los equipos de inversión y, a su vez, influir en más inversiones en empresas lideradas



## CATALIZANDO LA IGUALDAD

por mujeres. Estas plataformas se consideran vitales para las mujeres gestoras de fondos por primera vez, que pueden carecer de redes empresariales, y para las mujeres interesadas en convertirse en gestoras de fondos, pero que enfrentan barreras de entrada (por ejemplo, conocimiento limitado de la terminología, los procesos y los mecanismos financieros del sector financiero). Es necesario seguir apoyando a las mujeres inversionistas, y los fondos exigen una mayor colaboración, intercambio de ideas y recursos en esta área.

---

**“Necesitamos crear comunidades de mujeres inversionistas e inversionistas interesados en la IEG. Las grandes directoras ejecutivas tienen foros ejecutivos, grupos intelectuales; están constantemente hablando entre sí, haciendo preguntas y comentarios. Pero cada quien está peleando su propia batalla en México, Argentina, Colombia, Ecuador. No se hablan, no se sientan en la misma mesa para ver qué funciona y qué no”.**

**- Daniela Peralvo Lupera, [IMPAQTO](#)**

---



**La mayoría de los fondos están tomando medidas en materia de género a nivel interno, pero aún queda un largo camino por recorrer.** Los fondos comprometidos demostraron una responsabilidad clara con la diversidad de género a nivel interno, particularmente a través de la presencia de mujeres en roles de toma de decisiones de inversión. Las mujeres lideran la mayoría de estos fondos y confían en que están predicando con la promoción de la inclusión de género en su equipo y sus políticas. Estos fondos liderados por mujeres entienden el caso de negocio de la diversidad y han tomado medidas conscientes para garantizar la representación de las mujeres internamente.

---

**Aunque nuestra junta directiva, nuestro equipo de alta dirección y nuestro personal están bastante equilibrados en materia de género, estamos empezando a pensar de forma más intencional acerca de cómo influenciar la cultura y la diversidad de nuestros comités de crédito, que históricamente han sido predominantemente masculinos. Hemos avanzado considerablemente en este tema este último año y en la actualidad nuestro Comité de Crédito de Instituciones Microfinancieras y nuestro Comité de Crédito de Pequeñas Empresas en Crecimiento consisten de 50% y 33% mujeres respectivamente. Aún existe más trabajo por hacer, especialmente a medida que profundizamos nuestro compromiso de invertir en mujeres como un enfoque estratégico de nuestra labor.**

**- Camilla Nestor, [MCE Social Capital](#)**

---



**“Cada vez que hay un puesto disponible en la industria, pocas mujeres se postulan para estos puestos. Queremos que se postulen más mujeres. Vemos el valor en equipos diversos”.**

**- Paula Delgadillo, ColCapital**

---

Aún queda mucho trabajo por hacer para garantizar que los fondos vayan más allá de simplemente contar a las mujeres para garantizar que están convirtiendo su compromiso en una acción concertada, tanto internamente como dentro de su cartera de inversiones, desde la sensibilización sobre IEG y la incorporación de más mujeres a puestos de toma de decisiones para equiparlos con la información, las herramientas y el poder de toma de decisiones para realizar los cambios necesarios. Varios fondos destacaron que quieren aplicar una lente de género no solo a nivel directivo o ejecutivo, sino a través de otras funciones comerciales.

Algunos fondos destacaron la importancia de deconstruir las normas de género desiguales dentro de su propio equipo para expandir esto de manera más efectiva a su cartera de inversiones. Un fondo está llevando a cabo el desarrollo de capacidades para abordar las normas de género negativas y los sesgos internos.

---

**“Nos capacitamos a nosotros mismos para que entendamos lo que es ser inclusivo en materia de género. Necesitamos crear un programa de concienciación para comprender que la cultura no es una excusa. Para trabajar con los prejuicios, los sesgos en el equipo. No solo en los hombres, sino también en las mujeres. ¿Cómo podemos convertirnos en una organización en la que todos seamos aliados?”.**

**- Nicole Etchart, NESst**

---

## Desafíos y obstáculos

A pesar del progreso, aquellos que buscan avanzar en IEG en ALC enfrentan múltiples desafíos. Estos incluyen brechas relacionadas con la capacidad de las partes interesadas, el acceso a soporte y herramientas para promover la IEG en la práctica y el caso de negocio respaldado por evidencia de IEG. Además, los fondos a menudo tienen una interpretación estrecha de IEG, que no aborda las desigualdades interseccionales dentro de la región de ALC. Este desafío se ve agravado por el desajuste frecuente entre los vehículos/carteras de inversión y las necesidades de las mujeres y otros grupos subrepresentados, lo que provoca que no se satisfagan las necesidades de estos últimos. Cada uno de estos desafíos se detalla a continuación.

## CATALIZANDO LA IGUALDAD

**Los fondos de ALC necesitan orientación (asistencia técnica) y herramientas para invertir eficazmente con un enfoque de género y medir el impacto.** A pesar de la motivación, los fondos luchan por promover la IEG en la práctica, debido a las lagunas en el conocimiento y las habilidades técnicas. Si bien la mayoría de los fondos aún tienen que avanzar en la inclusión de género en sus prácticas internas, varios fondos expresaron la necesidad de asistencia técnica, principalmente para las empresas dentro de su cartera en lugar de para su propia organización. Dicha asistencia técnica se considera vital para la preparación para recibir inversión, la medición del impacto y el desarrollo continuo del negocio de las participadas.

---

**El principal desafío en la profundización del trabajo de IEG es la “falta de recursos para formar y desarrollar la capacidad interna de las empresas participadas a fin de aplicar correctamente la lente de género”.**

**- Ximena Trujillo, Inversor**

---

Aunque los fondos reconocen la necesidad de asistencia técnica para guiar su trayecto de la IEG, los recursos financieros asignados y el capital humano son un obstáculo. Múltiples fondos identificaron que existe una brecha en la asignación de recursos específicamente para asistencia técnica y solicitaron este apoyo.

---

**“Tenemos un equipo pequeño, por lo que el tiempo y los recursos son un desafío, ya que los recursos y el tiempo que se destinan a profundizar nuestras actividades de inversión con un enfoque de género compiten con otras actividades importantes de la organización”.**

**- Justin Schwartz, IMPAQTO**

---



# En Foco: Las iniciativas de las IFD están ayudando a incentivar la adopción de la IEG entre los fondos de inversión

En octubre de 2018, BID Invest y la Corporación Financiera de Desarrollo Internacional (DFC) de los Estados Unidos crearon Fund Mujer, un fondo con enfoque de género para ALC por hasta 200 millones de dólares. El fondo busca cerrar las brechas financieras de género invirtiendo en empresas lideradas por mujeres y que generen empleos o productos para mujeres. Fund Mujer se basa en la Iniciativa de Financiamiento para Mujeres Emprendedoras (We-Fi) en curso del Grupo BID, así como en el apoyo a empresas que están alineadas con el 2X Challenge. Paralelamente, BID Invest ha estado trabajando con los gestores de fondos en los que invierte para sensibilizarlos, entre otras cosas, implementando la Herramienta de Análisis de Brechas de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres e involucrándolos en temas de inversión con enfoque de género.

Además, en los últimos dos años, BID Invest ha apoyado la creación de bonos de género que ayudan a catalizar más fondos hacia inversiones en empresas lideradas por mujeres. Con el apoyo de la We-Fi, una alianza internacional que tiene como objetivo desbloquear la financiación y el acceso a los mercados para las empresas lideradas por mujeres, BID Invest estructuró y suscribió una emisión de bonos sociales con enfoque de género por parte del Banco Davivienda S.A. (Davivienda), una operación por valor de 100 millones de dólares. BID Invest concederá al emisor del bono de género una bonificación de 300 mil dólares durante un periodo de cinco años si se obtienen determinados resultados, como expandir la cartera de empresas lideradas por mujeres.

Estas iniciativas combinadas están aportando más capital con una lente de género a la región e incentivando a los inversionistas en ALC a aplicar un enfoque de género.

**Existe la necesidad de desarrollar aún más el caso de negocio de la IEG a través de datos de pioneros.** Los informantes clave notaron la brecha en la base de evidencia que demuestra la inversión y el caso de negocio para promover la IEG. A falta de pruebas sólidas, algunos fondos expresaron la reticencia o el temor de los líderes de seguir adoptando la IEG y promover la diversidad.

---

**“¿Cómo vamos a poder mostrar impacto y medir la inclusión de género y las interseccionalidades? ¿Cómo podemos construir el caso? Yo creo que podemos, pero tenemos que construirlo. No tengo este caso, no lo tengo documentado. Necesitamos un recurso para poder capturarlo bien”.**

**- Nicole Etchart, NESst**

---



## CATALIZANDO LA IGUALDAD

Para sortear la brecha de evidencia, algunos fondos están recopilando sus propios datos, que a menudo no se publicitan en el ecosistema de la IEG más amplio. Por ejemplo, Nazca, We Impact, Pro Mujer y AlphaMundi compartieron métodos únicos de recopilación de datos de cartera utilizados para construir el caso para la IEG. (Para obtener más información sobre cómo lo están haciendo, ver *En Foco* sobre Nazca y AlphaMundi). Dicho esto, muchas de estas estrategias son incipientes y, como se mencionó, no se comparten ampliamente.

---

**“No tenemos datos en Brasil como en los Estados Unidos que muestren que las empresas lideradas por mujeres generan mejores retornos... Cuando comenzamos en Brasil no había datos sobre género y tecnología. Así que hicimos un mapeo amplio para obtener datos; desarrollamos nuestro programa de servicios de aceleración y desarrollo empresarial dirigido a mujeres para desarrollar su potencial de liderazgo”.**

**- Lícia Souza, We Impact**

---

Algunos informantes clave mencionaron **la necesidad de contar con *benchmarks* (puntos de referencia) de la industria con lente de género y una base de evidencia para promover el aprendizaje entre pares y lograr el efecto de demostración tan necesario**. Generalmente, estos comentarios estaban relacionados con el desarrollo del caso de negocio y la necesidad de datos y herramientas para medir la IEG. Fondos como Kiva, AlphaMundi y Nazca reconocen la necesidad de la desagregación por sexo a lo largo del proceso de inversión y están trabajando para lograrlo. Para obtener más información sobre cómo están institucionalizando los datos, consulte lo mencionado anteriormente: *En Foco: Involucrar a las empresas participadas para que apliquen una lente de género - AlphaMundi* y *En Foco: Exponer casos de inversión y desarrollar la cartera de talentos de mujeres - Nazca*.

Existe la oportunidad de llevar esto un paso más allá y desarrollar el caso de negocio para la IEG, basado en evidencia cuantitativa desagregada por sexo y demostrar que no necesariamente hay que sacrificar retornos financieros para adoptar un enfoque de género. Al mismo tiempo, si bien el caso de negocio y la construcción de evidencia son esenciales para desarrollar el sector de la IEG y motivar, inspirar y alentar su adopción, se necesita cautela para garantizar que el caso de impacto no se quede atrás ni que las inversiones de IEG se mantengan con un estándar más alto que otras empresas, compañías o fondos.



**“Necesitamos crear un mecanismo de pago para el progreso de género. Podría ser un puntaje de clasificación del 1 al 20 en el que las empresas se evalúan y se les da un número, y luego se les da un conjunto de recomendaciones claras, como ‘babysteps’. Luego, podríamos vincular los beneficios, incluido el costo del crédito, para dar cada paso en la dirección correcta”.**

**- Karla Gallardo, Viwala**

---

### **Existe un desajuste entre los vehículos de inversión disponibles en el mercado y las necesidades de financiamiento de las empresas lideradas por mujeres.**

Los encuestados señalaron que muchos fondos tienden a centrarse en las grandes compañías y los “unicornios”, como las nuevas empresas respaldadas por tecnología donde las mujeres están significativamente subrepresentadas. Además, los productos financieros tradicionales que ofrecen las instituciones financieras suelen ser demasiado caros para muchas PYME lideradas por mujeres, y los términos y criterios para inversiones y préstamos, como los requisitos de garantía, pueden limitar el acceso de las PYME lideradas por mujeres a estos productos.

---

**“Nuestros desafíos incluyen encontrar suficientes inversionistas alineados con nuestro lente de IEG que estén dispuestos a asumir un mayor riesgo en los mercados emergentes más la exposición a monedas/cambio de divisas, y aceptar que reducir las expectativas en cuanto a los rendimientos a menudo es necesario para generar un mayor impacto... Esto limita nuestra capacidad para trabajar con ciertos mercados a escala”.**

**- Rachel Lewis, Kiva**

---

Reconociendo esta brecha, unos pocos inversionistas relativamente novatos como Viwala e IMPAQTO están adaptando su apoyo para satisfacer las necesidades del vacío intermedio. Estos fondos utilizan productos financieros combinados o basados en ingresos para satisfacer mejor las necesidades de empresas lideradas por mujeres o empresas que están creciendo, pero que no tienen la misma expectativa de crecimiento que las empresas tradicionales de capital de riesgo. Para ver un ejemplo de cómo se está colocando el crédito de maneras innovadoras, ver *En Foco: Mecanismos financieros innovadores para empresas lideradas por mujeres, con inclusión de género y LGBTQIA +* - Viwala.

**“No se puede ser un fondo de capital de riesgo si se desea invertir en pequeñas empresas, porque los fondos de capital de riesgo son extremadamente caros y es mucho trabajo mantener ese modelo. Por eso, decidimos ser una institución financiera, no un fondo, ya que es más flexible. Más basado en los ingresos, necesitábamos más flexibilidad”.**

**- Karla Gallardo, [Viwala](#)**

---

**Los gestores de fondos destacaron que carecen de una sólida cartera de empresas lideradas por mujeres listas para recibir inversión, especialmente en el sector tecnológico.** Múltiples fondos, particularmente aquellos que se enfocan en negocios de tecnología de alto impacto, quieren invertir en más empresas lideradas por mujeres, pero están luchando por construir un *pipeline* de empresas listas para recibir inversión que coincida con el ticket promedio de inversión.

---

**Un desafío clave “es encontrar nuevas empresas con apalancamiento tecnológico que tengan al menos una mujer como cofundadora y que tengan una participación significativa en la empresa”.**

**- Claudia Salazar, [EWA Capital](#)**

---

Un factor que contribuye a ello, es que los fondos a menudo utilizan criterios de inversión que pocas empresas lideradas por mujeres cumplen. Por ejemplo, Honey Island invierte en empresas de tecnología B2B en el sur de Brasil y tiene dificultades para encontrar nuevas empresas en esa región que se ajusten a este perfil. Mencionaron que alrededor del 10% de los emprendedores con los que conversan son mujeres y actualmente, solo una de sus participadas está liderada por mujeres, de una cartera total de 14 empresas.

El desafío en el flujo de acuerdos de empresas de alto potencial lideradas por mujeres ha llevado a un fondo, en particular, a examinar cómo desarrollar la cartera. Nazca se está enfocando en aumentar el número de mujeres emprendedoras en la cartera que tengan ideas innovadoras y un gran potencial. Para obtener más información sobre cómo están logrando que esto suceda, consulte ***En Foco: Exponer casos de inversión y desarrollar la cartera de talentos de mujeres - Nazca.***

---

**“La idea es ver cómo podemos atraer a las mujeres antes de que den el salto para convertirse en empresarias, cómo luego podemos cultivar el espíritu empresarial entre las mujeres para que haya más empresas lideradas por mujeres”.**

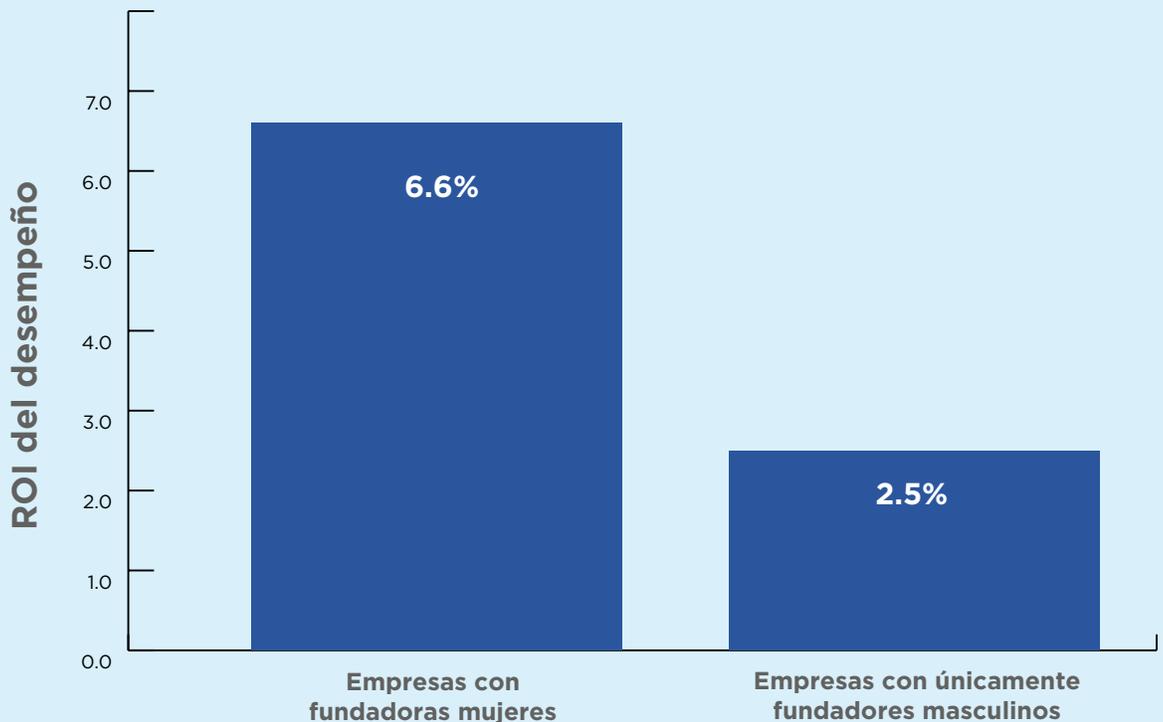
**- Hector Sepulveda, [Nazca](#)**

---



## En Foco: Exponer casos de inversión y desarrollar la cartera de talentos de mujeres- Nazca

Nazca, un fondo de capital riesgo en México, fundado en 2013, invierte en empresas con alto potencial de crecimiento y tecnología. Para lograr esto, Nazca se enfoca en generar conocimientos procesables y basados en datos para su toma de decisiones y se esfuerza por desarrollar evidencia para invertir con un enfoque de género en su cartera. En 2021, Nazca hizo un análisis comparativo de su cartera de inversiones, que demostró que si bien solo el 19% de su cartera son empresas lideradas por mujeres, estas empresas superaron a las que no tenían mujeres en el liderazgo. Como se puede ver a continuación, las empresas lideradas por mujeres en la cartera de Nazca tienen un ROI promedio de 6.6 en comparación con 2.5 para las lideradas por hombres. Este claro caso de negocio para IEG motivó aún más a Nazca a aumentar el número de empresas lideradas por mujeres en su cartera mientras se enfoca en el desarrollo de proyectos.



Reconociendo la falta de empresas lideradas por mujeres listas para inversión, Nazca está creando actualmente una iniciativa de Talento Fundador enfocada en desarrollar esta cartera. La iniciativa consiste en identificar mujeres con alto potencial de liderazgo y brindarles una red de apoyo mientras desarrollan su capacidad y ofrecerles un conjunto de servicios de valor agregado. Aún en su etapa incipiente, el programa creará caminos para las mujeres en la etapa de ideación previa al emprendimiento y apoyará en su evolución hasta que inicien su empresa. Hasta el momento, Nazca ha identificado trayectorias profesionales, características de personalidad y está aprovechando el conocimiento de socios en diferentes países como Colombia, Perú y Chile.



## CATALIZANDO LA IGUALDAD

El desafío de construir una cartera sólida también sirve como un recordatorio para no restringir la IEG a la inversión en WLB. Como se evidencia en las otras lentes de género, adoptar un enfoque integral de IEG y las oportunidades sin explotar que brinda puede incluir invertir en empresas que apoyan a las mujeres en la cadena de valor, desarrollar productos y servicios que beneficien de gran manera a las mujeres o realizar inversiones existentes de alto impacto y haciéndolas inclusivas. Con ese fin, AlphaMundi y Pro Mujer están integrando un enfoque de género en sus prácticas comerciales internas y también apoyan a las participadas para que hagan lo mismo.

**Se mencionaron repetidamente el *pinkwashing*<sup>36</sup> y la necesidad de ir más allá de la representación numérica equitativa de las mujeres en las juntas directivas.** Dentro de los fondos, se observa el simbolismo mediante el cual algunos de estos incluyen mujeres en juntas directivas sin un compromiso concertado para abordar las barreras de género en todas las funciones del negocio, el proceso de inversión, las empresas participadas y sus cadenas de valor.

---

**“El club del 30% llegó a ALC y más allá, siendo la moda ser parte... Muchos socios comerciales dicen ‘Tienes que ser parte de eso’. Pero no han entendido el género al 100%”.**

**- Stephanie Oueda Cruz, BID Invest**

---

**“No se trata de tener dos mujeres, no se trata de tener diez mujeres, se trata de mujeres sentadas en el espacio de la toma de decisiones... El solo hecho de tener mujeres no necesariamente nos hace inclusivos”.**

**- Maria Cavalcanti, Pro Mujer**

---

**En ALC, el machismo y las estructuras de privilegios y clases prevalecen dentro de los fondos y negocios, obstaculizando el cambio sistémico.** Este es el caso, particularmente en el liderazgo sénior de fondos y empresas, donde la clase, la raza y el privilegio se cruzan. Por ejemplo, algunos fondos percibían el liderazgo en estos y el sector financiero como un “club de chicos”, particularmente dominado por hombres blancos privilegiados. Parecer y sonar claramente diferente a un inversionista potencial, provenir de un trasfondo completamente diferente o no alinearse con la imagen mental de un inversionista de un emprendedor puede crear distancia entre el emprendedor y el inversionista potencial, dificultando la negociación. Cuando las relaciones se construyen en espacios que no son amables para las mujeres, o en ocasiones no accesibles para las mujeres con familia, se levantan más barreras. Para algunos sectores, como los de tecnología y finanzas, el machismo se identificó como un factor que puede afectar el flujo de empresas lideradas por mujeres.

---

<sup>36</sup> A efectos de este informe, nos referimos al *pinkwashing* como la apropiación de los conceptos de igualdad de género con fines de interés personal y/o marketing, sin un compromiso real con el cambio sistémico.



**“Todavía hay ciertos obstáculos en Bolivia... es una cultura reticente a las nuevas practicas. Por ejemplo, en los bancos con tres mil empleados, tener incluso tres mujeres gerentes es difícil. Es un desafío simplemente venir y exigir cierta igualdad en la planilla”.**

**- Carlos Ramirez Vacaflor, [Alianza Safi](#)**

---

**“Abordar el tema de la diversidad dentro de la industria puede ser difícil dada la falta de diversidad. Entonces, ¿cómo se rompe esta barrera?”.**

**- Stephanie Oueda Cruz, [BID Invest](#)**

---

Los inversionistas en ALC reconocen que un cambio cultural importante, y un cambio en la percepción de las desigualdades interseccionales deben ocurrir internamente para que el ecosistema se vuelva más diverso e inclusivo. El desarrollo de capacidades en torno a las normas de género y las desigualdades interseccionales dentro de los fondos es vital para promover la IEG y lograr una cartera de inversiones diversificada. De manera prometedora, algunos fondos demostraron una clara motivación para examinar seriamente cómo podemos cambiar la desigualdad de adentro hacia afuera y planean enfocarse en cambiar actitudes, comportamientos y conocimientos dentro de sus equipos para hacerlo.

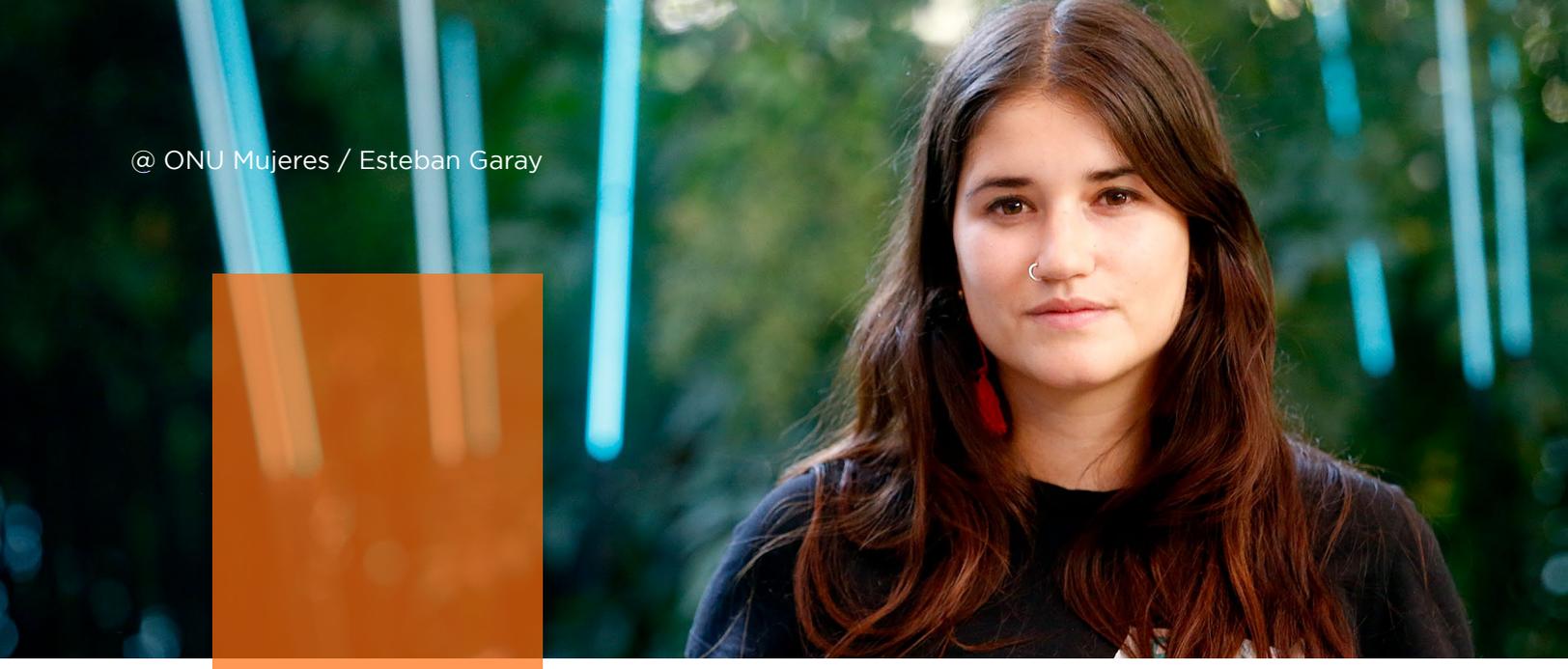
---

**“Quiero ser la organización que desmantele el sistema misógino de América Latina”.**

**- Maria Cavalcanti, [Pro Mujer](#)**

---





## Hacia una mayor inclusión y diversidad de género en el panorama de inversión de ALC

Con base en los hallazgos y las ideas de este estudio, esta sección ofrece recomendaciones para:

- **Gestores de fondos e inversionistas de impacto,** que brindan capital riesgo/capital privado y capital catalizador/de crecimiento para empresas en ALC;
- **Desarrolladores del sector:** Actores, específicamente organizaciones multilaterales de desarrollo, que buscan catalizar el flujo de capital con un enfoque de género.

Estas recomendaciones también se basan en experiencias, estudios y publicaciones anteriores de ONU Mujeres y Value for Women.

### Recomendaciones para inversionistas en ALC

Los inversionistas en ALC tienen la oportunidad de profundizar su impacto en la igualdad de género en la región mientras mejoran los resultados de las inversiones. También pueden beneficiarse de la amplia gama de inversionistas de la región que están liderando el camino y compartiendo sus experiencias. Tenga en cuenta que estas recomendaciones no pretenden ser lineales, ya que el trayecto de la IEG de cada inversionista es único, sino más bien para proporcionar una guía basada en los hallazgos del informe.



### Comprenda su punto de partida

Los inversionistas en ALC deben evaluar su desempeño en comparación con sus pares de la región y, específicamente, cómo cumplen con el 2X Challenge. Sin embargo, **el 2X Challenge es solo el mínimo estándar** que los inversionistas y sus inversiones deben cumplir para ser considerados una inversión/inversionista con enfoque de género. Los criterios del 2X Challenge están destinados a ayudar a estandarizar el seguimiento y monitoreo de las inversiones de IEG en lugar de evaluar la intencionalidad o las acciones en todas las categorías o ser una guía para la acción. Por esta razón, es importante que el 2X Challenge sea reconocido como un mínimo y no un máximo cuando se trata de la IEG.

Para integrar completamente un enfoque de género en la toma de decisiones de inversión, **los inversionistas deben analizar el proceso de inversión completo y utilizar los hallazgos de este informe, así como instrumentos como el [Gender Smart Nexus](#) o la [Herramienta de Análisis de Brechas de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres](#)** para analizarse a sí mismos.

### Empiece y experimente

No tener una respuesta ante la pregunta: “¿cómo está promoviendo la igualdad de género?” va a obstaculizar cada vez más a los inversionistas a medida que recaudan nuevos fondos. **No intente ser perfecto, se tiene que empezar por algún lado.** Hay múltiples puntos de entrada en el trayecto de la IEG, descritos anteriormente, y hay un amplio espacio para ser un pionero o pionera a nivel nacional y regional. Además, con muchos inversionistas liderando el camino en género, las IFD y otros SL también considerarán otros aspectos de la diversidad y la inclusión, como la clase social, la sexualidad, la discapacidad, la raza y el origen étnico; todos temas importantes en la región.

**Invertir con un enfoque de género puede requerir que un inversionista realice concesiones, pero estas pueden minimizarse.** Por ejemplo, para invertir en más negocios liderados por mujeres, los inversionistas pueden tener que cambiar sus prácticas de abastecimiento, como reducir la importancia de las referencias y enfocarse en involucrar a nuevas redes de mujeres. Mientras que estos requieren una forma diferente de trabajar y tiempo adicional de los asociados de inversión, estos cambios se pueden realizar a un costo relativamente bajo (ver Figura 10, a continuación).



# Comprométase públicamente a invertir con un enfoque de género

Hacer un compromiso público, como firmar los WEPs (ver *En Foco: Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres*, a continuación) permite a las empresas mostrar su compromiso y puede servir como una poderosa plataforma de lanzamiento para la acción.

## En Foco: Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres

Los WEPs<sup>37</sup> son un conjunto de siete principios que ofrecen orientación a las empresas sobre cómo promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Son un marco global que ofrece la oportunidad de mirar y estimular la acción del sector privado de una manera transparente, que acelere el progreso alineado hacia el logro de la igualdad de género en ALC.

Establecidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y ONU Mujeres, los WEPs se sustentan en las normas internacionales del trabajo y los derechos humanos, y se basan en reconocer que las empresas tienen un interés y una responsabilidad con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. También son **una vía principal para el cumplimiento del sector privado en las dimensiones de igualdad de género de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**; al liberar el potencial de las mujeres y las niñas, se logra un impacto positivo sustancial en la productividad empresarial, las familias y las comunidades.

### Los WEPs



#### PRINCIPIO 1

Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.



#### PRINCIPIO 2

Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.



#### PRINCIPIO 3

Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.



#### PRINCIPIO 4

Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.



#### PRINCIPIO 5

Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.



#### PRINCIPIO 6

Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.



#### PRINCIPIO 7

Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

<sup>37</sup> Para obtener más detalles en relación con los WEPs, consulte: <https://asiapacific.unwomen.org/-/media/field%20office%20eseasia/docs/publications/2020/11/201022weepsbrochure%20ffvweepsorg.pdf?la=en&vs=5332>



## Aprenda a aplicar un enfoque de género interseccional al proceso de inversión

Los inversionistas en ALC pueden usar el marco de Value for Women para aplicar un enfoque de género interseccional en todo el proceso de inversión (ver Figura 11 a continuación); el marco proporciona acciones específicas que se pueden tomar en cada etapa del proceso de inversión. Para obtener más información sobre este marco, consulte la guía de Value for Women [\*How to Invest with a Gender Lens: A guide for investors in emerging markets.\*](#)

Además, sobre la base de los hallazgos de este informe, se han incluido aquí algunas recomendaciones adicionales, que se describen en la siguiente tabla (Figura 10). **Para abordar la desigualdad sistémica, se necesitan fondos para adoptar un enfoque interseccional para invertir con un enfoque de género y una definición más amplia de diversidad, igualdad e inclusión.** Esto requiere cultivar una comprensión más profunda de las desigualdades interseccionales y tener en cuenta factores como: género, privilegio, clase social, sexualidad, discapacidad, raza y etnia y, por lo tanto, ir más allá de una definición binaria de desigualdad.

Figura 10: Acciones adicionales recomendadas para inversionistas en ALC

Etapa de inversión	Nuevas acciones recomendadas para inversionistas en ALC
<b>Originación del acuerdo y filtro</b>	Ir a la fuente y <b>crear iniciativas o programas inclusivos de mujeres fundadoras y talentosas</b> que busquen alentar a las mujeres de diversos grupos que trabajan en industrias clave (por ejemplo, finanzas, tecnología, bienes de consumo, energía) a aventurarse o unirse a empresas sociales/en crecimiento.
<b>Evaluación y debida diligencia</b>	<b>Diversificar el comité de selección de inversiones</b> , al incluir mujeres y otros grupos subrepresentados, como personas negras e indígenas y personas de comunidades LGBTQIA +.
<b>Estructuración y negociación</b>	<b>Desarrollar opciones de financiamiento para atender a emprendedores LGBTQIA +, afroamericanos e indígenas</b> que puedan requerir criterios y opciones diferentes a los requeridos para las WLB, así como tener en cuenta la interseccionalidad con las WLB.  Abordar <b>el género y la diversidad en los contratos / memorandos de inversión</b> para que se institucionalicen los compromisos de género de las participadas.
<b>Compromiso previo al acuerdo</b>	<b>Proporcionar a las WLB y a los grupos subrepresentados oportunidades de tutoría y networking.</b>
<b>Medición de impacto / salida</b>	<b>Establecer e implementar mecanismos para recopilar regularmente datos</b> desagregados sobre grupos subrepresentados, incluidos, entre otros: género, raza, etnia y sexualidad para las participadas y sus clientes.



Figura 11: Aplicación de un enfoque de género en todo el proceso de inversión<sup>38</sup>

# Aplicar un enfoque de género en todo el proceso de inversión

Mitigar los sesgos de género e identificar oportunidades en:



<sup>38</sup> Para más información visite: Value for Women (2020). How to Invest with a Gender Lens: A guide for investors in emerging markets.

# Promueva la diversidad e inclusión de género dentro de la empresa de inversión

Para “predicar con el ejemplo”, los inversionistas en ALC deben tomar acciones que promuevan la diversidad y la inclusión dentro de la empresa. Ver Figura 12 a continuación para conocer las acciones específicas que se pueden tomar en función de la guía de Value for Women [How to Invest with a Gender Lens: A guide for investors in emerging markets](#).

Figura 12: Diversidad de género en la empresa <sup>39</sup>



<sup>39</sup> Para más información visite: Value for Women (2020). How to Invest with a Gender Lens: A guide for investors in emerging markets.

# Recomendaciones para desarrolladores del sector | ¿Cómo podemos catalizar y evaluar mejor los fondos de inversión en su progreso hacia la IEG?

Los desarrolladores del sector en ALC, ya sea ONU Mujeres, IFD como FinDev Canada y la Corporación Financiera de Desarrollo Internacional (DFC), fundamentales para apoyar el lanzamiento del 2X Challenge, o los propios inversionistas con un enfoque de género (en particular, los socios limitados), deben considerar alinearse sobre cómo evaluar mejor la intencionalidad y la acción de IEG. Muchos entrevistados hicieron referencia al 2X Challenge cuando hablaron de IEG y los diferentes lentes que emplean. Esta iniciativa, relativamente nueva, ha ayudado no solo a poner a la IEG en el mapa, sino también a mover la conversación de invertir en empresas lideradas por mujeres a un enfoque más amplio que piense en las mujeres como líderes, empleadas, clientes y actores de la cadena de valor.

La oportunidad, descrita a continuación en las recomendaciones, es aprovechar el 2X Challenge y las iniciativas importantes como los WEPs para profundizar el trabajo de los inversionistas en ALC con el fin de proporcionar capital a las empresas lideradas por mujeres y con perspectiva de género.

## Definir categorías de inversión con enfoque de género para la intencionalidad y la acción

Para mejorar las referencias de la IEG e incentivar el cambio en ALC, se recomienda que los desarrolladores del sector de IEG desarrollen una categorización para inversiones con enfoque de género basadas en los tres puntos de entrada de IEG de Value for Women (ver Figura 1) y los criterios de IEG de Project Sage.

Project Sage es una iniciativa liderada por Wharton School of Social Impact y Catalyst at Large, que rastrea CR, CP y fondos de deuda privada con una lente de género. Desde 2017, Project Sage ha estado rastreando fondos con una lente de género basada en una categorización que va desde fondos que tienen una métrica específicamente cuantificada y que impulsa un análisis de lente de género de todas las inversiones, hasta aquellos que usan un enfoque de género, pero no la mencionan públicamente (ver Figura 13, a continuación).



## CATALIZANDO LA IGUALDAD

Las categorías de Project Sage no están diseñadas para definir o clasificar los fondos por impacto sino que esta clasificación ofrece una forma práctica de dar seguimiento a acciones específicas.<sup>40</sup> Dicho esto, la categorización proporciona una forma de realizar un seguimiento de acciones específicas.

Figura 13: Marco de Criterios de Género del Proyecto Sage <sup>41</sup>

Categoría	Descripción	Ejemplo
<b>Mandato de género cuantificado</b>	Detección positiva con umbrales cuantificados en métricas relacionadas con el género como parte de los criterios de inversión establecidos. Esto no significa que todas las inversiones cumplan con los criterios, sino que una métrica específicamente cuantificada impulsa su análisis con lente de género de todas las inversiones.	Nos aseguramos de que más del 50% del equipo fundador sea femenino.
<b>Mandato de género</b>	Detección positiva de métricas relacionadas con el género como parte de los criterios de inversión establecidos. Esto no significa que todas las inversiones cumplan con los criterios, sino que una o más métricas de género específicas impulsan su análisis de lente de género de todas las inversiones.	Nos aseguramos de que el equipo fundador incluya mujeres.
<b>Consideración de género</b>	El género como factor de análisis.	Consideramos el género de miembros del equipo fundador.
<b>Lente de género no referenciada</b>	No se aplica una lente de género.	<i>[No se está tomando ninguna medida públicamente]</i>

Tomando las categorías de Project Sage y combinándolas con los puntos de entrada del marco de la IEG de Value for Women, proponemos una **Hoja de ruta de inversión con enfoque de género** específica para ALC, como se describe en la Figura 14 a continuación, que incluye cómo pueden verse los porcentajes para la muestra ampliada de ALC.

<sup>40</sup> Suzanne Biegel and Sandi M. Hunt (2020). *Project Sage 3.0: Tracking Venture Capital, Private Equity, and Private Debt with a Gender Lens*. Wharton School of Social Impact and Catalyst at Large.

<sup>41</sup> Suzanne Biegel and Sandi M. Hunt (2020).



Figura 14: Hoja de Ruta de IEG para inversionistas de ALC y muestra ampliada

Punto de entrada	Categoría para cada inversionista* <sup>&lt;?&gt;</sup>		
	Mandato de género cuantificado / Mandato de género <sup>&lt;?&gt;</sup>	Consideración de género	Sin lente de género
Proporcionar capital con un enfoque de género	33%	2%	65%
Aplicar un enfoque de género al proceso de inversión	28%	2%	70%
<i>Profundización de la capacidad de las empresas de cartera lideradas por mujeres / con perspectiva de género</i>	0%	30%	70%
Diversidad de género dentro de la empresa	13%	20%	67%

\*Los porcentajes denotan el porcentaje de la muestra que cumple con cada categoría de criterios.

Con base en los hallazgos del estudio anterior, los desarrolladores del sector de IEG pueden mover más inversionistas a las categorías de **Consideración de Género y Mandato de Género**, y el 2X Challenge continúa marcando el estándar mínimo para una inversión con enfoque de género. En particular, los desarrolladores del sector pueden **apoyar e incentivar a los inversionistas para que agreguen una detección de género en cada uno de los puntos de entrada** de IEG, de modo que más inversionistas comiencen a incluir consideraciones de género y mandatos específicos en sus empresas y en la toma de decisiones de inversión.



# Fomentar la transparencia, así como la recopilación y uso de datos para la toma de decisiones de inversión

**Poner a disposición del público más datos sobre género.** Los inversionistas pueden publicar análisis de género de su cartera y las empresas pueden publicar datos sobre la composición de género de sus estructuras de gestión y gobierno corporativo, para mejorar la transparencia e incentivar una mayor diversidad de género en el liderazgo de estas empresas. Los desarrolladores del sector pueden motivar a más empresas para que tomen medidas fomentando un entorno que facilite la comunicación pública de acciones y compromisos con una lente de género.

A medida que haya más datos disponibles para comparar y construir la base de evidencia para la IEG, los inversionistas comenzarán a **sentir la necesidad de ser más responsables y transparentes sobre sus acciones y resultados de IEG**. Cuanto más los desarrolladores del sector, particularmente los grandes SL e IFD, pregunten sobre las prácticas de IEG de los gestores de fondos y SG, más consideraciones de género se institucionalizarán.

## Crear incentivos para IEG en ALC

**Desarrollar nuevos mecanismos de financiación combinada y distribución de riesgos para apoyar a los inversionistas con enfoque de género, quienes buscan financiar al vacío intermedio, las mujeres y los grupos subrepresentados.** Los gestores de fondos (SG) de la región están buscando más mecanismos para poder compartir riesgos con los SL. Las modalidades actuales que se emplean para las empresas lideradas por mujeres se pueden utilizar como modelos para las plataformas financieras interseccionales que brindan mecanismos de distribución de riesgos para invertir en emprendedores negros, indígenas y LGBTQIA +, así como en empresas con enfoque de género.

**Definir los impulsores clave del mercado** en la región que pueden desencadenar una mayor aceptación de las prácticas inteligentes de género en las empresas, así como la organización de eventos y productos de conocimiento para difundir y sensibilizar a los intermediarios del ecosistema sobre estas oportunidades de mercado. La Alianza Financiera para las Mujeres, el Grupo BID y el Grupo del Banco Mundial han publicado múltiples estudios que han ayudado a cuantificar el mercado de servicios financieros para mujeres en América Latina. Lo mismo debería hacerse para otras áreas como la economía del cuidado y la salud de la mujer.

## CATALIZANDO LA IGUALDAD

**Reconocer a los líderes de IEG en la región** mediante concursos o premios similares a los que emplea ONU Mujeres con los WEPs en Brasil, Ecuador y Uruguay. Nombrar líderes ayudará a difundir buenas prácticas e incentivará a los inversionistas a tomar más medidas.

**Apoyar a quienes son gestoras de fondos por primera vez.** Esto puede implicar la modificación de los criterios de inversión de los SL sobre el tamaño y las expectativas de rendimiento, para permitir que nuevos actores ingresen al panorama de inversiones en la región.

## Crear alianzas y compartir lo que funciona

**Construir alianzas y colaborar con inversionistas, redes comerciales de inversionistas, aceleradoras e incubadoras** enfocadas única o parcialmente en las mujeres y la inclusión de género, para compartir conocimientos y lecciones aprendidas, así como alimentar el desarrollo de inversiones.

Desarrollar **hojas de ruta de IEG a nivel de país en ALC** para identificar brechas, desafíos y oportunidades clave para las PYME, inversionistas y actores del ecosistema. En particular, los informes a nivel de país pueden ayudar a proporcionar vías y recomendaciones más específicas para los intermediarios del ecosistema emprendedor, basadas en el contexto y en datos más específicos, investigaciones y análisis.<sup>42</sup>

**Identificar qué funciona para respaldar el crecimiento de las empresas con perspectiva de género.** Existe información bastante extensa sobre qué tipos de programas de apoyo al desarrollo empresarial funcionan para respaldar el crecimiento de microempresas y PYME lideradas por mujeres (por ejemplo, una formación básica breve puede cambiar los comportamientos empresariales pero no tiene un impacto en los resultados empresariales). Sin embargo, hay muy poca literatura sobre lo que funciona para respaldar el crecimiento de empresas con perspectiva de género, en otras palabras, empresas que se centran en la igualdad de género y temas que afectan de manera desproporcionada a las mujeres.

## Hacer visibles a las mujeres

**Hacer visibles a las mujeres emprendedoras e inversionistas sociales** para desafiar los sesgos comunes de los inversionistas en torno a la dificultad para encontrar mujeres al frente de las empresas sociales. Los inversionistas pueden hacer esto perfilando a las mujeres emprendedoras en sus sitios web, blogs y artículos, así como asegurándose de que las mujeres sean oradoras en eventos clave de la industria.

<sup>42</sup> Value for Women (2019). A Landscape Report: Impact Investing with a Gender Lens in Latin America.



@ ONU Mujeres / Esteban Garay

## En conclusión: Tres consejos de los pioneros de la IEG en ALC

Los autores esperan que este informe aumente la aceptación de las estrategias de IEG entre las organizaciones de inversión activas en ALC. En particular, los inversionistas deben aprender y aprovechar las acciones de los pioneros de IEG mencionadas anteriormente. De esta manera, concluimos el informe con algunos consejos. Pedimos a los fondos pioneros que compartieran consejos clave para aquellos inversionistas que recién están comenzando su trayecto en la IEG, y sus respuestas coinciden en tres ideas clave que mencionamos a continuación.

### 1. SER INTENCIONAL Y HACER UN COMPROMISO

Los fondos con un trabajo ejemplar en IEG han hecho un fuerte compromiso con el cambio. Ven a la IEG como un trayecto, comprenden y aceptan la cantidad de trabajo necesario dentro de sus fondos y negocios.

---

**“Los inversionistas necesitan construir este cambio. Cuando inviertes en empresas lideradas por mujeres, también debes apoyarlas y no esperar que sean buenas o tengan un impacto porque son mujeres... no puedes esperar invertir el dinero y tener una transformación mágica. Hay una responsabilidad de apoyarlas... tienes que querer hacer esto y tener intencionalidad. No puedes simplemente decir ‘buscamos y no encontramos nada que cumpliera con los criterios’”**

**- Lícia Souza, [We impact](#)**

---



## CATALIZANDO LA IGUALDAD

### 2. ¡DAR EL SALTO!

Los fondos pioneros ven a la IEG como un área llena de oportunidades en múltiples niveles, por lo que instan a los nuevos inversionistas a perseguirla. Esto requiere adoptar una nueva mentalidad, un cambio de paradigma y asumir riesgos.

---

**“No dejes que lo perfecto sea enemigo de lo bueno”**

- Christine Roddy, [AlphaMundi](#)

---

**“Tienes que empezar, tienes que hacerlo. Cualquier paso es positivo, no sientas que tienes que hacer todo mañana. Comienza con la fruta madura”**

- Nicole Etchart, [NESst](#)

---

**“El capital emprendedor es un instrumento de alto riesgo, hay que asumir riesgos: emitir cheques de tamaño razonable y llevar a cabo una debida diligencia bien considerada”**

- Anna Raptis, [Amplifica Capital](#)

---

### Y SEGUIR LOS PASOS DE OTROS...

Los fondos hacen un llamado a los demás para que tomen el impactante trabajo de los pioneros de la IEG. Que aprendan de los negocios y fondos, que son modelos a seguir.

---

**“Puedes hacerlo. La lente de género es real y hay un movimiento en el que puedes participar a través de la *GenderSmart Investing Summit* que se dedica a desbloquear la colocación de capital con inteligencia de género a escala. Hay muchos inversionistas, personas influyentes, organizaciones sin fines de lucro y empresas que están usando una lente de género y viendo los resultados”**

- Nancy Swanson, [Linked Foundation](#)

---





**INVERSIONISTAS**  
POR LA IGUALDAD 

 **ganarganar**



Organización  
Internacional  
del Trabajo

Financiado por



Unión Europea

