

GÉNERO+

FINANZAS

Inversión con lentes de género:
cómo las finanzas pueden acelerar la igualdad
de género para América Latina y el Caribe



ESADE



Autores: Leonora Buckland, Mar Cordobés, Stephanie Oueda Cruz y Lauren Murphy.

Diseño de Portada: David Peña Blanco

Diagramación: Jimena Vazquez

Sobre BID Invest:

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

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

BID Invest, marzo 2019

TABLA

DE CONTENIDOS

| | |
|--|----|
| ACRÓNIMOS Y DEFINICIONES | 4 |
| PRÓLOGO | 7 |
| RESUMEN EJECUTIVO | 10 |
| ACERCA DEL INFORME | 17 |
| CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN AL CONCEPTO | 20 |
| 1.1. ¿Qué es la inversión con lentes de género? | 21 |
| 1.2. Inversión con lentes de género- estrategias, tipos de activos y actores | 22 |
| 1.3. La expansión mundial de la inversión con lentes de género | 23 |
| 1.4. La inversión con lentes de género desde una perspectiva regional | 25 |
| CAPÍTULO 2: IDENTIFICANDO LAS OPORTUNIDADES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (ALC): EL CASO DE NEGOCIO DETRÁS DE LA INVERSIÓN CON LENTES DE GÉNERO | 26 |
| 2.1. Invirtiendo en empresas lideradas por mujeres | 27 |
| 2.2. Invirtiendo en empresas que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo | 42 |
| 2.3. Invirtiendo en empresas que desarrollan productos y servicios que impactan positivamente en las mujeres | 61 |
| CAPÍTULO 3: DE CARA AL FUTURO | 69 |
| 3.1. Abrir un camino distintivo para la inversión con lentes de género en ALC | 70 |
| 3.2. Conclusiones y llamada a la acción | 71 |
| DOCUMENTO ANEXO. LISTA DE ENTREVISTADOS | 77 |
| BIBLIOGRAFÍA | 79 |
| ACERCA DE ESADE, BID INVEST Y LOS AUTORES | 82 |

ACRÓNIMOS

Y DEFINICIONES CLAVE

| | |
|-------------------|--|
| AGB | Alianza Global de Bancos para la Mujer |
| ALC | América Latina y el Caribe |
| AUM | Activos Bajo Gestión (AUM, por sus siglas en inglés) |
| BID | Banco Interamericano de Desarrollo |
| BID Invest | Institución del sector privado del Grupo BID |
| BID Lab | Laboratorio de Innovación del Grupo BID |
| BMD | Banco Multilateral de Desarrollo |
| CFI | Corporación Financiera Internacional |
| CP | Capital Privado |
| CR | Capital Riesgo |
| CS | Capital Semilla |
| EDGE | Dividendos Económicos por la Igualdad de Género (EDGE, por sus siglas en inglés) |
| ESG | Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) |
| ETF | Fondo Cotizado en Bolsa (ETF, por sus siglas en inglés) |
| ETN | Título de Deuda Cotizado en Bolsa (ETN, por sus siglas en inglés) |
| EE.UU. | Estados Unidos |
| GIIN | Red Global de Inversión de Impacto (GIIN, por sus siglas en inglés) |
| ICMA | Asociación Internacional del Mercado de Capitales (ICMA, por sus siglas en inglés) |
| IMF | Instituciones de Microfinanzas |
| IRIS | <i>Impact Reporting and Investment Standard</i> |
| LAVCA | Asociación Latinoamericana de Capital Riesgo & Capital Privado (LAVCA, por sus siglas en inglés) |
| MiPYME | Micro, Pequeñas y Medianas Empresas |
| ODS | Objetivos de Desarrollo Sostenible |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| ONG | Organización No Gubernamental |
| ONU | Organización de las Naciones Unidas |
| PIB | Producto Interno Bruto |
| PNUD | Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo |
| PYME | Pequeñas y Medianas Empresas |
| TIC | Tecnologías de la Información y la Comunicación |
| weB | Programa de banca para la mujer emprendedora (weB, por sus siglas en inglés) |
| WEF | Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) |
| WEP | Principios para el empoderamiento de la mujer (WEPs, por sus siglas en inglés) |

Empresa liderada por una mujer: una compañía con al menos una dueña y/o alta directiva.

A lo largo del informe, se utilizan los términos MiPYME o PYME según la fuente de la información y el contexto.





PRÓLOGO
POR GEMA
SACRISTÁN,
*DIRECTORA
GENERAL
DE NEGOCIO,
BID INVEST*

De mantenerse la tasa de progreso actual, serían necesarios 74 años para alcanzar la paridad de género en América Latina y el Caribe (ALC), de acuerdo con el Informe Global sobre la Brecha de Género realizado por el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés). Consideramos que BID Invest, la institución del sector privado del Grupo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), puede aportar mucho a la aceleración de este proceso.

Estamos convencidos de que la inversión con lentes de género, una estrategia que busca obtener rendimientos financieros mientras promueve la igualdad de género, juega un papel importante para cumplir con nuestra función como institución internacional centrada en el impacto en el desarrollo. A nivel mundial, este tipo de inversión se ha incorporado a un amplio abanico de oportunidades de inversión, incluyendo la deuda privada y estructuras financieras innovadoras como renta fija, Fondos Cotizados en Bolsa y Títulos de Deuda Cotizados en Bolsa (ETF y ETN, por sus siglas en inglés), oportunidades de Capital Semilla (CS), Capital Riesgo (CR) y también de Capital Privado (CP), aunque estos vehículos aún son incipientes en ALC.

BID Invest está contribuyendo a dar forma al mercado de la inversión con lentes de género en ALC, mostrando oportunidades de inversión a inversionistas locales, nacionales e internacionales, facilitando un mayor conocimiento sobre las tendencias del mercado, la oferta y la demanda de productos de inversión en este espacio y asesorando a nuestros clientes sobre las mejores prácticas. Algunos de nuestros clientes están bastante avanzados, con su actividad promueven la equidad y el liderazgo de la mujer en el lugar de trabajo, les brindan acceso a capital y/o productos y servicios que mejoran su vida. Otros clientes poseen una experiencia más limitada y/o ven este tema como parte de objetivos de sostenibilidad más amplios. Estos clientes necesitan orientación sobre cómo construir estrategias con un enfoque en la mujer como empleada y/o como clienta.

Basándonos en el éxito que hemos logrado integrando la perspectiva de género entre nuestros clientes en el sector financiero, hemos expandido dicha inversión con perspectiva de género a otras industrias en las que aún estaba menos avanzada esta visión, como infraestructura, manufactura, turismo y telecomunicaciones. En estos sectores, estamos identificando desafíos,

evaluándolos y trabajando para crear empresas más equitativas y rentables, combinando asesoría con inversiones. Estos esfuerzos ayudan a nuestros clientes a alinearse con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5: lograr la igualdad de género y empoderar a mujeres y niñas, con atención focalizada y con métricas para medir el éxito.

En paralelo, y más allá de los préstamos que tradicionalmente han dado las microfinancieras y recientemente algunos bancos a mujeres empresarias, vemos un creciente interés entre los inversionistas de impacto y socialmente responsables por otro tipo de activos, como las inversiones en capital y los bonos de género.

Sabemos que se necesita tiempo para introducir este nuevo enfoque en distintas clases de activos y por eso nos estamos asociando con diferentes inversionistas y donantes que están interesados en pilotar y experimentar con estructuras financieras innovadoras en ALC.

Sin duda queda mucho trabajo por hacer. Existe aún una brecha financiera importante entre las empresarias en la región. Las prácticas y normas culturales existentes a menudo restringen el avance de las mujeres en el lugar de trabajo y la mayoría de los productos y servicios a los que tienen acceso siguen siendo diseñados por y para hombres.

Esperamos que este documento ofrezca al lector información sobre la oportunidad de negocio que presenta la inversión con enfoque de género en ALC e inspire un sentido de urgencia para profundizar el trabajo que se está empezando a desarrollar. Este es sólo el comienzo. ¡Contamos con que se unan a nosotros!

PRÓLOGO
POR KOLDO
ECHEBARRÍA,
*DIRECTOR
GENERAL
DE ESADE*

Cuando mujeres y hombres cuentan con igualdad de oportunidades y derechos, el crecimiento económico y el desarrollo social se aceleran. Cada vez más informes demuestran que invertir en las mujeres no solamente constituye un imperativo moral, sino que además genera significativas oportunidades económicas y de negocios.

ESADE, como escuela de negocios comprometida con desarrollar sociedades más justas y sostenibles, considera la igualdad de género un desafío prioritario y una oportunidad. Nuestra investigación refleja este punto.

Por ejemplo, el Instituto de Innovación Social de ESADE ha sido un pionero académico con respecto a las mujeres emprendedoras sociales e investigación con perspectiva de género. Ha coordinado un Proyecto europeo en consorcio con otros cuatro países, dirigido a mujeres emprendedoras sociales. El proyecto WISE (“Women Innovators for Social Business in Europe”, por sus siglas en inglés), ofreció un programa de desarrollo exhaustivo para empresas sociales dirigidas por mujeres. Subsecuentemente, el Instituto de Innovación Social de ESADE ha estado promoviendo una serie de trabajos de investigación que han continuado profundizando nuestra comprensión tanto de los desafíos que enfrentan las mujeres en relación con los emprendimientos, como de las oportunidades económicas que surgen de impulsar la igualdad de género. Esta línea de investigación culminó en 2017 con la publicación del primer informe sobre la inversión con lentes de género en Europa.

La presente colaboración con BID Invest nos permite consolidarnos en esta línea de investigación, desarrollando conjuntamente el primer informe sobre inversión con lentes de género en América Latina y el Caribe. Aunque hoy representa un asunto nuevo en la región, está llamando progresivamente la atención de los inversionistas del sector privado. Esto no es extraño: su potencial es inmenso. El informe que presentamos así lo ilustra: con la creciente participación femenina en el mercado laboral, existen mayores oportunidades para invertir en las mujeres como emprendedoras, empleadas y clientes. **En este contexto, la inversión con lentes de género puede dar lugar a retornos financieros a la vez que contribuye significativamente a impulsar la igualdad de género.**

RESUMEN

EJECUTIVO



La inversión con lentes de género considera a la mujer como uno de los activos más subexplotados del mundo y una significativa oportunidad de mercado.

La inversión con lentes de género conforma una estrategia de inversión cada vez más popular y mejor establecida que atraviesa diferentes tipos de activos y busca abordar de manera intencional y medible las desigualdades de género y/o examinar las dinámicas de género para tomar decisiones de inversión mejor informadas¹. **Es fundamental que las inversiones puedan simultáneamente generar retornos financieros y avanzar la igualdad de género.** Aunque existen muchas maneras de abordar las inversiones con perspectiva de género, el marco del presente informe se centra en incorporar el género en las decisiones de inversión en tres áreas principales:

1. Inversión en empresas lideradas por mujeres;
2. Inversión en empresas que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo; e
3. Inversión en empresas que desarrollan productos y servicios que impactan positivamente a las mujeres.

¿Por qué invertir con lentes de género? En pocas palabras, las empresas y países que incluyen y empoderan a sus mujeres tienen un desempeño más favorable que aquellos que no lo hacen. **Más allá de una justificación moral, existe un potencial para aumentar el perfil riesgo/rentabilidad de las carteras de inversionistas.**

UNA PODEROSA TENDENCIA MUNDIAL

Entre las inversiones socialmente responsables, el enfoque de género avanza progresivamente hacia un asunto prioritario a medida que se toma conciencia y aceptan los beneficios de la diversidad de género así como de las brechas de género en los lugares de trabajo. Las mujeres inversionistas conforman una notable proporción del panorama de inversión y se cuenta con más información desglosada por género. Por ejemplo, entre 2016 y 2018, los propietarios de activos institucionales encuestados por “The Forum for Sustainable and Responsible Investment” (US SIF) que aplicaban criterios Medioambientales, Sociales y de Gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) más que duplicaron los activos a los que les aplicaban un criterio de inversión con lentes de género (de US\$397.000 millones en activos en 2016, a US\$868.000 millones de activos en 2018)². Una amplia gama de inversionistas y gestores de activos buscan dar forma al cambio social mientras generan retornos competitivos³. En los últimos años, los mercados públicos e instrumentos de inversión de capital privado con perspectiva de género cuyos mandatos de

1. GIIN, “Gender Lens Impact Investing Factsheet”, 2018.

2. US SIF, Report on US Sustainable, Responsible and Impact Investing Trends, 2018.

3. UBS, “On the Road to Parity, Gender Lens Investing”, 2016.

UN CASO ATRACTIVO DE NEGOCIO PARA LA INVERSIÓN CON LENTES DE DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (ALC)

perspectiva de género son más explícitos crecieron de forma exponencial. En 2018, dichos instrumentos de capital privado ascendieron a más de US\$2.200 millones en fondos recaudados⁴ y se invirtieron US\$2.400 millones de activos bajo gestión (AUM, por sus siglas en inglés) en estrategias de perspectiva de género en los mercados públicos⁵. Mientras tanto, las empresas que son más progresistas no solo contabilizan la cantidad de mujeres empleadas, sino que evalúan los impactos, riesgos y oportunidades de género a lo largo de toda su cadena de valor de un modo más profundo y sofisticado.

La consultora McKinsey prevé una **oportunidad para el crecimiento anual del Producto Interno Bruto (PIB) de América Latina de US\$2.600 billones en 2025, si las mujeres participaran en la economía de la misma forma que lo hacen los hombres**⁶.

1. INVERSIÓN EN EMPRESAS LIDERADAS POR MUJERES - EN ALC NECESITAN Y DESEAN FINANCIACIÓN.

A pesar de que las mujeres en ALC son altamente emprendedoras (a menudo, por necesidad)⁷, tienen que luchar para obtener el suficiente apoyo y financiación para sus empresas. La falta de acceso a capital se percibe como la razón principal por la que fallan las empresas lideradas por mujeres. Además, la región tiene la segunda tasa más alta de fracaso de empresas propiedad de mujeres a nivel mundial⁸. La brecha de crédito en ALC es significativa y alcanza US\$5.000 millones para microempresas que son propiedad de mujeres y US\$93.000 millones para Pequeñas y Medianas Empresas (PYME) lideradas por mujeres⁹. Las mujeres emprendedoras con empresas innovadoras, escalables y de gran crecimiento no están obteniendo suficiente financiamiento en forma de préstamos o inversiones en capital.

Por ejemplo, la industria de inversión de impacto en ALC (que invierte para obtener retornos tanto financieros como de impacto social y/o medioambiental) ha invertido solamente el 10% de su capital en empresas lideradas por mujeres¹⁰. No obstante, la inversión con lentes de género para proveer acceso a financiamiento a empresas lideradas por mujeres está emergiendo en ALC entre los diversos tipos de activos.

En los mercados privados, el sector de microfinanzas e instituciones financieras de desarrollo comunitario se han centrado tradicionalmente en mujeres prestatarias y cuentan con una fuerte historia en ALC. Los bancos comerciales han trabajado junto a inversionistas institucionales, incluyendo Bancos Multilaterales de

4. <https://www.wharton.upenn.edu/story/7-takeaways-from-project-sage-2-0-the-global-scan-of-gender-lens-private-equity-vc-and-private-debt-funds/>.

5. Veris Wealth Partners, "Gender Lens Investing, Bending the Arc of Finance for Women and Girls", 2018.

6. Incluye eliminar las actuales brechas en tasa de participación laboral, horas trabajadas, y representación dentro de cada sector. Instituto McKinsey, "The Power of Parity. How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth", 2015.

7. Global Entrepreneurship Monitor. Informe mundial 2017/18.

8. G. Cardoz, A. Fernandez, C. Ilie, H. Tejada, 'Entrepreneurship and Gender in Latin America', Escuela de Negocios INCAE, febrero de 2018.

9. CFI, MSME Finance Gap, 2017.

10. LAVCA, ANDE, LGT "Impact Ventures, Impact Investing in Latin America Regional Overview", 2016.

Desarrollo (BMD), para abordar la brecha de crédito que existe entre las PYME lideradas por mujeres en ALC. Estos bancos ofrecen líneas de crédito y asistencia técnica orientadas a este tipo de PYME. Asimismo, otras inversiones del mercado privado como Fondos de Capital Semilla (CS), Capital Riesgo (CR) y Capital Privado (CP) están creciendo rápidamente en la región, especialmente en Brasil, México y Colombia. En 2017, las inversiones en CR superaron los US\$1.000 millones en América Latina¹¹.

A pesar de que los fondos precursores operan con una perspectiva de género, y otros de inversión de impacto de CR son conscientes de la importancia de la diversidad de género en sus equipos y en sus carteras de inversión, las industrias de CP/CR en ALC no contemplan proactivamente el género en sus análisis de inversiones. Como aspecto positivo, los ecosistemas emprendedores de la región se están volviendo cada vez más conscientes del género, con muchas redes y organizaciones de desarrollo de capacidades para mujeres emprendedoras creados en los últimos años, así como más actores en el ecosistema actual, como aceleradores, sensibilizándose con el aspecto de género y el espíritu emprendedor.

2. INVERSIÓN EN EMPRESAS QUE PROMUEVAN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO – LA DIVERSIDAD DE GÉNERO PUEDE RESULTAR EN GANANCIAS PARA LA EMPRESA Y LOS INVERSIONISTAS.

Cada vez existe más evidencia a nivel mundial de la correlación entre diversidad de género y mejores resultados de negocios y, por tanto, retornos financieros. Es probable que esto se deba a los beneficios de la diversidad en los grupos de toma de decisiones, así como en las habilidades, perspectivas y experiencias específicas que las mujeres pueden aportar. La diversidad de género a niveles directivos en empresas que cotizan en bolsa se correlaciona con un aumento en ingresos netos y un mayor retorno en ventas y capital invertido¹². Un análisis de McKinsey sobre América Latina concluyó que aquellas empresas que cotizan en bolsa que cuentan con mayor representación femenina, obtenían un rendimiento un 44% superior sobre las inversiones y márgenes de ganancia un 47% más altos¹³. A pesar de esto, el 63% de las empresas de América Latina declaró que la diversidad de género no es una estrategia prioritaria¹⁴. Actualmente, la diversidad de género entre las empresas de ALC es baja, particularmente a nivel gerencial, con una participación femenina del 8,5% en juntas directivas y 9,2% en cargos gerenciales altos en empresas con participación en bolsa¹⁵. Existe una oportunidad para mejorar la diversidad de género en muchas compañías aplicando herramientas de diagnóstico (por ejemplo, la Herramienta de los Principios para el

11. <https://news.crunchbase.com/news/with-brazil-leading-the-way-vc-investment-in-latin-america-has-more-than-doubled/>.

12. Catalyst, "The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards (2004-2008)", 2011; Marcus Noland, Tyler Moran, Barbara Kotschwar, "Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey", Instituto Peterson de Economía Internacional, 2016.

13. McKinsey, "Women matter: A Latin American perspective: unlocking women's potential to negate corporate performance", 2015.

14. Idem.

15. BID Invest, "El poder de la igualdad de género en el lugar de trabajo", 2018.

Empoderamiento de la Mujer, WEPs por sus siglas en inglés) y obteniendo sellos nacionales, como el de igualdad de género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) o certificaciones internacionales, como el de Dividendos Económicos por la Igualdad de Género (EDGE, por sus siglas en inglés) que traerán los beneficios adicionales de atraer capitales de inversión sostenible. Mundialmente se multiplicaron las estrategias de los mercados públicos que apoyan la igualdad de género en el lugar de trabajo, incluyendo bonos de género para préstamos a empresas líderes en esta área. En ALC, las oportunidades de inversión con perspectiva de género en los mercados públicos se relacionan con títulos cotizados y la utilización de índices que incluyen una dimensión de género para documentar con transparencia las prácticas de igualdad de género de las empresas. Actualmente, ALC no cuenta con Fondos Cotizados en Bolsa (ETF, por sus siglas en inglés), Títulos de Deuda Cotizados en Bolsa (ETN, por sus siglas en inglés), fondos de inversión o bonos de género, que apoyen a compañías que aspiran a mejorar la igualdad de género en el lugar de trabajo.

3. INVERSIÓN EN EMPRESAS QUE DESARROLLAN PRODUCTOS Y SERVICIOS QUE IMPACTAN POSITIVAMENTE A LAS MUJERES – EL PODER DEL MERCADO FEMENINO (DONDE LAS MUJERES SON LOS CLIENTES) ESTÁ EN EXPANSIÓN.

Los ingresos, poder adquisitivo y riqueza invertible de las mujeres en ALC han crecido de manera constante en los últimos años y continuarán haciéndolo, producto de la paridad educativa y mayor presencia en el mercado laboral. Esta tendencia se intensificará, con la cantidad de mujeres trabajando en ALC que se espera que aumente en 20 millones entre 2017 y 2030. A nivel mundial, se prevé que para 2025, las mujeres controlarán el 75% de los gastos de consumo¹⁶ y serán dueñas de la mayor parte de la riqueza¹⁷. En respuesta a estas tendencias, las empresas en ALC pueden identificar las necesidades y preferencias específicas de sus clientas y garantizar una perspectiva de género en la producción, diseño, marketing y gestión de la cadena de suministro. También existen oportunidades específicas para cada sector en el que existen brechas de género identificables, como es el caso de las comunicaciones, salud e inclusión financiera. Por ejemplo, en ALC, las mujeres son menos propensas a poseer un teléfono móvil, una cuenta bancaria o de ahorros, o a acceder a seguros. Asimismo, el fuerte desarrollo del consumo colaborativo y Fin-tech (tecnología financiera) en ALC, donde las mujeres pueden beneficiarse especialmente de estas disrupciones, ofrece interesantes oportunidades de inversión. Los inversionistas de impacto en ALC, especialmente aquellos con sede en Estados Unidos (EE.UU.), están explorando más acerca del alcance de las estrategias de

16. EY, "Women the next emerging market", 2013.

17. "Harnessing the power of women investors in wealth management", Ernst Young, 2016.

inversión con perspectiva de género y atrayendo más capital de inversión con perspectiva de género socialmente orientado hacia la región. No solamente invierten en empresas lideradas por mujeres, sino que invierten su capital en empresas que afecten favorablemente a las mujeres a través de productos y servicios.

DE CARA AL FUTURO: APRENDIENDO DEL MOVIMIENTO MUNDIAL MIENTRAS SE FORJA UN CAMINO ÚNICO PARA ALC

Hoy, en ALC hay escasos productos y vehículos de inversión con perspectiva de género. Mientras que los inversionistas en ALC pueden acceder a oportunidades en los mercados privados de otras regiones, hay pocas oportunidades en los mercados públicos globales. La oferta de productos y vehículos en la región es limitada debido a que la comunidad inversionista aún no ha aprovechado la oportunidad de la inversión con lentes de género. Por ejemplo, pocos gestores de fondos tienen en cuenta el género en sus análisis de inversión y hacen esfuerzos específicos por llegar o apuntar a la creciente cartera de empresas lideradas por mujeres o compañías que afecten positivamente a las mujeres. Los intermediarios financieros, incluyendo a los bancos comerciales y las empresas, tienden a ser dominados por hombres, especialmente a nivel gerencial, y la mayoría no ofrece propuestas de valor holísticas para sus clientas. Es alentador que la representación femenina a niveles senior sea un asunto emergente y que estén surgiendo cada vez más iniciativas para aumentar la diversidad de género en la toma de decisiones. **En el futuro, la diversidad de género - una puerta de entrada a una mayor diversidad racial, étnica y socioeconómica - aumentará los beneficios de reunir diferentes perspectivas al liderazgo corporativo¹⁸.**

Creemos que hay una oportunidad significativa para crear productos y vehículos financieros enfocados específicamente en la perspectiva de género para los mercados de capital de ALC (por ejemplo, un fondo de CR centrado en emprendedoras o un fondo cotizado en alguna de las bolsas de ALC con perspectiva de género), que podría replicar y adaptar aquellos desarrollados en otras geografías. Mientras que gran parte de esta innovación de productos puede hacerse dentro de los mercados de capital privados, hay una oportunidad importante para colaboraciones transectoriales que incorporen capital público, privado y corporativo. Para consolidar y coordinar diversas estrategias de inversión a lo largo de ALC, podrían consolidarse plataformas y alianzas para facilitar la capacidad de inversionistas institucionales e individuales de movilizar capital con una perspectiva de género en la región y equilibrar oferta y demanda de manera efectiva.

18. The Economist Intelligence Unit of behalf of Barclays Foundation, "Women in Focus", 2014.

¿Qué puede impulsar este cambio? Las mujeres inversionistas en ALC pueden volverse más activas, como lo son en EE.UU. y Europa, generando demanda y catalizando dichas ofertas de productos de una inversión con lentes de género. Pueden mostrar la demanda de productos con lentes de género o promover la adopción de una perspectiva de género dentro de las comunidades de inversión. Y los hombres que ven el valor de la diversidad y de invertir en la perspectiva de género, pueden también abogar y comenzar a movilizar su capital. Los bancos pueden desarrollar más activamente estrategias con perspectiva de género para sus clientes, incluyendo a mujeres inversionistas que estén específicamente interesadas en invertir en la diversidad de género. Las empresas de la región que ya sean conscientes y estén interesadas en satisfacer el mercado femenino, pueden integrar al género en sus análisis de segmentación de mercado y mejorar sus prácticas internas de igualdad de género.

Durante los próximos años, la calidad y cantidad de información e investigación relacionada al género debería continuar en aumento, facilitando que los inversionistas tengan en cuenta este tema en el momento de tomar decisiones. Para las empresas, el poder de los mercados femeninos es un área que se volverá más importante y valiosa, a medida que las mujeres cobren relevancia en la economía. Mientras tanto, conforme emergen más estrategias de valores cotizados que integran un análisis de género, las empresas públicas tienen un incentivo particular por aprovechar los beneficios de la diversidad de género. De la misma manera en que actualmente existen muchos productos de gestión de activos vinculados a la protección del medio ambiente o de los derechos laborales, se desarrollarán productos nuevos relacionados con el análisis de género en años subsiguientes. Y a medida que la inversión responsable se vea más integrada en los enfoques tradicionales de inversión, **el hincapié sobre la diversidad de género podría volverse la nueva norma del mercado**¹⁹.

19. The Economist Intelligence Unit of behalf of Barclays Foundation, "Women in Focus", 2014.

ACERCA

DEL INFORME



La inversión con lentes de género, situada en el nexo entre finanzas y género, es un término acuñado por el Criterion Institute en 2009 y un movimiento en rápida expansión. Generar conciencia, conocimiento y mejores prácticas es clave para desarrollar este concepto. A pesar de que la inversión con lentes de género es una estrategia mundial, la literatura y liderazgo al respecto se han concentrado mayormente en América del Norte y Europa. **Este informe constituye la primera investigación detallada sobre la inversión con lentes de género en ALC.** Se suma a otros análisis regionales sobre inversiones con perspectiva de género emergentes en Asia²⁰ y Europa²¹ en años recientes (escritos por este mismo equipo en el Instituto de Innovación Social ESADE).

Los objetivos específicos de este informe son:

- » Describir las oportunidades para diferentes estrategias de inversión con lentes de género en ALC;
- » Revisar casos de estudio clave y actividades actuales en ALC; y
- » Ofrecer recomendaciones de primer nivel acerca de cómo los diferentes actores pueden poner en práctica la inversión con lentes de género.

No pretende ser una descripción integral de las actividades de inversión con lentes de género en ALC.

Es nuestro deseo que esta investigación ayude a catalizar más actividades de inversión con perspectiva de género en la región, ofreciendo un punto de partida y referencias necesarios para emprendedores, inversionistas, actores clave del ecosistema y empresas para explorar y aplicar tales estrategias. También creemos que le será útil a inversionistas que actualmente no estén activos en la región pero que se encuentran analizando oportunidades de inversiones con perspectiva de género. Por último, ayudará al movimiento mundial de inversión con lentes de género con una descripción regional más detallada y resumida.

20. USAID, *Gender Lens Investing in Asia* (2015).

21. L. Buckland, M. Cordobés, Instituto de Innovación Social de ESADE, "Gender Lens Investing: An Opportunity for the European Social Enterprise Ecosystem", 2017.

MÉTODO

El equipo de investigación de ESADE llevó adelante una revisión bibliográfica extensiva acerca de la inversión con lentes de género a nivel internacional y en la región de ALC, incluyendo un resumen general de las organizaciones que se encuentran implementando tal estrategia. Para comprender el estado de la inversión con lentes de género en la región, así como también cuáles son las oportunidades y desafíos principales, se realizaron veinticinco

entrevistas cualitativas semiestructuradas de una hora mediante videoconferencia. Fueron entrevistados inversionistas, actores del ecosistema e intermediarios clave de la región, con el objetivo de comprender qué hacen sus organizaciones, el nivel de conciencia de las diversas estrategias de inversión con perspectiva de género, así como sus visiones sobre las principales oportunidades y desafíos. El [Documento anexo](#) contiene una lista de los entrevistados.

LÍMITES

La inversión con lentes de género es un movimiento dinámico, por lo que puede que este informe no haya reunido a todas las organizaciones que están implementando regionalmente estrategias de inversión con perspectiva de género. Es posible que exista un sesgo, dado que el análisis se basó en las opiniones subjetivas de los entrevistados. En tanto que informe regional, el informe en cuestión no investigó actividades de inversión con perspectiva de género específicas de cada país, si bien consideramos que esto puede resultar relevante en la siguiente fase de investigación acerca de la inversión con lentes de género en la región.

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer especialmente por el preciado tiempo que nos brindaron los entrevistados que participaron de este informe. También quisiéramos reconocer a las excelentes entrevistadas Rachel Bass y Naoko Kimura de la Red Global de Inversión de Impacto (GIIN, por sus siglas en inglés), Suzanne Biegel, experta en la materia, y a Olga Mayoral de BID Invest, por su apoyo en desarrollar este informe.

1. INTRODUCCIÓN

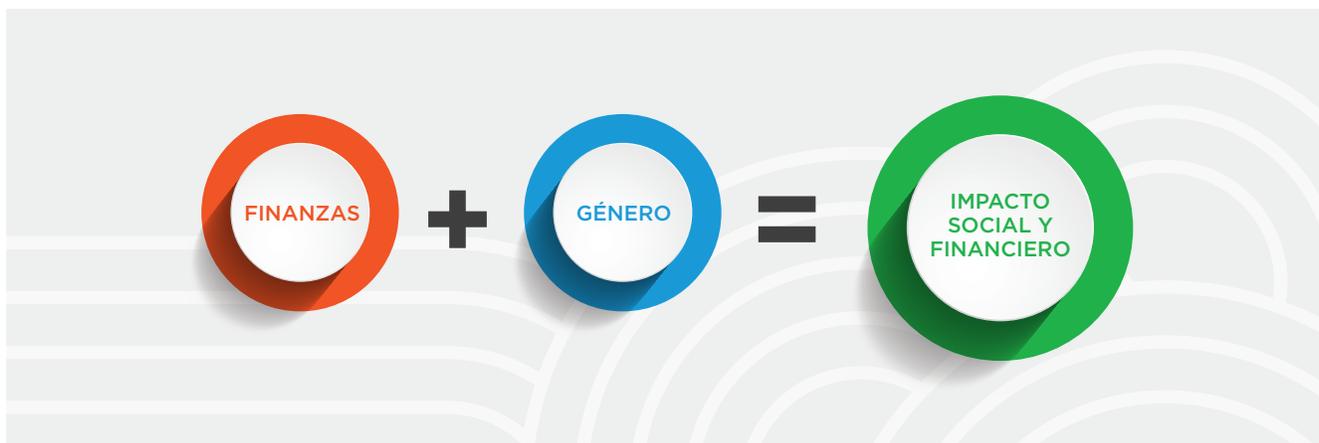
AL CONCEPTO



1.1 ¿QUÉ ES LA INVERSIÓN CON LENTES DE GÉNERO?

Existe un creciente reconocimiento de que las mujeres desempeñan un papel vital en la economía mundial. Como consecuencia, hay un movimiento centrado en el nexo entre género e inversiones: las inversiones con perspectiva de género. **Su principal idea es que las inversiones pueden generar retornos financieros y avanzar en igualdad de género, simultáneamente. Mientras que no existe una definición estándar de la inversión con lentes de género, para el propósito de este informe exploraremos tres focos claves hasta el momento:** i) inversión en empresas lideradas por mujeres; ii) inversión en empresas que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo; y iii) inversión en empresas que desarrollan productos y servicios que impactan positivamente a las mujeres.

Cada área incluye oportunidades en los mercados público y privado y en diferentes tipos de activos. En el informe, abordamos los diversos actores de inversiones y negocios que conforman el ecosistema de inversión con lentes de género: Instituciones de Microfinanzas (IMF), bancos comerciales, BMD, empresas, inversionistas privados, intermediarios financieros, fondos de CS, CR, y CP, aceleradoras, fundaciones y Organizaciones No Gubernamentales (ONG).



» La inversión con lentes de género considera que **el género forma parte de todos los aspectos de la sociedad**, incluyendo los sectores económicos y financieros, y que toda inversión conlleva impactos de género²². **Los análisis financieros tradicionales han ignorado mayormente las consideraciones de género** y ha habido grandes desequilibrios respecto de quiénes resultan beneficiados por los flujos de capital. Esto ha inhibido la innovación, limitado las ganancias y encubierto riesgos para las compañías.²³

22. David Venn, "Turning intentions into Action: how to boldly implement gender lens investing". Publicado en NextBillion.com, julio de 2018.

23. Veris, "Women, Wealth and Impact: Investing with a Gender Lens 2.0", 2015.

1.2 INVERSIÓN CON LENTES DE GÉNERO- ESTRATEGIAS, TIPOS DE ACTIVOS Y ACTORES

- » La inversión con lentes de género incluye **estrategias de inversión en los mercados privados** (CS, CP y CR) **y en los mercados públicos** (renta variable y renta fija). Es una estrategia de inversión proactiva, intencional que abarca diferentes tipos de activos y estrategias.
- » Los inversionistas pueden **integrar intencionalmente el análisis de género dentro del análisis financiero para tomar mejores decisiones de inversión**. Los inversionistas con perspectiva de género sostienen que realizando preguntas más profundas sobre el tema se alcanzan mejores resultados financieros y sociales.

En este informe incluimos estrategias concretas con perspectiva de género, así como estrategias de inversión en las que el género es tenido en cuenta en el contexto más amplio entre otros factores de sostenibilidad. El mercado de las segundas es sustancialmente más amplio, pero menos centrado en estrategias explícitas de perspectiva de género.

Las estrategias de perspectiva de género **incorporan una búsqueda intencional de soluciones hacia la igualdad de género**²⁴. Estas incluyen, por ejemplo, invertir en un fondo de CR que prioriza a las mujeres emprendedoras o invertir en fondos de género cotizados en bolsa, que solo abarcan a aquellas compañías que poseen un puntaje elevado en esa área.

Por otra parte, las inversiones ESG contemplan al género como un aspecto más entre otros. Los factores ESG abarcan un amplio espectro de temáticas, como la manera en que las empresas deberían responder al cambio climático, cuán efectivamente administran sus recursos hídricos, sus políticas de salud y seguridad, cómo gestionan sus cadenas de suministro y la manera en que tratan a sus empleados, entre otras. Actualmente, más de un cuarto de los activos mundiales son administrados siguiendo criterios de ESG²⁵. **Dentro de las inversiones en ESG, el género está ganando importancia**, a medida que se conocen y aceptan los beneficios de la diversidad de género y la escala de las brechas de género en el ámbito laboral, en determinada medida apoyada por la mayor disponibilidad de información desglosada por género. Los inversionistas se están mostrando interesados en invertir en igualdad de género y, si bien aún es prematuro, está convirtiéndose en un aspecto visible del panorama de inversiones. La diversidad de género está atrayendo más atención de una

24. Morgan Stanley, "The Gender Advantage. Integrating Gender Diversity into Investment Decisions".

25. Global Sustainable Investment Alliance, 'Global Sustainable Investment Review', 2017.

amplia gama de inversionistas y gestores de activos que buscan apoyar el cambio social mientras generan retornos financieros²⁶. Los inversionistas ESG pueden integrar criterios de diversidad de género, minimizando la exposición a compañías con perfiles desfavorables de diversidad y buscando aquellas empresas líderes en el tema.

Existe un fuerte vínculo entre la inversión con lentes de género explícito e inversiones ESG más amplias. Consideramos que la diversidad de género está emergiendo para convertirse en una mayor prioridad y un criterio clave para inversionistas y gestores de activos que quieren obtener mayor rendimiento y mejorar su desempeño en relación con métricas ESG²⁷. Se dispondrá de vehículos de inversión más precisos y sofisticados. Así como en la actualidad existe una gran variedad de productos de gestión de activos vinculados a la protección medioambiental o a los derechos laborales, en los próximos años se desarrollarán productos que vendrán con un mandato para asegurar la perspectiva de género. Y a medida que las inversiones ESG se integren progresivamente en los enfoques tradicionales de inversión, **el hincapié sobre la diversidad de género podría volverse una nueva norma del mercado**²⁸.

26. The Economist Intelligence Unit of behalf of Barclays Foundation, "Women in Focus", 2014.

27. The Economist Intelligence Unit of behalf of Barclays Foundation, "Women in Focus", 2014.

28. Idem.

1.3. LA EXPANSIÓN MUNDIAL DE LA INVERSIÓN CON LENTES DE GÉNERO

La inversión con lentes de género constituye una estrategia de inversión cada vez mejor establecida, especialmente en EE.UU.

» En EE.UU., en 2018, **la inversión con lentes de género influyó en la gestión de US\$868.000 millones en activos de inversión institucional**, elevándose de los US\$397.000 millones en 2016. Los gerentes de carteras tuvieron en cuenta la igualdad de oportunidades de empleo y diversidad entre los US\$843.000 millones en activos a comienzos de 2018, aumentando de los US\$249.000 millones en 2016²⁹.

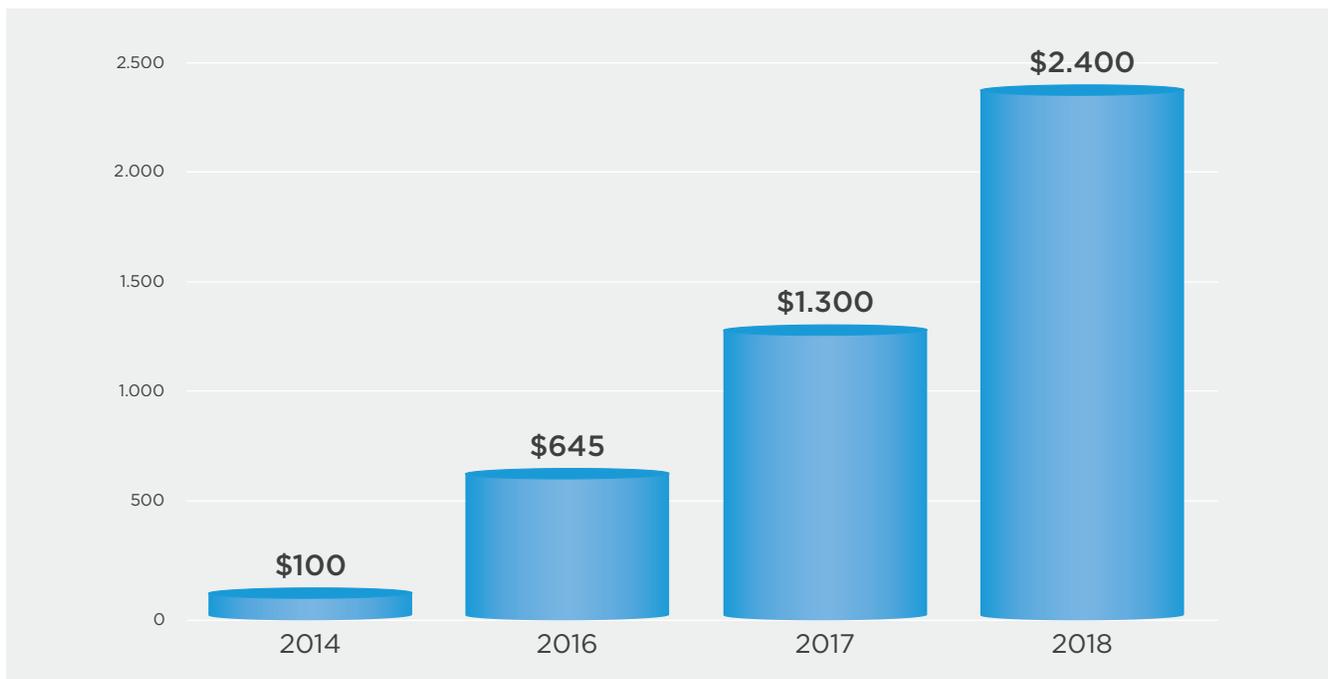
» **Las estrategias de capital público con perspectiva de género** reunieron más de US\$2.400 millones en AUM³⁰ en 2018. Desde 2013, los inversionistas tuvieron disponibles más de 30 estrategias de inversión con perspectiva de género en mercados públicos, lo que equivale a más de cinco nuevas opciones de inversión al año. Desde enero de 2017 se han creado más de 16 estrategias nuevas. Estos vehículos abarcan diversas clases y estructuras de activos, entre ellos: 14 cuentas gestionadas por separado, nueve fondos cotizados

29. US SIF, Report on US Sustainable, Responsible and Impact Investing Trends, 2018.

30. Veris Wealth Partners, Gender Lens Investing, Bending the Arc of Finance for Women and Girls, 2018.

en bolsa, siete fondos de inversión, tres emisiones de obligaciones de igualdad de género, un título cotizado en bolsa y un certificado de depósito (CD). Aunque este fenómeno se inicia en EE.UU., las ofertas de inversión con lentes de género en el mercado público se están expandiendo a otras partes del mundo. Tales estrategias han sido ejecutadas en Canadá (5), Europa (5), Australia (2), Nigeria (1) y Singapur (1)³¹.

FIGURA 1: Aumento de oportunidades de inversión con lentes de género en mercados públicos (AUM US\$ millones)³²



- » A nivel mundial, en los mercados privados, **los fondos de CR/CP con un mandato para incluir la perspectiva de género han ascendido considerablemente** desde US\$1.300 millones entre 58 fondos con estrategias basadas en el género en 2017, a más de US\$2.200 millones entre 87 fondos en 2018³³. El número de nuevos fondos está en ascenso, con 19 fondos puestos en marcha en 2017 y 27 en 2018. Seis de los 87 fondos de CR/CP indican que ALC es uno de los destinos de sus fondos³⁴. En 2018, la diversidad regional se elevó, con solamente el 40% de los fondos de 2018 declarando a EE.UU. como su único destino geográfico, en comparación al 80% en 2017.
- » Hay información mundial que muestra que **los segmentos de inversión que están impulsando la inversión con lentes de género son las mujeres inversionistas y los milénials.**

31. Veris Wealth Partners, Gender Lens Investing, Bending the Arc of Finance for Women and Girls, 2018.

32. Idem.

33. <https://www.wharton.upenn.edu/story/7-takeaways-from-project-sage-2-0-the-global-scan-of-gender-lens-private-equity-vc-and-private-debt-funds/>.

34. Idem.

1.4. LA INVERSIÓN CON LENTES DE GÉNERO DESDE UNA PERSPECTIVA REGIONAL

Ambos segmentos poseerán gran cantidad de la riqueza en años venideros, previéndose que las mujeres posean el 32% de la riqueza para 2020. Son sensibles a las inversiones sostenibles (84% de las mujeres y 86% de los millennials versus 67% de los hombres expresan su apetito de inversiones sostenibles) . Las mujeres inversionistas se muestran particularmente interesadas en la diversidad de género, el 79% declara querer invertir en empresas con fuerte diversidad de género³⁶.

Este movimiento se encuentra en sus primeras fases en ALC, con un grupo de organizaciones tomando el liderazgo en el desarrollo de estrategias. En la misma situación se encontraba EE.UU., el país líder en la inversión con lentes de género desde hace apenas cinco años, y sin embargo ahora existe un amplio abanico de productos y vehículos con perspectiva de género disponible para inversionistas estadounidenses. Y la inversión con lentes de género comienza a formar parte del discurso habitual de inversiones.

Canadá y Europa están siguiendo el ejemplo de EE.UU. El desarrollo de la inversión con lentes de género en EE.UU., Canadá y Europa fue impulsado en gran medida por inversionistas individuales con elevados patrimonios que promovían el desarrollo de productos y vehículos de inversión para movilizar capitales con perspectiva de género. Los fondos de pensiones también han desempeñado un rol y las mujeres inversionistas han sido fundamentales para el desarrollo de este tipo de inversión en estas regiones. Asimismo, los bancos privados respondieron a la demanda de sus clientes y desarrollaron opciones para movilizar capital, añadiendo filtros de género a la equidad laboral o diversidad en los comités de los fondos de inversión ESG³⁷.

Más recientemente, en Australia y en Asia están emergiendo nuevas capacidades, colaboraciones y conversaciones sobre inversiones con perspectiva de género. Como región, ALC posee potencial, con un interés creciente y actividades vinculadas a la perspectiva de género. Sin embargo, el tema aún no se considera un asunto prioritario en las inversiones.

35. Institute for Sustainable Investing, *Sustainable Signals*, 2017.

36. Center for Talent Innovation, *Harnessing the power of the purse: female investors and global opportunities for growth*, 2014.

37. Suzanne Biegel, Sandra M. Hunt, Sherryl Kuhlman, Project Sage, *Tracking Venture Capital with a Gender Lens*, 2017, Veris Wealth Partners, *Gender Lens Investment Opportunities in Public Markets*, 2017.

2. IDENTIFICANDO LAS OPORTUNIDADES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE:

**EL CASO DE NEGOCIO DETRÁS DE LA INVERSIÓN
CON LENTES DE GÉNERO**



La inversión con lentes de género es una buena inversión.

Hay un caso de negocio creciente para la igualdad de género, que demuestra que **las mujeres son uno de los activos más subexplotados del mundo**. En 2016, McKinsey predijo un potencial para el crecimiento anual del PIB de US\$28 billones a nivel mundial y US\$2,6 billones para América Latina, de cerrarse la brecha de género³⁸.

Como se expone a continuación, cada una de estos tres focos de género les ofrece a los inversionistas significativas oportunidades en los mercados público y privado: i) inversión en empresas lideradas por mujeres; ii) inversión en empresas que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo; y iii) inversión en empresas que desarrollan productos y servicios que impactan positivamente a las mujeres.

2.1 INVERTIR EN EMPRESAS LIDERADAS POR MUJERES

El desafío: la situación de las empresas lideradas por mujeres en ALC

La región cuenta con mayores índices de mujeres emprendedoras y una menor brecha en la participación entre emprendedores varones y mujeres que en otras regiones. Las mujeres representan más del 40% de la población económicamente activa, el 17% de las cuales son emprendedoras en la economía formal³⁹.

Mientras que existe un enorme potencial para esta ola de mujeres emprendedoras, en ALC algunas de ellas afrontan dificultades y necesitan más apoyo. Pueden estancarse en el sector informal (más del 60% de las mujeres en ALC trabaja en este sector⁴⁰), sin lograr crecer más allá de un microemprendimiento o salir de la economía informal, lo que reduce su potencial de ganancias y tamaño. Muchas enfrentan significativos desafíos relacionados al género que deben ser atendidos, incluyendo mayor responsabilidad en el hogar; menos conocimiento sobre las oportunidades de financiamiento disponible, junto con menos conocimientos financieros, especialmente en las áreas rurales; escasez de mujeres de negocios que puedan ser un modelo a seguir; ausencia de extensas redes de apoyo (más allá de sus familias); y carencia de capital y activos, así como dificultades para acceder a crédito sin contar con propiedades o garantes.

38. Instituto McKinsey, 2016.

39. GEM 2015/16 Latin America and the Caribbean Regional Report.

40. <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/women-in-informal-economy>

Un informe reciente reveló que **muchas emprendedoras en la región sienten que han sufrido discriminación debido a su género** (27% vs. 4% en el caso de los hombres). Más aún, el 50,6% de las mujeres alega que existe una amplia desigualdad de oportunidades para emprendimientos, incluyendo acceso a recursos, capacitación adecuada y asesoramiento de negocios⁴¹. **Las brechas de género en el acceso a capital financiero, humano y social son limitaciones fundamentales para el crecimiento de las empresas lideradas por mujeres en ALC.**

De hecho, la ausencia de acceso a capital es percibida como la razón principal por la que fallan las empresas lideradas por mujeres. ALC es la segunda región en el mundo con mayor índice de fracaso de empresas lideradas por mujeres⁴². Mientras que una mayoría de los varones emprendedores indican que han cerrado sus empresas debido a su baja rentabilidad, sus contrapartes femeninas señalan la dificultad de obtener financiamiento como el principal impedimento para continuar con sus negocios. La brecha crediticia en ALC es de US\$5.000 millones para microempresas dirigidas por mujeres y de US\$93.000 millones para PYME lideradas por mujeres⁴³.

Existe una excelente oportunidad para que los inversionistas con perspectiva de género se ocupen de este desatendido mercado de emprendedoras. Como ha ilustrado la Alianza Global de Bancos para la Mujer (AGB), las clientas exhiben tendencias superiores al ahorro (es 16% más probable que ahorren para gastos futuros que los hombres), menor riesgo (en promedio son más propensas a devolver los créditos), mayor crecimiento y menor deserción. Los bancos pueden apuntar a las mujeres dirigiendo eficientemente sus esfuerzos hacia ellas, ofreciéndoles los servicios que requieren y apoyándolas con mejor información, educación financiera, oportunidades para establecer redes de contactos, etc. La evidencia indica que los intermediarios financieros que implementan programas que atienden efectivamente las necesidades de las mujeres consiguen mejores retornos financieros y son reconocidos internacionalmente por su liderazgo en este terreno.

41. G. Cardoz, A. Fernandez, C. Ilie, H. Tejada, *Entrepreneurship and Gender in Latin America*, Escuela de Negocios INCAE, febrero de 2018.

42. Idem.

43. CFI, *MSME Finance Gap*, 2017.

La oportunidad de invertir con lentes de género: las empresas lideradas por mujeres en ALC necesitan y desean financiamiento y actualmente constituyen un segmento desatendido

ESTRATEGIAS DE MERCADOS PRIVADOS

MICROFINANZAS

Las microfinanzas tienen una larga tradición y constituyen un sector bien desarrollado, especialmente en países como Bolivia, Perú, Colombia y Nicaragua. Unas 1.000 instituciones de microfinanzas: bancos comerciales, IMF y ONG, administran una cartera de US\$40.000 millones, alcanzando 20 millones de clientes de escasos ingresos, en su mayoría mujeres y habitantes de áreas rurales⁴⁵.

Un ejemplo de una organización líder en microfinanzas en América Latina es **Pro Mujer**, que se dedica a mejorar las vidas de mujeres en la región a través de una combinación de servicios financieros, de salud y educativos. Su propuesta integral incluye: servicios financieros (créditos, ahorros, seguros), capacitación básica en negocios y emprendimientos, educación para la salud (por ejemplo, sobre la violencia de género, prevención de enfermedades, bienestar, desarrollo personal, etc.) y exámenes médicos (análisis para detección de cáncer, análisis de diabetes, estudios de presión). En 2017, Pro Mujer desembolsó más de US\$393 millones en préstamos y servicios y atendió a 276.000 mujeres. Pro Mujer opera en más de 162 centros distribuidos entre cinco países y desde su fundación en 1990, ha brindado más de 2,1 millones de servicios de salud en los centros Pro Mujer y clínicas móviles⁴⁵. Sus servicios se ofrecen principalmente a través de un banco comunal y sus clientes mantienen un índice de repago del 97%.

Mientras el sector de microfinanzas enfrenta algunas críticas debido a la falta de evidencia rigurosa de que alivia la pobreza o impulsa el empoderamiento femenino⁴⁶, continúa siendo un instrumento clave para las micro y pequeñas empresas de mujeres, cuando se ejecuta adecuadamente. Las mujeres representan el 6% de los prestatarios de microfinanzas en ALC⁴⁷. El sector de microfinanzas en ALC aún les ofrece oportunidades a los inversionistas con perspectiva de género, especialmente para apoyar a aquellas organizaciones que emplean tecnologías innovadoras y novedosas para reducir costos, desarrollar nuevos canales de distribución y, en conclusión, atender mejor las necesidades financieras de sus clientas.

Un desafío clave que enfrentan las emprendedoras es la transición entre obtener microfinanciamiento y crédito para PYME y asistirles en las diferentes etapas de desarrollo de sus empresa.

44. BID, "Financial Inclusion in Latin America and the Caribbean", Data and Trends, 2014.

45. <https://promujer.org/get-know-us/>.

46. Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab, Boletín de Lineamientos, febrero de 2015.

47. Microfinance Barometer 2017.

Muchas de las compañías dirigidas por mujeres en ALC se mantienen en la etapa de la microempresa. Hay organizaciones trabajando directamente sobre este desafío, como Oxfam America, a través de su programa Women in Small Enterprise (“Mujeres en Pequeñas Empresas”) descrito a continuación.



Invertir en mujeres que emergen de programas de microfinanciamiento

El Programa Women in Small Enterprise (WISE) de Oxfam America en Guatemala

Brecha de mercado: las mujeres que emergen de programas de préstamos de microfinanciamiento al mando de empresas que muestran potencial para continuar desarrollándose. A menudo, ellas no cuentan con acceso a capital de crecimiento y caen en la “brecha de financiamiento medio”: necesidades de crédito mayores a las ofrecidas por las IMF pero que las instituciones bancarias tradicionales considerarían pequeños.

Solución: el Fondo WISE, que apoya los préstamos a mujeres emprendedoras de la mano de instituciones financieras locales, programas de capacitación femenina diseñados para elevar su liderazgo económico y esfuerzos por fortalecer la imagen de las mujeres emprendedoras como modelos a seguir y líderes en sus comunidades.

Innovación: La iniciativa WISE combina las inversiones de impacto con un enfoque basado en derechos para apoyar el empoderamiento económico de la mujer.

PRÉSTAMOS DE BANCOS COMERCIALES PARA PYME

La mayoría (73%) de las PYME lideradas por mujeres en la región expresa estar financieramente desatendida o subatendida y necesitar ahorros, seguros y otros productos para reforzar sus negocios⁴⁸. Hay una falta general de crédito para las PYME en la región y la brecha de género solo agrava el desafío de las lideradas por mujeres. Menos del 15% del crédito total en ALC está destinado a las PYME y la brecha entre las condiciones necesarias para acceder a préstamos para PYME y para empresas de mayor tamaño es mayor que en otras regiones⁴⁹.

48. “Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries”, 2011. CFI.

49. Frank, C., Lynch, E. y Schneider-Moretto, L., 2008. Stemming the tide of mission drift: Microfinance transformations and the double bottom line. *Women’s World Banking Focus Note*.

Las PYME lideradas por mujeres cuentan con menos acceso a financiamiento que aquellas lideradas por hombres. A pesar de que las mujeres gozan del mayor acceso a microcréditos, las emprendedoras que buscan poder crecer con frecuencia no consiguen acceder a formas de financiamiento más sofisticadas, especialmente bajo términos y condiciones adecuados. Según Encuestas Empresariales del Banco Mundial, solamente el 35,8% de las empresas lideradas por mujeres utiliza bancos para acceder a capital de trabajo y sólo el 31% de las firmas lideradas por mujeres recurre a bancos para financiar inversiones. El bajo porcentaje actual de inversiones de capital representa un desafío particular para el desarrollo si las emprendedoras desean traspasarse de una microempresa a una PYME. Esto constituye una oportunidad para las instituciones financieras⁵⁰.

Una encuesta de 100 bancos realizada en 2016 halló que solamente el 28% de los bancos entendía que el mercado de PYME lideradas por mujeres estaba desatendido y solamente el 33% de los bancos contaba con datos desglosados por género⁵¹. La mayoría de los bancos aún emplean estrategias tradicionales de bajo costo y ocasionalmente ofrecen servicios no financieros ad-hoc, como capacitaciones y asesoramiento sobre negocios. Debido a una ausencia general de información desglosada por género, los bancos en la región tienden a carecer del conocimiento suficiente sobre sus clientas, por lo que cuentan con limitada capacidad para desarrollar canales y productos flexibles adaptados a sus necesidades, preferencias y conductas.

Mientras que muchos bancos en la región aún deben desarrollar un servicio adaptado para responder a las necesidades de PYME lideradas por mujeres y aprovechar esta oportunidad, algunos bancos y proveedores alternativos de financiamiento en la región están lentamente conectando más con los desafíos y oportunidades que representa el sector de las PYME dirigidas por mujeres. Por ejemplo, en Nicaragua, **Enclude** está probando una estructura de préstamos innovadora (Obligación de Pago Variable) para ayudar a las PYME dirigidas por mujeres, que a menudo carecen de activos fijos o garantes para préstamos. El objetivo del programa es facilitar préstamos a las PYME desde bancos locales y terceros inversores. El programa apunta a compañías en los sectores de manufactura y producción bien integrados en la cadena de suministro y que requieren una inyección sustancial de capital para capital de inversión que garantice su crecimiento futuro.

50. Economist Intelligence Unit (EIU). 2013. Women's Entrepreneurial Venture Scope Index and Report 2013.

51. D'Alessio IROL. 2017. Tracking Sobre la Predisposición de las Entidades Financieras de Latinoamérica y el Caribe para la Financiación de Las Pequeñas Y Medianas Empresas. Felaban, Multilateral Investment Fund, Inter-American Investment Corporation; Oxfam (2018). Understanding Structural Barriers & Hidden Bias in Access to Credit for Women-Led Businesses.

INVERSIONES ÁNGEL/SEMILLA Y FINANCIAMIENTO DE EMPRESAS DE ALTO CRECIMIENTO DIRIGIDAS POR MUJERES

Paralelamente, existe la oportunidad de satisfacer mejor las necesidades de las emprendedoras al frente de empresas innovadoras escalables de rápido crecimiento que no están obteniendo suficiente crédito o financiación. Por ejemplo, la industria de inversión de impacto de ALC (cuyos objetivos se relacionan con retornos financieros así como también sociales) ha invertido solamente el 10% del capital en empresas lideradas por mujeres⁵². Un informe de emprendedores de gran crecimiento en ALC halló que solamente el 5% de las compañías dirigidas por mujeres contaba con financiación en la fase inicial contra el 16% en el caso de aquellas lideradas por hombres⁵³.

Existe un desequilibrio actual entre la demanda de capital de las emprendedoras de gran crecimiento y la oferta de productos adecuados. Un informe reciente realizado por Value for Women sobre pequeñas empresas y empresas en expansión⁵⁴ lideradas por mujeres en México halló que el **70% de las mujeres buscaban financiamiento**. Sin embargo, según este mismo informe, muchas empresas mexicanas dirigidas por mujeres (42%) jamás han solicitado crédito debido a las elevadas tasas de interés y la aversión al endeudamiento, como también por la inexistencia de productos crediticios adecuados. El 93% de la muestra expresó la carencia de oportunidades financieras disponibles y accesibles para empresas lideradas por mujeres específicamente, en tanto muy pocas (14%) reportaron conocer las oportunidades de financiamiento disponibles para ellas⁵⁵.

52. LAVCA, ANDE, LGT Impact Ventures, Impact Investing in Latin America Regional Overview, 2016.

53. EY y el Fondo Multilateral de Inversiones. "WeGrow: Unlocking the Growth Potential of Women Entrepreneurs in Latin America and the Caribbean", 2014.

54. Centros comerciales y negocios en expansión dirigidos por mujeres definidos como firmas lideradas por mujeres, donde la/s dueña/s exceden el 51% y/o la firma cuenta con una CEO, presidente, gerente general u otro puesto ejecutivo superior en manos de una mujer; posee entre 2 y 49 empleados; con ventas anuales entre US\$13.888 y US\$500.000; exhibe un fuerte deseo de crecer y escalar el negocio.

55. Value for Women, Exxon Mobil, Cherie Blair Foundation for Women, "Understanding how to unleash the untapped potential of women entrepreneurs in Mexico", 2018.

FOMENTAR EL FINANCIAMIENTO DE MUJERES EMPRENDEDORAS POR MERCADOS PRIVADOS

Los inversionistas institucionales y los BMD han promovido gran sensibilidad y conciencia acerca del género en bancos comerciales y continúan innovando. Un ejemplo de la manera en que los BMD apoyan a las emprendedoras es **el programa del Grupo BID, women entrepreneurshipBanking (weB)**, creado en 2012 para facilitar a las empresas lideradas por mujeres en la región el acceso a crédito y desarrollo de capacidades.



Avanzando la inclusión financiera de las emprendedoras - weB

El programa del BID, **women entrepreneurship Banking (weB)** facilita el acceso de empresas lideradas por mujeres a servicios financieros y no financieros (capacitación, asesoramiento, contactos) en ALC a través de servicios de asesoría e inversiones en intermediarios financieros. Hasta la fecha, ha apoyado a 20 bancos en 12 países, aprobado alrededor de US\$800 millones en inversiones y US\$5 millones en asistencia técnica para desarrollar y comercializar productos y servicios para MiPYME lideradas por mujeres. Los bancos que participan en el programa están logrando importantes avances en satisfacer a sus clientas.

Las dos principales organizaciones mundiales con marcada presencia en ALC también están trabajando para integrar una perspectiva de género en el sector de los servicios financieros en la región:

- » **ALIANZA GLOBAL DE BANCOS PARA LA MUJER (AGB)**, se centra principalmente en crédito bancario para PYME. Fundado en el año 2000, es el único consorcio mundial dedicado a apoyar los esfuerzos de los bancos por aprovechar la oportunidad del mercado femenino. Como socio estratégico de AGB en ALC desde 2013, BID Invest ha ayudado a que 10 clientes se volvieran miembros de AGB para que así fueran “pioneros” en las estrategias del mercado femenino. **Uno de estos bancos es Itaú Unibanco, de Brasil. Con apoyo del Grupo BID y la Corporación Financiera Internacional (CFI), se unió a AGB** para crear el programa “Mulher Emprendedora”, que brinda capital y desarrollo de capacidades a emprendedoras. Un préstamo de BID Invest de 2017 está ayudando a ampliar el programa, cuyo objetivo principal es empoderar a las emprendedoras brasileñas. Otro líder regional que atiende al mercado femenino es **BHD León en República Dominicana**. BHD León también es miembro de AGB y su CEO pertenece a la junta directiva. BHD León es reconocido por su programa “Mujer Mujer”⁵⁶, una nueva iniciativa dedicada a mujeres, que adapta el modelo comercial del banco para garantizar que las mujeres se pongan a la vanguardia. Como resultado de estos esfuerzos, desde su lanzamiento BHD León aumentó su base de clientas de dos a tres dígitos a lo largo de todos los segmentos (principalmente dueñas de PYME e individuos) y es actualmente reconocido en todo el país como la institución financiera por excelencia para mujeres.

56. <http://www.gbaforwomen.org/download/gba-case-study-banco-bhd-leon/>

» **WOMEN'S WORLD BANKING (WWB)**, diseña e invierte en soluciones financieras, instituciones y entornos normativos en mercados emergentes para generar una mayor estabilidad económica y prosperidad para las mujeres, sus familias y sus comunidades. Con un alcance mundial de 53 socios en 32 países que atienden a más de 30 millones de clientas, WWB promueve el impacto a través de sus soluciones escalables e impulsadas por el mercado; fondos de capital privado con perspectiva de género; y programas de liderazgo y diversidad. WWB ha trabajado junto a las IMF asociadas al weB del Grupo BID como Interfisa Banco (Paraguay). WWB colaboró con Interfisa para diseñar nuevos productos y servicios destinados a mujeres rurales.



Catalizando la conciencia de género Women's World Banking Capital Partners L.P. (2012)

Brecha de mercado: datos ilustran el enfoque cada vez menor en las clientas a medida que las IMF maduran para ofrecer servicios integrales, instituciones financieras reguladas y una decreciente representación de mujeres en puestos de liderazgo⁵⁷. Existe una necesidad para tener más casos de estudio y evidencia de rendimiento del segmento bancario para las mujeres.

Solución: US\$50 millones en un fondo de capital privado enfocado en América Latina, Asia y África, con inversiones entre US\$1 millón y US\$7 millones, WWB Capital Partners L.P. (WWBCP) busca demostrar que brindarles a las mujeres acceso a servicios financieros resulta rentable para los bancos e instituciones financieras, a la vez que contribuye al crecimiento económico y bienestar de familias y comunidades. El fondo existe desde hace 10 años y busca la participación minoritaria en las entidades. Ha realizado 10 inversiones en 9 países a instituciones que suman más de 7 millones de clientes, el 63% de los cuales son mujeres. El fondo trabaja con instituciones para garantizar que están presentando las métricas tanto financieras como sociales, incluyendo datos desglosados por género, y ayuda a desarrollar estrategias para mejorar el desempeño. La cantidad de mujeres que componen las empresas en cartera se elevó en 47%⁵⁸.

57. Entrevista cualitativa con Mary-Ellen Iskenderian, Women's World Banking (WWB), 2 de agosto de 2018. Una investigación histórica de WWB halló que cuatro años después de la decisión de transformar la institución de microfinanzas en una entidad regulada, la muestra pasó de un promedio de 86% de clientas a un 59% de clientas.

58. Calculado como el incremento de clientes mujeres entre las primeras 9 participadas, desde el comienzo de la inversión hasta el fin de 2017, o cancelación si fuera anterior.

Innovación: el único fondo de capital financiero inclusivo específicamente centrado en y dirigido por mujeres del mercado. Los veintisiete inversionistas del Fondo representan una combinación de instituciones financieras de desarrollo, fondos de pensiones privados, vehículos de inversión de microfinanzas e inversionistas individuales. El WWBCP y WWB cooperan estrechamente con sus sociedades participadas para mejorar la diversidad de género internamente a nivel empresarial y el desempeño de género externo vinculado a alcanzar el mercado femenino con productos y servicios. WWB se empeña en utilizar todas las herramientas de las que dispone cada inversionista de capital privado para maximizar la divulgación centrada en las mujeres como clientes, empleadas y en puestos de liderazgo.

Existe una oportunidad clave en abastecer la brecha financiera femenina a través del desarrollo de productos más diversificados e innovadores. El desafío de la brecha crediticia podría considerarse el punto de partida para diseñar otros productos, servicios y programas adaptados a las necesidades específicas de las emprendedoras. Otras iniciativas que promoverán los emprendimientos de mujeres en la región son: el desarrollo de fondos de CR especializados centrados en emprendedoras o equipos de liderazgo diversificados; elevar el número de mujeres inversionistas; más programas de aceleración con perspectiva de género; y campañas para incrementar la visibilidad de las emprendedoras mujeres.

LAS INDUSTRIAS DE CAPITAL RIESGO (CR) Y CAPITAL PRIVADO (CP)

La industria de CR aún es joven en la región, pero crece rápidamente, especialmente en países como Brasil, México y Colombia. Las inversiones en CR excedieron los US\$1.000 millones en 2017 por primera vez, creciendo 128% sobre los US\$500 millones observados en 2016, según datos recientes de la Asociación Latinoamericana de CR y CP (LAVCA)⁵⁹. La industria del CP también batió su récord en ALC en 2017, cerrando más de 175 operaciones.

La conciencia de género actualmente es baja en la industria de inversiones de ALC, y aún lo es entre inversionistas de impacto. El género no es percibido como un asunto relevante o prioritario debido a la relativa novedad de la inversión de impacto y ausencia de conocimiento de los beneficios de implementar una perspectiva de género. Según una encuesta de LAVCA a 78 inversionistas de impacto en Latinoamérica, el 35% de los participantes informó inversiones nulas y otro 30% reportó hasta 10% de inversiones

59. <https://news.crunchbase.com/news/with-brazil-leading-the-way-vc-investment-in-latin-america-has-more-than-doubled/>

en empresas lideradas por mujeres⁶⁰. Al igual que en otras regiones, una de las principales causas del índice relativamente bajo de mujeres emprendedoras en las carteras de CR en ALC **es la fragilidad de la cartera.**

Antes de 2018, no había fondos de CR en ALC con mandatos de género específicamente cuantificados para apoyar a las mujeres emprendedoras o a los equipos diversos. No obstante, algunos fondos de inversión de impacto cuentan con lentes de género y son conscientes de la importancia de la diversidad de género en su cartera de emprendedoras. Entre estos se incluyen:

» **LABORATORIOS NXTP (ALC):** invierten en empresas nuevas latinoamericanas de tecnología, generando un impacto en escala y ya han invertido en 198 *start-ups*. En su primer tramo de inversiones, solamente el 2% fue destinado a fundadoras mujeres. Con el nuevo hincapié sobre mujeres emprendedoras (descrito a continuación), su cartera se encuentra más equilibrada, con un 25% de las inversiones en mujeres fundadoras. El primer fondo de los laboratorios NXTP fue de US\$38 millones y actualmente recauda un fondo de impacto de US\$120 millones⁶¹.

» **ELEVAR EQUITY (ALC E INDIA):** desde su creación en 2006, Elevar ha levantado cuatro fondos de inversión de impacto, comenzando con las microfinanzas y luego moviéndose hacia otros sectores como educación y agricultura interrelacionados con las finanzas (el más reciente es un fondo estadounidense de +US\$100 millones). De las 33 empresas entre sus cuatro fondos, en la actualidad cuentan con 8 mujeres fundadoras o cofundadoras, aproximadamente el 25%. Las compañías en su cartera cuentan con una elevada representación femenina en el equipo de gerentes (aproximadamente el 50%)⁶². Cuando Elevar analiza a las mujeres como clientas y en las cadenas de valor, el panorama es particularmente rico desde una perspectiva de género. Una consideración importante es no limitar la inversión con lentes de género a un único aspecto, como las emprendedoras. Profundizar el análisis para incluir a las mujeres como clientas y como parte de las cadenas de valor, como lo hace Elevar Equity, crea fuertes oportunidades para inversiones con lentes de género.

» **ALLVP (MÉXICO):** más del 30% de su cartera proviene de empresas nuevas lideradas por mujeres, brindando de esta forma un enfoque especial a las mujeres⁶³.

» **NEW VENTURES (MÉXICO):** trabajando conjuntamente con

60. LAVCA, "Impact Investing in Latin America Regional Overview", 2016.

61. Entrevista cualitativa con Marta Cruz, Cofundadora de los Laboratorios NXTP, 13 de septiembre de 2018.

62. Entrevista cualitativa con Johanna Posada, Socia, Elevar Equity, 26 de julio de 2018.

Pro Mujer, están recaudando un fondo de US\$2 millones para apoyar a emprendedoras sociales, otorgando créditos de entre US\$25.000 y US\$200.000 a través de un modelo basado en los niveles de ingreso.

- » **POMONA IMPACT:** es un fondo de inversión de impacto con sede en Guatemala, con un fondo piloto desembolsado de US\$2 millones invertido en 20 empresas, el 40% de las cuales es dirigido por mujeres. Pomona está lanzando un segundo fondo este año (2019) apuntado a US\$30 millones para invertir en empresas de crecimiento temprano de agricultura y servicios básicos en Centroamérica, que incorporará una dimensión de género entre sus preguntas de selección inicial. También ha incorporado capacitaciones con sensibilidad de género en un esfuerzo por evitar cualquier sesgo inconsciente⁶⁴.
- » **MAKONDO:** es un fondo colombiano de inversión de impacto enfocado en negocios que facilita el acceso a servicios básicos, oportunidades económicas y un entorno sostenible a mujeres, poblaciones marginadas y víctimas de conflictos. Está explícitamente destinado a empresas con equipos diversos en género.

Para continuar desarrollando el campo de las inversiones con perspectiva de género, en octubre de 2018, **BID Invest y OPIC** se embarcaron en el proceso de asociarse para apoyar a Gerentes de Fondos con un mandato de género en ALC. Esto acortará la brecha de género en relación con financiamiento, apoyando las inversiones en emprendedoras, empresas con un significativo porcentaje del liderazgo ejercido por mujeres, y compañías que generan puestos de trabajo o productos de consumo para mujeres. **Fondo Mujer** apoyará el trabajo en curso del Grupo BID con weB (apoyando empresas lideradas por mujeres) y su compromiso por elevar el empoderamiento económico de la mujer, así como la iniciativa recientemente lanzada **OPIC 2X Women's Initiative**, que invertirá en proyectos que apoyen a la mujer en países en vías de desarrollo.

Además de otorgar financiamiento, un mayor desarrollo de capacidades de las emprendedoras, incluyendo competencias sociales y profesionales, es esencial para superar algunas de las barreras y para **ofrecer una cartera más equilibrada y diversificada a sus inversionistas**.

63. Forbes, "How to create an investment culture that supports female entrepreneurs", 21 de noviembre de 2017.

64. Entrevista cualitativa con Sarah Sterling, Pomona Impact, 20 de noviembre de 2018.

Los ecosistemas de emprendimientos son cada vez más conscientes con el tema de género. En ALC, en los últimos años se han creado muchas redes y organizaciones de desarrollo de capaci-

dad para mujeres emprendedoras. Por otro lado, cada vez hay más actores adoptando perspectivas de género.

Un ejemplo de un centro de capacitación y desarrollo innovador es **Dalia Empower**, con sede en México, que apunta a ayudar a que las mujeres alcancen su potencial y obtengan posiciones de liderazgo mediante cursos, eventos y una plataforma educativa. Cuenta con cursos específicamente diseñados para emprendedoras. En el sector de inversiones de impacto, **Agora Partnerships**, un acelerador que trabaja junto a emprendedores en todo ALC, tiene incorporada una fuerte perspectiva de género: gran representación de las mujeres en puestos de liderazgo, en su Comité de Dirección y un equilibrio de 50/50 mujeres y hombres emprendedores en su cartera. Establecieron Accelerate Women Now, una campaña de difusión acerca de la brecha de capital entre hombres y mujeres. **TechnoServe** ha implementado **Impulsa tu Empresa**, para mejorar las operaciones de negocios de casi mil empresas pequeñas en Guatemala, Honduras, Nicaragua y El Salvador. El programa ha priorizado no solamente desarrollar la capacidad de las emprendedoras, que son más de la mitad de los participantes, sino también trabajar para implementar mejores prácticas de género en PYME de mujeres y hombres. Los **Laboratorios NXTP**, descritos a continuación, también son un acelerador con perspectiva de género.



Redes y aceleradores centrados en mujeres emprendedoras en ALC - Laboratorios NXTP

Brecha de mercado: la ausencia de una cartera de emprendedoras de gran crecimiento en la que invertir. Marta Cruz, cofundadora de los Laboratorios NXTP, expresa que “la realidad de la región es que existen muy pocas emprendedoras con gran crecimiento. La mayoría de las emprendedoras lo hace por necesidad. La mayor barrera que enfrentan son las limitaciones propias, a veces por motivos culturales, le temen más al miedo que al fracaso”⁶⁵.

Solución: promover proactivamente la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres en el lugar de trabajo. Por ejemplo, NXTP apoyó a BID Lab para montar una plataforma, **WeXchange**, que conecta a emprendedoras de gran crecimiento de ALC con mentores e inversionistas. NXTP también participó de la creación de **Mujer Emprendedora LAC** junto al BID y BID Lab para generar vínculos e interconexiones entre emprendedores y otorgarles visibilidad.

El **manifiesto para mujeres emprendedoras**⁶⁶ desarrollado por Mujer Emprendedora LAC cuenta con más de 3.611 suscriptores hasta la fecha.

Innovación: hincapié en la importancia de las conexiones, mentoría, crear una comunidad y visibilizar a las emprendedoras.

ESTRATEGIAS DE LOS MERCADOS PÚBLICOS

BONOS

Se están explorando nuevos productos innovadores para aumentar el capital para las clientas en ALC, incluyendo PYME lideradas por mujeres, como bonos basados en las lecciones aprendidas de bonos verdes, sostenibles y sociales. Estos bonos son nuevos instrumentos de inversión para inversionistas socialmente responsables, interesados en promover la igualdad de género. Diversifican sus fuentes de financiamiento, expanden la base inversora y posicionan a los emisores como líderes del sector. Mientras que existen principios emitidos por la Asociación Internacional del Mercado de Capitales (ICMA, por sus siglas en inglés) para los bonos sociales y verdes⁶⁷, no hay un estándar mundial y/o de ALC para los bonos de género.

La **CFI** lanzó el programa de bonos **Banking on Women (BOW) Bond Program** en 2013, para atraer mayores inversiones de género y ayudar a que las instituciones financieras satisfagan rentable y sosteniblemente negocios cuyas dueñas son mujeres. Todos los ingresos de los Bonos BOW de la CFI son apartados en una cuenta designada para invertir exclusivamente en proyectos bajo el programa BOW de la CFI. Se emitieron dos bonos BOW en tres monedas, alcanzando US\$268 millones en total. La región ALC representó el 28% de los desembolsos de la emisión, con fondos asignados a dos bancos de la región para mejor apoyar las necesidades de emprendedoras y PYME: el Banco Itaú en Chile y el Banco Internacional en Ecuador. Desde entonces, la CFI ha integrado su programa BOW a un programa de bonos sociales más amplio. Ambos bonos femeninos fueron colocados por Daiwa Capital Markets y vendidos a inversionistas japoneses, demostrando la capacidad de la perspectiva de género de atraer inversiones extranjeras a la región.

64. Entrevista cualitativa con Marta Cruz, fundadora de los Laboratorios NXT, 13 de septiembre de 2018.

65. <http://www.mujeremprendedorlac.org/manifiesto/>

66. <https://www.icmagroup.org/green-social-and-sustainability-bonds/>

67. <http://www.gbaforwomen.org/news-events/bancoestado-issues-first-ever-women-bond-in-japanese-markets/>

En 2016, **BancoEstado, en Chile**, emitió el primer bono social de US\$94,2 millones dirigido a emprendedoras, y luego emitió un segundo bono de US\$147 millones en 2017. La recaudación de los bonos se reingresa en el programa Crece Mujer Emprendedora de BancoEstado, que cuenta con un fuerte historial de trabajar con clientas y dueñas de negocios. El banco planea emitir bonos internacionales adicionales en años próximos⁶⁸. En 2016, **el 53% de los clientes de BancoEstado son mujeres**, con el 42% de sus créditos hipotecarios y el 53% de sus préstamos estudiantiles otorgados a mujeres. Internamente, las mujeres representan el 47% de las empleadas totales y el 34% de la gerencia.

Bancóldex, un banco de desarrollo público de Colombia que opera principalmente como banco de segundo piso, ha desarrollado un marco para bonos sociales con el que tiene previsto emitir múltiples bonos cuya recaudación se utiliza para financiar o refinanciar gastos vinculados al financiamiento de micro y pequeñas empresas, con el objetivo de **promover la inclusión financiera y laboral, la igualdad de género y el desarrollo económico local**. La emisión de estos bonos está alineada con la estrategia de sostenibilidad de Bancóldex y con su mandato de promover el crecimiento de micro y pequeñas empresas⁶⁹.

En 2017, **Nacional Financiera, S.N.C.**, banco de desarrollo mexicano, emitió **el primer bono social en México**. Los recursos del bono son asignados a créditos directos e indirectos a través de la red de intermediarios financieros con el siguiente criterio: (i) acceso a servicios básicos (educación, formación profesional, financiamiento para poblaciones de bajos ingresos y marginadas, incluidos jóvenes emprendedores y estudiantes); (ii) generación de empleo mediante las microfinanzas y las PYME; (iii) desarrollo socioeconómico y empoderamiento de la mujer mediante crédito a mujeres emprendedoras para expandir sus negocios; (iv) mejoramiento del ahorro de costos para hogares de bajos ingresos con tecnología más eficiente; y (v) apoyo a la MiPYME afectada por desastres naturales.

Caja Los Héroes colocó con éxito su primer bono social US\$40 millones en la Bolsa de Santiago en 2018, siendo la primera institución de la industria de la seguridad social en realizar dicha operación. El objetivo de esta colocación apunta a la **inclusión financiera, mediante el refinanciamiento y crecimiento de crédito social**. El bono tiene un plazo de 6 años, con dos de gracia. Respecto a la gestión en cuanto a inclusión financiera, el 54% de los créditos otorgados han estado destinados a mayores de 65 años y el 60% a mujeres. Asimismo, el 60% de estos créditos sociales han sido para personas que ganan menos de \$400 mil pesos.

68. <http://www.gbaforwomen.org/news-events/bancoestado-issues-first-ever-women-bond-in-japanese-markets/>

69. https://www.icmagroup.org/Emails/icma-vcards/Bancoldex_External%20Review%20report.pdf

Banco Pichincha Perú, perteneciente al Grupo Pichincha, el mayor grupo financiero privado de Ecuador emitió su primer bono social por US\$13 millones a finales de 2018. Este bono social fue estructurado para **inversiones elegibles son proyectos del sector microfinanzas, PYME y créditos hipotecarios con enfoque en empoderamiento de la mujer**. El bono suscrito por BID Invest, está alineado con los ODS 1, 5, 8, 10 y 11. Estos proyectos tienen una contribución importante para el desarrollo de las poblaciones más vulnerables y pequeños y microempresarios, una gran mayoría de los cuales son liderados por mujeres.



Conclusiones principales: invertir en empresas lideradas por mujeres

- » El acceso al capital es una barrera significativa para el crecimiento de negocios dirigidos por mujeres, especialmente las PYME. Existe una **clara oportunidad para centrarse en inversiones para el segmento de emprendedoras, ya que se encuentra insuficientemente atendido.**
- » En los últimos cinco años ha aumentado mucho la actividad en esta esfera, incluyendo el desarrollo de organizaciones que apoyan a emprendedoras, una mayor intencionalidad de ciertos inversionistas y campañas para aumentar la visibilidad de las mismas.
- » No obstante, el **CS, CR, CP y sectores bancarios dominantes no han comprendido ni aprovechado adecuadamente la oportunidad que existe para apoyar a las emprendedoras en la región.**

2.2 INVIRTIENDO EN EMPRESAS QUE PROMUEVAN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

El desafío: la igualdad de género en el lugar de trabajo en ALC

Si las mujeres participaran plenamente de la economía, McKinsey estima un crecimiento anual del PIB de US\$28 billones a nivel global si se cierra la brecha de género, y US\$2,6 billones en América Latina para 2025⁷⁰. **El empleo femenino continúa siendo un importante recurso sin explotar en todo el mundo y ALC no es la excepción.** A pesar de su creciente nivel educativo, las mujeres en ALC aún enfrentan no sólo discriminación vertical, por la que no son representadas en los niveles de liderazgo, sino también discriminación horizontal, lo que significa que participan mayormente en sectores típicamente mal pagados⁷¹. Esto se traduce en empresas que no alcanzan su máximo potencial.

» **LAS MUJERES PARTICIPAN MENOS EN LA ECONOMÍA QUE LOS HOMBRES.** Como región, ALC ha hecho grandes avances que elevaron los índices de participación femenina de menos de 45% en 1990 hasta 68% en 2017. Esta mejoría en ALC fue la mayor entre todas las regiones del mundo, impulsada por un desarrollo amplio en todas las subregiones de ALC, pero especialmente en las mayores cinco economías de Sudamérica⁷². Sin embargo, la brecha de género en los países de ALC sigue siendo considerable. Muchos informes han identificado obstáculos fundamentales a la participación femenina en la fuerza de trabajo, entre los que se incluyen: la ausencia de políticas para un equilibrio trabajo-vida personal, discriminación por parte del empleador y expectativas culturales en torno al rol de la mujer en el hogar⁷³. Por ejemplo, una encuesta de 2015 reveló que alrededor del 40% de las personas en Latinoamérica coincidía con que la mujer sólo debe trabajar si su pareja no ganaba lo suficiente⁷⁴.

» **CON FRECUENCIA LAS MUJERES ESTÁN SUBREPRESENTADAS EN PUESTOS DE LIDERAZGO Y SOBRRERREPRESENTADAS EN ROLES INFORMALES, DE MEDIA JORNADA Y POCO CALIFICADOS.** Un informe del BID de más de 1.200 empresas cotizadas en ALC, halló que el porcentaje promedio de mujeres en las juntas directivas y puestos gerenciales jerárquicos es del 8,5% y el 9,2%, respectivamente⁷⁵. Las Encuestas Empresariales del Banco Mundial reportaron que solamente el 20% de las firmas en la región cuentan con al

70. Instituto Mckinsey, 2016.

71. Meza Martínez, C. A., "Gender discrimination in the workplace: An approach from the glass ceiling effect", 2018. *Equidad y Desarrollo*, (32), 11-31.

72. FMI, "Women at work in Latin America and the Caribbean". Documento de trabajo del FMI 17/34, 2017.

73. BID, "La mujer como protagonista de la economía del siglo XXI", 2018.

74. Latinobarómetro. 2017. «Latinobarómetro Survey 2015». <http://www.latinobarometro.org/lat.jsp>.

75. BID, "Female Corporate Leadership in Latin America and the Caribbean Region. Representation and Firm-Level Outcomes". <http://www.gbaforwomen.org/news-events/bancoestado-issues-first-ever-women-bond-in-japanese-markets/> Working Paper Series N° IDB-WP-655, 2013.

menos una gerente mujer. Más aún, las mujeres representan entre el 1% y el 3% de las Presidentes o CEOs de las mayores empresas de la región⁷⁶.

- » **PERSISTE LA BRECHA DE GÉNERO EN LOS SALARIOS.** En 18 países en ALC, los hombres ganan un 17% más que las mujeres a pesar de contar con el mismo nivel educativo. En países como Colombia, Perú, Venezuela, Brasil, Chile, México y Argentina, las mujeres ganan entre 49 y 68 centavos de dólar por cada dólar que gana un hombre⁷⁷. Esta brecha salarial de género se puede atribuir parcialmente a la segregación ocupacional, estando 7 de cada 10 mujeres empleadas en el sector de servicios. Así, las mujeres enfrentan una doble discriminación: además de estar subrepresentadas en las posiciones de liderazgo (que a su vez son las de mayor salario), se encuentran sobrerrepresentadas en los sectores de servicios, que tienden a ofrecer salarios inferiores. Por ejemplo, no solo es más probable que una mujer trabaje en educación, sino que además tiene mayores oportunidades de ser docente en lugar de directora, y en el sector de la salud, es más probable que sea enfermera que médica. Asimismo, los sectores como construcción, transporte y energías renovables poseen bajos niveles de participación femenina (3%, 12% y 35%, respectivamente)⁷⁸.

Asimismo, **la igualdad de género no parece ser una estrategia particularmente prioritaria entre las empresas de ALC.** Datos recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestran que únicamente el 21% de las empresas cuentan con una política escrita de igualdad de género⁷⁹. Más aun, el 63% de las empresas declara que la diversidad de género no constituye una estrategia prioritaria⁸⁰. Las expectativas culturales y los roles de género desempeñan un papel determinante en cuanto a lo que se espera de los hombres y mujeres tanto dentro como fuera de la empresa.

Los problemas como el acoso sexual también resultan críticos en determinados países de ALC. Aproximadamente un tercio de las economías de ALC estudiadas por el proyecto “Women, Business and the Law” (“Mujeres, Negocios y la Ley”) del Banco Mundial carece de leyes que prohíban el acoso sexual en el lugar de trabajo⁸¹. Aun cuando se cuenta con leyes, en algunos países como Honduras, el acoso sexual sigue siendo un problema para muchas empleadas, habiendo reportado el 90% de las mismas haberlo sufrido⁸².

76. BID, “Women’s economic empowerment: good for women, good for business and good for development”, 2015.

77. Foro Económico Mundial 2017 Global Gender Gap Report.

78. BID, “La mujer como protagonista de la economía del siglo XXI”, 2018.

79. OIT, “La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso en América Latina y el Caribe”, 2017.

80. McKinsey, “Women matter: A Latin American perspective: unlocking women’s potential to enhance corporate performance”, 2015.

81. Banco Mundial, “Women Business and the Law Database”, 2018.

82. <https://www.weforum.org/agenda/2018/03/gender-equality-latin-american-business/>

Las mujeres también sufren desventajas cuando son proveedoras de grandes empresas ancla así como de compañías más pequeñas frente a los hombres, que cuentan con mayor acceso a crédito, capacitación y contactos.

La oportunidad: la diversidad de género mejora el desempeño

Existe **creciente evidencia mundial de la correlación entre diversidad de género y mejores resultados de negocio, y en consecuencia con la rentabilidad para los inversionistas**. Es probable que esto se deba a los beneficios de la diversidad al momento de tomar decisiones, así como a las habilidades distintivas de liderazgo, perspectivas y experiencias que las mujeres son capaces de aportar. La diversidad de género al nivel de la junta directiva se correlaciona con ingresos superiores, y mayor rentabilidad de las ventas y del capital invertido⁸³. McKinsey concluye que un lugar de trabajo inclusivo, diverso y equilibrado entre los géneros podría **eleva el PIB de ALC en un 14% para 2025**, alcanzando al país que muestra el índice más rápido de mejoría, Chile⁸⁴. Adicionalmente, un análisis regional que incluyó a 345 empresas en Latinoamérica concluyó que las **empresas con mayor representación femenina obtienen un rendimiento de las inversiones y márgenes de ganancia 44% y 47% más altos**, respectivamente⁸⁵. Estas cifras constituyen evidencia irrefutable de que las mujeres en ALC representan un recurso ampliamente subexplotado para el crecimiento económico, con el empoderamiento femenino también provocando cambios positivos y sociales profundos⁸⁶.

La diversidad de género es buen negocio: más allá de ser lo justo, posee potencial para mejorar el perfil de riesgo/retorno de las carteras de inversionistas. Facilitar una fuerza de trabajo diversa puede ayudar a las organizaciones de diversas maneras: atrayendo a los mejores empleados, reduciendo la rotación de empleados, mejorando el desempeño empresarial, mejorando el acceso a los mercados y fortaleciendo la reputación. Las empresas con fuerzas de trabajo más diversas también están mejor equipadas para innovar en el desarrollo de productos, aprovechando las nuevas oportunidades de negocios, como el mercado femenino. Probablemente sea por esto que la diversidad se está volviendo una métrica financiera clave que inversionistas y analistas evalúan a la hora de tomar decisiones sobre sus inversiones⁸⁷. La ausencia de diversidad de género se está traduciendo en un factor de riesgo para los mismos. Si la diversidad dentro del equipo ejecutivo constituye un indicador de buena gestión en la empresa, una perspectiva de género podría ser una manera útil de

83. Catalyst, "The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards" (2004-2008), 2011; Marcus Noland, Tyler Moran, Barbara Kotschwar, "Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey", Peterson Institute for International Economics, 2016.

84. McKinsey Global Institute, "The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth". 2015.

85. McKinsey, "Women matter: A Latin American perspective: unlocking women's potential to enhance corporate performance". 2015.

86. BID Invest, "The power of gender equality in the workplace", 2017.

87. McKinsey, "Delivering through Diversity". Enero de 2018.

reducirla. Si una empresa está atendiendo problemáticas administrativas relacionadas al género, esto probablemente signifique que también se está ocupando de otros riesgos y oportunidades. **Además, la diversidad de género es considerada una puerta de entrada a la diversificación racial, étnica, socioeconómica y de capacidades, que acrecienta los beneficios de reunir diferentes puntos de vista en el liderazgo de la empresa⁸⁸.**

Los inversionistas tienen la oportunidad de sentar precedente frente a las empresas en relación a la diversidad de género, a la vez que evitar invertir en empresas con factores de riesgo relacionadas a cuestiones de género, promoviendo el cambio social. A través de sus productos, marcas y reputación, las compañías han alcanzado e impactado al consumidor que también apoya el cambio social.

Algunas multinacionales que operan en América Latina están teniendo un impacto positivo sobre el ecosistema, otorgando una creciente relevancia a iniciativas de diversidad e inclusión y abriendo el camino a las mejores prácticas. Muchas multinacionales con presencia en ALC han comenzado a implementar voluntariamente programas de mentoría para mujeres, esquemas para trabajar desde el hogar, flexibilidad horaria y licencias por maternidad y paternidad, entre otras políticas progresivas para atraer, retener y promover a las mujeres. Más aún, las multilaterales (empresas regionales con presencia internacional) como la compañía mexicana de materiales de construcción, CEMEX, o la megaempresa de bienes de consumo, FEMSA, están aplicando profundas prácticas de diversidad e inclusión.

Más allá de sus empleados, las empresas necesitan comprender sus cadenas de valor y las oportunidades para invertir en negocios que empoderen a las mujeres ya sea como distribuidoras o proveedoras. Las compañías, especialmente las de mayor magnitud, pueden tener efectos catalizadores sobre sus ecosistemas, integrando a más mujeres y empresas lideradas por minorías en sus cadenas de valor, como también asociándose con proveedoras para lanzar entornos libres de acoso sexual y desarrollar cadenas de valor específicamente para mujeres.

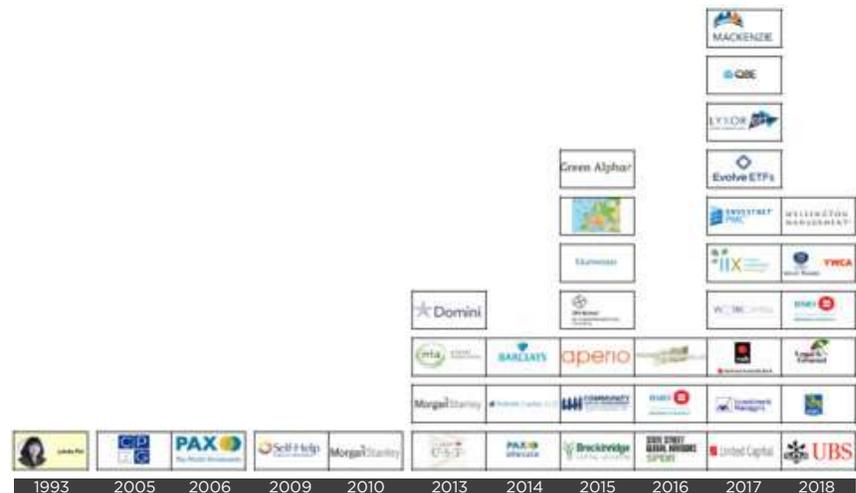
ESTRATEGIAS DE LOS MERCADOS PÚBLICOS

A nivel mundial, el número de estrategias explícitas con perspectiva de género en acciones cotizadas, se está multiplicando. Estos vehículos abarcan diversos tipos de activos y estructuras, incluyendo cuentas gestionadas por separado, ETF y ETN, fondos mutuos y bonos de género.

88. The Economist Intelligence Unit of behalf of Barclays Foundation, "Women in Focus", 2014.

La creciente cantidad de fondos mutuos de inversión y ETF está democratizando el acceso a las inversiones con perspectiva de género. La disponibilidad de estos vehículos de bajas comisiones y reducidos montos de suscripción mínima, podría elevar significativamente la perspectiva de género e impactar sobre las áreas de inversión⁸⁹.

FIGURA 2: Oportunidades para la inversión con lentes de género en los mercados públicos⁹⁰



FONDOS COTIZADOS EN LA BOLSA CENTRADOS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

En su mayoría, los inversionistas interesados en empresas cotizadas tienden a abordar la inversión con lentes de género centrándose en compañías públicas que están avanzando la diversidad e igualdad de género internamente. A nivel mundial, durante los pasados años, se han creado varios ETF con lentes de género. Estos ofrecen a los inversionistas la posibilidad de invertir activamente en empresas públicas con indicadores positivos de igualdad de género. A medida que se dispone de más información en relación con la magnitud en la que las empresas cotizadas están apoyando la igualdad de género a través de los productos y servicios que ofrecen, los inversionistas contarán con más posibilidades de integrar esta perspectiva a su estrategia de inversión. **ALC no cuenta con ningún ETF específico que posea lentes de género.**

BONOS CENTRADOS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

Los bonos de género se están desarrollando alrededor de empresas que muestran indicadores favorables de igualdad de género. Por ejemplo, en 2017, el QBE Insurance Group de Australia lanzó

89. Veris Wealth Partners, "Gender Lens Investing, Bending the Arc of Finance for Women and Girls", 2018.
90. Idem.

un bono de género por US\$400 millones para conceder créditos a empresas, incluyendo a aquellas que han suscrito los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de ONU (Organización de las Naciones Unidas) Mujeres y Pacto Global e instituciones mencionadas en el informe de igualdad de género Equileap 2017 Gender Equality Report. En 2018, el Banco Imperial Canadiense de Comercio lanzó un bono de género de US\$796 millones para apoyar los préstamos a empresas, en las que las mujeres conforman al menos 30% de la alta gerencia o miembros directivos, o que son signatarias del Catalyst Accord 2022, un movimiento que persigue promover a las mujeres en el ámbito empresarial. En ALC, no se han emitido bonos de género para promover prácticas empresariales internas de igualdad de género (a diferencia de financiar a emprendedoras, como se presenta en la sección anterior).

ÍNDICES DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA QUE INCLUYEN INDICADORES DE GÉNERO

Los índices de sostenibilidad constituyen medios transparentes para que los inversionistas aprendan más acerca de las prácticas de igualdad de género. Los índices de sostenibilidad están diseñados para actuar como parámetros independientes, consistentes y racionales para inversionistas privados e institucionales, sobre la evaluación de desempeño de sus inversiones de sostenibilidad (incluyendo fondos centrados en empresas sostenibles).

ÍNDICES DE ALC QUE INCLUYEN INDICADORES DE GÉNERO

Comerciales

- » **Índice de Sostenibilidad Dow Jones para MILA** (Mercado Integrado Latinoamericano) abarca empresas en Chile, Colombia, México y Perú. En 2017 evaluó 63 compañías, con un ranking de sostenibilidad promedio de 63 de cada 100, en comparación a 80 del índice mundial.
- » **Índice de Sustentabilidad IPC de México**, creado por la bolsa mexicana de valores en 2011, con la participación de la agencia europea de calificación ESG, Eiris.
- » **Índice de Sostenibilidad Empresarial (ISE) de Brasil**, lanzado en 2005 para crear un mecanismo de inversiones eficiente para reunir a aquellas empresas de gran desempeño que gestionan los riesgos y oportunidades ambientales, sociales y de gobernanza.
- » **Índice de Sostenibilidad Chilena**, lanzado conjuntamente en 2015 por la bolsa de valores y S&P Dow Jones. Popularmente llamado el Índice de Sostenibilidad Dow Jones de Chile, aplica un enfoque de mejores resultados, selecciona las

mejores empresas sin excluir ningún sector, con evaluaciones realizadas sobre la información entregada de las empresas cotizadas en bolsa.

No comerciales

En ALC, el no negociable **IndexAmericas** desarrollado por el BID y BID Invest en colaboración con S-Network Global Indexes, lista las 100 empresas cotizadas en bolsa más sostenibles que operan en la región. Tomando información brindada por Thomson Reuters y propiedad de los indicadores del Grupo BID, IndexAmericas utiliza más de 400 indicadores para evaluar a las compañías. Este índice aplica indicadores sociales para evaluar las actividades corporativas que reduzcan la pobreza, mejoren el bienestar social y avancen las oportunidades de empleo equitativas. Además, IndexAmericas incluye un subíndice específico de género, con 20 criterios que se agrupan en tres pilares: el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. En 2018, las primeras 10 empresas dentro del subíndice de género con presencia en ALC, son: Diageo, Millicom, Kering, Intel, Carrefour, Peugeot, Praxair, Henkel Ag &Co, Merck y Repsol⁹¹.

ÍNDICES MUNDIALES DE EMPRESAS CON PRESENCIA EN ALC

Comerciales

El comercial **Índice Dow Jones de Sostenibilidad** incluye indicadores de género en su marco más amplio de indicadores de sostenibilidad y especialistas en inversiones como RobecoSAM y agencias calificadoras como Sustainalytics incluyen un enfoque centrado en el género como parte de un análisis de sostenibilidad más amplio, para atraer e informar a los inversionistas.

No comerciales

El índice de igualdad de género **Bloomberg's Gender-Equality Index** ayuda a que los inversionistas puedan tomar decisiones informadas, específicamente acerca de la igualdad de género como asunto aislado dado que esta es un área en la que se ha visto particularmente poca transparencia. Estos parámetros siguen los resultados de género, incluyendo la igualdad salarial y el número de mujeres en posiciones de liderazgo, políticas de empleo, capacidad de crear productos y servicios para mujeres y compromiso comunitario. El índice Bloomberg reúne información de estadísticas internas de las empresas, apoyo y compromiso comunitario externo, políticas empresariales acerca de los empleados y ofertas de productos sensibles al género y posee

91. <https://indexamericas.iadb.org>.

una huella significativa en ALC. A medida que más inversionistas buscan oportunidades relacionadas al ESG, el Bloomberg Gender-Equality Index representa una buena oportunidad para que las corporaciones atraigan nuevo capital y amplíen su base de inversionistas. Por ejemplo, entre las empresas con sede en ALC incluidas en el índice de 2019 se encuentran: Banco Bradesco, Grupo Financiero Banorte, Itaú Unibanco, Pampa Energía y el Grupo Televisa. También incluye a bancos y corporaciones con fuerte presencia en ALC como: BBVA, Coca-Cola FEMSA, Banco Santander, Walmart de México y Centroamérica y Telefónica⁹².



Bloomberg Gender-Equality Index Telefónica

Telefónica formó parte del Bloomberg Gender-Equality Index en 2018 y 2019. Según Bloomberg, **Telefónica** destaca por sus prácticas en políticas laborales flexibles y sus programas de desarrollo y conciencia acerca de las mujeres para la alta gerencia. También se considera un referente por su apoyo a programas educativos para avanzar en igualdad de género. A través de su Consejo de Diversidad Global y su Política sobre Diversidad e Inclusión, Telefónica busca garantizar la igualdad de género y multiculturalidad, variedad de perfiles, edades, capacidades y experiencias. El 37,7% de sus empleados son mujeres, según datos de 2018, reduciéndose a 23,3% en puestos ejecutivos⁹³.

Mientras que estos índices de igualdad de género son un paso importante, sigue habiendo problemas con los datos por la falta de transparencia de las empresas, lo que limita los alcances de los análisis de género. Por ejemplo, la mayoría de la información disponible a inversionistas sobre diversidad de género se vincula con las mujeres entre los directivos y en posiciones de liderazgo, así como las políticas de género. No obstante, en una región como ALC, en la que muchas mujeres vulnerables están representadas en las cadenas de valor de las empresas, los inversionistas no pueden examinar actualmente cómo están siendo tratadas.

92. Todas las empresas comprendidas en el Bloomberg Gender Equality Index cuentan con una capitalización de mercado a partir de US\$1.000 millones y poseen al menos alguna acción que cotiza en el mercado de valores de EE.UU. https://data.bloomberglp.com/profesional/sites/10/2018_Bloomberg_GEI_Overview.pdf
93. <https://equileap.org/wp-content/uploads/2018/10/Equileap-Gender-Equality-Global-Report-and-Ranking-2018.pdf>

La ausencia de información consistente desglosada por género por parte de las empresas obstaculiza el desarrollo de productos y carteras de género. Grandes proveedores de datos como Sustainalytics y MSCI trabajan permanentemente para abordar este asunto. Además, los proveedores dedicados a información

de género, como **Equileap** recogen datos de más de 3.000 compañías en 23 países desarrollados (al momento no se incluyen empresas con sede en ALC), organizando un ranking de igualdad de género en las empresas sobre un criterio conformado por 19 variables. La disponibilidad de datos relacionados al género está evolucionando a medida que las compañías se vuelven cada vez más transparentes en relación con los asuntos de género, ya sea por obligación legal o voluntariamente.

ESTRATEGIAS DE LOS MERCADOS PRIVADOS

Los inversionistas de impacto en ALC han desarrollado fondos de capital privado o de deuda privada orientados a la diversidad de género entre las empresas en las que invierten. El fondo de Women's World Banking previamente mencionado, es una de estas iniciativas. La iniciativa The Root Capital Women in Agriculture Initiative descrita a continuación, es otra.



Invertir en mujeres líderes y empleadas Root Capital Women in Agriculture Initiative

Brecha de mercado: otorgar crédito a empresas rurales que son demasiado grandes para microfinancieras y demasiado pequeñas, riesgosas o remotas para ser atendidas por bancos comerciales. Desde 1999, Root Capital ha desembolsado US\$700 millones en crédito a más de 500 empresas en África y Latinoamérica. Root Capital reconoció que las mujeres estaban trabajando en sistemas inherentemente desiguales en términos de capacidad de toma de decisiones, acceso a capacitación, tierra, insumos agrarios, crédito y otros activos productivos⁹⁴.

Solución: Women in Agriculture Initiative es un fondo de deuda de US\$32 millones que antes de otorgar un crédito considera: a) si hay mujeres en posiciones de liderazgo; b) si estas constituyen al menos un 30% de los empleados o miembros de una cooperativa; y c) si la organización cuenta con políticas y programas que benefician a las mujeres, como salud maternal o exámenes de detección de cáncer de mama.

94. Root Capital, "Applying a Gender Lens to Agriculture", Farmers, Leaders and Hidden Influencers in the Rural Economy.

Innovación: demuestra la viabilidad de otorgar crédito a emprendimientos agrícolas con integración de género. Considera el papel de la mujer no solamente como líder o emprendedora en la base de la pirámide, sino en todos los aspectos de la organización agrícola, incluyendo “personas ocultas influyentes” como oficiales de campo, agrónomas o mandos medios.

Intermediarios financieros, corporaciones y diversidad de género

DIAGNOSTICANDO LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS AMBIENTES LABORALES EN ALC

Un primer paso para las empresas es comprender la situación actual en la que se encuentran en términos de igualdad de género. BID Invest y BID Lab, junto con ONU Mujeres y Pacto Global y otros socios públicos y privados, han creado una herramienta para ayudar a que las empresas analicen su desempeño en cuanto a igualdad de género: la Herramienta WEPs (<https://weps-ga-analysis.org/>). Se basa en los principios de WEP para impulsar el potencial de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. La evaluación es gratuita y confidencial y la puede realizar cualquier empresa de cualquier tamaño, cualquier sector y cualquier país. Cuenta con un enfoque integral sobre la igualdad de género dentro de la compañía: observa las políticas y prácticas corporativas vigentes y evalúa hasta qué punto la empresa ofrece igualdad de oportunidades, un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida personal, apoya la igualdad de género en la cadena de suministro y el respeto por los derechos de la mujer en las comunidades locales.

PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO FEMENINO

- 1 » Establecer líderes corporativos de alto nivel para la igualdad de género
- 2 » Tratar a todo hombre y mujer honestamente en el trabajo; respetar y apoyar todos los derechos humanos y la no discriminación
- 3 » Garantizar la salud, seguridad y bienestar de todos los empleados, mujeres y hombres
- 4 » Promover la educación, capacitación y desarrollo profesional de las mujeres
- 5 » Implementar prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing que empoderan a las mujeres
- 6 » Promover la igualdad mediante iniciativas y promoción comunitarias
- 7 » Medir y divulgar públicamente los avances hacia la igualdad de género

La herramienta tiene un alto potencial para las empresas. Desde su creación en marzo de 2017 hasta octubre de 2018, casi 300 empresas del sector privado la han utilizado. Los resultados se ofrecen en un formato conciso y claro para que las empresas puedan identificar fácilmente áreas a mejorar y utilizarlos como aportes para diseñar programas de género y estructurar incentivos de desempeño con enfoque de género. Algunas empresas hallaron que la evaluación las hizo recapacitar sobre su enfoque de la igualdad de género en adquisiciones y marketing, mientras otras reportaron que impulsó a la alta gerencia a mejorar sus procesos. Otras destacaron que la herramienta les brindó una hoja de ruta para integrar mejor las iniciativas de género en una estrategia empresarial más amplia.

Naciones Unidas identifica a empresas que defienden la igualdad de género de acuerdo a los principios WEP. Por ejemplo, en 2016, Michel Landel, Director General de Sodexo y Janet Awad, Presidente Regional de América Latina y Presidente del País de **Sodexo Chile**, recibieron el Premio al Liderazgo siguiendo los 7 Principios WEP, que reconoce cuando una empresa ha demostrado compromiso e implementado políticas para avanzar y empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, mercado y comunidad. Sodexo es una empresa de gestión de servicios e instalaciones de alimentación con gran presencia en ALC.

Otra manera en que una empresa puede evaluar su estado actual en cuanto a la igualdad de género y obtener recomendaciones, es aspirar a una certificación de igualdad de género. Las certificaciones constituyen una herramienta interesante para las compañías ya que revelan las brechas de género (en sus reservas de talento, brecha salarial, políticas y prácticas) pero también les permite compararse con otros actores de su sector, país o magnitud. Varias empresas también han obtenido certificados y sellos de igualdad de género como modo de potenciar y reconocer sus esfuerzos en igualdad de género, incluyendo:

Sello de Igualdad de Género para Organizaciones Públicas y Privadas del PNUD: a través de su Programa de Sello, el PNUD ofrece a sus clientes herramientas, directrices y criterios de evaluación específicos para garantizar la exitosa implementación y certificación. Los elementos clave para obtener el Sello de Igualdad de Género incluyen: eliminar brechas salariales de género; aumentar el rol femenino en la toma de decisiones; mejorar el equilibrio entre trabajo y vida personal; mejorar el acceso de las mujeres a empleos no tradicionales; erradicar el acoso sexual en el trabajo; y utilizar comunicación inclusiva no sexista. Más de

600 empresas en el mundo han obtenido este sello en ALC. Por ejemplo, la minera de cobre estatal de Chile, Codelco, ha obtenido este sello aumentando la categoría de sus empleadas. Similarmente, el Banco Nacional de Costa Rica ha promovido a mujeres a cargos gerenciales y ahora es un proveedor regional líder para mujeres emprendedoras.

Dividendos Económicos por la Igualdad de Género (EDGE, por sus siglas en inglés) un estándar de certificación empresarial y método de evaluación diseñado para crear un lugar de trabajo óptimo para mujeres y hombres. Evalúa dónde se encuentran las organizaciones en términos de equilibrio de género en cada uno de sus niveles, diagnostica el mercado laboral interno, evalúa la igualdad de pago y la efectividad de las prácticas y políticas para garantizar un desarrollo profesional equitativo, así como una cultura inclusiva mediante una encuesta a sus empleados. Las siguientes empresas están certificadas EDGE en ALC: Banco de México (México); Capgemini Brasil (Brasil); Comisión Federal de Competencia Económica (México); Compartamos Servicios (Gentera) (México); Holcim (Colombia); Danper (Perú); Firmenich & Cia (Brasil); Firmenich (México); L'Oréal (Brasil); Marriott (Costa Rica); SAP Brasil (Brasil); Zurich (Brasil); y Zurich (México).



BID Invest apoya los procesos de certificación de igualdad de género y cumplimiento de los estándares nacionales de género

Las empresas que han atravesado el proceso de certificación EDGE están obteniendo notables resultados en términos de igualdad de género en el lugar de trabajo. Por esta razón, BID Invest ha apoyado a varias empresas en su camino hacia EDGE⁹⁵. Por ejemplo, *Danper*, una agroempresa peruana, se convirtió en la primera empresa en obtener la certificación EDGE. El proceso implicó evaluar las prácticas, políticas y cifras de la fuerza de trabajo y la experiencia de los empleados en cinco áreas: igual remuneración por igual trabajo, revisión de procesos de selección y ascenso del personal, asesoramiento y capacitación para el desarrollo de liderazgo, flexibilidad laboral y cultura empresarial. El proceso de certificación ayudó especialmente a que la empresa se volviera más sistemática en la implementación de medidas de impacto de igualdad de género.

95. <https://digital-iadb.lpages.co/el-poder-de-la-igualdad-de-genero-en-el-lugar-de-trabajo/>.



Aplicar incentivos basados en resultados de género para avanzar significativamente en empresas

BID Invest incentiva a sus clientes a promover la igualdad de género y adoptar estándares nacionales de género con el apoyo de recursos concesionales a través de incentivos basados en resultados de género. Los incentivos son un esquema voluntario en el que hay un acuerdo para reducir las tasa de interés de un préstamo, según los resultados de género alcanzados. La magnitud del incentivo dependerá del nivel de ambición del programa y la disponibilidad de recursos concesionales.

BID Invest ha utilizado la herramienta de incentivos para elevar la participación femenina en áreas específicas en las que están subrepresentadas.

Las áreas de interés incluyen cerrar las brechas de género en los campos de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), aumentar la participación femenina en todos los niveles de la compañía e incentivar la creación de pasantías para mujeres en esa área.

Un ejemplo es **Óptima Energía, una compañía en México** donde BID Invest estructuró un préstamo para actualizar el sistema de alumbrado público de Ensenada utilizando incentivos de género basados en resultados.

El contexto: más del 85% de los empleados para ingeniería eran varones (la norma en el país), como así también lo eran los equipos completos de adquisiciones y logística.

El Comité Consultivo: BID Invest ayudó a que Óptima Energía sentara las bases para un entorno de trabajo más diverso. Los componentes del programa de género incluían: (i) participación de los directores y firma de la Declaración de Apoyo CEO a las WEP; (ii) trabajar para obtener y adoptar el estándar nacional de igualdad laboral (Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, Sello PNUD local); (iii) y crear un programa anual de pasantías profesionales orientado a mujeres estudiantes con el objetivo de elevar la cartera y derribar estereotipos.

Óptima Energía fue una de las primeras compañías en su estado en obtener el sello de género PNUD de alcance nacional⁹⁶, que exige que las empresas cuenten con infraestructura, políticas y prácticas igualmente favorables a hombres y mujeres. Por ejemplo, para obtener esta certificación Óptima Energía tuvo que montar una sala de lactancia para garantizar que las mujeres pudieran volver al trabajo después de haber sido madres, en un entorno que cubriera sus necesidades. El programa de pasantías dirigido a mujeres ha registrado a 9 mujeres en dos años mientras que produjo un efecto expansivo sobre la manera en que la empresa selecciona al capital humano

para ese campo. Con estos logros, BID Invest ha podido aplicar una menor tasa de interés al préstamo. Pero sobre todo, se demuestra el poder que puede tener un instrumento financiero para cambiar la manera de hacer las cosas, pudiendo experimentar el poder de la igualdad de género en el negocio con otras acciones mas allá de políticas para avanzar en este tema.

LAS MUJERES EN CADENAS DE VALOR CORPORATIVAS

Las compañías interactúan las unas con las otras como proveedores, contratistas, distribuidores, comerciantes, y en algunas industrias, socios de fondos mutuos. Estos ecosistemas de relaciones empresariales ofrecen una plataforma sin precedentes, no sólo para el desarrollo de valor directo de una empresa y sus asociados, sino también para la divulgación de estándares, tecnología, conocimiento y buenas prácticas⁹⁷. Centrarse en dónde se encuentran las mujeres en las cadenas de suministro corporativas, incluyendo a las fábricas y MiPYME puede dar lugar a ideas para cerrar brechas de género a la vez que revela maneras en las que mejorar el abastecimiento. En ocasiones, este proceso también produce ideas para productos nuevos. Pero principalmente, trabajar con las cadenas de valor de las empresas con frecuencia da lugar a un efecto dominó que amplifica el impacto sobre la igualdad de género.

Mundialmente, las empresas de las que son propietarias mujeres obtienen solamente el 1% del volumen de compras corporativas y adquisiciones a proveedores⁹⁸. Las empresas han tenido dificultades tradicionalmente para identificar e involucrarse con empresas lideradas por mujeres. Existen iniciativas que persiguen aumentar las oportunidades para las PYME lideradas por mujeres para obtener clientes multinacionales, como WeConnect International, una iniciativa mundial que identifica, educa, registra y certifica a empresas con sede fuera de EE. UU. que son al menos en un 51% propiedad de mujeres y que a su vez son manejadas y controladas por al menos una mujer, y las vincula con clientes empresariales multinacionales. En ALC, WeConnect International opera en Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Jamaica, México y Perú, y espera comenzar a certificar empresas lideradas por mujeres en Argentina y expandirse a otros seis países en América Central en 2019. Trabaja junto con más de 150 empresas certificadas y más de 2.050 negocios autorregistrados en su base de datos virtual, tienen sede en ALC.

96. <http://www.undp.org/content/undp/en/home/gender-equality/transforming-workplaces-to-advance-gender-equality/gender-equality-seal-for-public-and-private-enterprises.html>.

97. J. Nelson, M. Porth, K. Valikai, H. McGee, "A Path to Empowerment: the role of corporations in ensuring women's economic progress", 2015.

98. Idem.

Asimismo, en 2016 el BID lanzó ConnectAmericas for Women⁹⁹, una plataforma en línea B2B que conecta a PYME dirigidas por mujeres con compras privadas y públicas y oportunidades comerciales, y las ayuda a fortalecer sus capacidades administrativas y de exportación. Mediante esta plataforma, las empresarias pueden solicitar convertirse en proveedoras de grandes corporaciones y gobiernos de la región, conectarse entre sí para explorar oportunidades de negocios, participar cara a cara y virtualmente en eventos empresariales para la identificación de intereses comunes y acceder a herramientas de capacitación y recursos de apoyo empresarial online, sin costo alguno. Hasta la fecha, más de 26.000 participantes han sido capacitados a través de los cursos, seminarios online y talleres presenciales, y más de 5.000 han participado en los foros de negocios del BID y se han registrado en más de 150 anuncios sobre compras que se han desplegado exclusivamente para empresas cuyas dueñas son mujeres y publicadas por grandes corporaciones. En 2018, el BID y nueve empresas multinacionales lanzaron conjuntamente la iniciativa “#100kChallenge”, que busca asesorar, conectar y certificar a más de 100.000 emprendedoras en ALC para 2021. A través de la plataforma “ConnectAmericas for Women”, el BID y sus empresas asociadas están reforzando los conocimientos digitales y de negocios de las mujeres emprendedoras, utilizando herramientas de capacitación innovadoras. También están promoviendo la participación de empresas lideradas por mujeres en cadenas de valor regionales y mundiales, facilitando las oportunidades de adquisiciones y diseñando programas de capacitación para la certificación de sus productos, servicios y procesos.

LAS MUJERES EN LAS FINANZAS Y MUJERES INVERSIONISTAS

Elevar el número de mujeres en las finanzas, así como atraer mujeres inversionistas, será clave para la integración de una perspectiva de género en los mercados de valores tanto públicos como privados en ALC.

Mujeres inversionistas

A nivel mundial, las mujeres crean, controlan e influyen en una parte importante de la riqueza, más de US\$20 billones que equivalen al 27% del total de la riqueza mundial, y esto aumentará al 32% para 2020. Las **décadas subsiguientes verán significativas transferencias de riqueza de los baby boomers a sus hijos, mayormente pertenecientes a la generación X y milénials**. Mundialmente, durante los próximos 40 años, las mujeres heredarán alrededor del 70% de la riqueza transferida de una generación a la siguiente¹⁰⁰.

99. <https://connectamericas.com/women>.

100. PAX World Investments, Women & Sustainable Investing, 2014.

Como inversionistas, las mujeres difieren de los hombres en la manera cómo perciben la riqueza. Ellas consideran que la riqueza las dota de seguridad financiera e independencia, al igual que lo hacen los hombres. Pero una vez satisfechas estas prioridades, las mujeres ven en la generación de riqueza la posibilidad de ofrecer una mayor cantidad de bienes, no solamente para sí mismas y sus familias sino para la sociedad en su conjunto¹⁰¹. La mayoría de las mujeres inversionistas dicen que lograr un impacto social positivo es importante¹⁰². Las mujeres están significativamente más interesadas en las inversiones sostenibles que los hombres (84% contra 67%) y los milénials más aún que la población en general (86%)¹⁰³. Esto vuelve a las inversiones sostenibles una estrategia progresivamente más importante a medida que las mujeres y los millennials van convirtiéndose en la mayoría de la fuerza de trabajo.

La diversidad de género es un asunto particularmente relevante para las mujeres inversionistas. Un informe halló que el 77% de las mujeres inversionistas encuestadas en el mundo quería invertir en empresas con cúpulas directivas diversificadas, arrojando un índice muy superior al que ofrecieron los hombres¹⁰⁴.

Este colectivo de inversionistas mujeres que crece en todo el mundo, está actualmente subatendido por los intermediarios financieros. Un informe halló que el 53% no cuenta con asesores financieros y en los casos en que sí los tienen, el 67% siente que sus asesores no las comprenden o no están interesados en ellas¹⁰⁵. Las mujeres tienen necesidades, preferencias y conductas específicas, como han ilustrado bancos como UBS a través de sus investigaciones¹⁰⁶.

La transferencia de riqueza hacia los milénials y las mujeres que ocurrirá en ALC, así como en otras regiones, impulsará eventualmente la demanda de estrategias de inversión con perspectiva de género, si bien la especificidad regional es importante para comprender estos segmentos de clientes.

Un banco en ALC orientado a mujeres de altos ingresos es **Santander, en México**, que lanzó el programa Select ME para mujeres de ingresos altos en 2017. Fue creado debido a la rápida expansión de mujeres que se apuntaron a Mundo Select, un producto para clientes de ingresos altos (se duplicó la cantidad de mujeres suscritas entre 2013 y 2017. Actualmente, el 44% de los clientes de Mundo Select son mujeres). Select ME da respuesta a las necesidades y preferencias femeninas identificadas por la institución. Santander descubrió, mediante grupos de trabajo con clientas mujeres, que las mujeres no querían un producto financiero diferenciado, sino que valoraban servicios complementarios

101. Center for Talent Innoation, "Harnessing the power of the purse: female investors and global opportunities for growth", 2014.

102. Idem.

103. Institute for Sustainable Investing, Sustainable Signals, 2017.

104. Center for Talent Innoation, "Harnessing the power of the purse: female investors and global opportunities for growth", 2014.

105. Center for Talent Innoation, "Harnessing the power of the purse: female investors and global opportunities for growth", 2014.

106. UBS, Own Your Worth, 2018.

adaptados¹⁰⁷. Por ejemplo, el programa Select ME está acompañado por una serie de beneficios innovadores que: a) buscan facilitar la vida cotidiana de las mujeres; b) brindan mayor seguridad y protección; y, c) ofrecen experiencias, como generar vínculos entre clientes y capacitaciones. Actualmente, Santander México está investigando cómo puede generar más tracción con este producto, particularmente a través de campañas de marketing y publicidad.

En general, **ha habido relativamente poca actividad en la región en términos de movilizar a las mujeres inversionistas**. Una red de inversionistas ángeles para mujeres ha sido creada en Brasil *MIA-Mulheres Investidoras Anjo*, con el objetivo de apoyar *startups* de alto impacto dirigidos por mujeres. Iniciativas como la reciente publicación de LAVCA de dos listas que incluyen a las mujeres destacadas y emergentes invirtiendo en el sector tecnológico de América Latina (“Top and Emerging Women Investing in Latin American Tech”) también son intentos positivos por aumentar la visibilidad de las mujeres inversionistas en la región. En EE. UU. y Europa, muchas redes de mujeres inversionistas han surgido para educar, capacitar y ofrecer un espacio de trabajo concreto. Estas iniciativas incluyen Next Wave Ventures, un movimiento mundial para elevar la participación de las mujeres en inversiones ángel como tipo de activo que incluye tanto elementos de capacitación, como un fondo exclusivo para mujeres inversionistas. En EE. UU., además de muchas redes de mujeres inversionistas ángeles (como Astia Angels, 37 Angels, Golden Seeds, entre otras) también existen otras iniciativas de capacitación en inversiones para mujeres (como Pipeline Angels) que podrían servir como modelo para ALC.

Diversidad de género en la industria de CR/CP

La ausencia de inversión de CR/CP para empresas lideradas por mujeres está parcialmente afectada por el **hecho de que las industrias de CR y CP en ALC, como en otras regiones, están dominadas por hombres, especialmente en los niveles superiores**. En Brasil, el 28% de los fondos de CR cuentan con una socia. A pesar de que esto se encuentra muy por encima del promedio mundial, sigue siendo mucho menos de lo que debería¹⁰⁸.

Las firmas de CR y CP fundadas y cofundadas por mujeres con una perspectiva explícita de género, cuentan con una mayor proporción de socias¹⁰⁹. En general, es más probable que las socias inviertan en mayor proporción en empresas lideradas por mujeres a que lo hagan los hombres¹¹⁰.

107. Entrevista cualitativa con Dolores Goicoechea, Dirección Estrategia y Comunicación, Segmentos Particulares, Santander México, 19 de diciembre de 2018.
108. Venture Women Brazil, “A Presença Feminina No Venture Capital No Brasil”, 2017.

109. Suzanne Biegel, Sandra M. Hunt, Sherryl Kuhlman, “Project Sage, Tracking Venture Capital with a Gender Lens, 2017, Veris Wealth Partners, Gender Lens Investment Opportunities in Public Markets”, 2017.

110. Las sociedades de Capital Riesgo donde uno de los socios es mujer son dos veces más propensas a invertir en una empresa con una mujer en el equipo gerencial, que aquellas sin socias femeninas (34% vs. 13%); y es tres veces más probable que inviertan en CEOs mujeres (58% vs. 15%). W DuBow y A. Pruitt, The comprehensive case for investing more VC money in women-led startups, HBR, 2017.

Algunos **fondos de inversión de impacto en ALC se están volviendo más sensibles y tomando conciencia del género dentro de sus propias firmas**, como se refleja cuando se intentan crear comités y equipos de inversión diversos. Hasta fines de 2018, ***Elevor Capital*** contaba con dos socias y un socio. **Ignia Ventures** posee un equipo equilibrado entre hombres y mujeres, y recientemente ha incorporado mujeres en su comité de inversiones. ***Canterra Capital*** es un fondo nuevo (en fase de recaudación de capital) con sede en Israel y México, que cuenta con tres socias y un socio. BID Invest también está promoviendo activamente la adopción de una perspectiva de género entre firmas de CP. Así, está probando nuevas iniciativas internas de igualdad de género en cuatro firmas de CP (***Capital Indigo, MAS Equity, Bozano y Stratus***) para impulsar a que los gestores de fondos apliquen tal enfoque dentro de sus propias empresas a través de la herramienta WEP, pero que también consideren aplicar estas perspectivas a su cartera de inversión.

A nivel mundial, la industria de CP está comenzando a abordar la falta de conciencia de género y esto influirá en el sector de CP en ALC. En 2018, la Asociación de Capital Privado de Mercados Emergentes (EMPEA, por sus siglas en inglés) lanzó su Grupo de Trabajo para Acelerar la Paridad de Género en la Industria Mundial del Capital Privado (“Working Group To Accelerate Gender Parity In The Global Private Capital Industry”). Este grupo aprovechará la capacidad de convocatoria de sus más de 300 firmas afiliadas (el 16% de las cuales se encuentra en ALC) que invierten en más de 130 países en todo el mundo (23 países en ALC) y representan más de US\$5 billones en activos. Según el informe “Women in Alternative Assets Report” de Preqin de octubre de 2017, las mujeres representan solamente el 18% de todos los empleados en las firmas de capital privado y ocupan menos del 10% de los puestos directivos. Este nuevo grupo de EMPEA abordará la alarmante preocupación sobre la escasa cantidad de mujeres tanto en puestos de liderazgo de empresas en cartera como en la cartera de inversiones.



Comprometiéndose con la diversidad de género en la industria del CP - Capital Indigo

Capital Indigo, cliente de BID Invest, es una firma de capital privado con sede en la Ciudad de México, centrado en deuda privada e inversiones de capital en empresas medianas. Es uno de los pocos fondos de CP en ALC en adoptar la herramienta WEP y desarrollar un plan de acción de género. Capital Indigo firmó la Declaración de Apoyo CEO a las WEP, mostrando su compromiso desde el liderazgo y mejorando sus políticas internas para apoyar la igualdad de género, incluyendo aquellas vinculadas a contrataciones y acoso sexual. Asimismo, Capital Indigo está evaluando cómo utilizar la herramienta WEP en las empresas en las que invierte.

Los fondos cumplen un papel clave: no solo pueden impulsar el cambio en la industria, también pueden generar un efecto catalizador sobre el ecosistema aplicando perspectivas de género a las empresas en las que invierten y así elevar la igualdad de género mientras demuestran rendimiento financiero.

En los últimos años, las mujeres que ocupan cargos directivos en la industria de CR/CP también han realizado esfuerzos por crear redes de asesoramiento y apoyo para otras mujeres en finanzas, aprovechando lecciones aprendidas dentro de sus empresas para ayudar a crear un ecosistema CR/CP más robusto a nivel nacional. Por ejemplo, *Venture Women en Brasil y Women in Private Equity and Venture Capital Committee en la Asociación Mexicana de Capital Privado* (AMEXCAP).



Conclusiones principales: invertir en empresas que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo

- » La comunidad de negocios principal en ALC (dejando afuera a algunas multinacionales que operan en la región) está comenzando a aprovechar la oportunidad de invertir en las mujeres en el lugar de trabajo y a elevar la diversidad de género, pero el progreso es lento.
- » Existen algunos **diagnósticos y certificaciones de igualdad de género** (WEP, EDGE, sello PNUD, entre otros) importantes a nivel mundial y regional que las empresas de ALC están incorporando para mejorar la diversidad de género, lo que da lugar a cambios positivos.

- » A nivel mundial, los mercados públicos están comenzando a ofrecer productos que incluyen o se centran específicamente en indicadores de diversidad. En ALC, actualmente existen pocas oportunidades para los inversionistas que buscan inversión con lentes de género en los mercados públicos.
- » Hay un interés emergente que necesita ser promovido y ampliado para **atender al segmento de mujeres inversionistas y desarrollar a las mujeres en iniciativas financieras en CR/CP**, ambos importantes para impulsar las perspectivas de género en ALC.

2.3 INVIRTIENDO EN EMPRESAS QUE DESARROLLAN PRODUCTOS Y SERVICIOS QUE IMPACTAN POSITIVAMENTE A LAS MUJERES

EL DESAFÍO: LA OPORTUNIDAD DESAPROVECHADA DEL PODER DE COMPRA FEMENINO

Las mujeres representan uno de los mayores mercados subatendidos en los negocios. Expresado de manera sencilla, la mayoría de las estructuras, tecnologías y productos con los que interactuamos están diseñados por hombres o para hombres. Una encuesta a más de 12.000 mujeres de 22 países de niveles de ingreso y cultural diversos halló que las mujeres se sienten infravaloradas en el mercado y subatendidas por los esfuerzos comerciales¹¹¹. Hay una inmensa brecha entre los productos y servicios ofrecidos que responden a las mujeres y sus necesidades, especialmente a aquellas que atraviesan situaciones de pobreza, debido a sesgos de género en el diseño de los productos, segmentación del mercado y marketing.

Con frecuencia se considera a las mujeres un nicho de mercado, a pesar de que representan al 50% de la población y toman cada vez más las decisiones de compra ya sea directamente o por influencia. Se calcula que el 80% de las decisiones cotidianas de consumo son tomadas por mujeres (para productos tanto para mujeres como para hombres). No obstante, una cantidad significativa de mujeres en el mundo tiene necesidades insatisfechas de productos y servicios, desde productos básicos (como agua y electricidad) hasta productos tecnológicos más avanzados¹¹². Mundialmente, cerrar la brecha de género del acceso a productos y servicios podría liberar un crecimiento de US\$300.000 millones en gastos anuales para 2025, como se observa en la Figura 3 a continuación¹¹³.

111. Silverstein, Sayre, Butman, "Women want more: How to capture your share of the world's largest, fastest-growing market", 2009.

112. Idem.

113. BNY Mellon, United Nations, "Return on equality: investment opportunities that help close the global gender gap", 2017.

FIGURA 3: Potencial del mercado para la igualdad de género en cinco sectores para 2025¹¹⁴

| IMPACTO SOCIAL (impacto sobre la igualdad de género de atender necesidades insatisfechas) | IMPACTO SOBRE EL CONSUMIDOR (total de necesidades actuales desatendidas) | IMPACTO DE MERCADO (incremento potencial del mercado anual para 2025) |
|--|---|--|
| 140 millones de mujeres podrían contar con oportunidades de negocios o empleo | Telecomunicaciones: 200 millones menos de mujeres que hombres poseen teléfonos móviles en el mundo | US\$20.000 millones en gastos adicionales en la industria de la telefonía móvil |
| 52 millones de embarazos no deseados podrían prevenirse al año | Contracepción: 225 millones de mujeres tienen necesidades desatendidas de contracepción | US\$5.000 millones en gastos anuales adicionales en la industria sanitaria |
| 1.750 horas podrían ahorrarse anualmente, tiempo que destina la mujer promedio a trabajo no remunerado, incluyendo criar niños | Guarderías: 290 millones de niños menores de tres años carecen de acceso a guarderías | US\$140.000 millones en gastos anuales adicionales para aumentar la inscripción de niños menores a tres años al 30% |
| 73.000 millones de horas podrían ahorrarse anualmente, tiempo que destinan mujeres y niños a recolectar agua | Agua: 663 millones de personas carecen de acceso a agua potable | US\$80.000 millones en gastos anuales adicionales y gastos operativos para brindar acceso al agua, en línea con los ODS |
| 680 horas podrían ahorrarse anualmente por cada niña que recoge madera, fertilizantes u otro combustible contaminante para el uso doméstico | Electricidad: 1.200 millones de personas carecen de electricidad en sus hogares | US\$40.000 millones en gastos anuales adicionales para garantizar el acceso a electricidad, en línea con los ODS |

LA OPORTUNIDAD: ATENDER A LAS CONSUMIDORAS EN ALC

Hoy las mujeres constituyen **el grupo de consumidores que más rápidamente se expande en el mundo**. La capacidad de ahorro femenina está creciendo más rápidamente que la de los hombres en economías emergentes, donde sus ingresos aumentan a un ritmo de 8,1% contra 5,8% para los hombres¹¹⁵. **ALC es la única región que vio un crecimiento sostenido en la participación de mujeres mayores de 15 años en la fuerza de trabajo durante las últimas dos décadas, lo que tiene implicaciones significativas para su poder adquisitivo y de ahorro**¹¹⁶.

Algunas empresas de ALC están creciendo de una forma muy significativa basadas en un conocimiento profundo de las necesidades de su base de clientas. Un ejemplo de esto es *Beleza Natural*, un salón de belleza brasileño para mujeres con cabello rizado, cofundada por Leila Velez. Casi el 70% de las mujeres de Brasil tienen el pelo crespo y mientras las peluquerías convencionales

114. Idem.

115. BID, "Women's economic empowerment: good for women, good for business and good for development", 2015.

116. FMI, "Women at work in Latin America and the Caribbean", Documento de trabajo del FMI, 2017.

carecen de tratamientos especializados en estos tipos de cabellos, Beleza Natural está satisfaciendo una necesidad subatendida. Alrededor del 55% de los brasileños se identifica como negro o mestizo y ellos conforman el mercado de los productos y salones super relajantes de Beleza Natural. Su modelo de negocios se basa en aprovechar el poder adquisitivo del grupo llamado en el mercado brasileño como Clase C, aquellos cuyos ingresos familiares equivalen a entre US\$580 y US\$1.700 por mes. Sus vidas han cambiado sustancialmente por nuevos empleos, salarios mínimos más elevados y una red de programas sociales, y a su vez, sus hábitos de consumo han impulsado gran parte del crecimiento económico. Beleza Natural está lejos de ser una “cadena” tradicional de salones de belleza. Ofrece servicios y tratamientos especializados y un ambiente diferente para sus clientes. Beleza Natural atiende mensualmente a 130.000 clientes. Emplea a más de 3.370 personas, el 70% de los cuales antes fueron clientes. El 90% de los empleados en Beleza Natural encuentran su primera oportunidad de trabajo en la empresa, ofreciendo un impacto positivo a la comunidad. A fines de 2013, GP Investments compró el 33% de la participación por US\$32 millones. Beleza Natural ha crecido un 142% desde la inversión y apunta a expandirse a 120 institutos en Brasil, con ingresos por US\$680 millones en 2020¹¹⁷.

El **consumo colaborativo**, por ejemplo, compartir un viaje en un vehículo privado, es otra fuerte oportunidad de negocio en que las mujeres salen beneficiadas de servicios nuevos y disruptivos, como conductoras (nuevas oportunidades flexibles de trabajo) y como pasajeras (transporte seguro y asequible). Por ejemplo, se están creando soluciones innovadoras adaptadas a mujeres conductoras y clientas, como firmas de taxis exclusivamente desarrolladas para transportar mujeres (como Fem Taxi en Colombia y Laudrive en México), que promueven mayor seguridad y mejores oportunidades económicas para las conductoras.

117. <https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/careers/careers-leadership/brazilian-hair-care-ceo-leila-velez-breaks-down-barriers/article23568496/>



Capturando al mercado femenino y mejorando la seguridad para la mujer Servicios de taxi exclusivo para mujeres en ALC

Fem Taxi es un servicio de taxis exclusivo para mujeres, diseñado para reducir el acoso y los ataques. Comenzó en noviembre de 2011 en Medellín, Colombia, y fue un éxito inmediato. Se exige que los conductores, que pueden ser hombres o mujeres, cuenten con cinco años de experiencia conduciendo y no tengan antecedentes penales. Fem Taxi se señala con una T rosada ubicada en el tablero del vehículo y busca mejorar la seguridad de las mujeres en la ciudad.

Laudrive es un servicio nuevo de taxis solo para mujeres (conductoras y clientes) creado en México en 2017, siguiendo el modelo de Uber o Cabify. El servicio funciona mediante una aplicación móvil en la Ciudad de México pero ya ha comenzado a expandirse a otras ciudades importantes de México como Monterrey, Puebla, Querétaro y Guadalajara, donde la empresa planea establecerse con 500 mujeres conductoras.

Inversiones que vuelven más equitativo el acceso a servicios básicos en ALC también pueden ofrecer oportunidades sustanciales, como en telecomunicaciones, salud e inclusión financiera. La posesión de teléfonos móviles en países de ingresos bajos y medios ha explotado en años recientes. En ALC, aún es 2% menos probable que una mujer posea un teléfono móvil que un hombre y 4% menos probable que utilice internet móvil¹¹⁸. Cerrar la brecha de género de la telefonía celular, añadiendo 300 millones de mujeres suscriptoras provenientes de países de ingresos bajos y medios, acarreará significativos beneficios sociales para las mujeres y sus familias, como también un incremento inmediato de US\$13.000 millones en ingresos para las compañías de servicios móviles. También contribuirá al empoderamiento femenino, ayudando a que las mujeres se sientan conectadas y seguras, a la vez que les permitirá acceder a oportunidades que mejoren su calidad de vida, como información sobre salud, servicios financieros y empleo. Actualmente, Groupe Spéciale Mobile Association (GSMA) cuenta con una iniciativa, Connected Women, para buscar que las operadoras de telefonía móvil se comprometan a cerrar la brecha de género. Las empresas de servicios móviles se están comprometiendo formalmente a elevar la proporción femenina entre su base de clientes de internet móvil y/o dinero móvil para 2020. En ALC, Tigo Bolivia, Colombia, El Salvador, Honduras y Guatemala ya han firmado tales compromisos.

La gran oportunidad relacionada con la inclusión financiera de las mujeres en ALC está bien documentada, incluyendo acceso a capital para mujeres, pero también un amplio espectro de seguros, ahorros y otros productos para las clientas. A nivel mundial, las mujeres aún superan al mercado general cuando del crecimiento de clientes y crédito se trata, y la proporción de créditos morosos de mujeres es más baja que la de los hombres en el mercado minorista. No obstante, el sector femenino está recibiendo créditos más acotados y mantiene saldos de ahorro más bajos que el masculino, lo que limita la riqueza de las mujeres¹¹⁹. En ALC,

118. https://www.gsma.com/mobilefordevelopment/wp-content/uploads/2018/04/GSMA_The_Mobile_Gender_Gap_Report_2018_32pp_WEBv7.pdf.

el índice de préstamos sobre depósitos, muestra que las mujeres son muy ahorradoras (85% contra 140% de los hombres)¹²⁰. Datos recientes ilustran que el 49% de las mujeres en la región poseen una cuenta bancaria (comparado con el 54% de los hombres)¹²¹. Además de los créditos y ahorros, existe fuerte evidencia de que las necesidades de seguros de las mujeres deben ser atendidas para capitalizar su desarrollo en ALC y esto representa una enorme oportunidad para las empresas de seguros. Mundialmente, se calcula que los gastos individuales de las mujeres en primas de seguros crecerán hasta tres veces su tamaño actual, de US\$1,4 a US\$1,7 billones, para 2030¹²². Además, los servicios alrededor de los seguros son comunes y tienen un mercado que desarrollar en algunos mercados de ALC. En Colombia, algunas aseguradoras de automóviles ofrecen un servicio en que conducen al beneficiario a su casa cuando esta oscuro, lo que es muy valioso durante la noche. El seguro ofrece al beneficiario un claro valor que excede la protección en caso de accidente. En ALC, los negocios y la vida personal de las mujeres emprendedoras están fuertemente vinculados. Cualquier cambio en la vida personal (por obligaciones de cuidado o situaciones de salud) será disruptivo para su negocio y reducirá su potencial para generar ingreso. Por lo tanto, tienen una gran necesidad de seguros de protección de ingresos y seguros contra riesgos personales.

Por otra parte, **ALC se está volviendo rápidamente uno de los terrenos más fértiles para Fintech**, especialmente en Brasil, México y Colombia. El número de proyectos de fintech en ALC creció un 66% entre 2017 y 2018, de 703 a 1.166¹²³. La combinación de índices elevados de exclusión financiera y alta penetración móvil y de innovación tecnológica representan una gran oportunidad para el sector fintech debido a su habilidad de llevar servicios financieros mediante tecnología a una parte de la población que aún no ha sido adecuadamente atendido por los servicios financieros tradicionales. Pagos, créditos, finanzas personales y seguros son sectores considerados especialmente susceptibles a la disrupción. Fintech ofrece a los particulares la oportunidad de transformar la inclusión financiera femenina. Para mitigar problemas de garantías o de historial crediticio, fintech puede ayudar utilizando información alternativa para determinar la solvencia y otorgar créditos, un enfoque actualmente implementado por la fintech mexicana **Konfio**. Fintech también puede ayudar a las mujeres que puedan sentirse incómodas en el ámbito bancario tradicional o que cuentan con barreras físicas. En el mundo, el creciente rol de la mujer en Fintech está impulsando el diseño de productos más centrados en el usuario. **Aproximadamente el 35% de los proyectos fintech en América Latina son fundados o cofundados por mujeres, lo que supera ampliamente al promedio mundial que se encuentra alrededor de 7%**¹²⁴. Aproximadamente la mitad

119. <http://www.gbaforwomen.org/download/economics-banking-women-2018-edition/>

120. Idem.

121. Banco Mundial, Global Findex, 2014.

122. Corporación Financiera Internacional, Accenture y AXA, She for Shield: Insure Women to Better Protect All, 2015.

123. BID, BID Invest, Finnovista, Fintech: América Latina 2018: Crecimiento y consolidación.

124. Idem.

de estos proyectos que cuentan con una mujer entre su equipo fundador se orientan a la inclusión financiera¹²⁵.

ESTRATEGIAS DEL MERCADO PRIVADO

Varios inversionistas de impacto en ALC están invirtiendo en productos y servicios que impactan favorablemente a las mujeres, principalmente en los sectores de inclusión financiera, salud, educación y electricidad.

- » **ACUMEN FUND** (capital filantrópico invertido como capital paciente o deuda): en ALC, Acumen se ha comprometido a optar preferentemente por empresas que benefician las vidas de las mujeres, afrocolombianos y personas indígenas. También se ha comprometido a elevar la participación de las mujeres en puestos jerárquicos de las empresas en las que invierte y sostiene la importancia de invertir en mujeres emprendedoras. Por último, Acumen también ha patrocinado un fondo que invierte en las etapas de crecimiento de empresas de agricultura, electricidad y educación para hacer frente a la pobreza en América Latina. El fondo incluirá consideraciones de género como parte de sus requisitos y se comprometerá proactivamente con las empresas en las que invierte, para promover la igualdad de género.
- » **CALVERT IMPACT CAPITAL** (deuda privada): Calvert WIN-WIN se enfoca en apoyar el empoderamiento de las mujeres y atender sus necesidades, ayudando a 18 organizaciones en 11 países de América Latina, África y el sur de Asia, en sectores como viviendas asequibles, microfinanzas, salud y medio ambiente (WIN-WIN se encuentra actualmente integrado en la cartera de Calvert y no constituye una estrategia independiente).
- » **NESsT** (deuda privada paciente, o de largo plazo) invierte en empresas sociales que generan puestos de trabajo dignos para personas en situación de necesidad, ofreciendo financiamiento adaptado y apoyo comercial personalizado. NESsT lanzó su primer fondo de préstamos de capital paciente para empresas sociales medianas desatendidas en América Latina, proporcionando inversiones de entre US\$50.000 y US\$500.000, además de servicios de apoyo empresarial. El fondo de US\$20 millones será invertido en 80 compañías en los próximos 10 años, e incluirá métricas de impacto de género y evaluaciones relacionadas al género entre sus requisitos y procesos de inversión. El objetivo es que las herramientas y mejores prácticas de la inversión con

125. Idem.

lentes de género de NESsT estén disponibles para toda la comunidad de inversiones de impacto.

- » **GLOBAL PARTNERSHIPS** (CR) con una oficina en Nicaragua, es un inversionista estadounidense de primer impacto con fondos de inversión dedicados a expandir las oportunidades de personas que viven en la pobreza en África Subsahariana y ALC, brindando préstamos y financiamiento inicial a empresas sociales que ofrezcan productos y servicios basados en el mercado para ayudar a que las personas puedan ganarse la vida y mejorar la calidad de las mismas. La mayoría de las inversiones hacen hincapié en las finanzas centradas en torno a la mujer, como educación y salud, así como otras áreas que tengan un claro impacto sobre las mujeres, tales como paneles solares, clínicas, estufas de cocinar, etc. Hasta la fecha, ha recaudado más de US\$300 millones en inversiones de impacto, una gran proporción de lo cual ha sido en ALC.

Existe un gran potencial para las asociaciones innovadoras con perspectiva de género, donde el capital privado pueda unirse con capital empresarial, nacional o de donantes para demostrar el rango de posibles innovaciones en inversiones con perspectiva de género. Fondos y proyectos destacados como los que se describen a continuación podrían ofrecer el trampolín para muchas más oportunidades interesantes:

- » Se está recaudando un fondo de inversión de impacto de US\$5 millones por la **Federación Internacional de Planificación Familiar / Región del Hemisferio Occidental** (*“International Planned Parenthood Federation/Western Hemisphere Region”*) para invertir en salud sexual y reproductiva en ALC.
- » **LINKED FOUNDATION** estrategia de coinversión: la fundación invierte en recursos técnicos y financieros para desarrollar y apoyar el crecimiento de las empresas sociales que mejoran la salud de las comunidades en América Latina. Entre ellas se incluyen: Reina Madre, un modelo de negocios innovador con fines de lucro y la primera red de costo reducido de clínicas especializadas en salud femenina en México; y el ensayo piloto y escalamiento del Puente de la Amistad del programa “Salud para la Vida” de Guatemala, que brinda servicios de salud a través de clínicas móviles y educación para la salud a sus clientes de microfinanciación.



Conclusiones principales: invertir en empresas que desarrollan productos y servicios que impactan positivamente a las mujeres

- » Las oportunidades de invertir en la economía femenina de ALC son significativas, centradas en cerrar la brecha de género para acceder a productos y servicios (por ejemplo, relacionadas con salud e inclusión social) y apuntar a las consumidoras que cada vez ocupan un rol más significativo.
- » Existen ejemplos pioneros de empresas en ALC enfocadas en la comprensión profunda de las necesidades y preferencias de las mujeres, e innovan en concordancia.
- » Los inversionistas de impacto con sede en EE.UU. activos en ALC han sido los principales actores en direccionar las inversiones hacia compañías que desarrollan productos y servicios con impactos positivos sobre la mujer.
- » Las compañías en ALC pueden aprovechar mejor las oportunidades que se crean a partir de la cada vez más importante economía femenina.

3. DE CARA

AL FUTURO



3.1. ABRIR UN CAMINO DISTINTIVO PARA LA INVERSIÓN CON LENTE DE GÉNERO EN ALC

El atractivo caso de negocio para la inversión con lentes de género en ALC está emergiendo. Sin embargo, aún quedan obstáculos significativos para este movimiento, particularmente la ausencia de transparencia en cuanto a datos con enfoque de género, una demanda no comprobada de productos con perspectiva de género que necesita crecer para incentivar la oferta, y una ausencia de conocimiento sobre “cómo” invertir con lentes de género. Se requiere un esfuerzo coordinado y colaborativo para cerrar la brecha entre la enorme oportunidad potencial que ALC ofrece para la inversión con lentes de género, tanto en términos de retornos financieros, como de impacto sobre la igualdad de género y las actividades actuales sobre el terreno.

La inversión con lentes de género no funcionará en ALC si los inversionistas no cuentan con datos robustos y fiables con los que estructurar sus análisis. La manera en que puede incorporarse el género a los análisis financieros sigue siendo una incógnita para la corriente de la inversión con lentes de género. Dado que el campo de inversión con lentes de género es tan diverso, el marco de evaluación para analizar los resultados de género es complejo, en parte debido a la diversidad de los objetivos. Hay una serie de indicadores de *Impact Reporting and Investment Standard* (IRIS) que es una metodología enfocada a medir el impacto social¹²⁶ en torno a la igualdad de género, con datos estandarizados y comparables a los inversionistas. También existen algunas iniciativas prometedoras para compartir evidencias en este campo, así como para facilitar las mediciones estandarizadas, incluyendo la base de datos de estrategias de la inversión con lentes de género de GIIN, que rastrea acuerdos e inversionistas existentes utilizando lentes de género. GIIN ha lanzado recientemente su iniciativa con orientación específica de género *Navigating Impact*, que ofrece un panorama de temas de inversión con información acerca de cómo estrategias comprobadas pueden generar impacto. Esto incluirá *mapas de evidencias*: un set básico de métricas fundamentales que indican el desempeño hacia objetivos dentro de cada estrategia y una guía para metodologías de medición, marcos y sistemas vigentes que pueden ayudar a evaluar y gestionar estrategias.

Se debe enfatizar que la inversión con lentes de género puede abrir el camino a un enfoque exhaustivo más integral hacia las inversiones responsables, reconociendo la interseccionalidad de inversiones con diversidad de género y diversidad en otros aspectos. Aceptar a las mujeres en toda su diversidad es fundamental ya que sus necesidades financieras y no financieras son

126. IRIS es el catálogo de indicadores de impacto generalmente reconocido en la industria de inversiones de impacto.

3.2. CONCLUSIONES Y LLAMADA A LA ACCIÓN

diferentes. Las necesidades de las mujeres con discapacidad, de color e indígenas pueden ser comprendidas y satisfechas, tanto por el sector financiero como dentro de la economía real. El concepto de la diversidad en un sentido más amplio está ingresando (principalmente a través de la perspectiva de género) al mundo financiero. Las inversiones enfocadas en la diversidad son sólo una cuestión de tiempo.

Para todos los actores del ecosistema, habrá dos pasos fundamentales para implementar estrategias con perspectiva de género: **en primer lugar, analizar y mejorar la diversidad de género internamente y entre los mercados de sus clientes, y segundo, comenzar a hacer un seguimiento de información adecuada desglosada por género.** Una vez que estas estrategias hayan sido implementadas, las oportunidades externas de invertir con lentes de género fluirán más naturalmente.

A continuación se esbozan una serie de pasos clave ilustrativos sobre cómo cada uno de los actores de ALC puede implementar la perspectiva de género.

EMPRENDEDORES

Los emprendimientos en ALC, ya sean liderados por mujeres u hombres, pueden integrar la diversidad de género incorporándola en sus *startups* lo más tempranamente posible, pese a la escasez de recursos tempranos. Esto implica considerar al género en las horas iniciales de selección y contratación, para garantizar la diversidad de los directivos y generar un entorno inicial amigable para las mujeres, que reconozca los desafíos de una cultura intensa para formar emprendimientos. También significa desarrollar productos y servicios valorados por las mujeres. Las mujeres emprendedoras en ALC pueden firmar el [Manifiesto ALC](#) de los laboratorios NXTP y volverse beneficiarias de programas como WEXchange y WISE (en Colombia, Perú, Argentina y Ecuador).

ACELERADORES, INCUBADORES, REDES DE EMPRENDEDORES

Existen algunos pioneros en el ecosistema con perspectiva de género, especialmente en la esfera de inversiones socialmente responsables/de impacto. Sin embargo, el ecosistema emprendedor más amplio es relativamente ciego con respecto al género y estos actores podrían estar haciendo mucho más por apoyar la inversión con lentes de género en ALC. El ecosistema para iniciar un emprendimiento en la región sigue siendo joven y embrionario,

presentando una atractiva oportunidad de hacer las cosas bien desde el comienzo. La diversidad de perspectivas e ideas será esencial para impulsar el tipo de pensamiento disruptivo, creativo y crítico, necesario para la innovación en ALC. Dado que en la región los aceleradores trabajan asociados a redes de inversionistas ángel, pueden influir sobre los inversionistas de las etapas iniciales para que también incorporen un análisis de género. Las medidas fundamentales que deben implementar las organizaciones que apoyan a empresas recientemente creadas, incluyen:

- » Dar ejemplo en relación con la diversidad de género, ampliar el liderazgo femenino en la organización, garantizando la influencia de las mujeres en la toma de decisiones y analizando la diversidad de género.
- » Asegurarse de que los programas han sido diseñados para atraer, incluir y apoyar negocios liderados por mujeres. Esto implica generar espacios para que las mujeres conozcan las oportunidades disponibles, desarrollen habilidades clave, identifiquen su propio potencial para liderar empresas y vean en otros el ejemplo de cómo se hace. Los actores pueden experimentar con diferentes abordajes *online* y presenciales, para mejor apoyar a los negocios dirigidos por mujeres. Debe haber intencionalidad y persistencia para incrementar la cartera de empresas lideradas por mujeres, incluyendo buscarlas en espacios no tradicionales.
- » Ir más allá del desarrollo de programas especializados para empresas lideradas por mujeres, hacia integrar el análisis de género en todos los emprendimientos y ayudando a que los emprendimientos en fases iniciales vean los beneficios e implementen estrategias de perspectiva de género por sí mismos.

INTERMEDIARIOS FINANCIEROS

En parte debido a la iniciativa weB del Grupo BID y la presencia de los bancos miembros de la AGB en ALC, los bancos comerciales están empezando a analizar y comprender las necesidades específicas de las emprendedoras y otras clientas, como también a aumentar la diversidad de género dentro de sus propias instituciones. Más intermediarios financieros deben seguir el ejemplo de estos pioneros. Es necesario que aumente la innovación, la intencionalidad y el compromiso en torno al género.

Los pasos esenciales incluyen:

- » Asociarse con expertos en género de la región para generar conocimiento con el objetivo de apoyar la inclusión financiera de las mujeres y ensayar diferentes soluciones a las necesidades femeninas.
- » Desarrollar capacidades internas entre los gestores de fondos, analistas y oficiales de crédito para comprender el género en los diferentes ámbitos.
- » Desarrollar más productos y vehículos de inversión en empresas que cotizan en bolsa, ya sea a nivel regional o nacional. Los administradores de fondos públicos y analistas de índices pueden incorporar información nacional de los patrones de género y cómo evaluarlos en las compañías.
- » Comprender las necesidades específicas de las mujeres inversionistas en ALC, incluyendo a las de alto poder adquisitivo, y desarrollar productos y servicios adaptados a sus necesidades.

INVERSIONISTAS PRIVADOS

Los inversionistas privados deben desempeñar un papel clave en exigirle al mercado estrategias de perspectiva de género. En ALC, se considera que tal demanda por parte de los inversionistas es baja (fuera de los BMD), lo que explica la poca prioridad que se le otorga al género en las firmas de CR/CP como entre los intermediarios de capital privado. Los inversionistas privados pueden:

- » Incorporar un análisis de género a cualquier inversión sostenible y responsable, analizando la cartera de empresas existentes para observar: el equilibrio de los géneros entre los empleados y equipos de liderazgo, el trato que reciben las mujeres en la cadena de suministro y las políticas empresariales del lugar de trabajo.
- » Excluir a aquellas empresas que tienen un historial bajo en diversidad; invertir proactivamente en fondos o empresas que promuevan el liderazgo femenino y exhibir mejores prácticas en relación con las políticas de contratación con enfoque de género.
- » Mostrar su compromiso con las inversiones con perspectiva de género, invirtiendo directamente en fondos con mandatos de género explícitos conforme se vayan implementado en la región.

INDUSTRIA CR/CP

Invertir en CR/CP ofrece a los inversionistas oportunidades de apoyar prácticas en las firmas y en las empresas de la cartera en la que invierten. Los inversionistas pueden integrar una perspectiva de género entre sus requisitos, desarrollo de cartera y gestión de cartera para garantizar que la igualdad de género se incorpore en la estrategia tanto del financiador como de la entidad participada.

- » Invertir en liderazgo femenino dentro de las firmas y mejorar el equilibrio femenino-masculino en la toma de decisiones.
- » Incentivar a las empresas en que se invierte a que incluyan la diversidad de género en la gerencia, políticas y prácticas organizativas y gestionar el impacto de género de sus operaciones y cadena de valor.
- » Involucrarse con asociaciones de capital privado, LAVCA y EMPEA en sus iniciativas de igualdad de género, para dar lugar a una conversación nacional, regional e internacional acerca del género en CR/CP.

BANCOS MULTILATERALES DE DESARROLLO (BMD)

Los BMD tienen el potencial de desempeñar un papel crítico como facilitadores, consolidando y coordinando capital y desempeñándose como inversionistas iniciales para demostrar la viabilidad del mercado. Existe una oportunidad para profundizar este compromiso, para colaborar y armonizar los enfoques y actuar como creadores de mercado:

- » Evaluar el impacto de género de las carteras actuales y de cualquier inversión futura, incluyendo informes de impacto de la inversión con lentes de género y desarrollar métricas nuevas de ser necesario.
- » Ampliar la capacidad de implementar estrategias de inversión con perspectiva de género de los actores clave en la región.
- » Elevar la cantidad de financiamiento disponible para incentivar y catalizar las actividades de inversión con perspectiva de género en ALC.

- » Innovar con recursos financieros concesionales para expandirse en donde el mercado ha sido tradicionalmente débil.
- » Ayudar a desarrollar estrategias de inversión con lentes de género en un amplio rango de tipos de activo, apoyando la experimentación y diseño de nuevos productos de inversión con perspectiva de género.

COMPAÑÍAS E INSTITUCIONES (EMPRESAS, COMPAÑÍAS DE INFRAESTRUCTURA, INSTITUCIONES DEL SECTOR FINANCIERO, GOBIERNOS Y ORGANIZACIONES INTERNACIONALES)

Las empresas e instituciones deben ser más transparentes y responsables con la diversidad de género, un asunto cada vez más importante para los actores. Además, al evaluar al género más profundamente en toda la cadena de valor, se pueden obtener conocimientos, riesgos y oportunidades inesperados, especialmente en relación con la creciente base de consumidoras.

- » Diagnosticar y medir la diversidad de género dentro de las organizaciones, en todos los niveles, y crear planes de acción, metas y procesos concretos para avanzar la igualdad de género a lo largo de un espectro de variables. Utilizar las herramientas de diagnóstico disponibles (por ejemplo, WEP).
- » Identificar oportunidades para generar puestos de trabajo, crear valor y empoderar a las mujeres en toda la cadena de valor, incluyendo finanzas, diseño y producción.
- » Establecer ambiciosas metas para incrementar la cantidad de mujeres productoras, proveedoras, emprendedoras, empleadas, distribuidoras, vendedoras minoristas y consumidoras.
- » Centrarse en el cliente e identificar oportunidades de mercado vinculadas a las mujeres como consumidoras.

FUNDACIONES

Las fundaciones tienen la capacidad de movilizar capitales filantrópicos hacia la infraestructura de inversiones con perspectiva de género, financiación inicial o donaciones para las inversiones. También pueden invertir en programas desde sus propios fondos de subsidio o inversiones relacionadas a las misiones vinculadas a sus donaciones. Además, cuentan con poder o influencia como accionistas activos y miembros de las juntas directivas.

- » Considerar las estrategias de inversión con perspectiva de género entre diversos tipos de capital, para alcanzar las metas de la fundación (de donantes e inversiones).
- » Colaborar con otros actores del ecosistema para ayudar a desarrollar productos de inversión con perspectiva de género, combinando financiación de diferentes actores, absorbiendo el riesgo de los proyectos para incentivar la entre inversionistas del sector privado.

ONG

Las ONG, específicamente aquellas organizaciones de base que defienden los derechos de la mujer, deben desempeñar un papel vital en el movimiento de inversiones con perspectiva de género, trabajando activamente en el campo para cambiar los corazones y mentes de las personas y avanzar hacia la igualdad de género, abordando las normas y creencias en las que se enraízan estas desigualdades de género.

- » Contemplar si en un panorama decreciente de financiamiento pueden existir oportunidades para desarrollar modelos de empresas sociales y explorar opciones de financiamiento sociales / de inversiones de impacto.
- » Trabajar junto a actores clave para compartir conocimiento y garantizar que la inversión con lentes de género se mantenga ligadas a las necesidades y realidades de mujeres y hombres en la región y que esté impactando positivamente la igualdad de género.

A pesar de que aún existe una significativa brecha entre el potencial y lo que realmente existe hoy en el mercado en cuanto a oportunidades de inversión, es muy probable que la inversión con lentes de género crezca significativamente en ALC, debido a la gran oportunidad de estrategias entre los tres focos tratados en este informe, tanto para las empresas como para los inversionistas.

Más allá de las microfinanzas, el rango de productos específicamente para ALC entre tipos de activos es relativamente bajo. Únicamente mediante la transferencia de conocimiento, intercambio de información y colaboración cruzada entre actores invirtiendo con perspectiva de género, además de la comunidad más amplia de negocio e inversión, aumentarán las oportunidades de inversión con lentes de género.

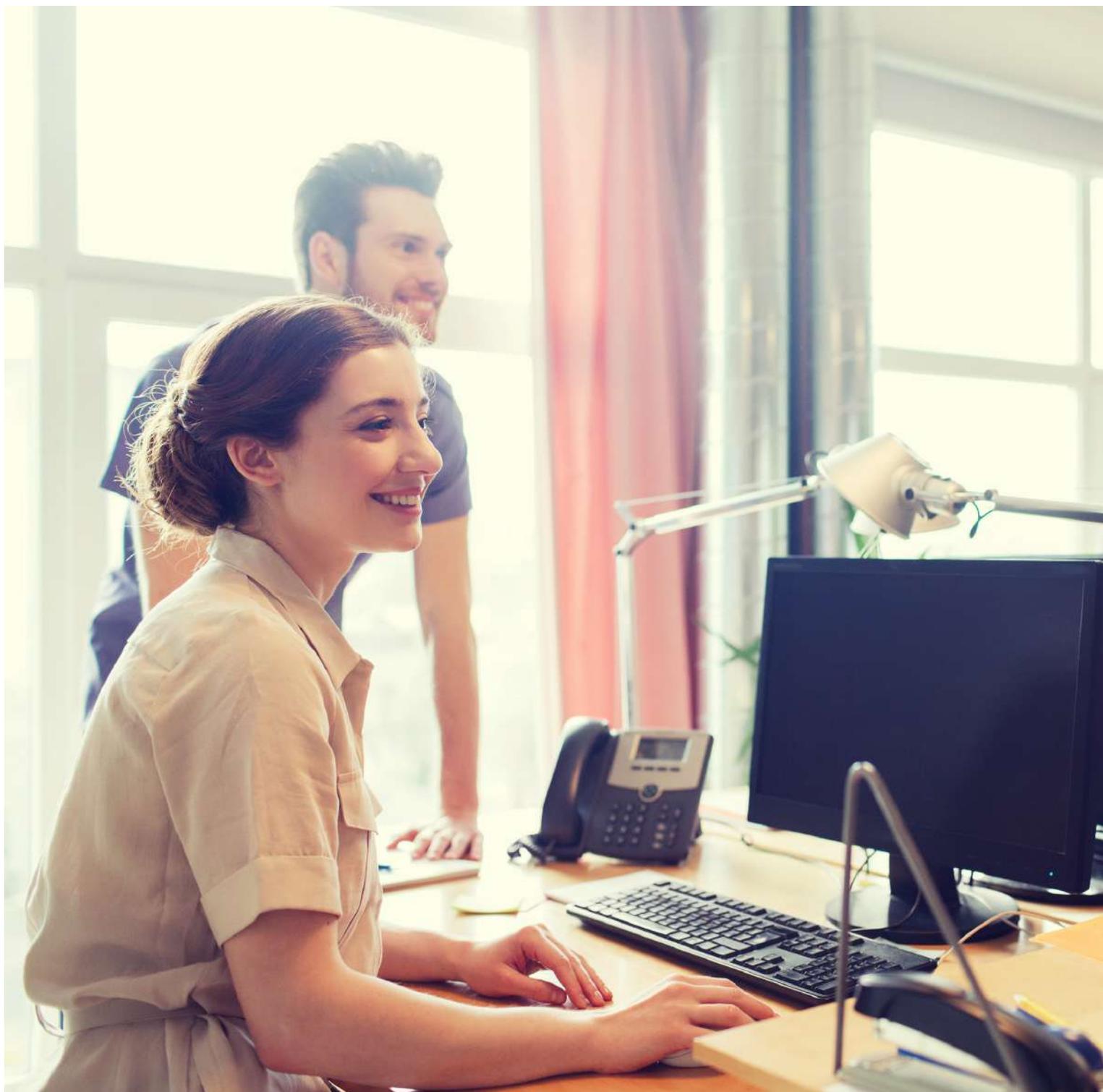
DOCUMENTO ANEXO

LISTA DE ENTREVISTADOS



| | | |
|--|--|--|
| Marta Cruz | Co-fundadora | NXTP Labs |
| Nancy Swanson | Directora Ejecutiva | Linked Foundation |
| Anna de la Cruz | Especialista en Impacto Social | Linked Foundation |
| María del Carmen Bernal González | Co-fundadora | Dalia Empower |
| Alex Jarman | Director de Asesoramiento en Inversiones | Investing for Good |
| Rebecca Fries | Directora General | Value for Women |
| Luis Marquez | Género y sector privado | Value for Women |
| Kelly Roberts-Robbins | Gerente de Impacto y Especialista en Género | Exclude Capital Advisory UK Limited |
| Nathalie Molina | Fundadora y CEO | Brava Investments |
| Laura Ortiz Montemayor | Fundadora y CEO | SVX Mexico |
| Stevie Smyth Valdez | Jefe de Operaciones | SVX Mexico |
| Michelle Arévalo-Carpenter | Cofundadora y CEO | IMPAQTO |
| Johana Posada | Fundadora y Directora General | Elevar Equity |
| Mary Ellen Iskenderian | Presidente y CEO | Women's World Banking |
| Mayra Buvinic | Senior Fellow y Especialista en Género | United Nations Foundation |
| Alvaro Rodriguez | Cofundador y Socio Director | Ignia Partners |
| Christine Kenna | Socia | Ignia Partners |
| Ben Powell | Fundador y CEO | Agora Partnerships |
| Kathryn C. Kaufman | Directora General de Asuntos Mundiales de la Mujer | OPIC |
| Patricio d'Apice | Socio Director y CIO | Mas Equity Partners |
| Karina Ojeda | Directora de Estructuración y Oficial de Cumplimiento | Capital Indigo |
| Natalia Wills | Alliance Program Officer | Pro Mujer |
| Julie Ruvolo | Directora de Capital Riesgo | LAVCA |
| Natalia Valencia | Director Adjunto de Investigación e Inversiones Responsables | LAVCA |
| Carmen Arreola | Fundadora y Socia Directora | Cantera Capital |
| Sandra Sainz | Fundadora y Socia Directora | Cantera Capital |
| Ale Bar Av | Fundadora y Socia Directora | Cantera Capital |
| Alexandra de Haan | VP Senior Jefe de Ventas | Mudadala |
| Diana de Castro | Chief Alliance Officer | Pro Mujer |
| Carmen Correa | Directora de Alianzas | Pro Mujer |
| Natalia Wills | Responsable del Programa de Alianzas | Pro Mujer |
| Armando Laborde | Socio | New Ventures |
| Sarah Sterling | Directora de Impacto | Pomona Impact |
| Dolores Goicoechea | Directora de Segmentos Particulares | Santander Mexico |

BIBLIOGRAFÍA



- » Accenture, CFI, “Driving toward equality: women, ride-hailing and the sharing economy”, 2018: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/drivingtowardequality
- » Acumen, ICRW & Cartier Charitable Foundation, “Women and Social Enterprises: How Gender Integration can Boost Entrepreneurial Solutions to Poverty”, 2015: http://acumen.org/wpcontent/uploads/2015/10/Women_And_Social_Enterprises_Report_Acumen_ICRW_2015.pdf
- » BCG, “Why Women Owned Start-ups are a Better Bet”, junio de 2018, <https://www.bcg.com/publications/2018/why-women-owned-startups-are-better-bet.aspx>
- » Biegel, S., S. M. Hunt, S. Kuhlman, “Project Sage, Tracking Venture Capital with a Gender Lens”, 2017. https://socialimpact.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2017/10/ProjectSageReport_10.25.17.pdf
- » BID, BID Invest, Finnovista, Fintech: América Latina 2018: Crecimiento y consolidación: <https://publications.iadb.org/handle/11319/9234?locale-attribute=es&>
- » BNY Mellon y la Fundación de las Naciones Unidas, “Return on Equality: Investment Opportunities that Help Close the Gender Gap”, enero de 2017: <https://www.bnymellon.com/us/en/our-thinking/return-on-equality.jsp>
- » Center for Talent Innovation, “Harnessing the power of the purse: female investors and global opportunities for growth”, 2014: <http://www.talentinnovation.org/publication.cfm?publication=1440%20>
- » Criterion Institute (Anderson & Miles), “The State of the Field of Gender Lens Investing. A Review and a Roadmap”, 2015: <http://criterioninstitute.org/wp-content/uploads/2012/06/State-of-the-Field-of-Gender-Lens-Investing-11-24-2015.pdf>
- » Criterion Institute (Anderson and Suzanne Biegel), “How to Upgrade your Due Diligence with a Gender Lens (3.0)”, 2015: <https://criterioninstitute.org/revaluegender/files/2012/07/UDDwhitepaperPDF102715.pdf>
- » De Winter, D., “Gender lens on the social change industry: Focusing on women, gender & social entrepreneurship” 25 de febrero, 2014: <http://www.thebrokeronline.eu/Articles/A-gender-lens-on-the-social-change-industry>
- » E&Y, “Harnessing the power of women investors in wealth management”, 2016: [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-women-investors-in-wealth-management/\\$FILE/ey-women-investors-in-wealth-management.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-women-investors-in-wealth-management/$FILE/ey-women-investors-in-wealth-management.pdf)
- » E&Y, “Women the next emerging market”, 2013: https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Women_the_next_emerging_market/%24FILE/WomenTheNextEmergingMarket.pdf
- » GEM 2015/16 “Latin America and the Caribbean Regional Report”: <https://www.gemconsortium.org/report/49641>
- » GIIN. R. Bass, H. Dithrich, A. Mudaliar, “GIIN Annual Impact Investor Survey”, 2018: <https://thegiin.org/research/publication/annualsurvey2018>
- » Informe Global sobre la Brecha de Género 2018, Foro Económico Mundial: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>
- » Goddard, C. y Miles, K., “The Sky’s the Limit: Increasing social investment impact with a gender lens”, The Young Foundation, 2016: https://youngfoundation.org/wp-content/uploads/2016/05/2016.05.05-YF_The-Skys-the-Limit_report_AW_web.pdf
- » BID Invest, El poder de la igualdad de género, 2018: <https://digital-iadb.lpages.co/el-poder-de-la-igualdad-de-genero-en-el-lugar-de-trabajo/>
- » BID, 2018, La mujer como protagonista del siglo de la economía del siglo XXI.
- » CFI, MSME Finance Gap, 2017: <https://www.smefinanceforum.org/sites/default/files/Data%20Sites%20downloads/MSME%20Report.pdf>
- » CFI, Axa, Accenture. “She for Shield: Insure Women to Better Protect All”, 2017: https://cdn.axa.com/www-axa-com%2F-57b5a3a4-c7cc-4dea-97c9-5f7d9f47232c_sheforshield_final-web2015.pdf
- » J. Nelson, M. Porth, K. Valikai, H. McGee, 2015, “A Path to Empowerment: the role of corporations in ensuring women’s economic progress” <https://www.uschamberfoundation.org/sites/default/files/Path%20to%20Empowerment%20Report%20Final.pdf>
- » Kaplan S, y Vanderbrug, J. 2014. “The Rise of Gender Capitalism”, Stanford Social Innovation Review: http://ssir.org/articles/entry/the_rise_of_gender_capitalism

- » LAVCA, ANDE, LGT Impact Ventures (2016): “Impact Investing in Latin America Regional Overview”: <https://lavca.org/impact-investing-rep/impact-investing-landscape-latin-america/>
- » Lang, K., Humphreys, J. y Electris, C. 2015. “Investing for Positive Impact on Women. Integrating Gender into Total Portfolio Activation”: <http://www.trilliuminvest.com/wp-content/uploads/2015/11/Investing-for-Positive-Impact-on-Women1.pdf>
- » Malmstrom, M., Johansson, J., and Joakim, W. “We Recorded VCs’ Conversations and Analyzed How Differently They Talk About Female Entrepreneurs”. Harvard Business Review, May 17, 2017: <https://hbr.org/2017/05/we-recorded-vcs-conversations-and-analyzed-how-differently-they-talk-about-female-entrepreneurs>
- » McKinsey & Company, 2015. “How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth”. http://www.mckinsey.com/insights/growth/how_advancing_womens_equality_can_add_12_trillion_to_global_growth
- » McKinsey & Company, 2015. “Women matter: A Latin American perspective: unlocking women’s potential to enhance corporate performance” <https://www.femtech.at/sites/default/files/Women%20Matter%20Latin%20America.pdf>
- » Morgan Stanley, 2016, “The Gender Advantage. Integrating Gender Diversity into Investment Decisions”: <https://www.morganstanley.com/pub/content/dam/msdotcom/ideas/gender-diversity-toolkit/Gender-Diversity-Investing-Primer.pdf>
- » OCDE (2017): “Latin America and the Caribbean. SIGI Regional Report”.
- » OIT (2017). La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso en América Latina y el Caribe: https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf
- » ONU Mujeres. “Progress of the World’s Women”, 2015-2016: <http://progress.unwomen.org/en/2015/download/index.html>
- » Peterson Institute for International Economics y EY, “Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Study”, 2016.
- » Quinlan, J. y VanderBrug, J, 201, “Gender Lens Investing. Uncovering Opportunities for Growth, Returns and Impact”.
- » Root Capital, Issues Brief no. 2: “Applying a Gender Lens to Agriculture: Farmers, Leaders and Hidden Influencers in the Rural Economy”: <https://info.rootcapital.org/applying-gender-lens-to-agriculture>
- » Silverstein, M. y Sayre, K. 2009. “The Female Economy. From the Harvard Business Review”, September 2009: <https://hbr.org/2009/09/the-female-economy>
- » PMNU & ONU Mujeres, “The Women’s Empowerment Principles – Equality Means Business”, 2010: http://www.weprinciples.org/files/attachments/EN_WEPs_2.pdf
- » VanderBrug, J. 2012. “Mainstreaming GENDER LENS INVESTING”, Stanford Social Innovation Review: http://ssir.org/articles/entry/mainstreaming_gender_lens_investing
- » Venn, D, David Venn, “Turning intentions into Action: how to boldly implement GENDER LENS INVESTING” Published at NextBillion.com, julio 2018: <https://nextbillion.net/how-to-boldly-implement-gender-lens-investing/>
- » Venture Women Brazil, “A Presença Feminina No Venture Capital No Brasil”, 2017.
- » Veris Wealth Partners, “Women Wealth and Impact: Investing with a Gender Lens 2.0”, 2015: http://www.veriswp.com/wp-content/uploads/2015/03/CA_Women-Wealth-and-Impact-2.0_2015-03-05.pdf
- » Veris Wealth Partners, “Gender Lens Investing, Bending the Arc of Finance for Women and Girls”: <https://www.veriswp.com/research/gender-lens-investing-bending-arc-of-finance-women/>

ACERCA DE

ESADE, BID Invest y los autores



INSTITUTO DE INNOVACIÓN SOCIAL DE ESADE

Ayuda a que personas y organizaciones en los sectores de negocios y sin fines de lucro, contribuyan a un mundo más justo y sostenible. Para ello, el Instituto genera y difunde conocimiento y ofrece capacitaciones en: responsabilidad social corporativa y la relación entre actores y liderazgo responsable; el impacto social de la cooperación entre compañías y organizaciones de beneficencia; el fortalecimiento de organizaciones sin fines de lucro, organizaciones de beneficencia y emprendimientos sociales; sostenibilidad empresarial y cambio climático; y modelos de innovación para responder a desafíos sociales y ambientales.

LEONORA BUCKLAND

La Dra. Leonora Buckland es autora independiente y asesora sobre emprendimientos sociales e inversiones de impacto. Vive en Barcelona, es investigadora de ESADE y es consultora de Ship2B, un fondo y acelerador de inversiones de impacto social. Anteriormente se desempeñó como directora ejecutiva de la fundación “The Venture Partnership Foundation” con sede en Londres y fue consultora en la Skoll Foundation, London Business School, EVPA y Giving Evidence. Comenzó su carrera como consultora de estrategias en Monitor Company antes de obtener su Maestría en Economía Internacional en la Universidad Johns Hopkins, en Baltimore, y un Doctorado en Historia Europea en la Universidad de Oxford.

MAR CORDOBÉS

Mar Cordobés cuenta con una licenciatura y una Maestría en Administración y Dirección de Empresas de ESADE y una licenciatura en Historia del Arte de la Universidad de Barcelona. Ha trabajado con numerosas organizaciones en el campo de cooperación al desarrollo y cultura, y actualmente se desempeña como autora independiente y asesora del sector terciario. Es experta de la Comisión Europea dentro del marco del programa “Creative Europe Programme”. Ha sido investigadora para el Instituto de Innovación Social desde su fundación, donde fue autora de diversos informes en los campos de administración de ONG, microfinanzas, turismo responsable, emprendimientos sociales e INVERSIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

ACERCA DE BID INVEST

BID Invest, la institución del sector privado del Grupo Banco Interamericano de Desarrollo (BID), es un banco multilateral de inversiones comprometido a apoyar a América Latina y el Caribe. BID Invest financia a empresas y proyectos sostenibles para alcanzar resultados financieros que maximicen el desarrollo económico, social y ambiental de la región. Con una cartera actual de US\$11,2 millones bajo gestión y 330 clientes entre 23 países, BID Invest ofrece soluciones financieras innovadoras y servicios de asesoramiento que respondan a las demandas de sus clientes en varios sectores. Desde noviembre de 2017, BID Invest es el nombre comercial de la Corporación Interamericana de Inversiones. Las opiniones expresadas en esta publicación son las de sus autores y no necesariamente reflejan el punto de vista de BID Invest, su Directorio Ejecutivo o el de los clientes que representa.

STÉPHANIE OUEDA CRUZ

Stéphanie es Jefa del Equipo de Género, Diversidad e Inclusión de BID Invest. Combinando innovadoras herramientas financieras con asesoramiento y desarrollo de conocimiento, el rol del equipo de género, diversidad e inclusión es ayudar a los clientes de BID Invest a evaluar y diseñar una estrategia de diversidad e inclusión para sus empresas. Antes de unirse a BID Invest, Stéphanie fue Directora Adjunta de Diversidad e Inclusión en Coca-Cola European Partners, y Jefa de Diversidad Internacional en L'Oréal. Forma parte de Vital Voices Young Leaders Council y es miembro del consejo de cinco organizaciones de beneficencia diferentes en Canadá, Francia y el Reino Unido, a la vez que es Profesora Asociada en la Universidad de la Sorbona. Domina cinco idiomas, cuenta con una maestría en Economía y Ciencias Políticas de la Universidad de Montreal y la Universidad de la Sorbona.

LAUREN MURPHY

Lauren Murphy es Oficial de Inversiones en BID Invest, donde asesora a clientes del sector privado acerca de estrategias de género, diversidad e inclusión. Lauren cuenta con experiencia en iniciativas para mujeres sobre banca para PYME, microfinanzas y liderazgo empresarial para la igualdad de género, en América Latina y el Caribe. También posee experiencia integrando el género en estrategias de monitoreo y evaluación, evaluaciones de impacto, creación de productos de conocimiento y desarrollo de capacidades para clientes y el Grupo BID. Antes de unirse al Grupo BID, Lauren trabajó para el Banco Mundial, BRAC y ACCIÓN Internacional. Obtuvo su maestría en Políticas Públicas en la Harvard Kennedy School y dos licenciaturas en ciencias políticas y español de la Universidad de Florida.



www.ldbinvest.org

ESADE

www.esade.edu

