GLI FORUM LATAM 2023

GENDER LENS INVESTING IN LATIN AMERICA

pro mujer

CONCLUSIONES FORO GLI LATAM 2023

GLI 2023 FORUM LATAM
GENDER LENS INVESTING IN LATIN AMERICA

pro mujer

ÍNDICE

01 Introducción 02

02 GLI 2023 en números 03

03 Contexto y antecedentes 06

04 Aprendizajes 07
- **A.** Inversionistas en Acción 07
- **B.** Enfoques transversales 15
  - **I.** Interseccionalidad 15
  - **II.** Economía del cuidado 17
- **C.** Lentes de Inversión con Enfoque de Género 19
  - **I.** Lente 01: Mujeres en el liderazgo 19
  - **II.** Lente 02: Igualdad en el lugar de trabajo 21
  - **III.** Lente 03: Productos y servicios diseñados para mujeres y niñas 23
  - **IV.** Lente 04: Igualdad en cadenas de valor e incidencia 25

05 Conclusiones 27

01 INTRODUCCIÓN

Desde hace 33 años, Pro Mujer invierte en las mujeres latinoamericanas, y nuestra historia y resultados son la prueba más fiel de que invertir y apostar por ellas genera un círculo virtuoso imparable.

Partiendo de esos antecedentes, y en un contexto que nos obliga a virar hacia la acción y generar iniciativas que impulsen la igualdad de género y aceleren el ritmo de los cambios estructurales que la región necesita para alcanzarla, desde hace más de cuatro años organizamos el Foro GLI Latam.

Este foro emerge como un faro de esperanza que reúne a agentes de cambio y voces relevantes en el ecosistema de impacto a fusionar fuerzas, explorar soluciones, y traccionar los poderosos marcos de acción que ofrece la Inversión con Enfoque de Género para catalizar la transformación que nuestro tiempo reclama con urgencia.

La cuarta edición que celebramos en Medellín, Colombia, del 17 al 19 de octubre del 2023, con BID Invest como co-organizador, fue un evento vibrante que se convirtió en un crisol de experiencias en donde las voces más vanguardistas en materia de género y de inversión de impacto se unieron en un llamado contundente: es momento de pasar a la acción.

En este informe rescatamos los más valiosos aprendizajes que se dieron en el marco del Foro. A través de los marcos conceptuales que ofrecen los cuatro lentes principales de la Inversión con Enfoque de Género, compartiremos recomendaciones de acciones concretas y estrategias innovadoras en la materia que ya se están aplicando.

Este no es solo un resumen de hallazgos, sino el testimonio de un compromiso colectivo para desafiar barreras, inspirar el cambio y avanzar en conexión hacia un futuro en donde la igualdad de género sea una realidad.

Carmen Correa
CEO, Pro Mujer



02 GLI 2023 EN NÚMEROS

550
asistentes

50
sesiones

150
ponentes

24
países representados



"Sabemos cuáles son las barreras y desafíos que tenemos por delante, y estamos conscientes de que son muy grandes. Para eso tenemos que trabajar en forma conjunta y coordinada. Queremos de alguna forma alcanzar la igualdad de género, pero sabemos que al ritmo actual recién alcanzaremos la igualdad en 300 años. No podemos esperar 300 años, tenemos que buscar la forma de acelerar esos tiempos".

Carmen Correa, CEO de Pro Mujer



"GLI ha sido muy interesante. Tuvimos la oportunidad de aprender mucho a través de los paneles, intercambiar experiencias, tener espacios de networking para conocer gente y, sobre todo, hacer negocios, conocer gente en el ecosistema que nos va a permitir llevar a cabo operaciones. Top 5 eventos del año entra el GLI Forum. Una gran experiencia. Salió fantástico".

Gema Sacristán, experta en inversión de impacto y lentes de género



"Todo lo que escuché en estos días es maravilloso, porque son iniciativas innovadoras que permiten que las mujeres con pocos recursos puedan escalar. Esto ha sido un laboratorio de ideas maravillosas. Estoy feliz de haber participado. Yo definiría al Foro como un semillero de ideas innovadoras".

María Noel Vaeza,
ONU Mujeres



"Creo que hay que pasar a la acción, y eso es lo que está pasando aquí. Tener estas conversaciones, espacios de colaboración y discusión, de retroalimentación, donde estamos todos aprendiendo y sumando a ese cierre de brechas de desigualdad".

Daniela Konietzko,
Fundación WWB



"Este es el único espacio que reúne a actores clave súper interesantes y líderes en lo que es la inversión con enfoque de género en América Latina. En este evento nos pudimos reunir varias empresas y compartir las prácticas que estamos implementando en campo, las lecciones aprendidas, retos y soluciones. No hay que reinventar la rueda, tenemos que compartir lo que ya sabemos para amplificar el impacto".

Rachel Murphy,
Deetken Impact



"Sensación de agradecimiento con Pro Mujer por haber creado este espacio de inspiración, al ver la cantidad de organizaciones maravillosas que están trabajando para promocionar la equidad de género".

Lina Rossi,
ANDE

Visionario:

USAID DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA
VISA Foundation
Google.org
mercado pago
DFC U.S. International Development Finance Corporation

Cultivador:

Latimpacto
IDRC · CRDI Canadá
Cartier WOMEN'S INITIATIVE
foundation
fundación wwb Colombia
Coca-Cola América Latina
Bancolombia
Fundación Grupo Bancolombia
GRUPO sura
ONU MUJERES
comfama

Habilitador:

Fundación RESERVAS DEL PA
ups
UPB Universidad Pontificia Bolivariana
swisscontact
Desjardins
Deetken Impact
Redcamif
VS&Co
Fundación Bolívar Davivienda
ASPEN NETWORK OF DEVELOPMENT ENTREPRENEURS aspen institute
TikTok
2X GLOBAL
Brandex

Alianzas de Experiencia:

CASA KOLACHO
cletto CHOCOLATE
MAKAIA
interactuar
PUTA MENTE PODEROSAS
RITUALES COMPAÑÍA DE CAFÉ

Alianzas de Difusión:

Fundación FLOR
Aso Ban Caria
RED DE IMPACTO
FUNDES
socialab
FUNDACIÓN PROMIGAS
FinEQUITY LAC

Medios Aliados:

IMPACTALPHA

03 CONTEXTO Y ANTECEDENTES

En el siglo XXI, la igualdad de género se ha convertido en un imperativo social ineludible para traccionar el desarrollo sostenible, la acción climática y la evolución hacia una economía sustentable. Sin embargo, **alrededor del mundo persisten brechas entre hombres y mujeres que nos colocan todavía a 300 años para alcanzar la igualdad.**

En América Latina, la región con mayores niveles de desigualdad en el mundo, las brechas de género se acentúan y se hacen evidentes desde los hogares -en donde las mujeres destinan tres veces más tiempo que los hombres a tareas de cuidados (CEPAL)- hasta el mercado laboral, donde las mujeres participan un 23% menos que los hombres, con una brecha salarial de al menos 20 puntos porcentuales (OIT). Además, las mujeres continúan subrepresentadas en las posiciones de liderazgo y **solo el 15% de las compañías privadas de la región están dirigidas por una mujer** (BID).

Estas brechas se extienden a los sectores financieros y de inversión pues **solo el 6% de los fondos de inversión de América Latina están dirigidos a empresas propiedad de mujeres** (International Finance Corporation), y se calcula que **el 73% de las PyMes lideradas por mujeres no pueden cubrir sus necesidades de financiamiento** (Banco Mundial).

Bajo este contexto, es indispensable impulsar cambios profundos en el paradigma de género desde una perspectiva colectiva que involucre a todas las piezas del ecosistema productivo; así como traccionar estos cambios desde metodologías innovadoras que sean sensibles a la realidad actual y articulen sistemas de acción pensados en dar respuestas claras y concretas para la reducción de brechas.

En ese sentido la metodología GLI se constituye como un mecanismo de efectividad probada para avanzar hacia la igualdad y, por ende, impulsar el desarrollo social sostenible. De hecho, se estima que **cerrar la brecha económica de género podría aumentar el producto interno bruto mundial en $28 billones para el año 2025** (BID), y está demostrado que las empresas con porcentajes más altos de mujeres en posición de liderazgo superan en un 21% la rentabilidad que tienen las empresas con porcentajes más bajos de participación femenina (McKinsey).



Los múltiples beneficios que ofrece esta metodología tanto a nivel corporativo como financiero y social, la han convertido en un movimiento emergente con una tendencia en ascenso: de acuerdo al Project Sage 4.0, los fondos de inversión han crecido un 49% respecto a 2022 y un 255% respecto a 2017. Sin embargo, para que la Inversión con Enfoque de Género se consolide como herramienta efectiva para la igualdad, se requiere de la acción colaborativa de todas y todos los líderes y lideresas del sector.

Con ese objetivo en mente, Pro Mujer lanzó en 2020 su primera edición del Foro GLI Latam, **una plataforma de aprendizaje, de intercambio de ideas, networking y co-creación de soluciones concretas** que reúne a liderazgos del mundo inversor, emprendedor, académico y corporativo, y a personas influyentes de organizaciones de la sociedad civil y de instituciones multilaterales, para que **conecten como ecosistema y generen sinergias y conversaciones poderosas** en torno a la Inversión con Enfoque de Género en América Latina.

La evolución del Foro GLI Latam ha permitido que se constituya como un **evento pionero sobre Inversión con Enfoque de Género en la región**, y durante la edición 2023 logramos la participación de más de **150 especialistas** y una **asistencia de más 550 personas de 24 países de la región.**

Este informe busca ser la memoria viva de las ideas y nuevas propuestas que se generaron en el marco del Foro GLI Latam 2023. A través de dos ejes transversales, y los cuatro lentes propuestos por la Inversión con Enfoque de Género, realizaremos un recorrido por los aprendizajes y conversaciones más importantes que surgieron en el marco del evento.

Esperamos que las siguientes páginas sirvan para abonar al estado del arte del ecosistema GLI en América Latina y permitan movilizar la transformación a través de este enfoque.



04 APRENDIZAJES

A. INVERSIONISTAS EN ACCIÓN

En el marco del Foro GLI Latam 2023, Pro Mujer y BID Invest co-organizaron una sesión que convocó a representantes de diversas instituciones financieras de la región y referentes del ecosistema de inversión de impacto con el objetivo de conversar, debatir y reflexionar sobre los desafíos y las oportunidades que identifican en América Latina respecto a la Inversión con Enfoque de Género

“Inversionistas en acción”, representó un lugar de aprendizaje, escucha activa y puesta en común de diversos enfoques, trayectorias y propuestas sobre cómo continuar avanzando y fortaleciendo al sector financiero regional como agente catalizador y multiplicador del cambio a favor de sociedades más justas, igualitarias e inclusivas.

La sesión contó con representantes de instituciones como 2X Global, BlueOrchard, Microwd, Deetken Impact, Bancolombia, NESsT, Swisscontact, Amplifica Capital, Alive Ventures, Citi, ThalesLab, Ewa Capital y Banco Comafi, y se estructuró en dos momentos centrales:

01 **Conversatorio**
En este espacio las y los asistentes reflexionaron sobre la importancia de profundizar en el Enfoque de Género como promotor del desarrollo económico y social en América Latina, analizando los diferentes modelos, instrumentos, prácticas, oportunidades y estrategias de atracción de capital e inversión existentes, así como los incentivos y elementos detractores presentes tanto en el mercado como en el sector regulador y gobiernos. Contar con la mirada plural de representantes de múltiples instituciones financieras de alcance global —desde fondos de inversión hasta oficinas de familia, pasando por agencias multilaterales de desarrollo y consultoras de inversión de impacto— fue un factor fundamental que aportó perspectivas diversas y enfoques novedosos para desafiar las tendencias rectoras y, sobre todo, acercar aprendizajes intersectoriales y complementarios a la agenda del encuentro.

02 **Sesión de trabajo**
Durante la sesión, los y las participantes debatieron en base a cuatro principales temáticas: **Regulación, Datos, Género y Oficinas de Familia.**

a) Regulación:
Esta mesa de discusión tuvo como eje rector reflexionar sobre la importancia y la necesidad de adaptar la regulación existente a nivel regional e internacional con los incentivos que el mercado requiere para impulsar el verdadero desarrollo de la inversión de impacto y con Enfoque de Género, catalizando sus beneficios y oportunidades tanto para el sector como para la sociedad de manera integral.

Recomendaciones que surgieron del debate para alcanzar los cambios requeridos:

• Modificar el rol fiduciario exclusivo de algunas instituciones financieras para incluir aspectos de sostenibilidad orientados a los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) (o ESG según sus siglas en inglés) o a los Objetivos de Desarrollo Sostenible a la hora de colocar los fondos, lo cual sería el elemento diferenciador entre dos inversiones similares. En línea con ello, se subrayó el fuerte impacto que puede tener la regulación en el comportamiento empresarial, acompañando al sector en la integración de perspectivas ambientales, sociales y de gobernanza en sus operaciones, productos y servicios.

• Reconocer los incentivos de las regulaciones centradas en la igualdad de género que pueden resultar contraproducentes y transformarse en externalidades negativas, poniendo el foco en aquellos cambios paradigmáticos de la normativa que pudiesen generar un *backlash* (efectos contrarios) de rechazo a las nuevas tendencias.

• Para reducir las posibilidades del *backlash*, es necesario integrar las modificaciones normativas con las demandas y necesidades reales de las instituciones financieras líderes en el ecosistema, buscar un terreno común en el avance colectivo hacia el desarrollo económico igualitario y profundizar la comunicación sobre el caso de negocio y las oportunidades de incorporar una agenda social de manera activa.

• Para potenciar el efecto de urgencia que marca la tendencia GLI, se enfatizó en la importancia de replicar buenas prácticas existentes tanto a nivel regional como extrarregional. Este "efecto FOMO" (Fear Of Missing Out por sus siglas en inglés) se entiende como el "miedo a estar ausente" de las corrientes que priman en el mercado, y puede ser un recurso poderoso para ejercer presión entre pares, impulsando al sector corporativo o financiero a actuar en temas de impacto o de equidad de género. Dar a conocer los casos de éxito, fortalecer el conocimiento sobre el business case existente en la integración de miradas de género, diversidad e inclusión, y medir el impacto, son elementos centrales para promocionar la multiplicación de este enfoque superador en materia social de negocios, dejando sobre la mesa la importancia de contar con el respaldo de una regulación o normativa actualizada que acompañe el cambio.

• Fortalecer la regulación en aquellos mercados que se caracterizan como altamente informales es urgente para marcar el ritmo de la transformación ya que, en escenarios donde las personas involucradas carecen de la capacidad de acción necesaria para motorizar el cambio, los entes reguladores son los responsables de marcar el ritmo de la transformación, tejer oportunidades y abrir camino, y dar lugar así a un efecto contagioso de buenas prácticas en la materia, al contar con un marco normativo habilitante. Eso se alinea a la necesidad de desarrollar incentivos más profundos para el sector MiPyME que compone más del 95% del ecosistema empresarial de la región —dentro del cual más del 40% son empresas lideradas por mujeres— y posee una gran capacidad de acción, así como tracks de beneficios y estímulos para grupos desatendidos que fortalezcan el trabajo en inclusión financiera.

• Identificar los actores clave, catalizadores y con capacidad de cambio e integrarlos a los debates y reflexiones en la materia. Por ejemplo, las bolsas de valores con fuerte capacidad de impacto en los mercados locales, instituciones del sector financiero, y representantes de la economía real y fuerza productiva. Asimismo, incluir en las conversaciones con los reguladores a entidades de gobierno, como los Ministerios de Finanzas o Desarrollo Productivo de cada país, o Agencias Multilaterales con capacidad de injerencia y acción.



b) Datos:

Una segunda mesa de discusión se enfocó en la necesidad de producir, ordenar y analizar los datos de impacto existentes y vacantes como herramienta fundamental para catalizar la Inversión con Enfoque de Género en la región. Esto ya que es en las métricas, los indicadores y el estudio del impacto donde radica la trazabilidad, la replicabilidad, escalabilidad y sostenibilidad de este tipo de inversiones, al mismo tiempo que la conexión de las operaciones con inversionistas y comunidades.

El aprovechamiento adecuado de los datos nos permite arrojar luz sobre por qué y cómo podemos profundizar los esfuerzos para generar un impacto real, pero la falta de coordinación dentro del sector ha limitado su efectividad, y para revertir esa realidad es necesario adoptar una perspectiva colectiva que nos permita organizar y estructurar nuestras métricas en función de la utilidad estratégica que tienen para el ecosistema.

Al mismo tiempo, se resaltó la importancia de comprender el rol que desempeñan los distintos actores del ecosistema de la inversión de impacto y con lente de género en el manejo de los datos para evitar esfuerzos innecesarios y profundizar el trabajo colectivo. Se destacó como crucial definir entre categorías principales como productores, estructuradores, adicionadores o articuladores de información, tal como se encuentra descrito a continuación.

En este escenario, la colaboración se vuelve esencial. Aliarse con otros actores que complementen los roles en la gestión de datos es clave para fortalecer y enriquecer la cadena de información. Se trata también de aprovechar el potencial de datos existentes y actualizados, reconocer su capacidad para guiar decisiones y, a la vez, mejorar la articulación y estandarización para darles una utilidad estratégica que permita dar pasos firmes hacia una gestión de datos más efectiva y útil en el ámbito de la Inversión con Enfoque de Género.

Recomendaciones que surgieron del debate para la sistematización y aprovechamiento colectivo de los datos en el ecosistema GLI:

Productor de datos

- **Medición amplia:** considerar tanto inversiones con intención de género como aquellas que no lo tienen pero que impactan de manera similar.
- **Definir intereses:** delimitar los datos relevantes y estratégicos para generar un impacto. Es necesario preguntarse cuáles datos realmente generan impacto y traen información estratégica.
- **Ausencia de datos:** reconocer que la falta de datos también proporciona información valiosa.
- **Engagement con los datos:** evaluar cómo se capturan y utilizan los datos, y su relación con ellos.
- **Educación en datos:** educar al ecosistema de inversión y comunidades sobre la utilidad de los datos.
- **Contexto cultural:** generar estrategias para superar barreras culturales en el acceso a los datos.

Estructurador

- **Herramientas de estructuración:** emplear herramientas como SPI4 CERISE para evaluar el desempeño social y crear un lenguaje común.
- **Retos en estandarización:** afrontar los desafíos de reprocesar y estandarizar datos, con énfasis en la velocidad. Es importante tener expectativas realistas que permitan un avance seguro.
- **Acceso a la información:** asegurar una conexión sólida entre los datos y sus fuentes para facilitar su uso.

Adicionador

- **Retos principales:** se concentran en la medición, estandarización, actualización y cruce de datos entre sectores (optimizando datos de fortaleza intersectorial).
- **Outputs vs. Outcomes:** distinguir y medir tanto los resultados tangibles como los intangibles.
- **Coordinación de impacto:** invertir en roles que coordinen la gestión de datos para maximizar su utilidad.
- **Definir el resultado de la inversión:** en este sentido, es clave definir cuál es el resultado esperado, no sólo en términos financieros, sino sociales y de impacto para evitar así integrar las oportunidades y fortalecer el caso de negocio.

Articulador

- **Escuchar a las personas beneficiarias:** considerar las perspectivas y necesidades de las personas impactadas o alcanzadas por los datos.

- **Estandarización y liderazgo:** promover la estandarización de datos y liderar la iniciativa para crear mayor utilidad.

- **Relevancia y costo de los datos:** evaluar la importancia de los datos y el esfuerzo necesario para obtenerlos.

- **Calidad de datos:** reconocer la importancia de la estandarización para mejorar la calidad y utilidad de los datos.

- El llamado principal es la homogeneización de datos para crear una plataforma más útil y eficiente para la Inversión con Enfoque de Género.

c) Género:

La tercera mesa se enfocó en la agenda de género para reflexionar sobre los desafíos y oportunidades existentes en la integración de una perspectiva igualitaria, inclusiva y justa, tanto a nivel interno en las organizaciones como a nivel externo en el plano de la inversión. En ese sentido, se destacaron los retos, tantos internos como externos, que enfrenta el sector a la hora de integrar esta perspectiva.

Dentro de los **desafíos internos**, se destacó que si bien existe un vasto entendimiento de la importancia de por qué integrar una perspectiva de género (aumento en la rentabilidad, competitividad, innovación, productividad, fortalecimiento de la cultura empresarial, ampliación de mercado, entre otras), faltan herramientas claras de cómo hacerlo o por dónde iniciar.

Además, se señaló al denominado *'pinkwashing'* como un riesgo real para las instituciones que buscan entenderse como *'gender smart'*, siendo estas prácticas—muchas veces involuntarias—superficiales y poco efectivas, divergentes de acciones o iniciativas basadas en evidencia y con proyección de impacto tangible.

La propuesta para trascender desafíos internos:

- Fortalecer la capacidad de las organizaciones para implementar el enfoque de género conlleva un **cambio profundo en la mentalidad y la cultura empresarial.** Así, se hace necesario comprometer a los equipos de liderazgo en primera instancia, así como al personal interno para que la transformación sea sostenible en tiempo y forma.

- **Accionar desde estrategias y metodologías puntuales** para acompañar el proceso de integración de una mirada de género, diversidad, equidad e inclusión; tales como la capacitación continua, la habilitación de canales de diálogo interno o contar con asistencia técnica que guíe a las empresas en el reto de traducir el conocimiento en acciones tangibles, evitando que la falta de orientación presente en muchas instituciones limite el desarrollo de un camino virtuoso en materia de impacto, social y de negocio.

• Para ***evitar el 'pinkwashing'***, se destacó la importancia de la capacitación en materia de género, la revisión de las prácticas existentes, así como el desarrollo de políticas o medidas que respondan a estrategias integrales de largo plazo que busquen sacar provecho de las oportunidades del mercado a la vez que se trabaja en la mejora de indicadores de género, diversidad e inclusión a nivel interno y externo.

En relación al plano externo se destacó que lograr que tanto la cadena de valor como la cartera de inversión de una institución financiera adopten un enfoque de género implica desarrollar y determinar una serie de elementos metodológicos y de toma de decisión, así como formular preguntas precisas que permitan evaluar la integración de este enfoque en cada institución.

Sin embargo, la falta de estandarización o taxonomías existentes en este campo presenta desafíos notables, a la vez que impide una evaluación uniforme de la idoneidad en términos de equidad de género y genera confusiones a la hora de qué reportar o por dónde iniciar el proceso de cambio. Además, la ausencia de información verificable obstaculiza la capacidad de validar la integración real de este enfoque relacionado al tipo de reporte solicitado o a los indicadores utilizados.

A lo anterior se suma la dificultad para relacionar métricas con la composición de la cartera y establecer niveles de evaluación diferenciados para empresas de distintos tamaños y roles en la inversión, siendo que no es lo mismo que puede implementar, ejecutar con recursos y reportar en esta temática una institución de gran tamaño que una de menor escala.

La propuesta para trascender desafíos externos:

• Crear indicadores y estándares que permitan determinar si la cartera de inversiones y la cadena de valor cumplen con criterios *'gender smart'*. Por ejemplo, definir cuál será el criterio determinante -como el tipo de liderazgo, la composición de la fuerza laboral, o la persona fundadora o dueña de la empresa en la que se invierte-, el porcentaje que se exigirá de ese criterio -ejemplo, 50% de esa empresa es propiedad de mujeres, 40% de fuerza laboral es femenina, o 30% de la cartera de inversión de esa institución corresponde a empresas lideradas por mujeres-, así como las lógicas de reporte, evaluando si son indicadores excluyentes o complementarios (es decir, si es necesario cumplir todos los requisitos, algunos o tal vez uno solo).

• Identificar y uniformar las métricas para cada nivel de inversión, tamaño de empresa y geografía representa una gran área de oportunidad para la inversión con lente de género.

• Resulta fundamental profundizar el acceso al conocimiento existente, apoyar y solicitar apoyo en el desarrollo de un 'gender journey' claro, precio, orientado a métricas y resultados que permita entender el por qué e implementar el cómo, para avanzar de manera colectiva y fortalecida en búsqueda de las enormes oportunidades presentes en el mercado.

• Se recomendó recibir y ofrecer capacitaciones de identificación de sesgos y barreras para, a partir de allí, proponer soluciones ajustadas a las necesidades específicas presentes en el ecosistema de inversión de impacto con lente de género e ir avanzando de manera

paulatina hacia una ruta holística, donde el impacto a favor de la igualdad se dé desde las diversas áreas de operaciones, oferta de productos y servicios, y estrategias de una empresa.

d) Oficinas de familia

La cuarta mesa trabajó sobre el rol de las oficinas de familia (family offices) como institución clave en el ecosistema de inversión con lente de género, siendo éstas unos actores comprometidos y catalíticos a la hora de impulsar la agenda de género y diversidad.

La propuesta:

• Construir y difundir conocimiento más articulado respecto a los beneficios y los casos de negocio de inversión con lente de género, así como del papel que las oficinas de familia pueden jugar a la hora de definir sus estrategias y tesis de inversión si estas son orientadas al impacto.

• Integrar más activamente a las oficinas de familia al denominado espectro de inversión con enfoque GLI, así como habilitar su acceso a la información, el armado de planes de acción y la implementación de acciones concretas y factibles desde su rol en el espectro de inversión. Algunas acciones concretas en ese sentido se centraron en la creación de comités de gobernanza y de tomas de decisión, inclusivos e igualitarios en materia de género.

• Se reiteró la necesidad de contar con datos y métricas claras, conceptos ordenados y articulados, así como de buenas prácticas, casos de éxito, normativa habilitante y apoyo en asistencia técnica para guiar a este tipo de instituciones en su camino hacia la igualdad de género y percepción de beneficios, propia de la inversión y transversalización de dicha lente.

• Las oficinas de familia cuentan con un enorme potencial de transformarse en *gender champions* por su ágil capacidad de acción, y de posicionarse como referentes de la promoción del enfoque de género, diversidad, equidad e inclusión a nivel ecosistémico, aportando al ciclo virtuoso de los lentes GLI.



B. ENFOQUES TRANSVERSALES

B.I. Eje Transversal: Interseccionalidad

La interseccionalidad es un marco de acción que permite identificar que las condiciones particulares de cada persona, como el género, la etnia, la orientación sexual, la religión, la edad, la condición de discapacidad, el nivel de estudios y la clase; se interrelacionan y generan vivencias discriminatorias y desigualdades diferenciadas. Este enfoque nos permite abordar las dinámicas de género desde una perspectiva integral, partiendo de la premisa básica de que las vivencias discriminatorias que atraviesa una persona son el resultado de la intersección de múltiples desigualdades.

Por ello, para avanzar hacia un panorama de inclusión y equidad en América Latina, la interseccionalidad se considera un marco de acción indispensable al momento de invertir con enfoque de género e impulsar un ecosistema inclusivo para todas y todos.

En América Latina y el Caribe, el **51%** de las personas inmigrantes son mujeres (BID, 2023).

Las mujeres afrodescendientes tienen mayores tasas de mortalidad materna y menor acceso a la educación, el empleo, la vivienda adecuada y los servicios básicos como el agua potable y el saneamiento (OPS, 2021).

Las mujeres indígenas en América Latina y el Caribe dependen en gran medida de la economía informal, con más del **85%** de ellas solo consiguiendo trabajo en este sector (CIDH, 2020).

Mientras que el desempleo para hombres con discapacidad es del **40%**, el porcentaje aumenta al **57%** en el caso de las mujeres (Inclúyeme, 2022).

Las personas LGBTQ+ tienen un **7%** menos de probabilidad de estar empleadas y sus ingresos laborales son un **4%** inferiores en comparación con personas no LGBTQ+ (OECD, 2019).



ACCIONES CLAVE

Con el objetivo de incorporar la interseccionalidad como un marco transversal en el proceso de Inversión con Enfoque de Género, **destacamos los aprendizajes más importantes del foro:**

01. Datos: el primer paso para construir estrategias prácticas que realmente consideren la intersección de identidades, es contar con datos que permitan profundizar en el entendimiento de las dinámicas sociales.

02. Visibilidad: otro paso fundamental es el de generar espacios en los que personas diversas puedan hacer visibles las barreras a las que se enfrentan. Se debe fomentar, cada vez en mayor medida, la participación activa y en todos los espacios de mujeres diversas (en edad, religión, etnia, nacionalidad, orientación sexual, entre otras) que sumen con sus voces y experiencias una visión multidimensional a la agenda temática, no sólo para potenciar, sino para que atienda las realidades diversidad de las mujeres en América Latina.

03. Multidimensionalidad: para abordar las barreras diferenciadas a las que se enfrentan las mujeres, debemos operar desde una perspectiva multidimensional que sea sensible frente a las múltiples maneras de ser mujer en América Latina.

04. Transversalidad: es necesario aplicar la lente de la interseccionalidad en todos los proyectos, iniciativas y eventos que las organizaciones, sin importar escala o geografía. Esto implica promover el uso de metodologías que nos permitan contar con herramientas prácticas y marcos de acción que faciliten el proceso. Por ejemplo, considerar las características particulares de la población objetivo de proyectos; siendo diferente el enfoque de trabajo aplicado en áreas rurales o urbanas, en sectores emprendedores o de instituciones financieras de gran escala, o en países donde la cultura y el contexto varían entre sí: la promoción del liderazgo femenino debe abordarse de manera diferenciada si el trabajo es con organizaciones o cooperativas rurales, que si trabajamos con empresas o corporaciones basadas en una ciudad capital o gran urbe.



B.II. Eje Transversal: Economía del cuidado

Se estima que en América Latina las labores del hogar y de cuidados no remuneradas representan un 20% del PIB regional y las mujeres sostienen el 70% de este aporte, lo cual genera una desigualdad estructural respecto a la disponibilidad que tienen para integrarse de manera plena al mercado laboral formal, para dedicar tiempo al desarrollo personal y profesional, para contar con ingresos propios que promuevan la autonomía y la salud financiera o para garantizar una toma de decisiones que parta de condiciones de igualdad e inclusión en todas las esferas.

Para transformar las brechas que persisten en nuestra región, es urgente incorporar la Economía del Cuidado como un eje transversal en la agenda de género que nos permita entender su relación con agendas como la violencia basada en género, la inclusión financiera, el trabajo decente, el desarrollo profesional, y el acceso a posiciones de liderazgo, entre otros.

Datos

El trabajo del hogar y de cuidados no remunerado representa un **20%** del producto interior bruto (PIB) y las mujeres hacen un **70%** de este aporte (CEPAL, 2021).

Un **60%** de las mujeres en hogares con presencia de niños y niñas menores de 15 años declara no participar en el mercado laboral por atender responsabilidades familiares (CEPAL, 2022).

El **77,5%** de las mujeres empleadas en trabajo doméstico operan en la informalidad y sus ingresos son iguales o inferiores al **50%** del promedio de todas las personas ocupadas (ONU Mujeres, 2020).

Se estima que el trabajo de cuidados remunerados creará numerosos empleos en los próximos años. Sin embargo, este sector sigue caracterizándose por la falta de beneficios y protecciones, bajos salarios o nula compensación, y el riesgo de sufrir daños físicos, mentales y, en algunos casos, abuso sexual (OIT, 2022).



ACCIONES CLAVE

1. **Ampliar la idea del cuidado:** frente al contexto global, es indispensable explorar las diferentes aristas que propone la Economía del Cuidado como propuesta de organización social, trascender la premisa básica del cuidado a las personas y avanzar hacia una propuesta de co-responsabilidad que nos permita integrar al cuidado del medio ambiente, el cuidado de espacios comunes y transversalizar en los procesos de inversión de impacto.
2. **Sistemas de cuidados:** teniendo en cuenta la importancia que tienen los cuidados para el sostenimiento de la vida, es indispensable construir sistemas de cuidados que sean sostenibles financieramente y garanticen acceso y calidad, que apuesten por la continuidad y la evaluación a través de métricas de impacto, incentiven la participación de la ciudadanía, reconozcan y remuneren dignamente los trabajos de cuidados e incorporen la interseccionalidad y el enfoque de género de manera transversal.
3. **Cuidadoras al centro:** en América Latina, las acciones vinculadas a la economía del cuidado están centradas en las personas que requieren de cuidados, pero dejan al margen las necesidades de las personas que cuidan: las mujeres. Esto es fundamental para reconocer su contribución, garantizar su bienestar y promover la calidad del cuidado, así como respetar su dignidad y derechos. Al hacerlo, se construye un sistema más humano, equitativo y sostenible.
4. **Complementariedad:** frente al cambio de paradigma que reconoce las labores de cuidado como un asunto colectivo, el Estado tiene que abanderar los esfuerzos para impulsar sistemas de cuidados integrales que involucren a la iniciativa privada. A través de políticas, regulaciones, asignación de recursos públicos y asegurando la colaboración multisectorial, el Estado debe garantizar la efectividad de estos sistemas. Por su parte, la iniciativa privada tiene la capacidad de impulsar la innovación y crear empleos bien remunerados en el sector del cuidado, además de que puede impulsar políticas que consideren horarios flexibles para las personas cuidadoras, amplíen y brinden licencias maternales y parentales y eliminen los sesgos de contratación para mujeres madres de familia.



C. LENTES DE INVERSIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO

C.I. Lente 01: Mujeres en el liderazgo

Uno de los temas más relevantes para avanzar hacia la igualdad de género es, sin dudas, equiparar el acceso a roles de liderazgo entre hombres y mujeres. El liderazgo femenino, desde una mirada de género interseccional, promueve la innovación, el desarrollo, la empatía, la rentabilidad y la calidad del trabajo, refuerza los valores de la empresa y potencia el impacto y el negocio. No obstante, las cifras nos demuestran que aún queda un largo camino por recorrer para lograr la paridad en estos ámbitos.

A nivel global, la proporción de mujeres en puestos directivos se sitúa en el 32.2%, casi 10 puntos porcentuales por debajo de la representación global de las mujeres en la fuerza laboral, que es del 41.9% (WEF, 2023); y en nuestra región, esta situación se agrava. De acuerdo con estudios que analizan la brecha de liderazgo existente, se indica que solo una de cada 4 líderes de los cargos ejecutivos de alto nivel es una mujer (Mckinsey, 2022). De hecho, se calcula que solo el 15% de las mujeres de nuestra región es CEO o Directora Ejecutiva (Banco Mundial, 2022).

La desigualdad de género también afecta a elementos fundamentales que hacen daño al desarrollo de los negocios, tales como la ascendente tasa de rotación, la pérdida de retención de talento, el riesgo reputacional y organizacional, y el costo de oportunidad a favor de la innovación y rendimientos ascendentes.

El informe de “Mujeres en el lugar de trabajo” de McKinsey 2022 señala que, si las empresas no toman medidas oportunamente, corren el riesgo de perder no solo a sus mujeres líderes actuales, sino también a la próxima generación. La violencia y acoso en el espacio laboral, así como la falta de flexibilidad igualitaria en materia de cuidados, continúan siendo de los principales factores que se integran en la agenda de mujeres en liderazgo.

A este debate se integra la importancia de la corresponsabilidad y el compromiso del liderazgo masculino en el abordaje de esta problemática y búsqueda de soluciones. Asimismo, destaca la relevancia del acompañamiento entre pares, la mentoría y el desarrollo de habilidades de liderazgo en aquellos espacios donde las mujeres enfrentan barreras tanto socioculturales como institucionales.

Datos



Por primera vez, todas las regiones del mundo superaron la cifra del **30%** de mujeres en puestos directivos. América Latina subió 2 puntos pasando del **35%** al **37%** (Women in business, 2023).



Solo **1 de cada 4** líderes de los cargos ejecutivos de alto nivel es una mujer (Mckinsey, 2022).



A nivel global, la proporción de mujeres en puestos directivos se sitúa en el **32,2%** , por debajo de la representación en la fuerza laboral, que es del **41,9%** (WEF, 2023).



Sólo **15%** de las mujeres de nuestra región es CEO o Directora Ejecutiva (Banco Mundial, 2022).

ACCIONES CLAVE

Afortunadamente, en América Latina existen organizaciones que desafían estas estadísticas y que hoy trabajan activamente para cerrar las brechas que prevalecen en los espacios laborales en la región. **Dentro de las acciones claves que se destacan para fortalecer el lente de "mujeres en el liderazgo" están:**

1. **Erradicación de estereotipos de género:** las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de toma de decisiones en el mercado productivo están íntimamente ligadas a prenociones respecto a las capacidades atribuídas al género. Por ello, es indispensable trabajar de manera activa para eliminar los estereotipos inconscientes de género a nivel organizacional. También es crucial fomentar la corresponsabilidad entre todos los equipos en la búsqueda de la diversidad y la inclusión.
2. **Liderazgo inclusivo e interseccional:** fomentar el liderazgo femenino, desde una perspectiva de género interseccional y transformadora, es un elemento fundamental para alcanzar la igualdad y la inclusión de manera sostenible en el tiempo, capitalizando los beneficios institucionales, sociales y económicos. De esta manera, podremos avanzar hacia un liderazgo que potencie el impacto positivo de las miradas plurales en la toma de decisiones y fortalezca la igualdad de oportunidades, así como la participación plena de todas las personas en los procesos decisores.
3. **Promoción activa:** para cristalizar una transformación en el paradigma organizacional de género, es necesario promover activamente los beneficios de transversalizar la perspectiva de género y avanzar hacia el establecimiento de liderazgos inclusivos tanto dentro como fuera de la organización.
4. **Institucionalización:** para lograr la permanencia en el tiempo, es necesario fomentar espacios de trabajo con políticas y procesos libres de sesgos de género, desarrollar procesos institucionales que apoyen el liderazgo de mujeres, trabajar para que los productos y servicios de la organización también cuenten con perspectiva de género y buscar conocer las necesidades de las personas de manera específica y no generalizada. Y además, integrar estas perspectivas en la cultura organizacional, así como en el negocio, y garantizar la toma de una decisión inteligente en múltiples sentidos: a nivel institucional, de negocios, de equipos y a nivel de liderazgo.

C.II. Lente 02: Igualdad en el lugar de trabajo

Contar con espacios laborales igualitarios y diversos es un paso estratégico para el buen funcionamiento, desarrollo y fortalecimiento de las organizaciones, y juega un rol crítico en la erradicación de las brechas de género. La integración de una perspectiva plural, promotora de la igualdad en el lugar de trabajo se traduce en un mayor rendimiento, productividad, competitividad, en una mayor innovación. Al mismo tiempo, fortalece los valores organizacionales, reduce la rotación y riesgos, a la vez que aumenta el compromiso de la fuerza de trabajo.

En la actualidad, en las organizaciones todavía existen múltiples barreras que impiden que las mujeres, así como grupos históricamente excluidos, accedan a oportunidades de promoción y desarrollo profesional, generando a las empresas pérdida de valor, exposición a riesgos reputacionales y organizacionales, así como pérdida de oportunidades de crecimiento y rentabilidad.

Dentro de los principales obstáculos para lograr una mayor igualdad y diversidad, se encuentran las barreras institucionales, socioculturales y las barreras personales, alimentadas por los sesgos de género que están profundamente arraigados y pueden influir fácilmente en el comportamiento de las personas y la toma de decisiones.

Integrar la perspectiva de género a través de capacitaciones, sensibilización y desarrollo de políticas y protocolos institucionales, se presenta como una poderosa solución para identificar y minimizar el impacto de dichos sesgos inconscientes. Asimismo, factores como las responsabilidades de cuidados, la existencia de violencias basadas en género en espacios laborales, entre otras barreras, tienden a afectar de manera desproporcionada a las mujeres y deben considerarse a la hora de garantizar espacios laborales igualitarios, diversos e inclusivos.



Datos

Las organizaciones con diversidad de género tienen un **29%** más probabilidad de ser más rentables que sus pares sin estrategias de diversidad (Blackrock, 2023).

Las organizaciones que fomentan una diversidad pueden experimentar un aumento del **83%** en los ingresos por innovación (Deloitte, 2022).

Al contar con equipos diversos, además del rendimiento financiero, la evidencia también sugiere beneficios como una reducción en los casos de fraude y una mejora en la gestión de riesgos (Parallelle Finance, 2022).

De todas las mujeres en edad económicamente activa a nivel global, únicamente el **50%** participa en el mercado laboral. A diferencia del **80%** de los hombres (Banco Mundial, 2022).

Las empresas con una mayor representación femenina que cotizan en la bolsa generaron un retorno de inversión **44%** mayor y un **47%** más de márgenes de beneficio (McKinsey, 2013).

ACCIONES CLAVE

01. Procesos de gestión de talento: reducir sesgos en los procesos de gestión y selección del talento através de revisiones exhaustivas de las especificaciones y las descripciones de los puestos para que los mismos no contengan sesgos de género, utilizar currículos ciegos, crear programas de mentoría, sponsorship y networking.

02. Declaratorias de compromiso: elaborar declaratorias de compromiso de las altas gerencias o direcciones a favor de una estrategia integral de género e inclusión a nivel organizacional. Las transformaciones tienen más probabilidad de éxito si las personas en puestos de liderazgo en la empresa están comprometidas e involucradas.

03. Datos desagregados: capturar y evaluar datos desagregados no solo nos permite avanzar en materia de transparencia y rendición de cuentas, sino que es una herramienta útil para identificar brechas y sesgos en los procesos de contratación, evaluación, promoción, renuncias y despidos, así como en toma de decisiones estratégicas y operativas.

04. Cultura organizacional inclusiva: construir una cultura organizacional inclusiva formada en evidencia para implementar políticas y protocolos libres de sesgos de manera transversal en las organizaciones que permitan: **1)** incrementar el número de mujeres en cargos de liderazgo y atraer, retener y promover el talento de las mujeres; **2)** Implementar protocolos para prevenir y atender la violencia laboral, incluyendo la violencia sexual laboral; **3)** Implementar medidas como licencias de paternidad, trabajo flexible, teletrabajo, opciones de cuidado, subsidios al cuidado, entre otras.

05. Capacitación continua: diseñar planes de capacitación y promoción sobre género, igualdad, inclusión y diversidad, idealmente diseñados a través de procesos participativos que tomen en consideración las características y necesidades tanto de los empleados y empleadas, como de la organización.

C.III. Lente 03: Productos y servicios diseñados para mujeres y niñas

A pesar de representar un segmento de alta rentabilidad y una gran oportunidad económica, las mujeres continúan siendo un mercado desatendido por diversos sectores productivos, incluyendo el sector financiero, por lo que persisten desafíos para garantizar su inclusión financiera. Según Women's World Banking (2018), los productos y servicios neutros al género consideran los comportamientos típicos de los hombres al momento del diseño e implementación, lo cuál tiende a exacerbar las brechas de género. Por tanto, es necesario avanzar hacia un modelo sensible al género que permita identificar las necesidades particulares de las mujeres, reconocer su heterogeneidad y sus marcos contextuales.

Aunado al diseño de productos y servicios, distintos actores del ecosistema están jugando un rol importante en promover los productos y servicios financieros con lente de género. Liderando la agenda se encuentran las agencias multilaterales. Por ejemplo, la Corporación Financiera Internacional (IFC por sus siglas en inglés) por medio de su programa Banking on Women, ha sido una de las instituciones que más se ha enfocado en incorporar la financiación de género en la mayoría de las inversiones. Como resultado, los compromisos totales de género ascendieron a 2.000 millones de dólares en junio de 2023, lo que representa un notable 46 % del total de los compromisos globales de género de 4.300 millones de dólares. La experiencia de IFC se muestra en las implementaciones exitosas de los proyectos de Financiación de las PyMes y Banca de la Mujer en la región. El BID, por su parte, se está enfocando en la construcción de nuevos instrumentos financieros a través de los mercados de capitales para así satisfacer las necesidades de las mujeres.

Datos



La brecha financiera para las empresas dirigidas por mujeres y las microempresas propiedad de mujeres en la región es de casi **US$100.000 millones** (BID).



De acuerdo con el BID, América Latina es la región líder en emisión de bonos de género, con un total de 12 operaciones y 14 emisores (BID, 2022). El primer emisor en la región fue Banistmo en Panamá en 2019, siendo la octava a nivel mundial. Posteriormente, le han seguido: Colombia (Davivienda, Banco W, Bancamía y Mibanco), México (Fira, BID Invest y Fonacot), Chile (Fondo Esperanza y Santander), Perú (Caja Arequipa) y Ecuador (Banco Pichincha).



En 2023, Pro Mujer emitió el primer bono de género en Argentina (ON). Además, se logró incidir en regulación trabajando con la CNV, para modificarla y habilitar el ingreso de empresas sociales como Pro Mujer al mercado de capitales.



BID Invest se está enfocando en los mercados de capital de deuda (DCM) como una fuente vital de estos recursos para una clave de activos que es relativamente nueva: los bonos de género. BID Invest ha apoyado siete bonos sociales de género en la región ($350m).

Los bonos temáticos (sociales/sostenibles/verdes) son ahora una clase de activos de categoría bien establecida dentro de una comunidad de inversión ASG en rápida expansión. Los bonos de géneros representan menos de **1%** de todos los bonos temáticos pero tiene oportunidad de crecer.

ACCIONES CLAVE

01. **Enfoque de inteligencia de género:** resulta imperativo cuestionar el enfoque neutral y promover el diseño enfocado en la inteligencia de género. Esto comienza con la recopilación de información acerca de las características y necesidades de los segmentos conformados por mujeres. A través de estos datos, podremos definir las características de los productos o servicios, considerando innovar en aspectos relacionados con el acceso, el diseño del producto, las condiciones, el historial y garantías, la tramitología vinculada a los mismos, así como su respectiva comunicación y asesoría.

02. **Awareness:** tenemos que generar un mayor conocimiento en la región acerca de la oportunidad de negocio que representan las mujeres como mercado, para que más instituciones financieras se unan al cambio. Instar a que las instituciones financieras integren no solo un diseño inteligente al género, sino también una transversalización de género en sus operaciones y modelo de negocio.

03. **Promoción de instrumentos financieros innovadores:** para lograr una mayor receptividad entre el ecosistema, es indispensable difundir los beneficios que trae consigo la transversalización del Enfoque de Género, así como la aplicación de instrumentos financieros innovadores como los bonos de género, que tienen el potencial de generar un efecto multiplicador a favor de la inclusión financiera de las mujeres. Para ello, es importante elaborar guías y herramientas que permitan comprender cómo se estructuran e implementan los bonos de género para así promover su utilización en la región. Un aspecto clave es la consolidación y transparencia en la información relacionada con los bonos de género, esto puede motivar a más actores e instituciones a estructurar bonos de género, así como dimensionar el impacto de los mismos.



C.IV. Lente 04: Igualdad en cadenas de valor e incidencia

Como se ha descrito previamente, las empresas de propiedad o lideradas por mujeres tienen menor acceso a financiamiento y capital, experimentan dificultades para establecer redes comerciales sólidas, suelen recurrir a contactos informales y enfrentan estereotipos acerca de sectores y responsabilidades en las que deberían desempeñarse. Esto las sitúa en condiciones de desventaja para integrarse a las cadenas de valor de las grandes empresas, por lo que se requieren acciones especialmente diseñadas para asegurar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de participar en dichos espacios.

En línea con lo anterior y a pesar del aumento progresivo en la participación de las mujeres en la fuerza laboral, las mujeres siguen estando representadas de manera desproporcionada en trabajos de trabajo con roles de producción de menor cualificación y en los niveles más bajos de la cadena de suministro, exponiéndose a riesgos como condiciones laborales precarias, brechas salariales, acceso limitado a derechos de maternidad y cuidado infantil, largas jornadas laborales, y más.

Sin embargo, cada vez existe más evidencia documentada respecto a los numerosos beneficios de integrar una mirada de género en las cadenas de valor. De acuerdo a UN Global Compact, hacerlo puede representar:

1) **Una mejora de la reputación de la marca** en la clientela, pares, instituciones inversoras y fuerza de trabajo, lo que favorece al crecimiento de la empresa y a la fidelidad a la marca.

2) **Un aumento de los ingresos y una reducción de los gastos de adquisición** ya que abrir la puerta a que más empresas de mujeres y empresas con perspectiva de género compitan por oportunidades de negocio sostenibles, fomenta el desarrollo, la innovación y el crecimiento empresarial.

3) **Fortalecimiento de los mercados mediante el desarrollo económico y el crecimiento inclusivo:** la inversión en empresas con perspectiva de género contribuye al desarrollo de las cadenas de valor resilientes y fortalecidas, a la vez que favorece a los mercados laborales al aumentar la generación de ingresos y las oportunidades de empleo decente de forma local.

4) **Resiliencia y oportunidad:** las cadenas de suministro son el corazón de la operación de una empresa, por eso hacerlas resistentes a los riesgos se ha convertido en una prioridad máxima. Al tener cadenas de suministro diversas, las empresas garantizan que sus proveedores reflejen su base de clientes (mujeres), lo que a veces puede resultar en la expansión de oportunidades de mercado.

Datos



La distribución desigual de hombres y mujeres en las CGV encuentra sus inicios en los sesgos de género presentes en la participación en el empleo. En el mundo las mujeres representan nada más que el **39%** de la fuerza laboral (World Bank, 2020; CEPAL & KAF, 2023).



Las mujeres tienden a estar más concentradas que los hombres en CGV de bajo valor agregado, poco sofisticadas y de menor intensidad tecnológica (agricultura, textiles, turismo, servicios domésticos, entre otros) (CEPAL & KAF, 2023).



A la interna de los segmentos de las CGV, las mujeres tienden a ubicarse en ocupaciones de menor intensidad técnica y liderazgo, en relación con los hombres. Esto produce una segregación de género ocupacional. En ese sentido, las mujeres se concentran en puestos de la línea de producción, con limitada participación en los puestos técnicos o posiciones de gestión y supervisión, que son dominados por hombres (CEPAL & KAF, 2023).

ACCIONES CLAVE

01. **Integrar la perspectiva de género en cadenas de valor:** priorizar esta perspectiva en las decisiones de compra para ampliar mercado, diversificar productos, mejorar reputación e innovación, aumentando la adaptabilidad y la generación de oportunidades.

02. **Estudiar y comprender los roles de las mujeres en las cadenas de suministro, sus condiciones laborales y otros riesgos relacionados con el género para potenciar los beneficios corporativos:** una cadena de valor inclusiva contribuye al desarrollo y al crecimiento económico mediante la innovación, una mayor producción y una mirada plural, impulsando el desarrollo de productos de mayor calidad y la competencia dentro del mercado y mejora la reputación comercial entre las partes interesadas (inversiones, clientela, usuarios/as).

03. **Identificar los desafíos existentes para poder desarrollar soluciones acordes:** entre las principales barreras que enfrentan las mujeres en las cadenas de suministro se encuentran la segregación ocupacional, las tareas de cuidado, las condiciones laborales inseguras, la exposición a entornos laborales violentos, el trabajo en industrias consideradas masculinizadas, los sesgos de género y estereotipos, o la desconfianza en las instituciones o empresas.

04. **Promover los datos desglosados por género en las cadenas de valor:** resultan cruciales para entender lo que está sucediendo en las cadenas de suministro. Las empresas deben recopilar datos desglosados, datos demográficos e incluso realizar encuestas e investigaciones para comprender mejor las condiciones laborales reales de las mujeres empleadas, su potencial de crecimiento y crear espacio para su desarrollo. Esto permite evaluar y mejorar prácticas dentro de las empresas y tomar decisiones más informadas y ajustadas a la realidad que se traducirán en impactos positivos para las empresas y el mercado.

05 CONCLUSIONES

A lo largo de este informe hemos planteado análisis, directrices, acciones claras y recomendaciones concretas con el objetivo de abonar al estado del arte del movimiento GLI en América Latina, pero sobre todo, con la intención de seguir impulsando el espíritu transformador del ecosistema de impacto en la región.

Estas páginas son una hoja de ruta para impulsar la Inversión con Enfoque de Género a partir de los cuatro lentes principales de la metodología. Cada lente presenta sus propios retos, sus particularidades coyunturales y, por supuesto, líneas de acción claras para integrarlos de manera transversal en todo el continuo de inversión.

Sin embargo, en su objetivo por trazar directrices, culminamos con una aseveración irrefutable: **para que la acción sea contundente, es indispensable avanzar en conexión y actuar en consonancia colectiva.**

El Foro GLI Latam 2023 es la prueba viva del poder transformador que podemos reunir como ecosistema de impacto cuando caminamos codo a codo, por eso, cada aprendizaje reunido en estas páginas, pertenece a los cientos de voces de hombres y mujeres líderes, que sumaron su experiencia y dispusieron sus conocimientos en un semillero de ideas para pensar colectivamente en soluciones innovadoras, compartir buenas prácticas y proponer rutas de acción contundentes.

Sin duda el camino todavía es largo, pero desde Pro Mujer avanzamos con la convicción de que la metodología GLI seguirá ganando terreno y que en las próximas décadas vamos a ver los resultados de nuestros esfuerzos con una América Latina vibrante, equitativa e igualitaria.











GLI FORUM LATAM 2023

GENDER LENS INVESTING IN LATIN AMERICA

pro mujer