



GLI | **2025**
FORUM
LATAM | GENDER LENS
INVESTING IN
LATIN AMERICA



GLI FORUM LATAM supports the Sustainable Development Goals.

CONCLUSIONES

ÍNDICE



GLI FORUM LATAM supports the Sustainable Development Goals.

Introducción	3
GLI 2025 en números	4
Contexto y antecedentes	6
Espacios que impulsan la acción	10
Inversionistas por los ODS	
No es (solo) por amor al arte	
Emprendedoras al centro	
Lentes con enfoque de género	12
Lente 1: Mujeres en liderazgo	
Lente 2: Igualdad en el lugar de trabajo	
Lente 3: Productos y servicios diseñados para mujeres y niñas	
Lente 4: Igualdad en cadenas de valor y práctica de incidencia	
Conclusiones	19

INTRODUCCIÓN

La búsqueda de la **igualdad de género** sigue siendo uno de los **mayores desafíos en América Latina**. En 2025, los datos son claros: **más del 74% de los Objetivos de Desarrollo Sostenible dependen directamente del cierre de las brechas de género**. Sin embargo, todavía persisten desigualdades profundas en participación laboral, acceso a financiamiento y representación en espacios de decisión.

En este contexto desafiante, el **Foro GLI LatAm 2025** volvió a demostrar que la agenda de igualdad no solo convoca, sino que también moviliza, conecta y transforma. **Más de 1.700 asistentes de 33 países** nos unimos en Ciudad de México, consolidando al Foro GLI como la **plataforma más importante de inversión con enfoque de género en la región**.

Durante tres días, vivimos una agenda poderosa: **más de 60 sesiones, 280 ponentes y siete espacios simultáneos**, donde se discutieron desde la integración del enfoque de género en los sistemas financieros hasta el rol de la inversión de impacto en la construcción de comunidades más resilientes. Líderes de organismos multilaterales, empresas, family offices, fondos de inversión, sector público, academia y emprendedoras se encontraron para activar alianzas y diseñar soluciones concretas.

Más allá de las cifras, lo más valioso que dejó esta edición fue la conexión entre actores estratégicos. **Reunimos a más de 90 inversionistas en un encuentro exclusivo**; anunciamos cinco nuevas alianzas de alto impacto, como la transferencia de nuestras operaciones de crédito en México a Avanza Sólido; y fortalecimos vínculos con donantes y aliados que hacen posible sostener y expandir este movimiento.

El Foro GLI LatAm 2025 nos recordó que, aún en un contexto de retrocesos y resistencias, la igualdad de género sigue siendo la palanca más poderosa para transformar economías y sociedades enteras.

Como compartí al inicio del foro:

“El futuro no se construye con miedo, se construye con igualdad. Y acá estamos. Una vez más, la agenda convocó.”

Este documento es un testimonio de lo que logramos juntas y juntos. Y, sobre todo, una invitación a seguir insistiendo, porque el camino hacia una América Latina más justa e inclusiva se construye con cada alianza, cada inversión y cada decisión que ponga a las mujeres en el centro.

Gracias por ser parte de este movimiento.

Carmen Correa
CEO de Pro Mujer



GLI 2025 en números



+1.700 asistentes



+280 ponentes



+30 países representados



+60 sesiones





Cristina Recke, Gerente de Relaciones con Pacientes y Alianzas, Pfizer México

“Un foro excepcional con una participación sobresaliente. Es evidente que esto es más que un simple evento: es un movimiento diverso y de gran alcance. Se superaron nuestras expectativas. Conectamos con la audiencia adecuada para visibilizar y fortalecer nuestros esfuerzos de incidencia.”



Johanna Granitzer, Subgerente General, Banco ProCredit Ecuador

“Ponentes de primer nivel, una organización impecable y gran visibilidad. Establecimos conexiones valiosas con clientes y aliados potenciales. Misión cumplida.”



Alejandro Salcedo, Director de Recursos Humanos, SOFIPA

“Una experiencia muy enriquecedora con conexiones significativas durante el evento. Nuestra participación nos dio la visibilidad que buscábamos. Lo disfrutamos mucho. ¡Cuenten con nosotros para 2026!”



Lorenzo Jiménez, representante del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

“El foro es una piedra más en ese muro que simboliza el ansiado objetivo de la igualdad de género y la igualdad social de todos los hombres y todas las mujeres.”



Cecilia Foxworthy, CEO, Agora Partnerships

“Siempre lo que busco cuando vengo a estos foros es conexión. Eso me nutre a mí y también ayuda a la organización que lidero a seguir haciendo lo que hacemos.”

El Foro GLI LatAm 2025 contó con el apoyo de:

Catalizadora



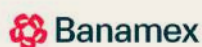
Visionaria



Cultivadora



Habilitadora



Media Partners



El Foro GLI LatAm marca agenda

En un panorama mediático competitivo, logramos posicionar al **Foro GLI LatAm 2025** en la conversación pública de América Latina y más allá. A pesar de la saturación informativa regional, la agenda del Foro destacó y se consolidó como referente en medios y plataformas digitales.

Impacto en Prensa:



+250
notas en medios
de comunicación,
un aumento del
80% respecto a
2024.



Cobertura en 10
países: México,
Argentina, Chile,
Paraguay, Bolivia,
Colombia,
República
Dominicana,
Canadá, EE.UU. y
España.



Presencia
destacada en
medios
internacionales
como El País, La
Vanguardia,
Infobae y Agencia
EFE, lo que
representó un hito
en la visibilidad
global del Foro.



En México,
logramos
cobertura en 5 de
los 7 sitios de
noticias más
visitados (El
Universal, El
Financiero, Milenio,
Excelsior, La
Jornada).

EL UNIVERSAL

infobae

UO TV.com

EL FINANCIERO

MILENIO

EXCELSIOR

LaJornada



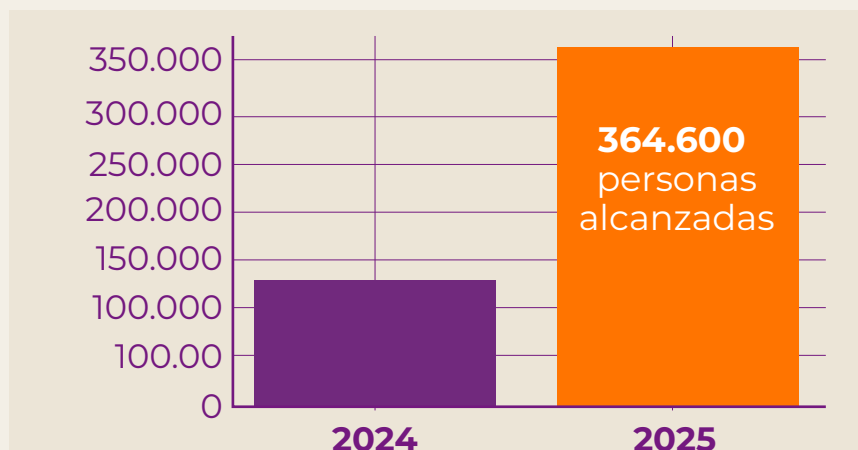
Impacto en Redes Sociales



555.200 visualizaciones de contenido (+135% vs. 2024).



364.600 personas alcanzadas (+195% vs. 2024).



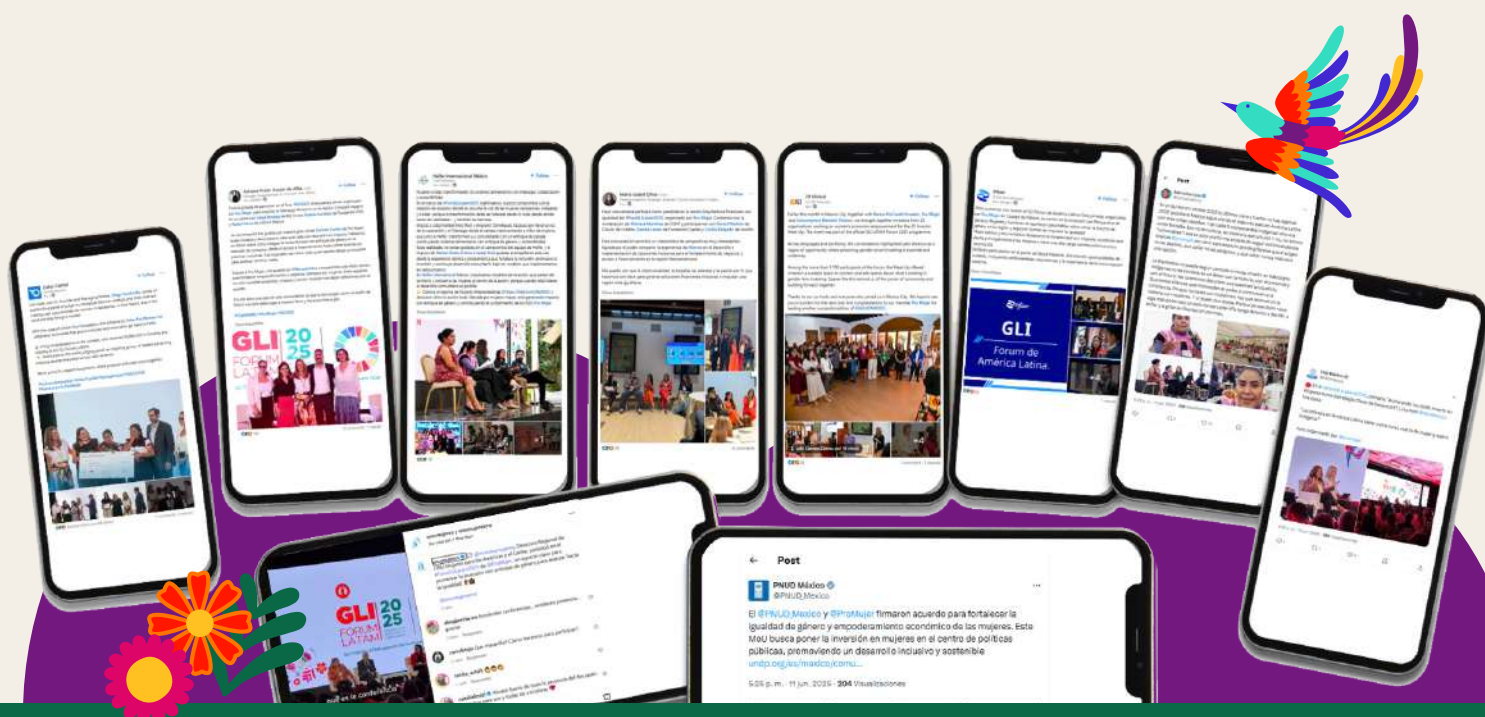
4.480 interacciones con las publicaciones.



+1.832 nuevos seguidores, 290 más que en 2024.



+580 menciones en plataformas oficiales durante el evento, consolidando la conversación digital en torno al Foro.



Contexto y antecedentes

El panorama global y regional de la **igualdad de género** presenta **avances importantes, pero también brechas persistentes** que **amenazan el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) hacia 2030**. En la actualidad, solo el **15%** de las metas de la Agenda 2030 se alcanzarán al ritmo actual. Esta cifra se vuelve aún más alarmante cuando consideramos que el **74%** de los ODS dependen directamente de cerrar las brechas de género.

En América Latina y el Caribe, la realidad es particularmente compleja. **Cuatro de cada diez mujeres se encuentran en situación de pobreza o pobreza extrema**, y la **feminización de la pobreza** se ha intensificado en la última década. La **participación laboral femenina** es de apenas **52%**, 22 puntos porcentuales por debajo de los hombres, y casi la mitad de las mujeres ocupadas se encuentran en empleos informales (CEPAL). Incluso cuando acceden al mercado laboral, ganan en promedio un **20%** menos que sus pares masculinos (OIT).

Las barreras estructurales son múltiples. El **73%** de las **MiPyMEs lideradas por mujeres no accede al capital** que necesita para crecer, y solo el **11%** de las mujeres en la región cuentan con un producto crediticio, en comparación con el **53%** en los países de la OCDE (Banco Mundial). La exclusión también se refleja en la esfera digital: **40%** de las mujeres carecen de acceso adecuado a internet y solo el **18%** de las personas graduadas en carreras TIC son mujeres (CEPAL). En paralelo, el trabajo de cuidados no remunerado —que representa el **21%** del PIB regional (PNUD)— continúa recayendo de manera desproporcionada sobre las mujeres, limitando su autonomía económica.

La violencia de género sigue siendo otra barrera crítica: siete de cada diez mujeres han experimentado algún tipo de violencia en su vida, y al menos 11 mujeres son víctimas de feminicidio cada día en la región (CEPAL). Estas cifras no solo son una tragedia humana, sino que también implican un costo económico que puede representar hasta el **5%** del PIB global (Banco Mundial).



En paralelo, emerge una tendencia preocupante: **el backlash contra los derechos de las mujeres y la igualdad de género**. En distintos países de la región, vemos retrocesos normativos, debilitamiento institucional y narrativas que buscan deslegitimar décadas de avances. Como señalaron varias voces en el Foro, “cuando hay crisis, las agendas de género son las primeras en ser debilitadas”. Este contexto refuerza la urgencia de blindar lo logrado y redoblar esfuerzos para que la igualdad no sea un privilegio frágil, sino un pilar sostenido del desarrollo.

Frente a este escenario, **invertir** en mujeres emerge como una de las **estrategias más efectivas** para alcanzar los ODS y construir economías más inclusivas y resilientes. Los datos lo demuestran: por cada dólar invertido en la salud de una mujer, se generan tres dólares de crecimiento económico; cerrar las brechas de género en el empleo podría aumentar el PIB per cápita global en un **20%**; y asistir al **73%** de las empresas lideradas por mujeres que hoy no acceden a capital representa una oportunidad de mercado de 93 mil millones de dólares (Banco Mundial).

No se trata únicamente de una obligación ética, sino de una estrategia económica con alto retorno. Las empresas con equipos diversos toman mejores decisiones el **87%** de las veces y las lideradas por mujeres muestran retornos hasta un **63%** superiores a aquellas dirigidas solo por hombres. Sin embargo, a pesar del potencial comprobado, solo el 6% del capital de fondos de inversión en América Latina se dirige a empresas lideradas por mujeres (IFC), y los bonos de género representan menos del **1%** de los bonos temáticos a nivel global. (ONU Mujeres).

En este contexto, **el Foro GLI LatAm 2025 eligió enfocar su agenda en los ODS**. Porque avanzar hacia el cumplimiento de la Agenda 2030 exige, de manera ineludible, acelerar la inversión con enfoque de género. **Invertir en mujeres no solo transforma vidas individuales: transforma comunidades enteras, economías completas y el futuro sostenible de la región.**

Espacios que impulsan la acción

El Foro GLI LatAm se consolida no solo como un espacio de debate e inspiración, sino como un verdadero ecosistema donde confluyen inversión, cultura y emprendimiento con enfoque de género. La sexta edición abrió nuevas avenidas para conectar a distintos actores y potenciar el impacto colectivo.

Inversionistas por los ODS

Por tercer año consecutivo, organizamos un encuentro exclusivo para inversionistas en alianza con el Gender Knowledge Lab (GKL). Bajo el título “Inversionistas por los ODS”, el espacio reunió a representantes de fondos de inversión, bancos, redes financieras y organismos multilaterales de distintos países.

La programación combinó paneles y mesas de trabajo diseñadas para promover prácticas de inversión con enfoque de género, incluyendo la transformación de estructuras internas, el diseño de productos financieros equitativos, la medición rigurosa de impacto y la construcción de portafolios sensibles al género. Estas conversaciones reafirmaron que, sin igualdad de género, alcanzar los ODS al 2030 será imposible.

Principales conclusiones:

- ➔ **Medición e impacto:** se identificó la falta de metodologías consistentes y de seguimiento a largo plazo. Hoy, la inversión con enfoque de género carga con la presión de “probar” su retorno, cuando en la práctica ningún otro enfoque lo hace. El reto es usar los datos como herramienta para evaluar si las estrategias funcionan. Se propuso avanzar en datos diferenciales, micro y de percepción, integrar enfoques locales y fomentar conversaciones incómodas que permitan transformar la lógica de la medición.
- ➔ **Diseño de productos y servicios financieros:** se subrayó que todo empieza desde adentro. Sin equipos diversos y liderazgos inclusivos, es imposible diseñar productos efectivos. Además, los programas no financieros —como educación y acompañamiento— son esenciales para asegurar impacto real. El desafío central es escuchar a las comunidades y medir constantemente para escalar lo que funciona.
- ➔ **Portafolios de inversión igualitarios:** la falta de datos desagregados, criterios flexibles y representación femenina en liderazgo siguen siendo barreras. Persisten resistencias que ven el enfoque de género como “moda” y limitaciones en sectores masculinizados. Entre las soluciones se destacó la necesidad de blended finance, asistencia técnica, alianzas para identificar proyectos viables y KPIs de género claros y codiseñados. Se llamó a los inversionistas a asumir el riesgo de ser pioneros y construir evidencia en contextos latinoamericanos.
- ➔ **Prácticas internas con perspectiva de género:** los retos van desde la falta de políticas reales de conciliación laboral y de cuidado, hasta la violencia en el trabajo y los sesgos en torno a la maternidad y la salud reproductiva. Las soluciones apuntan a promover mujeres en altos rangos, establecer comités de género, programas de mentoría, incentivos fiscales y culturales que reconozcan la inclusión como parte de la estrategia de negocio. Se recalcó también la importancia de involucrar a los hombres como aliados y champions de género.

¿Quieres conocer más detalles sobre este espacio y sus resultados?

[CLICK AQUÍ](#)



NO ES (SOLO) X AMOR AL ARTE

Por primera vez, el Foro GLI LatAm abrió sus puertas al **arte y la cultura como motores de transformación económica y social**. En colaboración con Cultura Colectiva, se lanzó una convocatoria abierta que reunió a **23 artistas y creadoras de distintas disciplinas**.

Durante tres días, el Foro se llenó de música, danza, poesía, teatro y artes visuales con más de 40 obras exhibidas, 15 presentaciones en vivo y 10 stands en la Mercadita Popular.

Este nuevo espacio no solo visibilizó el trabajo artístico de mujeres, sino que lo reconoció como motor económico al abrir oportunidades de networking y negocio. Cada artista recibió, además, una beca para acceder a la plataforma Emprende Pro Mujer, ampliando así sus posibilidades de desarrollo.



Emprendedoras en el centro

El Foro GLI LatAm 2025 también colocó a las emprendedoras como protagonistas. El Summit para Emprendedoras, realizado en alianza con la **Fundación UPS**, reunió a más de **180 participantes** de distintas regiones del país en una jornada diseñada para inspirar, conectar y proyectar sus negocios hacia nuevos mercados.

Además, un kiosco de emprendedoras ofreció un espacio de exposición y venta para 9 emprendedoras formadas en Emprende Pro Mujer, generando ventas por más de 7.000 dólares y oportunidades concretas de conexión con clientes, aliados e inversionistas.

Como señaló Mireille León, participante del Summit: **“Este evento sembró muchas semillas que ya están floreciendo”**. Sus palabras reflejan el espíritu de este espacio: más que mostrar productos, se trató de fortalecer redes, potenciar habilidades y visibilizar el papel de las mujeres como motor de desarrollo económico.



Lentes con Enfoque de género

Lente 1: Mujeres en liderazgo

La presencia de **mujeres en posiciones de liderazgo** sigue siendo una **deuda pendiente** en América Latina y el mundo. Esta baja participación refleja no solo **techos de cristal** persistentes, sino también **sesgos culturales y estructurales** que limitan el acceso de las mujeres a la toma de decisiones.

A pesar de estas barreras, la evidencia es contundente: las empresas con liderazgo igualitario tienen mayor rentabilidad y los equipos diversos, mejores resultados. En un contexto de transformación digital y sostenibilidad, el liderazgo inclusivo no es solo un imperativo ético, sino una **estrategia probada de innovación y crecimiento**.

En el Foro GLI Latam 2025, lideresas de distintos sectores coincidieron en la urgencia de dismantelar los **sesgos inconscientes**, de crear **culturas organizacionales inclusivas** y de abrir puertas a las nuevas generaciones de mujeres. Sus testimonios reflejan una verdad central: el liderazgo femenino no solo transforma empresas, sino que redefine modelos de desarrollo más equitativos y sostenibles.

Solo el 36% de los cargos directivos están ocupados por mujeres. (Grant Thornton)	Asistir al 73% de las empresas lideradas por mujeres en la región que no tienen acceso a capital representa una oportunidad de \$93 mil millones de dólares. (Banco Mundial)
---	---

Acciones clave

- ➔ **Romper con estereotipos y sesgos inconscientes de género:** es indispensable trabajar para visibilizar y erradicar los prejuicios que condicionan la percepción del liderazgo ejercido por mujeres. Esto implica formar a líderes y equipos directivos en sesgos inconscientes, revisar los procesos de reclutamiento y promoción, y asegurar que el talento femenino sea evaluado con los mismos estándares que sus pares masculinos.
- ➔ **Implementar políticas organizacionales de igualdad de oportunidades:** La creación de protocolos de paridad en la selección, promoción y remuneración es clave para avanzar. No basta con incorporar mujeres en la base de las organizaciones: se requieren compromisos concretos, medibles y monitoreados para garantizar que también tengan acceso a puestos de decisión. Estas políticas deben estar respaldadas desde la alta dirección.

- **Fomentar la visibilidad y el reconocimiento de mujeres líderes:** La falta de referentes sigue siendo una barrera para muchas mujeres jóvenes que aspiran a liderar. Promover la visibilidad de mujeres en posiciones de poder, difundir sus historias y reconocer públicamente sus logros contribuyen a cambiar imaginarios colectivos y abre espacio para nuevas generaciones de lideresas en distintos sectores.
- **Fortalecer redes de apoyo y programas de mentoría:** El acompañamiento de mujeres con más trayectoria hacia quienes están iniciando sus carreras se consolidó como una estrategia eficaz para acelerar el acceso a espacios de liderazgo. Las redes y programas de mentoría ofrecen guía, inspiración y contactos estratégicos, y refuerzan la idea de que el avance individual debe ir de la mano con el avance colectivo.



Vanessa Dager, Presidenta de la Junta Directiva de Pro Mujer.

"Para que más mujeres lleguen a los espacios de poder, primero debemos entender que no se trata solo de abrir la puerta, sino de sostenerla abierta mientras otras entran. Desde mi experiencia, llegar requiere carácter, pero permanecer exige convicción diaria."



María Elena Gallego, CEO, Grupo Collectron International.

"El liderazgo femenino sigue enfrentando múltiples desafíos, incluso cuando más mujeres acceden a espacios estratégicos. Estas dificultades no solo provienen de barreras estructurales, sino también de factores culturales y económicos que continúan limitando su crecimiento."



Mariuz Calvet, Directora de Sostenibilidad, Santander México.

"Es fundamental involucrar a los hombres en las empresas para impulsar el cambio cultural. Muchos líderes descartan a excelentes candidatas sin darse cuenta, influenciados por estereotipos arraigados. Promover nuevas masculinidades es clave para transformar patrones que limitan la equidad."



Argelia Londoño, Subdirectora, Fondo Mujer Mujer Libre y Productiva de Colombia.

"Una mujer nunca crece sola. Cuando una se empodera de su vida, tiene un efecto multiplicador."

Lente 2: Igualdad en el lugar de trabajo

Los espacios laborales son escenarios decisivos para acelerar o frenar la igualdad de género. En América Latina, **las mujeres siguen enfrentando una triple carga: menores oportunidades de empleo formal, menor remuneración y la desproporcionada responsabilidad del cuidado no remunerado**. La discriminación, el hostigamiento y la falta de corresponsabilidad limitan el desarrollo profesional de millones de mujeres en la región.

El Foro GLI LatAm 2025 dejó en claro que no es posible hablar de economías justas si los lugares de trabajo no garantizan **igualdad real, ambientes libres de violencia y políticas que reconozcan la diversidad de trayectorias**.

Solo el 52% de las mujeres participa del mercado laboral (OIT), 22 puntos porcentuales menos que los hombres. (CEPAL)	Las mujeres ganan en promedio un 20% menos que los hombres. (OIT)
El 17% de las mujeres afirma no estudiar ni trabajar debido a la carga de cuidados en el hogar. (CEPAL)	Las empresas con equipos diversos tienen un 82% más de probabilidades de desarrollar productos o servicios innovadores (BCG) y un 39% más de probabilidades de superar la rentabilidad del resto del mercado. (McKinsey)

Acciones clave

- ➔ **Promover liderazgos inclusivos:** Los liderazgos que escuchan, incorporan distintas perspectivas y reconocen el talento diverso son los que logran transformar culturas organizacionales. Invertir en liderazgos inclusivos permite no solo que más mujeres accedan a cargos directivos, sino también que las decisiones empresariales respondan mejor a la realidad social.
- ➔ **Implementar políticas de igualdad y flexibilidad laboral:** La rigidez de horarios y la falta de mecanismos de conciliación profundizan la exclusión. Incorporar esquemas flexibles, protocolos de no discriminación y mecanismos de sanción frente al acoso son pasos indispensables para que las mujeres puedan entrar y permanecer en el mercado laboral en igualdad de condiciones.

- ➔ **Crear una cultura organizacional inclusiva:** La igualdad no puede limitarse a cifras de paridad; debe ser parte del ADN empresarial. La cultura inclusiva requiere procesos de capacitación en género, cambios en la gestión de talento y la erradicación de sesgos en evaluaciones de desempeño. Solo así se transforma la experiencia cotidiana de las trabajadoras.
- ➔ **Fomentar la corresponsabilidad en los cuidados:** El cuidado no puede seguir siendo un obstáculo individual para las mujeres; debe ser reconocido como una responsabilidad social y compartida. Implementar políticas de licencias parentales equitativas, servicios de cuidado en los lugares de trabajo y acuerdos colectivos es clave para que hombres y mujeres puedan desarrollarse plenamente.
- ➔ **Erradicar y condenar todo tipo de violencia:** La acción colectiva para erradicar la violencia por razón de género no se limita al ámbito público. Avanzar hacia un cambio de paradigma requiere también del compromiso activo del sector privado. Las empresas como generadoras de empleo y constructoras de cultura organizacional, tienen un rol clave en transformar las dinámicas que reproducen desigualdades y en garantizar espacios laborales seguros para todas las personas.



María Noel Vaeza, Directora Regional, ONU Mujeres.

"Todas cuidamos. Desde nuestros bebés hasta nuestros mayores. Y lo hacemos gratis. Las economías crecen sobre el trabajo invisible de las mujeres."



Geraldina González de la Vega, Presidenta, COPRED.

"El embarazo sigue siendo uno de los principales motivos de discriminación en el sector privado. Aunque no siempre en despidos directos, sí en hostigamiento que empuja a renunciar."



Martha Barroso, Directora de People & Culture, ManpowerGroup LATAM.

"Cuando la cabeza de la empresa no está convencida de la importancia de la diversidad, las políticas de inclusión se vuelven letra muerta."



Gabriela Lozano, Coordinadora de Diagnósticos e Implementación, Grow-Género y Trabajo.

"La violencia en el trabajo no siempre es intencional ni reiterada. Por eso necesitamos un nuevo contrato social en los espacios laborales."

Lente 3: Productos y servicios diseñados para mujeres y niñas

La falta de un diseño con perspectiva de género en productos y servicios perpetúa desigualdades. Muchas mujeres no acceden a crédito, a servicios de salud diferenciados o a tecnologías adaptadas a sus necesidades. Incluir el lente de género en la innovación implica escuchar y comprender las realidades de mujeres y niñas, asegurando que las soluciones respondan de manera equitativa a sus retos.

En el Foro GLI Latam 2025, se subrayó que **la transformación de los mercados empieza por reconocer que lo que no se mide ni se diseña con intención, no se resuelve.**

El 73% de las MiPyMes lideradas por mujeres no acceden al capital para invertir en su negocio. (Banco Mundial)	En América Latina, solo el 11% de las mujeres cuenta con algún producto crediticio, en comparación con el 53% que registran los países de la OCDE. (Banco Mundial)	El 60% de las mujeres identifica la falta de habilidades y competencias digitales como una de las principales barreras para emprender. (BID)
--	--	--

Acciones clave

- ➔ **Desarrollar investigación y diseño con enfoque de género:** Escuchar a las mujeres y niñas como usuarias activas permite crear soluciones relevantes. Incorporar metodologías participativas en la investigación y desarrollo asegura que los productos y servicios respondan a necesidades reales y no a supuestos.
- ➔ **Impulsar tecnología para el empoderamiento:** La tecnología puede ser un catalizador de igualdad si se diseña de manera inclusiva. Plataformas digitales adaptadas, acceso a datos con enfoque inclusivo y programas de formación en habilidades digitales para mujeres y niñas son estrategias con potencial transformador.



Isabel Berdeja, Oficial de Género e Inclusión Social, BID Invest.

"Cuando la tecnología no se diseña centrada en el usuario, pensando en las necesidades diferenciadas de las mujeres, no estamos resolviendo el problema de raíz."



Adriana Prieto, Gerente de Sustentabilidad, Mercado Libre México.

"La tecnología es un catalizador para reducir brechas de género, pero tiene que ir acompañada de colaboración y análisis de datos inclusivos."



Ledénika Méndez, académica, UNAM.

"Muchas mujeres no saben cómo usar herramientas digitales, lo que limita su participación plena en el entorno digital."



Rafael Garza Medrano, Director General, inDrive.

"Naces mujer y ya no tienes acceso al 97% del capital de riesgo. El acceso justo a la tecnología puede eliminar esas barreras."

Lente 4: Igualdad en cadenas de valor y prácticas de incidencia

Las cadenas de valor son espacios donde se reproducen, pero también donde pueden transformarse, las desigualdades estructurales. En América Latina, **las mujeres lideran emprendimientos, pero enfrentan mayores barreras para acceder a financiamiento, integrarse a cadenas de suministro o escalar sus negocios.**

El Foro GLI LatAm 2025 mostró que cuando se integra el enfoque de género desde la producción hasta el consumo, las cadenas de valor se convierten en **motores de inclusión económica, resiliencia climática y sostenibilidad.**

Acciones clave

- ➔ **Desarrollar prácticas internas para cadenas inclusivas:** Las grandes empresas tienen la capacidad de fijar estándares que garanticen condiciones laborales dignas y acceso equitativo para proveedoras mujeres. Adoptar criterios de compras inclusivas es un paso decisivo hacia cadenas de valor transformadoras.
- ➔ **Garantizar igualdad de oportunidades en la cadena de suministro:** Es necesario implementar procesos transparentes para que mujeres y hombres puedan participar en igualdad de condiciones como proveedoras y contratistas. Esto incluye facilitar acceso a información, capacitación y recursos que reduzcan las barreras de entrada.
- ➔ **Incidir en políticas públicas y alianzas estratégicas:** La transformación de las cadenas de valor no puede recaer únicamente en el sector privado. Se requiere voluntad política, presupuestos con perspectiva de género y marcos normativos que garanticen igualdad, además de alianzas con actores sociales y multilaterales.



Fátima Gamboa, Directora General, EQUIS: Justicia para las Mujeres

"No hay reforma posible sin presupuesto, sin monitoreo y sin participación activa de las mujeres en todos los niveles."

Conclusiones

El Foro GLI LatAm 2025 reafirmó que la igualdad de género no es una aspiración, sino una condición indispensable para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y construir economías más resilientes, justas y sostenibles.

Durante tres días, personas líderes de todos los sectores coincidieron en un mensaje común: invertir en mujeres es invertir en el futuro. Las experiencias compartidas demostraron que las soluciones con enfoque de género generan retornos tangibles —económicos, sociales y ambientales— y tienen el poder de transformar realidades a gran escala.

En un contexto regional marcado por retrocesos, el evento fue un recordatorio de que los derechos de las mujeres no pueden darse por garantizados. Urge blindar los avances alcanzados, fortalecer las alianzas entre sectores y multiplicar las inversiones que prioricen la inclusión, la diversidad y el liderazgo femenino.

El desafío hacia adelante es claro: escalar los modelos que funcionan, fortalecer los datos con perspectiva de género, y asegurar que cada política, producto y decisión económica integre la igualdad como principio rector.

América Latina tiene el talento, la innovación y la convicción para liderar este cambio. El Foro GLI Latam 2025 fue una muestra de ello: un movimiento en expansión que no solo imagina un futuro con más igualdad, sino que lo construye, inversión tras inversión, alianza tras alianza.





GLI FORUM LATAM supports the Sustainable Development Goals.