

# LA BRECHA DE GÉNERO EN EL ECOSISTEMA EMPRENDEDOR EN ARGENTINA

GESTORES DE FONDOS Y STARTUPS



ARCAP

we  
invest

CON EL APOYO DE

aws



# CONTENIDOS

**4** Introducción

**6** Brecha de género

**A.** ¿Por qué existe la brecha de género?

**B.** ¿Qué ganamos si las mujeres participan más de la industria?

**C.** ¿Qué podemos hacer para cerrar la brecha de género?

**12** Mujeres con puestos de decisión en gestores de fondos

**13** Medición de la brecha de género en el ecosistema emprendedor.

**15** Medición de la brecha de género en los gestores de fondos

**17** Conclusiones



**ESTE INDICE ES NAVEGABLE.**

Hacé click en el número de página para acceder al contenido.



# INTRODUCCIÓN

El presente reporte ha sido elaborado por **WeInvest** (ONG que representa a la comunidad de mujeres que invierten en América Latina a través de Venture Capital, Private Equity, Aceleradoras, entre otros) y **ARCAP** (Asociación Argentina de Capital Privado, Emprendedor y Semilla) con el objetivo de analizar la dimensión de la **brecha de género en el ecosistema emprendedor**, sus causas y sus posibles soluciones.

Es importante **destacar las premisas** a partir de las cuales parte este análisis:

- El Capital Emprendedor es una potente herramienta para el desarrollo de innovación y nuevas tecnologías con impacto económico, social y ambiental. Por lo tanto, impulsar su crecimiento tiene **innumerables externalidades positivas**.
- Como sucede en todos los ámbitos públicos y privados, **aún existen disparidades de género y desventajas estructurales para las mujeres** en la Industria de Capital Emprendedor.
- Trabajar en pos de **cerrar la brecha de género** habilita la posibilidad de vivir en una sociedad **más justa e igualitaria**. Los beneficios de este accionar no sólo son sociales, sino que también cerrar la brecha de género es un buen curso de acción en términos estratégicos: **multiplicar la presencia de mujeres inversoras y de equipos diversos** de fundadores de compañías maximiza las posibilidades de retorno y crecimiento.





Partiendo de las tres premisas mencionadas, el presente informe nos permite promover estos debates y además, proveer datos concretos sobre dicha problemática. En esta línea, se actualizó el diagnóstico que realizó ARCAP en 2020 sobre la situación en la industria de Capital Emprendedor en términos de género y se midió, por primera vez, la brecha de género del lado inversor. Esto es clave porque consideramos que el primer paso para lograr una industria más igualitaria **es hacer un diagnóstico y un seguimiento que sirva como punto de referencia para medir la evolución de la participación de las mujeres.**

Otra de las fuentes importantes para esta investigación, ha sido la experiencia recabada a través de **entrevistas**. Gracias a las múltiples entrevistas que llevamos adelante para elaborar el presente documento, creemos que este reporte hará un aporte para hacer la conversación pública sobre la temática mucho más fructífera.

Si bien los números que presentamos en este informe reflejan que aún hay mucho camino por recorrer para alcanzar una industria más equitativa en términos de género, **celebramos haber instalado la conversación** para materializar el cambio que buscamos: **un ecosistema más igualitario, diverso e inclusivo.**



# CAUSAS DE LA BRECHA DE GENERO

## ¿Por qué existe la brecha de género?

El índice global de brecha de género, en el que un porcentaje del 100% significa paridad total entre géneros y un 0% disparidad completa, se sitúa en 2022 en el 68,1 % a nivel global y 72,6% para Latinoamérica y el Caribe.

Según un informe del Foro Económico Mundial, tomará poco más de **135 años alcanzar la igualdad de género a nivel mundial**. Al ritmo actual, para América Latina y el Caribe la cifra se reduce a 68 años<sup>1</sup>.

Las causas de la brecha de género en el ecosistema de Capital Emprendedor tienen la **misma raíz que las causas de la brecha de género en los distintos ámbitos de la vida pública y económica**.

- En primer lugar, hay ideas construidas culturalmente sobre el rol que deben ocupar las **mujeres en la sociedad**.
- Existe un factor que funciona como obstáculo de índole más bien material: las tareas no remuneradas de cuidado no están equitativamente distribuidas entre varones y mujeres. En Argentina, las mujeres dedican **más del doble de tiempo a estas tareas** que los varones.<sup>2</sup> Esta carga de responsabilidades por fuera de la vida económica conlleva menos tiempo y energía disponible para el ámbito laboral y, por tanto, una limitante al desarrollo profesional: produce que las mujeres tengan **más dificultades para ascender en sus puestos de trabajo, y también que tengan menos disponibilidad** para la dedicación intensa que requiere la conformación de un proyecto.

En segundo lugar, en relación al del ecosis-

tema emprendedor, las ideas construidas o los estereotipos que se mencionaron anteriormente, también generan un sesgo a la hora de la elección de carrera que limita el acceso de mujeres en este ámbito.

Si bien va en aumento la presencia de mujeres en ciencia y también las mujeres que encabezan proyectos de base científica, **todavía son minoría en las carreras de STEM**. Según un informe publicado por CIPPEC en 2020, aunque seis de cada diez universitarios en Argentina son mujeres, **representan solo 25% del total de quienes estudian ingeniería y ciencias aplicadas, y el 15% de las inscripciones en la carrera de programación**<sup>3</sup>

Dado que usualmente los proyectos que reciben inversión de Capital Emprendedor son de base tecnológica, este sesgo en la elección de carrera genera que haya menos emprendedoras mujeres que fundan compañías plausibles de inversión de este tipo de activo.

Entonces, hay **obstáculos para que las mujeres lleguen a desarrollar su propio negocio**, pero también hay otros ligados a los sesgos de género que están presentes en los inversores y que generan que las mujeres tengan más dificultades a la hora de levantar capital, condición esencial para escalar un emprendimiento.

Este tema fue cuidadosamente estudiado por **Dana Kanze**, investigadora del London School of Economics, quién logró comprobar de forma empírica, la existencia de un sesgo presente en los inversores a la hora de hacer preguntas durante una presentación.

1.<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022> / 2.<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/boletin-estadisticas-de-genero-8-de-marzo.pdf> / 3.<https://www.cippec.org/publicacion/mujeres-en-stem-como-romper-con-el-circulo-vicioso/>



Para el estudio que Kanze lideró se examinaron videos de presentación de compañías a inversores del concurso TechCrunch Disrupt que se realiza en Nueva York desde 2010 y fue la plataforma de lanzamiento de muchas empresas exitosas, como por ejemplo Dropbox o Mint.

Se codificaron unas 2000 mil preguntas y **se descubrió que los emprendedores hombres recibían más preguntas de promoción** (focalizadas en las ganancias, potenciales logros y avances) y en cambio, las mujeres, **recibían más preguntas de prevención** (focalizadas en las posibles pérdidas y con énfasis en la prudencia, la responsabilidad y el mantenimiento del status quo).

Al haber elegido una muestra de startups con características similares para reducir las explicaciones alternativas, se concluyó que el hecho de que las empresas presentadas por hombres hayan recibido 5 veces más financiación se explica en gran parte (el modelo explica el 43% de la variación) por el tipo de preguntas que el emprendedor recibe según su género. Las preguntas de promoción son una mejor ventana para vender un emprendimiento.

Podemos concluir, que la brecha de género está causada por **dificultades para el acceso al desarrollo de negocios, pero también es retroalimentada por los sesgos que tienen los inversores.**

Es importante destacar que la brecha de género no existe solamente en el sector emprendedor, sino también está presente en los gestores de fondos: Así como hay menos mujeres que varones que emprenden, paralelamente hay menos mujeres ocupando puestos de decisión en los fondos, y la **falta de mujeres referentes en el ecosistema dificulta aún más su llegada y desarrollo profesional en la industria.**

# BENEFICIOS DE CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO

## ¿Qué ganamos si las mujeres participan más de la industria?



En primer lugar, más allá de que, en el largo plazo, se aspira transitar un camino en el que las tareas de cuidado se distribuyan de forma más equitativa, la historia cultural de las mujeres como referentes y organizadoras del hogar brinda muchas herramientas de gestión. Estas capacidades pueden ser capitalizadas y revalorizadas en el ámbito laboral, tal como explicó Gabriela Ruggeri (Managing Partner de Kamay Ventures) en una entrevista realizada para este informe. **Romper la desigualdad de género implica romper estereotipos culturales históricos**, pero, en el corto plazo, es esencial poner en valor esas aptitudes adquiridas por fuera del ámbito laboral y entender que son aporte a la eficiencia de un equipo.

En segundo lugar, que haya mujeres dentro de equipos tanto de fundadores como de inversores aporta una **mirada interna que es fundamental para el proceso de toma de decisiones**: la perspectiva de integrantes del grupo que conforma más de la mitad del mercado mundial.

A nivel mundial, las mujeres controlan el **65% de las decisiones de gasto domésticas globalmente** (alrededor de U\$S 20 trillones en gasto). **Para 2028, las mujeres decidirán**

**el 75 % del gasto discrecional, lo que las convertirá en las personas más influyentes del mundo.**<sup>4</sup>

La diversidad de género es uno de los tantos componentes que hacen a la diversidad. Como explicó **Bianca Sassoon** (Managing Partner de 17 Sigma) en una entrevista realizada para este informe, los equipos fundadores donde hay personas con distintos **trasfondos culturales, educativos o sociales tienen una mejor perspectiva de análisis**. En ese mismo sentido, Tomás Peña (Director en The Yield Lab) en una entrevista realizada para este informe comentó: **“Diferentes capacidades ayudan a minimizar los riesgos”**.

Los fondos de capital emprendedor con socios hombres y mujeres tienen una TIR promedio de **4,5 % más alta que aquellos con sólo hombres o solo mujeres** (IFC, 2019).

Según un informe publicado por el BID en junio de 2022, se estima que la eliminación de barreras ocupacionales que enfrentan las mujeres en relación a los hombres generarían ganancias en los países del Cono Sur que van de **4% a más del 15% del PIB**, dependiendo del país.<sup>5</sup>

4. <https://www.nielsen.com/insights/2020/wise-up-to-women/> 5. <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Closing-Gender-Gaps-in-the-Southern-Cone-An-Untapped-Potential-for-Growth.pdf>







Aunque son estimaciones y es difícil cuantificar este efecto de forma rigurosa, distintas investigaciones **coinciden en el efecto positivo que tendría**, en términos de ganancia, aumentar la presencia de mujeres.

Un estudio de Mckinsey va en la misma dirección que el mencionado del BID: estima que cerrar las brechas de participación laboral entre **hombres y mujeres equivaldría a una ganancia de 26% en el PIB mundial.** <sup>6</sup>

- - 
  - 
  - 
  - 
  - 
  - 
  -
- En términos más específicos de Capital Emprendedor, según datos del Boston Consulting Group, las startups con **mujeres como founders y co-founders son mejores inversiones que las startups lideradas por equipos enteramente masculinos.** Las startups de la primera categoría tienen un ROI de **78 centavos por cada dólar invertido.** Mientras que sus contrapartes de la segunda categoría tienen un ROI de solo 31 centavos por dólar que reciben.<sup>7</sup>

6. McKinsey. (2015). The Power of Parity: How Advancing Women's Equality can add \$12 Trillion to Global Growth. McKinsey & Company Publications. / 7. <https://www.bcg.com/publications/2018/why-women-owned-startups-are-better-bet>


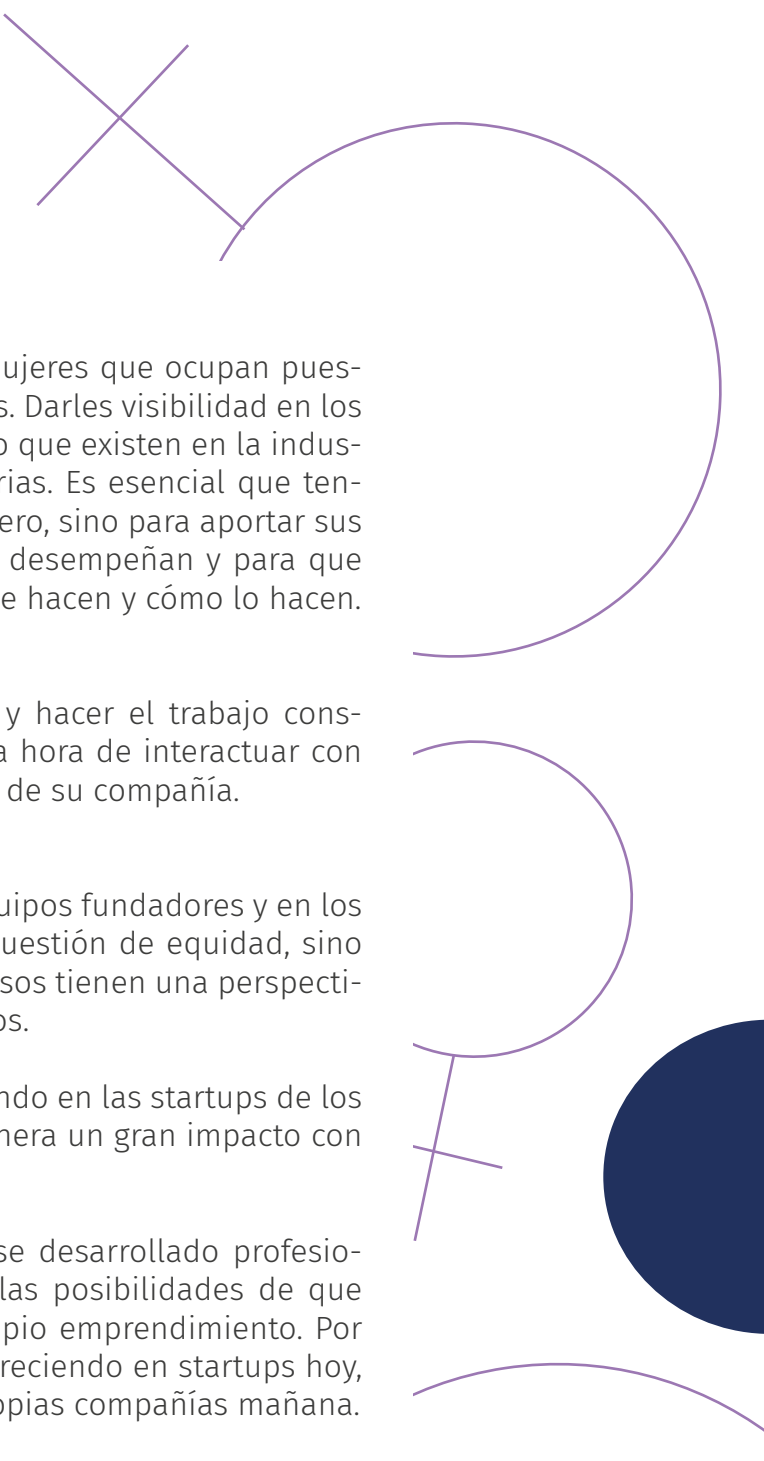
# GUÍA DE ACCIONES

## ¿Que podemos hacer para cerrar la brecha de género?

Ahora que conocemos las causas de la brecha de género, y cuáles son los beneficios de reducir y finalmente superar dicha problemática, podemos destacar los siguientes puntos como guías de acción para ir hacia una industria más diversa:

- 1 Mientras las desventajas estructurales sigan existiendo y, por lo tanto, lo natural sea que las mujeres tengan obstáculos extras es necesario tomar una postura transversal a todos los ámbitos y trabajar proactivamente. Es esencial tener como política formar capital humano diverso y hacer un trabajo consciente y comprometido para atraer y capacitar mujeres en una industria donde preponderan los varones. Las analistas mujeres bien preparadas de hoy, serán las managing partners de mañana.
- 2 Como explicó Lisa Lambert, presidenta y fundadora de National Grid Partners y ex jefa del fondo de diversidad de Intel Capital, en una nota publicada por PitchBook: la mayor barrera para que exista diversidad en la industria es que muchas de las personas de color y mujeres creen que no hay espacio para ellos. Hacer un trabajo proactivo para mostrar que los equipos diversos son valorados positivamente y fomentar su autopercepción es fundamental. “Cuando les haces saber que la puerta está abierta para ellos, cuando los persigues, encontrarás más de lo que puedes imaginar” explicó Lambert.<sup>8</sup>

8.. <https://pitchbook.com/news/articles/from-talk-to-action-investors-weigh-in-on-ways-to-increase-diversity-in-vc>

- 
- 
- 3 Continuar resaltando los ejemplos de mujeres que ocupan puestos de decisión en los gestores de fondos. Darles visibilidad en los paneles y en los espacios de intercambio que existen en la industria y convocarlas a contar sus trayectorias. Es esencial que tengan espacios no sólo para hablar de género, sino para aportar sus visiones sobre la temática en la que se desempeñan y para que compartan su conocimiento sobre lo que hacen y cómo lo hacen.
  - 4 Tener presentes los sesgos estudiados y hacer el trabajo consciente para evitarlos, especialmente a la hora de interactuar con emprendedores durante la presentación de su compañía.
  - 5 Fomentar el valor de la diversidad en equipos fundadores y en los puestos de liderazgo, no sólo por una cuestión de equidad, sino bajo la premisa de que los equipos diversos tienen una perspectiva más rica y alcanzan mejores resultados.
  - 6 Fomentar que haya más mujeres trabajando en las startups de los portafolios de los fondos de inversión genera un gran impacto con un doble beneficio:
    - En primer lugar, el hecho de haberse desarrollado profesionalmente en una startup aumenta las posibilidades de que una persona decida empezar su propio emprendimiento. Por lo tanto, más mujeres trabajando y creciendo en startups hoy, son más mujeres empezando sus propias compañías mañana.
    - En segundo lugar, las mismas mujeres que logran éxito profesional en sus compañías, pueden terminar invirtiendo en nuevas empresas lideradas por mujeres, creando un impacto integral: como inspiración, como mentoras, como advisors, como inversoras, entre otros.

# Mujeres con puestos de decisión en gestores de fondos


Como mencionamos en el apartado anterior, una de las estrategias para que haya más mujeres en puestos de toma de decisión en gestores de fondos, es dándole visibilidad a las que ya están presentes y activas en el sector.

Es por ello, que compartimos la siguiente **lista de mujeres** que servirá como herramienta para nutrir los espacios de debate en la industria, y lograr así que los mismos sean cada vez más diversos y equitativos.


 **María Fernanda Andrés**  
Aceleradora Litoral

 **Victoria Akerman**  
Globant Ventures

 **Romina Casadevall**  
Gridx

 **Marta Cruz**  
NXTV Ventures

 **Mariana Donangelo**  
Kaszek

 **Belen Fernandez**  
Embarca

 **Agustina Foa Torres**  
BYX Ventures

 **Rebecca Hwang**  
Kalei

 **Gabriel Macagni**  
Matterscale

 **Clorinda Mántaras**  
Sancor Ventures

 **Fabiana Olivier**  
Puerto Asis

 **Elvira Museri**  
Antom

 **Maria Renner**  
Gridx

 **Gabriela Ruggeri**  
Kamay

 **Bianca Sassoon**  
17Sigma

 **Lorena Suarez**  
Alaya Capital

 **Camila Petignat**  
The Yield Lab

 **Valentina Terranova**  
Draper Cygnus y Embarca

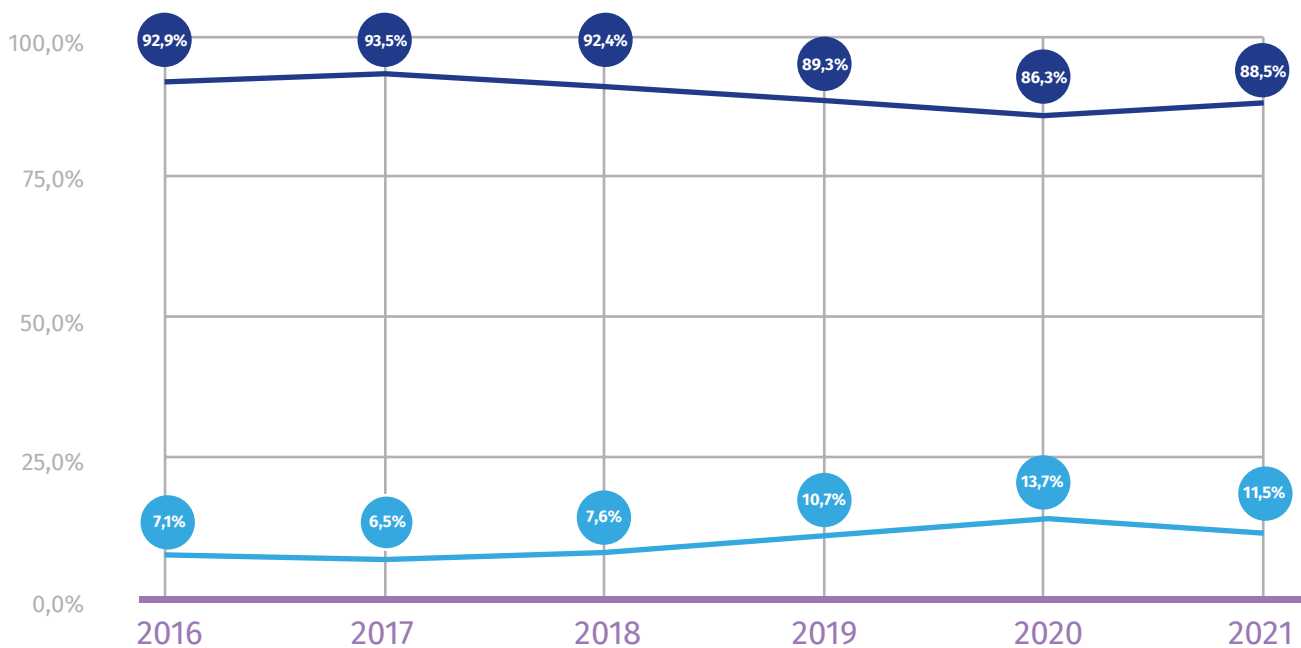
 **Julieta Vidal**  
Wayra

 **Marcela Villalba Ortiz**  
Eklos

 **Angie Udry**  
Kaszek

# Medición de la brecha de género en el ecosistema emprendedor

Proporción por género de los/las CEO de las compañías invertidas por Capital Emprendedor

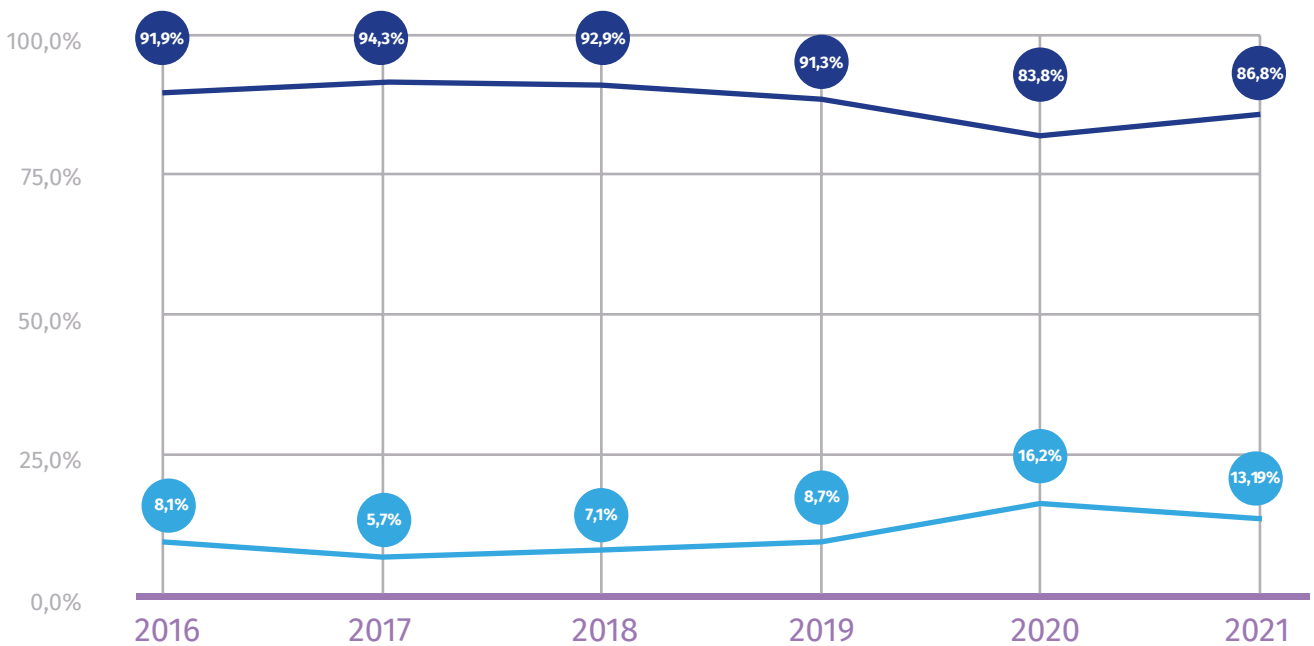


Como se puede notar en el gráfico, la tendencia que venía en alza desde 2017 **se interrumpió en 2021**, donde se ve un retroceso en la presencia de mujeres en la dirección de empresas invertidas respecto al año anterior.



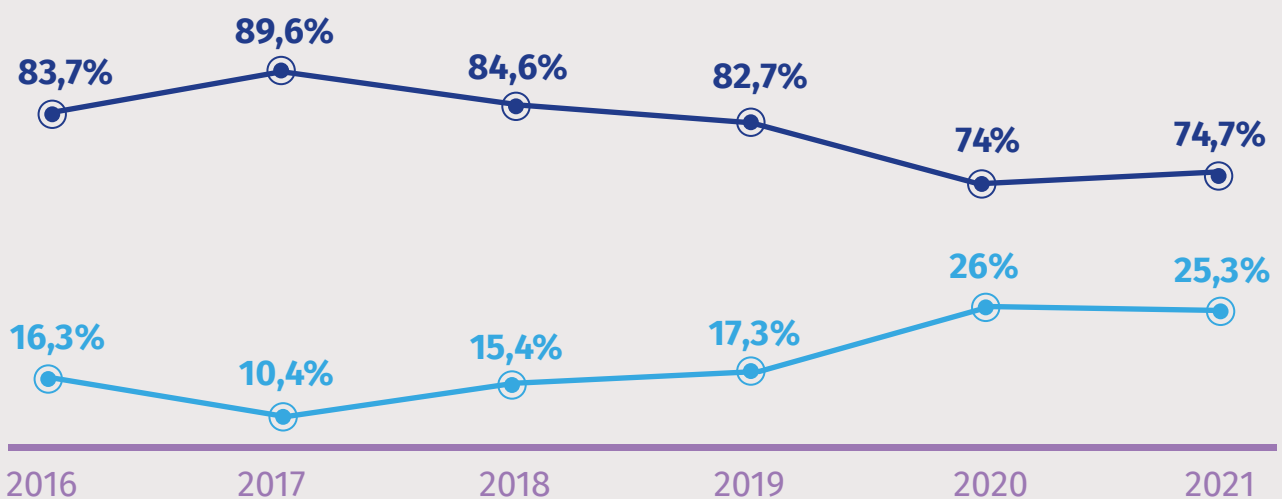
● Varón ● Mujer

## Género de los emprendedores que recibieron financiamiento



Este gráfico se deriva de sumar todos los emprendedores que fundaron compañías que recibieron inversión de Capital Emprendedor y Semilla y diferenciarlos por género. Aunque 2021 es mejor que 4 de los 5 otros años de los que se tiene registro, se vio un retroceso en la presencia de mujeres en compañías invertidas respecto al período anterior.

## Conformación del equipo fundador por género

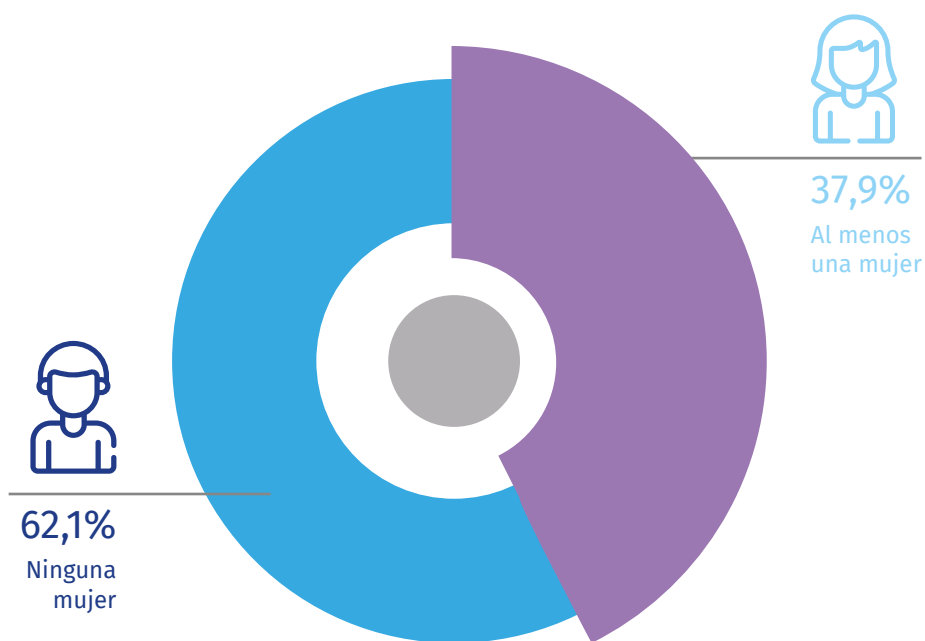


El gráfico muestra la conformación por género de los equipos de startups que recibieron financiamiento en 2020. Refleja, para el año 2021, que en el 25,3% de los equipos fundadores hubo al menos 1 mujer en su composición.

# Medición de la brecha de género en los gestores de fondos

Para este informe, por **primera vez se mide la brecha de género del lado inversor**. El universo que se utilizó de muestra son los gestores de fondos de Capital Emprendedor y/o Semilla miembros de ARCAP. Es una muestra muy representativa porque la gran mayoría de fondos argentinos de este tipo de capital forman parte de la asociación.

## Presencia de mujeres en fondos de inversión de Capital Emprendedor y/o semilla



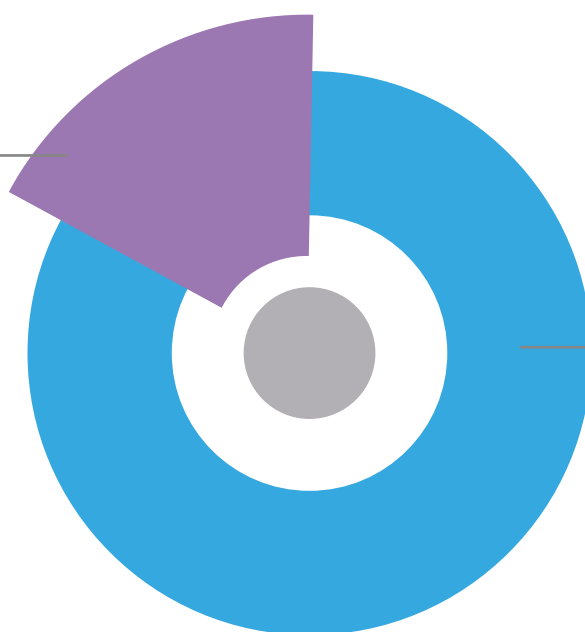
Este gráfico refleja que en el **62,1%** de los fondos encuestados todos los puestos de decisión **están cubiertos por varones**.

En el **37,9%** hay al menos **una mujer** ocupando alguno de esos puestos. Como sucede con los equipos fundadores de compañías, la cantidad de managing partners varía de acuerdo al fondo: en algunos casos es una sola persona, en otros casos son dos y en otros son equipos de varias personas. Por esta razón, el gráfico que se muestra a continuación busca reflejar cuál es la **proporción de mujeres en puestos de decisión en fondos respecto a la de varones**.

## Género de los inversores



16,2%  
Mujeres



83,8%  
Varones

Este gráfico muestra la **cantidad de mujeres con puestos de decisión en fondos de Capital Emprendedor y/o semilla** versus la cantidad de varones en la misma posición.





# CONCLUSIONES

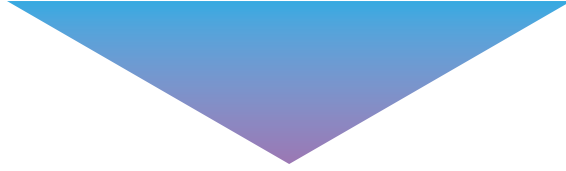
Este informe buscó ser un aporte a una conversación que ya entró en agenda hace algunos años: la brecha de género en todos los ámbitos tiene una **raíz estructural** compuesta de desventajas materiales y percepciones de roles que dificultan el **acceso de las mujeres a ciertos espacios**.

Este diagnóstico viene acompañado por la conciencia de que la disparidad no se va a resolver de forma natural, sino que la solución requiere de **acciones proactivas para balancear el status quo**.

Creemos que el valor de este reporte es haber **organizado y ordenado las voces y las experiencias** de muchos de los protagonistas de esta industria para entender patrones y fundamentalmente para promover soluciones. Con la lectura de este reporte esperamos haber **cumplido cuatro objetivos**:



- 1 Que la comprensión de las causas de la brecha de género sirva como guía para **pensar soluciones bien orientadas**.
- 2 Que la guía de acción propuesta sirva como disparador para que des de distintos ámbitos se piensen y ejecuten **estrategias para atraer y formar más mujeres**.
- 3 Que la cuestión de la diversidad de género no sea vista solo como una cuestión de equidad, sino entendida también como una **buena estrategia en términos de eficiencia y resultados**.
- 4 Que la lista de de mujeres que tienen puestos de decisión en la industria del Capital Emprendedor sirva como insumo para que los paneles en eventos y las conversaciones sean más diversos: **la diversidad retroalimenta la diversidad**.
- 5 Que el diagnóstico cuantitativo que hacemos de la situación funcione como **vara para medir el impacto de las acciones** en pos de la diversidad que se lleven adelante.



**ARCAP**

**we invest**

CON EL APOYO DE

