



Foto: Francisco Javier Soto Pascencia / PRONAFIM - Concurso CGAP 2016



**WEBINAR:**

---

**Juntas hacia la equidad:  
La próxima frontera en  
la inclusión financiera**

*El rol del liderazgo*

---

*Junto a la Red Andares,  
Alliance for Financial Inclusion,  
Banco Pichincha y Vexi*

Jueves 11 de marzo, 2021 - 11:00 AM EST US

**¡Bienvenidos! Muchas gracias por participar.**

**Comenzaremos en unos minutos...**

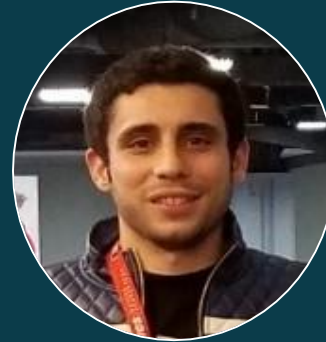
## FACILITADORA



**Mariana Martínez**  
FinEquity ALC

[mmartinez8@worldbank.org](mailto:mmartinez8@worldbank.org)

## CAJA DEL CHAT



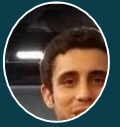
**Daniel Contreras**  
CGAP

[dcontreras@worldbank.org](mailto:dcontreras@worldbank.org)

# Reglas del evento



Mariana



Daniel



Transmisión de audio y video.  
Micrófonos en silencio.



Preguntas en el chat. Podrán participar con video y audio en las sesiones de trabajo (levantando su mano) y/o escribiendo en el chat.



1 hora y 15 minutos  
de duración



Grabación y materiales  
por correo electrónico.

# PANELISTAS



Mariana



**Barbara Magnoni**  
Co-fundadora Red Andares



**Verónica Gavilanes**  
Gerente General Pichincha  
Microfinanzas



**Zaira Badillo**  
Jefe de la Oficina Regional ALC de  
Alliance for Financial Inclusion (AFI)



**Gabriela Estrada**  
Co-fundadora y Directora de  
Finanzas y Riesgos en Vexi



**Barbara Rademaker**  
Ex-coordinadora Andares Perú –  
Especialista Agrícola en Oikocredit



Mariana

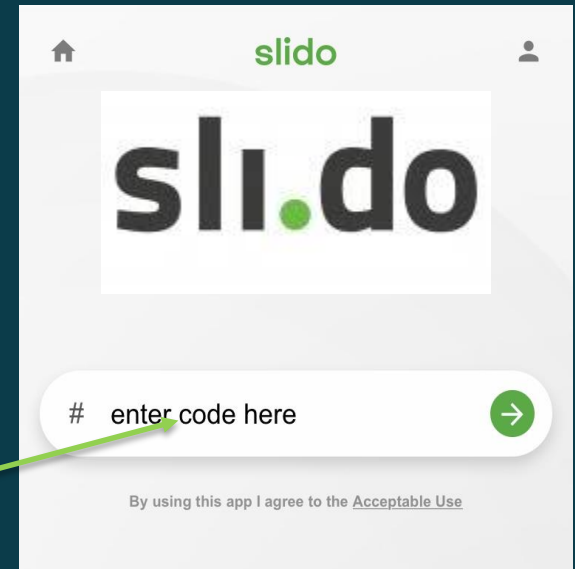
# Queremos saber de ustedes...

Abra cualquier navegador en su computadora o su teléfono y escriba:

## www.slido.com

Ingrese event code / código de evento:

Join at  
**slido.com**  
**#70314**



#FinEquityALC

# Dinámica de la jornada



Mariana

11:00	<b>Bienvenida y presentación panelistas</b>
11:05	<b>Presentación FinEquity ALC</b>
11:10	<b>Plenaria – Juntas hacia la equidad: La próxima frontera en la inclusión financiera. El Rol del Liderazgo</b>
11:30	<b>Tres grupos de trabajo simultáneos:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Grupo 1 – Liderazgo</li><li>• Grupo 2 – Personal</li><li>• Grupo 3 – Clientes</li></ul>
12:00	<b>Regreso a plenaria:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Resumen de grupos de trabajo.</li></ul>
12:15	<b>Próximos pasos y cierre.</b>

# Plataforma FinEquityALC



Mariana



## FinEquityALC

Una plataforma regional para América Latina y el Caribe.

SUSCRÍBASE AL BOLETÍN



Acerca de

Blogs

Eventos

Cómo participar

- Es una comunidad de práctica para promover la inclusión financiera de las mujeres, convocada por CGAP.
- Proporciona un espacio para compartir experiencias, identificar desafíos clave, documentar y discutir buenas prácticas, y resolver problemáticas comunes para promover el acceso equitativo y el uso de una amplia gama de servicios financieros.



GRUPO DE TRABAJO

Dgroup FinEquity ALC



Mariana

## Agenda de aprendizaje de FinEquity ALC 2021:

- Acciones y herramientas financieras para que las mujeres puedan lidiar con la crisis derivada de la COVID-19 y recuperar su salud financiera.
- Educación financiera con enfoque de género y desarrollo de herramientas financieras digitales.
- Identificar prácticas que eviten la reproducción de sesgos de género en las operaciones de los sistemas financieros en la región.
- Medidas para asegurar que las mujeres rurales puedan acceder y usar servicios financieros de calidad.
- Cómo impulsar liderazgos femeninos en tiempos de COVID-19.

Nos organizaremos en grupos de trabajo entorno a estos temas.

**¿Le gustaría participar compartiendo sus experiencias y formar parte de esta comunidad de práctica?**



# Tres grupos de trabajo:

## 1 - Liderazgo



Zaira Badillo



Barbara Magnoni

## 2 - Personal



Verónica Gavilanes



Mariana Martínez

## 3 - Clientes



Gabriela Estrada



Barbara Rademaker

# Grupo de trabajo 1

## Liderazgo



**Zaira Badillo**

Jefe de la Oficina Regional ALC de  
Alliance for Financial Inclusion (AFI)



**Barbara Magnoni**

Co-fundadora Red Andares

## Nos preguntamos:

- ¿Hemos llegado a la equidad como profesionales en este sector? ¿Tenemos todas/os las mismas oportunidades para crecer y alcanzar puestos de liderazgo?

## Queremos responder:

- ¿Hay un problema de falta de liderazgo femenino en la industria de la inclusión financiera?
- ¿Queda todavía discriminación en los procesos de reclutamiento y ascensión o hay otros factores que influyen a la falta de ascenso de las mujeres en los puestos de liderazgo?
- ¿Tienen mayor peso las percepciones internas y externas? ¿Cuáles son las principales barreras para alcanzar el liderazgo?
- ¿Qué logramos y cuáles caminos se abrieron para que cumpliéramos estos logros?
- ¿Por qué es importante el liderazgo femenino para impulsar la agenda de inclusión financiera de la mujer en ALC?

### Grupo 1 - Liderazgo

¿Hemos llegado a la equidad como profesionales en el sector de microfinanzas/inclusión financiera? ¿Tenemos todas/os las mismas oportunidades para crecer y alcanzar puestos de liderazgo?

Hemos logrado mucho pero falta todavía espacio. La mayoría que ha logrado liderazgo luchando solas.

Para ascender, ¿tenemos que cambiar nuestra forma de liderar para ser más como los hombres?

En general, la mujer ha llegado muy bien a puestos de mandos medios, pero le cuesta llegar más arriba, o en puestos de consejos directivos.

El liderazgo femenino es importante porque tenemos una mayor sensibilidad a las brechas de género en nuestros clientes.

¿Qué es una mujer líder?  
¿Qué características tiene una líder?  
Hay desafíos en que algunas mujeres no apoyan a las otras. Es ¿porque somos competidoras?

A veces las mujeres nos confundimos con cómo debemos actuar en las posiciones de liderazgo, tratamos de asimilar las características de los hombres en posición de liderazgo y por lo mismo ponemos limitantes a otras mujeres.

Hay barreras: 1) sesgos que suponen que tenemos responsabilidades familiares que van a chocar con la vida laboral 2) estructura o "rituales" de trabajo que no permite equilibrar familia con trabajos con altas responsabilidades. Entonces las mujeres que socialmente tienen mayores responsabilidades familiares no alcanzan. 3) Por lo mismo, las mujeres pierden oportunidades informales de networking y conocimiento (como la cerveza después del trabajo) que tienen los hombres y que son tan importantes para la ascensión.

Al mostrar liderazgo femenino institucional, "inspiran" a otras mujeres. "She for she"!

La mujer en una posición de poder tiene inseguridades y miedos igual que los hombres.

COVID quizás nos está ofreciendo un marco nuevo de forma de trabajo más flexible. Puede ser una oportunidad. Quizás podemos pensar más en una medición de desempeño por resultados y no por horarios.

# Grupo de trabajo 2

## Personal



**Verónica Gavilanes**  
Gerente General Pichincha  
Microfinanzas



**Mariana Martínez**  
FinEquity ALC

## Nos preguntamos:

- ¿Hay mayores barreras para que las profesionales más jóvenes y las que tienen menos privilegios puedan escalar en posiciones en sus instituciones?

## Queremos responder:

- ¿Qué barreras enfrentan las mujeres en rangos menores de sus instituciones? Y ¿Por qué?
- ¿Hay discriminación socio-económica y racial que influye? ¿Qué rol juega la edad en la discriminación, las mujeres jóvenes son más o menos discriminadas?
- ¿Qué podemos hacer para que mujeres en puestos de liderazgo puedan “jalar” a las de abajo y apoyar el crecimiento profesional de las que ocupan cargos en los primeros escalafones de la escala corporativa?
- ¿Qué visión aportan las mujeres más jóvenes y aquellas que ocupan cargos menores a la agenda de inclusión financiera de la región?

## Grupo 2 - Personal

¿Hay mayores barreras para que las profesionales más jóvenes y las que tienen menos privilegios puedan escalar en posiciones en sus instituciones?

Frente al tema de las barreras hay que dividir entre las profesionales jóvenes que están preparadas, con estudios y las que no han podido educarse por temas económicos, sociales, faltas de oportunidades, etc.

De las mujeres profesionales y preparadas, se destaca el aporte enorme en las instituciones. Son capaces de captar sutilezas de los clientes y el entendimiento de los mismos.

Una barrera clara es la etapa reproductiva de la mujer. La maternidad es un momento de verdad en el que enfrenta el reto del balance. Aquí es donde la sociedad tiene que mejorar, la familia y las instituciones. La mujer quiere vivir el rol de ser madre a plenitud y aquí es donde se necesita el rol de la institución, para que la mujer no quede congelada en la carrera y la posibilidad de ascender solo porque tomo el periodo de maternidad.

Las mujeres menos educadas, las que tienen menos recursos para hacerlo, eso sí es una barrera.

Las mujeres tienen que tener la voz, no importa en dónde estudiaste, es hacia dónde quieres llevar tu carrera profesional y hacer sentir tu voz.

Las jóvenes con estudios tienen compromiso y gestión sobresaliente, por dos aspectos, por la auto-exigencia de ser excelentes y por la presión externa de ser excelentes.

Ejemplos que esto es posible, donde por meritocracia las mujeres están liderando la organización.

Aparento ser más joven de lo que soy, y cuando me enfrento a comunicarme, minimizan mi aporte.

No considero que las mujeres deban "jalar" mujeres, más bien los hombres deben de dejar de "jalar" hombres. Es un trabajo en conjunto.

# Grupo de trabajo 3

## Clientes



**Gabriela Estrada**  
Co-fundadora y Directora de  
Finanzas y Riesgos en Vexi



**Barbara Rademaker**  
Ex-coordinadora Andares Perú –  
Especialista Agrícola en Oikocredit



## **Nos preguntamos:**

- ¿Hay mayores inequidades de género en las comunidades que sus instituciones atienden?

## **Queremos responder:**

- ¿Qué inequidades enfrentan nuestras clientas? Y ¿por qué?
- ¿Cómo, desde nuestra posición de proveedores de servicios financieros, podemos ayudar a reducir estas brechas?
- ¿Qué productos y servicios debemos ofrecer para ayudar a reducir estas inequidades?
- ¿Cuáles procesos son necesarios para asegurar que tengamos productos inclusivos? ¿Son compatibles con el negocio?

### Grupo 3 - Clientes

¿Hay mayores inequidades de género en las comunidades que sus instituciones atienden?

El rol de la mujer en el hogar: la mujer es la que administra el dinero y el hombre es el que toma las decisiones financieras.

El sesgo en los productos financieros: los proveedores de servicios financieros por querer ofrecer productos financieros 'gender neutral' ofrecen productos más aptos para hombres que para mujeres.

Hay que sensibilizar al asesor financiero con la cliente: comentan las mujeres clientes que el tono es paternalista, que se sienten inseguras hacer preguntas, que cuando esta la cliente con el esposo solamente habla con el esposo, hay un trato machista (pidiendo porque no hay el aval de un hombre cuando la mujer ofrece el aval de otra mujer).

¿Qué productos y servicios debemos ofrecer para ayudar a reducir estas inequidades?  
Tiene que ver con la falta de diversidad en los grupos que diseñan los productos financieros y los que comunican (marketing)

En el tema de productos digitales: hay una gran diferencia entre la actitud del hombre a la de la mujer. Donde el hombre es un "early adapter" y la mujer necesita más información y acompañamiento para tomar una decisión.



Barbara

# Resumen de grupos de trabajo



Mariana

# PRÓXIMOS PASOS...

- 1 Le enviaremos un correo electrónico cuando la grabación del evento de FinEquity ALC y los materiales estén disponibles en la plataforma de FinEquity ALC en el Portal FinDev.
- 2 Continúe la discusión sobre este tema en el dgroup:  
*<https://uncdf.dgroups.io/g/finequity.alc>*
- 3 Para explorar más sobre FinEquity ALC, visite:  
[www.findevgateway.org/es/finequityALC](http://www.findevgateway.org/es/finequityALC) e ingrese a Comunidad en el navegador: **FinEquity ALC** o escriba a:  
[mmartinez8@worldbank.org](mailto:mmartinez8@worldbank.org)





Mariana

# Dgroups de FinEquity ALC

Grupo de trabajo para intercambiar ideas y compartir recursos

Los invitamos a continuar esta conversación...

<https://uncdf.dgroups.io/g/finequity.alc>

**FinEquityALC** – Una comunidad para promover la inclusión financiera de las mujeres en América Latina y el Caribe. [finequity.alc@uncdf.dgroups.io](mailto:finequity.alc@uncdf.dgroups.io)

Bienvenido a FinEquityALC, el grupo de discusión en español de FinEquity, donde los miembros pueden compartir contenido entre colegas y organizar discusiones grupales. El objetivo del listado de usuarios es proporcionar a los miembros un foro dedicado para participar activamente en la inclusión financiera de las mujeres en América Latina y el Caribe. Los blogs, publicaciones y eventos destacados se pueden encontrar en la página de FinEquityALC, que se actualiza regularmente.

FinEquity es una plataforma para aprender e intercambiar ideas sobre una variedad de temas relacionados con la inclusión financiera de las mujeres. FinEquity promueve el intercambio de conocimientos sobre tendencias emergentes, como marcos de medición para la inclusión de las mujeres, normas sociales, identificación de innovaciones escalables, el papel de los datos, el potencial y los desafíos de la tecnología, y mucho más. Nuestros miembros son investigadores, profesionales, hacedores de políticas y donantes de todo el mundo que trabajan en inclusión financiera para promover el empoderamiento económico de las mujeres.

Para participar en el foro de discusión de FinEquityALC, use la dirección de correo electrónico o el nombre de usuario que eligió junto con su contraseña para ingresar a este sitio, y así podrá iniciar una discusión o agregar recursos a la biblioteca.

Recuerde que puede comenzar un hilo de discusión como una forma rápida y fácil de:

- Interactuar con otros participantes sobre temas que le interesen a través del foro interactivo de discusión.
- Compartir sus puntos de vista y experiencias, y ponerlos a disposición de una comunidad de práctica más amplia.
- Agregar enlaces o cargar sus herramientas, métodos y otros documentos relevantes, como recursos para la comunidad.
- Mantenerse actualizado y hacer que otros miembros estén al tanto de los próximos eventos en este campo de trabajo.
- Si usted es nuevo utilizando la plataforma *dgroup*, explore [esta guía básica](#).

**Group Information**

- 🌐 <https://www.findevgateway.org/organization/finequity>
- 👥 72 Members
- 🗨️ 11 Topics, Last Post: Apr 10
- 📅 Started on 18.12.2019

**Group Settings**

- 👤 This is a subgroup of [uncdf](#).
- 🗣️ All members can post to the group.
- ✅ Posts to this group require approval from the moderators.
- ✉️ Messages are set to reply to group.
- 🔒 Subscriptions to this group require approval from the moderators.
- 📁 Archives are visible to parent group members.
- 📖 Wiki is visible to members only.
- 🗑️ Members can edit their messages.
- 📧 Members can set their subscriptions to no email.





Mariana

# ¿Le resultó útil el evento?

Por favor, conteste la encuesta que aparece en la caja del chat.



<https://www.surveymonkey.com/r/GZ9CJQJ>



[@PortalFinDev](https://twitter.com/PortalFinDev)



[Portal FinDev](https://www.linkedin.com/company/portal-fin-dev)



[@FinEquityGlobal](https://twitter.com/FinEquityGlobal)





Mariana

# ¡Gracias por participar!

#FinEquityALC

[www.findevgateway.org/es/finequityalc](http://www.findevgateway.org/es/finequityalc)



[@PortalFinDev](https://twitter.com/PortalFinDev)



[Portal FinDev](https://www.linkedin.com/company/PortalFinDev)



[@FinEquityGlobal](https://twitter.com/FinEquityGlobal)

