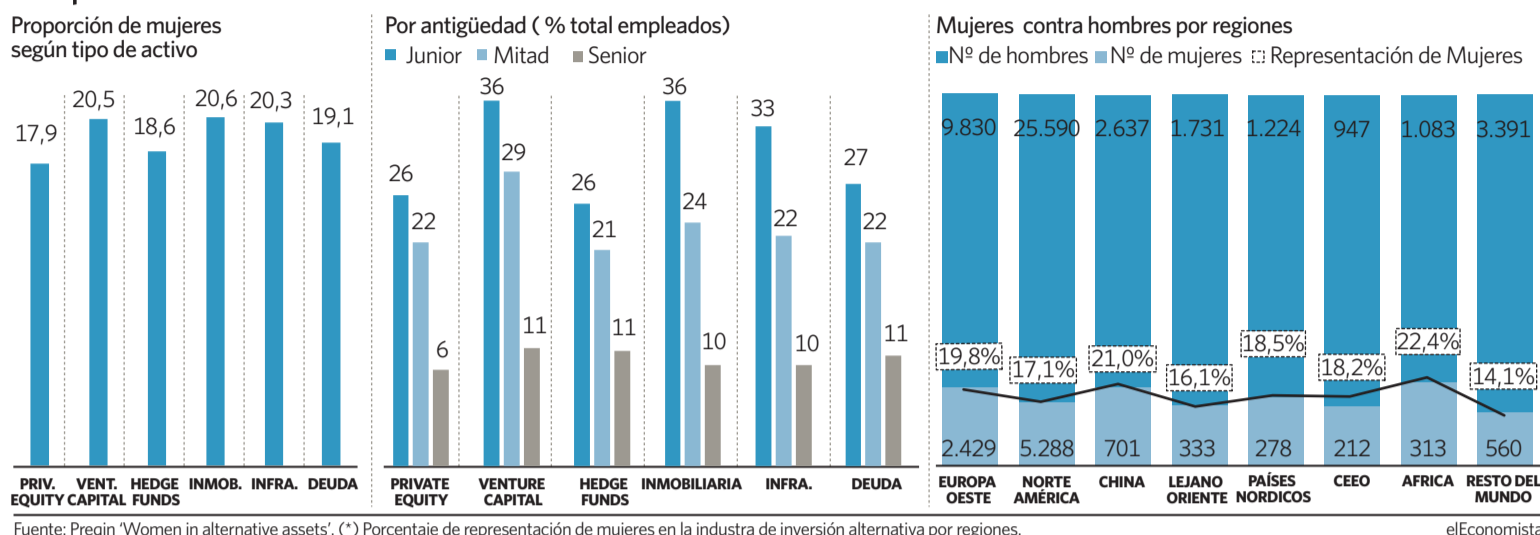


La presencia femenina en la industria de inversión alternativa



Fuente: Prequin 'Women in alternative assets'. (*) Porcentaje de representación de mujeres en la industria de inversión alternativa por regiones.

elEconomista

Solo el 6% de los altos cargos del capital riesgo los ocupan mujeres

La industria trae 'Level 20' a España, una iniciativa para elevar la cifra al 20%

Araceli Muñoz MADRID.

En la mayoría de los eventos de la industria del capital privado español, el número de mujeres siempre es muy reducido. Y es que, cuando se pone el punto de mira en los despachos de las gestoras, la cifra no crece significativamente. Según Prequin, sólo un 6 por ciento de altos cargos en la industria del capital privado en el mundo está ocupado por una mujer y el caso de España no es distinto. Para conseguir luchar contra esta desigualdad, a nivel europeo se ha lanzado la iniciativa *Level 20*, que llegará a España este 14 de marzo.

"*Level 20* es una asociación sin ánimo de lucro fundada para apoyar y animar a las mujeres a unirse a la industria del *private equity* en Europa y tener éxito en sus carreras. En la actualidad, el porcentaje de mujeres en puestos senior en esta industria a nivel europeo es del 6 por ciento y el objetivo es llegar al 20 por ciento. El 14 de marzo presentamos esta iniciativa en España, que estoy orgullosa de liderar. Estoy segura de

que pondremos en marcha iniciativas que ayudarán a las mujeres a labrarse una carrera en este sector", explica Maite Ballester, socia directora de Nexxus Iberia. La iniciativa de *Level 20* trabaja sobre cuatro pilares: tutorías para acompañar a las mujeres en el enriquecimiento de su carrera profesional; realización de eventos para concienciar sobre los objetivos de la organización e intercambiar experiencias; tareas de promoción y divulgación para que las mujeres quieran formar parte del sector; e investigación.

Ballester, conocida también la *dama del capital riesgo* español, fue la primera mujer en ser contratada en la gestora internacional 3i en Europa Continental. También, fue presidenta de la patronal del sector en España, Ascri, y ha ejercido como asesora senior de EY, además de ocupar cargos de consejera en diferentes empresas. Para ella, una de los obstáculos durante su trayectoria profesional "siempre es la conciliación para viajar y estar presente en casa". "En numerosas ocasiones me

he llevado trabajo a casa para poder compaginar el trabajo y el pasar algunas horas con la familia", añadió. "Quizá la barrera más difícil de superar es la cultura interna en alguna de las grandes firmas. La competencia interna es alta, las negociaciones en el proceso de inversión son duras y la gestión de crisis en las empresas participadas implica momentos de tensión, etc", continuó Ballester.

Cultura empresarial

En este sentido, Cristina Badenes, socia de Meridia Capital y responsable de Relación con Inversores y Desarrollo Corporativo de la firma, argumentó que "las organizaciones deben tomar un papel activo, creando y fomentando una cultura plural que permita acoger plenamente la diversidad de género. Los socios o equipos directivos deben tomar conciencia y establecer una serie de medidas a corto, medio y largo plazo para incrementar la presencia de mujeres en el sector, hoy tan escasa. Para conseguir que nuevas generaciones de mujeres se incorporen

es esencial tomar medidas no sólo para atraer talento, sino también para retenerlo y promocionarlo. Concienciar, educar y poder contar con referentes/ejemplos en la industria es importante para las nuevas generaciones, a las que también se debe apoyar con programas de *mentoring*", continuó Badenes.

Contar con el apoyo por parte de las gestoras en las que desarrollan su carrera fundamental es un elemento clave para que la diversidad de género sea efectiva. En esta línea, Altamar Capital es una de las gestoras que más avanzadas ya que cuenta con un 45 por ciento de mujeres en el equipo directivo. Inés Andrade, socia directora y vicepresidenta de esta gestora, dice que "valoramos el talento allí donde lo detectamos y procuramos apoyar el crecimiento y la promoción de las mujeres. Pero no podemos ser conformistas. Todas las firmas necesitamos seguir contratando mujeres que puedan ser las líderes de mañana, y en algunas áreas, como la de inversión, con frecuencia encontramos dificultades

des para atraer y retener el talento femenino".

Pérdida de talento

"Pensamos que el sector financiero en general debe hacer un esfuerzo especial para resultar atractivo. En caso de no conseguirlo, se perderán personas muy valiosas por el camino. Iniciativas como *Level20* son importantes para promulgar entre todos, hombres y mujeres, que con las aptitudes adecuadas, un alto grado de energía y motivación más la voluntad de esforzarse continuamente, no deberían existir barreras para nadie. No es cuestión de proteccionismo sino de crear las oportunidades necesarias para quienes se hacen merecedores de sacar máximo partido de ellas", añadió la vicepresidenta de Altamar.

Por su parte, Carmen Alonso, responsable de la gestora Tikehau Capital para Iberia dio su visión sobre el panorama internacional y apuntó a que "la situación en España no es diferente a la del resto de Europa". "Existe la suposición errónea de que las barreras existentes son homogéneas, ignorando la complejidad y variedad de obstáculos a los que pueden enfrentarse las mujeres a lo largo de su carrera profesional. No hablaría de barreras, sino de decisiones importantes y difíciles que deben tomarse a lo largo de la carrera, especialmente en los momentos más críticos. El hecho de que las mujeres representen una minoría dentro de la industria, a pesar de que el ratio de mujeres ha mejorado, hace que esas decisiones sean más complejas. En la mayoría de los casos, no se encuentra el apoyo o la flexibilidad necesarios para entender las opciones disponibles y poder evaluarlas", apuntó Alonso.

En *venture capital*, la situación no es distinta. Detectando esto, Luz Ramírez puso en marcha Red Capital, un fondo que invierte en *startups* lideradas por mujeres. "El sector del VC es muy homogéneo, no hay diversidad de pensamiento. Esto se une a que muchas emprendedoras montan negocios desde su experiencia personal, por lo que hay inversores a los que les cuesta entender algunos productos y, además, las mujeres tenemos que ser más osadas y no tener miedo a vender".



“Quizá la barrera más difícil es la cultura interna de las grandes firmas”

Maite Ballester
Socia directora de Nexxus Iberia



“La falta de diversidad de género supone una pérdida de talento”

Inés Andrade
Vicepresidenta de Altamar Capital



“Contar con referentes es clave para las nuevas generaciones”

Cristina Badenes
Socia de Meridia Capital



“Se debería ofrecer una cultura abierta para acomodar las carreras de todos”

Carmen Alonso
Responsable de Tikehau Capital Iberia



“Demostraremos que la diversidad es un activo importante y enriquecedor”

Luz Ramirez
Fundadora de Red Capital