



LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LAS MICROFINANZAS

Por

Petra Durstewitz

Agosto 2000

Proyecto Sistema Financiero Rural
GTZ/FONDESIF

Indice

I	Introducción	3
II	Análisis de Género	4
	II.1 Antecedentes	4
	II.2 Roles de Género	5
	II.3 Marco Triple de Roles	6
	II.4 División de Trabajo por Sexo	7
	II.5 Acceso a y Control sobre Recursos	8
	II.6 Condición vs. Posición de la Mujer	9
	II.7 Necesidades Prácticas e Intereses Estratégicos	9
	II.8 Evolución de Conceptos y Enfoques de Mujeres/Género	11
	II.8.1 Mujer en el Desarrollo	11
	II.8.2 Género y Desarrollo	12
III	Género y Gestión	13
	III.1 La Fase de Identificación	13
	III.1.1 Análisis Situacional	13
	III.1.1.1 Análisis del Grupo Meta	14
	III.1.1.2 Análisis Institucional	15
	III.1.2.3 Análisis del Marco de Políticas	16
	III.1.2 Sistema de Objetivos	16
	III.2 La Fase del Diseño	16
	III.2.1 Estrategia	16
	III.2.2 Matriz de Planificación	16
	III.3 La Fase de la Implementación	18
	III.3.1 Plan de Operaciones	18
	III.3.2 Monitoreo y Evaluación	18
IV	Género y Microfinanzas	19
	IV.1 Posibles Efectos e Impactos Positivos de las Microfinanzas	20
	IV.2 Posibles Efectos e Impactos Negativos de las Microfinanzas	21
	IV.3 Obstáculos de Género con respecto a las Micro y Pequeñas Empresas y Microfinanzas	23
	IV.4 Recomendaciones para Mejores Prácticas	26
	IV.5 Posibilidades y Límites de las Microfinanzas	31
	Bibliografía	33
	Anexo	35

I INTRODUCCION

Desde la *Década de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985)* el tema de 'Mujer y Desarrollo' ha experimentado un incremento de importancia cada vez mayor. Se ha resaltado el importante rol de las mujeres en el desarrollo socio-económico en todos los países. Los diferentes conceptos y enfoques con respecto a las mujeres y su situación económica y social han cambiado a través del tiempo, no solamente en los trabajos científicos teóricos sino también en la traducción de éstos en políticas de desarrollo prácticas.

El tema central del presente documento es la perspectiva de género. La introducción de esa perspectiva en las políticas, programas y proyectos de desarrollo es un objetivo importante que recién se está llevando a la práctica.

El razonamiento de por qué hay que introducir la perspectiva de género en las políticas de desarrollo se basa fundamentalmente en dos argumentos. El primero tiene un carácter político-ético. La discriminación a raíz del sexo es una violación de los derechos humanos universales y, por lo tanto, una situación que hay que superar. Como en la resolución de la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, (Beijing, 1995)* se ha definido que "los derechos de las mujeres son derechos humanos y están por encima de prácticas hostiles hacia las mujeres y de desigualdades legitimadas histórica o religiosamente" (Osterhaus/Schaefer,1999), la abolición de la discriminación de la mujer se convierte en una meta propia de las políticas de desarrollo.

El segundo argumento es de naturaleza económica. La discriminación de la mujer y una política de desarrollo insensible al género implican costos de eficiencia, de bienestar y de equidad¹ para la sociedad (Kabeer/Subrahmanian,1996). En muchos casos, la discriminación por sexo produce o agrava la pobreza y frena el desarrollo social y económico. Por lo tanto, una mayor equidad e igualdad de derechos entre hombres y mujeres puede considerarse como una condición previa para un desarrollo sostenible. (Osterhaus/Schaefer,1999)

Al contrario de esta posición, muchas veces, se opina que una diferenciación según género es innecesaria e inútil. La familia es vista como una "asociación altruista" en la que todos sus miembros se benefician por igual de una medida dirigida al hogar en general. Además, se supone que los miembros de un hogar tienen el mismo acceso a y control sobre recursos.

Esta hipótesis no se ha sostenido porque las posibilidades de beneficiarse de los recursos que los miembros del hogar tienen, por lo general, defieren con el género o la edad.

Es por eso que Osterhaus/Salzer (1996) observan que "este tipo de estimaciones falsas es una de las causas fundamentales de la existencia de concepciones inapropiadas de proyectos cuyas

¹ **Costos de eficiencia:** debido a que esa política fomenta las actividades de los hombres que no necesariamente son las más eficientes; **costos de bienestar:** debido a que esa política implica una redistribución de responsabilidades y recursos entre los hombres y las mujeres que desfavorece a las últimas; **costos de equidad:** debido a que esa política socava la capacidad productiva independiente y la autonomía económica de las mujeres.

consecuencias son a menudo el fracaso o la baja eficiencia de un proyecto de desarrollo” y, en general, de las políticas de desarrollo.

Para evitar estas consecuencias negativas e inesperadas, es necesario introducir explícitamente una perspectiva de género en las políticas de desarrollo. De los distintos roles, que la sociedad asigna a las mujeres y los hombres, también se deducen necesidades diferentes.

El presente documento tiene como propósito introducir, en la segunda parte, los principios básicos del análisis de género, refiriéndose tanto al marco conceptual como a los instrumentos metodológicos. Mediante el análisis de género se investigan las diferentes situaciones de mujeres y hombres en la sociedad. En base a los resultados, se identifican las diferentes necesidades e intereses de ambos géneros.

La integración de la perspectiva de género en la gestión de instituciones, proyectos y programas de desarrollo es el tema de la tercera parte. Se analizarán posibilidades de introducir la perspectiva de género en diferentes niveles y fases de la gestión.

En la cuarta parte del documento se analizará la relación entre género y microfinanzas. Se visualizan los obstáculos propios de género que enfrentan las mujeres en diferentes países. Además, se darán recomendaciones para hacer los servicios financieros más sensibles al género, asegurando, por esta vía, que las mujeres realmente se beneficien de ellos.

II ANALISIS DE GENERO

II.1 ANTECEDENTES

Durante mucho tiempo la “conciencia conceptual sobre los asuntos de ‘género y desarrollo’ no ha dado como resultado (...) su traducción a la práctica de la planificación”. (Moser, 1989)

Gran parte de esta deficiencia se debía a la falta de marcos conceptuales y operacionales. Planificadores con pocos conocimientos y poca experiencia en el área de género no podían darle la importancia al tema, dado que no disponían de los instrumentos necesarios para la introducción de la perspectiva de género en su trabajo diario, aún bajo el supuesto que los planificadores tienen la voluntad de incorporar ésta en su trabajo. Con el desarrollo del análisis de género y sus respectivas herramientas se ha logrado un avance importante. Mediante este análisis es posible visualizar las diferentes realidades de mujeres y hombres y, en consecuencia, identificar sus necesidades e intereses específicos.

Tomar en consideración estas necesidades e intereses es sumamente importante para asegurar que tanto los hombres como las mujeres se beneficien de las políticas de desarrollo y para llegar,

de esta manera, a una mayor equidad de género, siendo ésta, como se ha visto en la introducción, una condición previa para un desarrollo sostenible.

A continuación, se explicarán las distintas categorías metodológicas necesarias para realizar el análisis de género.

II.2 ROLES DE GENERO

Un rol es un modelo de comportamiento que un grupo social señala a las personas que lo componen. Los roles que una sociedad asigna a las mujeres y los hombres incluyen actividades, actitudes y comportamientos asociados a cada rol. Presentan un conjunto de expectativas, diferenciadas entre las de los hombres y las de las mujeres, sobre cómo ser, cómo sentir, cómo actuar y sobre qué posibilidades se tienen dentro del grupo social. Según la virtud de ser mujer u hombre, ambos sexos tienen que cumplir con sus respectivos roles. Los roles de género están determinados por la organización social, económica, política y legal de una sociedad, así como por sus valores culturales y conceptos religioso-morales. De una sociedad a otra y dentro de la misma, los roles de género pueden variar de acuerdo a factores como la clase social, el status familiar, la pertenencia étnica y la afiliación religiosa. (Kerstan, 1996, Osterhaus/Schaefer, 1999, COSUDE, 1999)

Box 1: Sexo vs. Género

El **sexo** biológico es ingénito, dado por la naturaleza y, por lo general, no se puede cambiar.² El término **género**, en cambio, describe la atribución socio-cultural de los roles “femenino” y “masculino”. Estos roles son aprendidos mediante la socialización y, por lo tanto, pueden variar a través del tiempo.

Los roles de género no son neutrales sino que implican diferentes derechos, obligaciones, opciones de elección y poder de decisión para las mujeres y los hombres, muchas veces desfavoreciendo a las mujeres. Este hecho se debe a que el proceso de asignación de roles va “acompañado por un proceso simultáneo de **valoración diferencial entre unos roles y otros**, que en consecuencia, lleva a la subordinación de unos grupos a otros, dentro de la sociedad”. (Kerstan, 1996, Resaltado propio)

Hay actividades, potencialidades, limitaciones y actitudes que se asocian “naturalmente” con el hecho de ser hombre o ser mujer; así, por ejemplo, se dice que los hombres piensan más

² Debido a los avances de la medicina, sí existe la posibilidad de un cambio de sexo. Este caso no será tratado en este documento.

analíticamente, las mujeres, en cambio, son más creativas e intuitivas. Además, existen actividades o expresiones que se clasifican, también naturalmente, como masculinas o femeninas, pensando que llorar es de niñas, conquistar es de hombres, etc.

Estas actividades identificadas como masculinas o como femeninas son valoradas de manera diferenciada por los distintos grupos sociales. La crianza de niños, por lo general, identificada como femenina, es menos valorada que el poder político, identificado como masculino.

Finalmente, la misma actividad es valorada en forma diferente, dependiendo de si es realizada por un hombre o por una mujer. Una mujer que cocina, por ejemplo, es una cocinera, un hombre que cocina, en cambio, es un chef. (Kerstan,1996)

El análisis de los roles de género se lleva a cabo mediante el marco triple de roles que se explica en el capítulo siguiente.

II.3 MARCO TRIPLE DE ROLES

En general se puede diferenciar entre el **rol reproductivo**, el **rol productivo** y el **rol de gestión comunitaria**. Aunque, teóricamente, ambos sexos de una u otra manera pueden cumplir con estos tres roles, en la práctica existen grandes diferencias en cuanto a la envergadura en que las mujeres y los hombres tienen que cumplir con cada uno de ellos y en la valoración asignada a los diferentes roles, como ya se ha visto en el capítulo anterior.

El **rol reproductivo** incluye tres componentes, el biológico, el de la reproducción de la fuerza laboral y el de la reproducción social. (PROFOM,1998) Por lo general, las mujeres, dentro del rol reproductivo, se ocupan de la procreación y el cuidado de niños y ancianos, así como de las tareas domésticas. Este trabajo de las mujeres, muchas veces, no es considerado como “trabajo real” y casi nunca es remunerado. Por otro lado, los hombres se ocupan de las tareas domésticas más en forma ocasional y no asumen ninguna responsabilidad continua en relación con el rol reproductivo.

El **rol productivo** consiste en la generación de productos y servicios para el mercado y la subsistencia. Los trabajos que ambos sexos realizan dentro del rol productivo pueden ser remunerados en efectivo o en bienes. Las mujeres, a menudo, están ocupadas en la economía informal y sus trabajos son menos visibles y valorados que los de los hombres. Por el contrario, los hombres presentan la mayor parte de la fuerza de trabajo en la economía formal. Más frecuentemente, están organizados en sindicatos laborales y organizaciones de trabajo.

El tercer rol, el **rol de gestión comunitaria**, se refiere a actividades en la esfera pública de la comunidad, que son importantes para la organización y el desarrollo de la misma. Dentro del rol de gestión comunitaria se puede diferenciar entre administración y política comunitaria. Como los bienes y servicios públicos necesarios, a menudo, no están disponibles o están mal suministrados,

la administración comunitaria, de cierta manera, es una extensión del rol reproductivo hacia la acción comunitaria. Las mujeres se ocupan, principalmente, del suministro y mantenimiento de bienes para el consumo colectivo y de servicios básicos de la comunidad. Como gran parte de este trabajo es voluntario, no remunerado y realizado en el tiempo “libre”, generalmente, no es visible y no es reconocido por los hombres de la comunidad. El rol de los hombres está más vinculado con tareas organizativas y el trabajo físico. La política comunitaria, por otro lado, involucra la participación en la toma de decisiones y la organización a nivel político por parte de los grupos de intereses. El rol de las mujeres dentro de la política comunitaria se limita, en muchas ocasiones, a niveles jerárquicos inferiores. Los intereses de la familia están representados por los hombres. Además, ellos tienden, más frecuentemente, a ser los dirigentes comunitarios. La mayor parte de su trabajo es valorado, directamente a través de una remuneración o indirectamente mediante status y poder político.

Por lo descrito hasta ahora, se puede constatar un dualismo en cuanto al rol de gestión comunitaria que está caracterizado por una división entre trabajos masculinos pagados y trabajos femeninos voluntarios no pagados.

En cuanto al rol de la mujer en la sociedad en general se puede decir que, en la mayoría de los países, legalmente las mujeres tienen los mismos derechos de participar en la esfera pública que los hombres, pero que de hecho las funciones de liderazgo en la esfera política, económica y religiosa están dominadas por los hombres. (Kerstan,1996)

II.4 DIVISION DE TRABAJO POR SEXO

La asignación desigual de los diferentes roles a las mujeres y los hombres lleva a una determinada división de trabajo por sexo. Esta división de trabajo por sexo implica una cierta distribución de actividades realizadas por hombres y mujeres. Como ya se ha visto en el capítulo II.2 la sociedad da diferentes valores a los distintos tipos de trabajo requeridos por los roles de género, a menudo valorando menos el trabajo de las mujeres. Según la distribución de tareas y actividades, hecha por la división de trabajo por sexo, el hombre es principalmente responsable de la producción, de la protección de la familia, de la administración y de la defensa de la sociedad. Se le ve como proveedor del bienestar de la familia que realiza un trabajo productivo fuera del hogar. La mujer, en cambio, es vista solamente como esposa y ama de casa que se ocupa de las tareas domésticas y reproductivas. Ella es la responsable de la procreación, del cuidado y mantenimiento de la familia.

Como la división de trabajo por sexo y su consiguiente distribución de tareas y valores también es una construcción social, afectada por la forma de la sociedad respectiva y su estructura

económica y política, ésta puede variar de una cultura a otra, de una comunidad a otra y, además, puede cambiar a través del tiempo.

Para identificar las diferentes realidades de hombres y mujeres, hay que analizar esta división de trabajo por sexo para saber quién hace qué dentro del hogar y la comunidad. Este análisis se realiza mediante un perfil de actividades e ingresos. Este debería incluir informaciones acerca de las actividades reproductivas, productivas y comunitarias, distribución de tiempo e ingresos según cada miembro del hogar. El tiempo para las actividades puede ser medido, por ejemplo, en horas por día, también tomando en cuenta las variaciones temporales, dado que la distribución del tiempo puede variar según diferentes estaciones. La unidad de medición de los ingresos depende del modo de remuneración de cada miembro.³ (Kerstan,1996)

II.5 ACCESO A Y CONTROL SOBRE RECURSOS

El objetivo de trabajar y utilizar recursos, por lo general, es la generación de beneficios. Estos beneficios pueden ser para el individuo, la familia, el hogar o la comunidad. Para saber quién tiene qué tipo de beneficios, es muy importante diferenciar entre el acceso a y el control sobre recursos.

Acceso a recursos describe la oportunidad de utilizar recursos sin tener la autoridad para decidir acerca del producto o resultado y los métodos de explotación. **Control sobre recursos** implica derechos que van más allá de tener solamente acceso a los recursos, porque incluye la plena autoridad para decidir acerca del uso y los resultados.

La diferenciación entre acceso y control es importante porque son parte de las condiciones a las cuales están sujetas las personas y al mismo tiempo son los factores clave para determinar el beneficio que ellas pueden recibir de su trabajo. Por falta de información sobre estos factores surgen muchas suposiciones erróneas acerca de la probabilidad de que las mujeres participen en y se beneficien de proyectos de desarrollo.

El análisis de estas posibilidades y probabilidades se realiza aplicando la herramienta de un perfil de acceso y control. Los recursos a tomar en consideración se refieren a recursos naturales o materiales (terreno, capital, herramientas, vehículos, etc.), a mercados (laboral, de bienes) y a recursos socio-culturales (información, educación, entrenamiento, servicios públicos). Igual que el perfil de actividades e ingresos, el análisis de acceso y control se lleva a cabo diferenciando entre los distintos miembros del hogar.⁴ (Kerstan,1996)

³ Para mayor información sobre cómo llevar a cabo un perfil de actividades e ingresos, véase Kerstan, 1996.

⁴ Para mayor información sobre cómo llevar a cabo un perfil de acceso y control, véase Kerstan, 1996.

II.6 CONDICION VS. POSICION DE LA MUJER

Esta es otra categoría importante que ayuda a averiguar quién toma las decisiones a nivel del hogar y en la comunidad/sociedad. Los dos conceptos que hay que distinguir son la condición y la posición de la mujer. **Condición** se refiere al estado material de la mujer, es decir su pobreza, su falta de instrucción, su carga de trabajo excesiva, etc. Se evalúa, analizando la división de trabajo por sexo y el acceso a y control sobre los recursos. En los ámbitos del hogar, la comunidad y la sociedad es necesario analizar la **posición** social, política y económica de la mujer en relación con los hombres. El poder de toma de decisiones, la participación en instituciones comunitarias, la capacidad organizativa de las mujeres, la auto-imagen y la imagen que tiene la sociedad de ellas son aspectos centrales a tomar en consideración en la elaboración de un perfil socio-político de la posición. Esta posición determina la capacidad y las posibilidades de las mujeres, más allá de la definición de las necesidades prácticas, de identificar sus intereses estratégicos y tomar medidas adecuadas para influir en las políticas vigentes con el propósito de asegurar la satisfacción de sus necesidades prácticas e intereses estratégicos. ⁵ (Kerstan, 1996)

II.7 NECESIDADES PRACTICAS E INTERESES ESTRATEGICOS

Tanto para mejorar la condición como la posición de la mujer es necesario relacionar la política de planificación con los requerimientos específicos de las mujeres. Cuando estos requerimientos específicos no son tomados en consideración, no sólo la implementación de la política está puesta en peligro sino también la posición de las mujeres puede empeorar drásticamente.

Los requerimientos específicos de las mujeres dependen de sus necesidades prácticas y sus intereses estratégicos. Las **necesidades prácticas** son enfocadas en la condición de la mujer y, por lo tanto, relacionadas con situaciones de insatisfacción por carencias materiales en áreas específicas de la vida, como p.ej. agua potable, vivienda, etc. Estas necesidades son observables y cuantificables y se pueden satisfacer con recursos específicos como servicios básicos, infraestructura, etc. Normalmente están relacionadas con grupos sociales particulares o comunidades definidas. La satisfacción de las necesidades prácticas permite un mejor desempeño de las actividades asociadas a los roles de género tradicionales pero no transforma necesariamente éstos. Además la satisfacción puede realizarse desde afuera, es decir puede otorgarse por otros.

⁵ Los conceptos de necesidades prácticas e intereses estratégicos se explicarán en el siguiente capítulo.

Los **intereses estratégicos**, en cambio, son enfocados en la posición de la mujer. Se refieren a las condiciones estructurales, que definen el acceso a y el control sobre los recursos y beneficios, y a oportunidades de desarrollo personal. Por lo general, estos intereses son invisibles, debido a factores culturales como la falta de conciencia de género. Los intereses estratégicos no se refieren a mujeres en particular, sino son comunes a todas las mujeres aunque su manifestación puede variar de acuerdo a factores como la etnia, la raza o la religión. La satisfacción de los intereses estratégicos es más compleja y abstracta, además exige la toma de conciencia y cambios en la identidad a un nivel personal. Como su logro implica la transformación de los roles de género también requiere cambios a un nivel colectivo. La satisfacción de los intereses estratégicos, finalmente, conduce a una mayor equidad entre los géneros. Ejemplos de intereses estratégicos son la abolición de la división de trabajo por sexo existente, el alivio de la carga del trabajo doméstico y el cuidado de los niños, la libertad de elección sobre la maternidad, la adopción de medidas adecuadas contra la violencia y el control masculino sobre la mujer, la eliminación de formas institucionalizadas de discriminación y el establecimiento de una igualdad política. (Kerstan,1996)

En la creencia de que un cambio en las condiciones materiales necesariamente conduce a replantear las relaciones de poder al interior de un grupo social y de esa manera satisface a los intereses estratégicos de género, muchas veces las políticas de desarrollo enfocaron solamente las necesidades prácticas. Este enfoque ha sido reforzado por dos supuestos: primero, que las necesidades prácticas son más urgentes y segundo, que los intereses estratégicos son, por lo tanto, secundarios. Ninguno de estos supuestos ha sido sostenido ya que los cambios en el nivel económico no han llevado a cuestionar el poder al interior de las relaciones entre los géneros y la negligencia en los intereses estratégicos ha impedido una verdadera mejora de la equidad entre los géneros.

La perspectiva de género, por lo tanto, no jerarquiza entre lo práctico y lo estratégico. La satisfacción de las necesidades prácticas puede facilitar el logro de los intereses estratégicos y, de esta manera, servir como primer acercamiento. Sin embargo, esto no significa que la satisfacción de las necesidades prácticas sea una condición necesaria para el logro de los intereses estratégicos.

II.8 EVOLUCION DE CONCEPTOS Y ENFOQUES DE MUJERES/GENERO

II.8.1 MUJER EN EL DESARROLLO

El enfoque de “Mujer en el Desarrollo” nació como respuesta al status segregado y marginalizado que las agendas políticas, vigentes hasta ese entonces, habían asignado a los asuntos de las mujeres. El problema identificado por este enfoque fue la subordinación de la mujer y su posterior exclusión del proceso de desarrollo. Por eso se intentaba **integrar** “a las mujeres más efectivamente en el proceso de desarrollo [existente, P.D.] para que aumenten los beneficios que ellas reciben”. (Kerstan,1996)

Sin embargo, los hombres seguían siendo percibidos como los agentes económicos clave. Las mujeres a través de su rol de madres y esposas podían aumentar el bienestar de la familia y por lo tanto fueron reconocidas como “un recurso no utilizado que puede proporcionar una contribución económica al desarrollo”. (Moser,1989)

El énfasis en el avance de las mujeres se justificaba solamente por su contribución a los logros de las agendas políticas de las agencias de desarrollo. (Kabeer/Subrahmanian,1996)

Dentro del enfoque de “Mujer en el Desarrollo” se pueden identificar cinco enfoques diferentes que se distinguen por los roles de las mujeres que reconocen y las necesidades prácticas e intereses estratégicos que intentan satisfacer. Se trata de tipos ideales, dado que en la realidad, a menudo, los distintos enfoques se combinan o se cambia de un enfoque al otro.

- **Enfoque de bienestar:** Se centra en las mujeres pobres que son vistas desde su rol reproductivo y satisface las necesidades prácticas mediante programas relacionados con nutrición, salud, planificación familiar, etc. Este enfoque todavía es muy popular por ser políticamente saludable al no cuestionar el rol de la mujer tradicionalmente aceptado de la división de trabajo.
- **Enfoque de equidad:** Reconoce el triple rol de las mujeres y pone énfasis en las necesidades prácticas y estratégicas. De arriba hacia abajo, a través de medidas legislativas, se fomenta la autonomía política y económica de la mujer. Como enfrenta la posición subordinada de la mujer este enfoque es poco popular para los gobiernos y no se ha logrado su implementación en la práctica.
- **Enfoque de anti-pobreza:** Enfatiza el rol productivo y pretende satisfacer las necesidades prácticas. Simultáneamente, se busca aumentar la contribución económica y reducir la fertilidad, mediante programas de educación y empleo. Se concentra en capacitación en habilidades productivas asociadas con roles tradicionales pero, al no reconocer el rol reproductivo, aumenta al mismo tiempo la carga de trabajo de las mujeres.

- **Enfoque de eficiencia:** Se centra únicamente en el rol productivo y satisface las necesidades prácticas. Instrumentaliza a las mujeres al buscar un aumento de la eficiencia económica y de la productividad a través de la contribución económica de éstas. Incrementa la carga de trabajo en general y del trabajo impago al utilizar a las mujeres como recurso para la satisfacción de necesidades de la comunidad, debido a la disminución de los gastos sociales en el curso de los programas de ajuste estructural.
- **Enfoque de empoderamiento:** Reconoce el triple rol de las mujeres y busca la satisfacción de las necesidades prácticas y los intereses estratégicos. Identifica las causas, dinámicas y estructuras de la subordinación de la mujer. Enfatiza el esfuerzo sostenido y sistemático de las organizaciones de mujeres y grupos similares para el logro de los intereses estratégicos de abajo hacia arriba. (Kerstan,1996, Moser,1989)

Aunque el enfoque de “Mujer en el Desarrollo”, inclusive los diferentes ‘subenfoques’, sigue aplicándose en la actualidad, en los últimos años ha sido criticado cada vez más por las limitaciones que presenta al enfocar aisladamente a las mujeres y concentrarse, principalmente, en la satisfacción de las necesidades prácticas.

II.8.2 GENERO Y DESARROLLO

Debido a las deficiencias del enfoque anterior se han desarrollado nuevos conceptos y enfoques que ponen más énfasis en lograr una mayor equidad de género. Se vio que al no tomar en consideración las relaciones de género, a largo plazo, no se podían satisfacer los intereses estratégicos. Por lo tanto, para llegar a esta mayor equidad de género es imprescindible incluir las relaciones de género existentes en el análisis de la situación socio-económica de los agentes del desarrollo.

Es por eso que el enfoque de “Género y Desarrollo” se centra en las **relaciones entre hombres y mujeres** e intenta unir la redistribución económica con la equidad de género. El objetivo es un desarrollo equitativo y sostenible con los hombres y las mujeres como instancias de decisión. Por eso se busca un empoderamiento de las mujeres y la transformación de las relaciones de poder desiguales que impiden un desarrollo equitativo y la plena participación de las mujeres. El enfoque busca involucrar activamente a hombres y mujeres en la definición y promoción de sus propios proyectos, en el desarrollo de su propia visión y en la creación de estrategias para el cambio. Para lograr un desarrollo equitativo y sostenible se identifican y enfrentan las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de género de hombres y mujeres. El análisis de las relaciones entre hombres y mujeres se lleva a cabo dentro de un marco de factores importantes y pertinentes

como la clase social, raza, edad, orientación sexual, etc. La identificación, el diseño y la implementación de todas las actividades de desarrollo tienen que basarse en un análisis de género para integrar estructuralmente la perspectiva de género en la gestión de proyectos y programas e instituciones en general. (Kerstan, 1996)

El enfoque de “Género y Desarrollo” ha sido desarrollado en los últimos diez a quince años, basándose al principio en trabajos teóricos, pero, con el tiempo, incorporando cada vez más experiencias prácticas de diferentes ámbitos y de distintos países.

III GENERO Y GESTION

La integración de la perspectiva de género en todas las fases y partes de la gestión de instituciones, proyectos y programas tiene como propósito la institucionalización del tema para evitar que se lo considere como un componente aislado y añadido al trabajo “normal”. Como no se puede suponer que los servicios ofrecidos beneficien a todos los miembros del hogar o la comunidad de la misma manera y tampoco automáticamente, es muy importante hacer explícita la perspectiva de género en los diferentes ámbitos de la gestión.

Entre las fases/partes principales de la gestión⁶ se pueden diferenciar la identificación, el diseño y la implementación. La identificación incluye un análisis de la situación y la determinación de un sistema de objetivos. La definición de una estrategia y la elaboración de una matriz de planificación son parte de la fase del diseño. En la fase de la implementación los aspectos centrales son el plan de operaciones y el monitoreo y la evaluación.

A continuación se describen las diferentes fases y sus componentes con más detalle.

III.1 LA FASE DE LA IDENTIFICACION

III.1.1 ANALISIS SITUACIONAL

La primera parte de la identificación consiste en un análisis de la situación. El propósito de este análisis situacional es identificar los problemas, actores, intereses, visiones, restricciones, expectativas y potenciales en el área del trabajo de cada institución, proyecto o programa. Por lo tanto, forma la base para la gestión y provee las informaciones necesarias. El análisis de la

⁶ Las recomendaciones y sugerencias de esta parte del documento son tomadas de la literatura sobre la gestión de proyectos de desarrollo. Para que sirvan a cualquier tipo de institución se ha intentado hacerlas genéricas lo más posible.

situación incluye un **análisis del grupo meta**, un **análisis institucional** y un **análisis del marco de políticas**.

III.1.1.1 ANALISIS DEL GRUPO META

Desde el cambio conceptual de “Mujer en el Desarrollo” a “Género y Desarrollo” se pone más énfasis en una mayor diferenciación del grupo meta. Unidades analíticas como ‘la familia’, ‘los microempresarios’, ‘personas de bajos ingresos’, etc. no reflejan el alto grado de heterogeneidad de los diferentes protagonistas dentro de estas unidades.

Sin embargo, concentrarse solamente en las mujeres como grupo meta no es muy conveniente porque ellas tampoco forman un grupo homogéneo y no todas son menos privilegiadas de la misma forma y al mismo grado.

Para identificar los diferentes problemas, potenciales, necesidades e intereses de los diferentes agentes socio-económicos es necesario realizar un análisis específico de género del grupo meta.

Cualquier análisis específico de género del grupo meta tiene que tomar en consideración las categorías analíticas que se han visto el capítulo II, análisis de género, del presente documento: los roles de género, la división de trabajo por sexo, los patrones específicos de acceso a y control sobre recursos, la posición social de hombres y mujeres y sus roles en la toma de decisiones.

Un análisis completo del grupo meta también incluye factores como la edad, la clase social, la etnia o la religión. (Kerstan,1996)

Las siguientes preguntas pueden guiar a cada institución, proyecto o programa en la realización de un análisis específico de género del grupo meta:

¿A la mejora de qué situación debe contribuir la oferta de los servicios respectivos?

¿Han sido aclaradas las percepciones de esta situación desde el punto de vista de los/as afectados/as?

¿Se describe el grupo meta de forma precisa y diferenciada?

¿Cómo se conceptualiza a hombres y mujeres: productores, consumidores, participantes, beneficiarios?

¿Cuáles son los argumentos de esta conceptualización?

¿Qué subgrupos homogéneos existen (en cuanto a ingresos, edad, acceso a recursos, etc.)?

¿A qué restricciones y potenciales se dirigen los servicios respectivos?

¿Qué supuestos se han hecho en cuanto a la división de género de recursos y responsabilidades?

(Osterhaus/Salzer,1996, Osterhaus/Schaefer,1999)

III.1.1.2 ANALISIS INSTITUCIONAL

El análisis institucional puede referirse a instituciones tan distintas como proyectos, la contraparte, ministerios o IMFs. El propósito de este análisis es identificar la actitud hacia la perspectiva de género, la política de género, la estructura organizacional y las cualificaciones del personal de la institución respectiva.

La actitud de la institución hacia la perspectiva de género puede ser neutral, negativa o positiva. En el primer caso cabe preguntar si existe un interés en introducir la perspectiva de género. En el caso de que la actitud de la institución sea negativa habría que investigar por qué tiene esta actitud y cuáles son las restricciones dentro de ella para el trato de los temas de género. Cuando la actitud de la institución es positiva y existe una política de género el análisis debe identificar la base teórica de esta política, es decir si se orienta más al concepto de “Mujer en el Desarrollo” o al de “Género y Desarrollo”. Además, es importante saber hasta qué grado la política de género está institucionalizada. Un análisis del grado de institucionalización estructural ayuda a averiguar si la realización de la política de género es apoyada por toda la institución, por un departamento específico, o por una persona individual. Para saber si se han previsto recursos/fondos específicos para la realización de la política de género y si éstos son adecuados para lograr los objetivos fijados hay que analizar el grado de institucionalización financiera. Un análisis del grado de institucionalización a nivel del personal debe tomar en consideración los siguientes aspectos:

- Percepciones del personal a diferentes niveles de organización sobre temas relacionados con género y sus efectos en el trabajo
- Número y posición del personal experimentado/competente en el tema
- Grado de sensibilización del personal para alcanzar, comunicar y cooperar con mujeres de forma cualificada y motivada
- Demanda con respecto a la cualificación y desarrollo del personal
- Facilidades y sistemas de apoyo a los hombres y mujeres del personal
- Número y posición de las mujeres en la institución
- Oportunidades de ascenso y consideración adecuada de las mujeres en los planes de desarrollo del personal

A parte del grado de institucionalización, es necesario analizar la forma en que se implementa o se realiza la política de género. Las siguientes preguntas pueden guiar este análisis:

¿Resulta apropiado para hombres y mujeres el paquete de servicios ofrecidos por la institución (informaciones, material didáctico, crédito, tecnología, etc.)?

¿Hasta qué punto los servicios actuales están orientados con respecto al contenido y la metodología a la parte femenina del grupo meta?

¿Qué actividades se llevan a cabo con respecto a las mujeres del grupo meta?

¿Se observan los diferentes efectos de los servicios en mujeres y hombres y se intenta reducir desequilibrios específicos de género?

(Osterhaus/Salzer,1996, Osterhaus/Schaefer,1999)

III.1.1.3 ANALISIS DEL MARCO DE POLÍTICAS

Un análisis del marco de políticas sirve principalmente para identificar los factores influyentes como ser políticos, sociales, económicos, culturales, educativos, ambientales, legales, etc. (Kerstan,1996) Estos factores determinan, de manera diferente para mujeres y hombres, las posibilidades de los agentes socio-económicos de beneficiarse de los servicios ofrecidos por instituciones, proyectos o programas.

III.1.2 SISTEMA DE OBJETIVOS

Cada institución, proyecto o programa tiene un sistema de objetivos que incluye objetivos generales y objetivos específicos. Además, para tomar la perspectiva de género en cuenta, hay que integrar objetivos de género. La definición de estos objetivos se basa en las necesidades prácticas e intereses estratégicos de género que se identificaron en el análisis situacional. (Kerstan,1996)

III.2 LA FASE DEL DISEÑO

III.2.1 ESTRATEGIA

La formulación de la estrategia de una institución, proyecto o programa tiene que tomar en consideración los objetivos, tanto generales, específicos como de género, que se han definido en la fase de la identificación.

III.2.2 MATRIZ DE PLANIFICACION

En la matriz de planificación se definen los resultados esperados, las actividades a realizar y los indicadores para luego poder medir los progresos e impactos en el monitoreo y la evaluación. Estos tres componentes (resultados, actividades e indicadores) se especifican de forma diferenciado por género donde corresponde.

Preguntas que pueden guiar instituciones, proyectos y programas en la elaboración de la matriz de planificación pueden ser:

En general

¿Se han planificado actividades específicas para la institucionalización del tema (p.ej. talleres de capacitación, expertos a corto plazo)?

¿Se han planificado medidas de asesoramiento y desarrollo organizacional para mejorar y ampliar la calificación en el tema de género?

¿El tema está considerado explícitamente en los TOR de los/as empleados/as?

¿Se han planificado cooperaciones con otras instituciones? ¿Cuáles?

Con relación a los resultados

¿Han sido formulados los resultados bajo el aspecto de género en los casos relevantes?

¿Cuáles son los nuevos recursos y responsabilidades que son accesibles debido a los servicios ofrecidos por la institución?

¿Quién, probablemente, tendrá acceso a estos nuevos recursos y responsabilidades, va a gestionarlos y se beneficiará de ellos?

Con relación a las actividades

¿Se han planificado actividades a fin de superar los posibles obstáculos existentes para la participación de las mujeres?

¿Las actividades se definen de acuerdo a sus efectos (positivos o negativos) en las mujeres, hombres y relaciones entre los sexos (p.ej. carga de trabajo, división de trabajo, control de ingresos, participación política)?

Con relación a los indicadores

¿Han sido formulados indicadores para lograr los objetivos teniendo en cuenta el aspecto de género para poder verificar los distintos efectos de la institución sobre mujeres y hombres?

¿Cuáles son los indicadores usados por la institución para medir el progreso hacia la equidad de género?

Con relación al desarrollo del personal

En caso de que no se pueda llegar a la parte femenina del grupo meta por medio del personal masculino de la institución (a causa del contexto sociocultural), ¿se ha incluido en la planificación la contratación de expertas?

En caso de que el personal existente no esté lo suficientemente cualificado con vista a un asesoramiento y/o apoyo adecuado a los grupos femeninos meta, ¿se han incluido en la planificación las medidas de capacitación correspondientes?

¿Queda asegurado que una parte adecuada del personal femenino de la institución se beneficie de las medidas de capacitación planeadas?

III.3 LA FASE DE IMPLEMENTACION

III.3.1 PLAN DE OPERACIONES

La elaboración de un plan de operaciones debe incluir el diseño de actividades específicas para hombres y mujeres, tomando en cuenta aspectos como tiempo, duración y ubicación, estrategia de promoción o sistema de entrega. Además, incluye un presupuesto adecuado y equilibrado para actividades con hombres y mujeres del grupo meta. Finalmente, se destinan fondos para el entrenamiento del personal en métodos de género, se incorporan aspectos de género en los términos de referencia del personal y se asegura una composición equilibrada del personal en cuanto al género.

III.3.2 MONITOREO Y EVALUACION

De monitoreo se entiende la sistemática observación y documentación de la implementación a intervalos regulares con respecto a los indicadores para los objetivos, resultados, actividades y la asignación de recursos que se han definido en la matriz de planificación y en el plan operacional.

En cuanto al monitoreo se puede diferenciar entre el monitoreo de progreso y el monitoreo de impactos. El primero examina la implementación de las actividades y los resultados de éstas con relación a los indicadores definidos durante el diseño. El segundo examina los cambios esperados e inesperados a nivel del grupo meta y/o de la institución.

La evaluación, en cambio, es el examen de la información generada a través del monitoreo. Esta evaluación influye en las decisiones de la gestión para ajustar los objetivos, estrategia, resultados y actividades de la institución, del proyecto o programa.

Como ya se ha mencionado anteriormente, el supuesto erróneo de que exista una conformidad de intereses y necesidades entre los miembros del hogar de diferentes sexos no se ha sostenido.

Para asegurar que los intereses y necesidades específicas de los hombres y las mujeres son debidamente tomados en cuenta es necesario diferenciar el monitoreo y la evaluación según género. Esto, a su vez, ayuda a institucionalizar la perspectiva de género para que no dependa de la conciencia de personas individuales.

El punto de referencia para el monitoreo y la evaluación diferenciado por género son los resultados, actividades e indicadores definidos en la matriz de planificación. Es necesario que las informaciones recopiladas sean tanto cuantitativas como cualitativas. (Kerstan, 1996)

Las preguntas siguientes pueden guiar a instituciones, proyectos o programas en la elaboración de un sistema de monitoreo y evaluación diferenciado según género:

¿Tiene la institución un sistema de monitoreo y evaluación?

¿Existe un monitoreo de los impactos de los servicios diferenciado por sexo y se intenta reducir las inequidades específicas de género?

¿Qué efectos comprobables tiene la institución en mujeres y hombres?

¿Qué provechos y beneficios emergen como resultado de los servicios ofrecidos?

¿Quién tiene probablemente acceso a ellos? ¿Quién los administrará?

¿Cuáles impactos se relacionan con las necesidades prácticas de género, cuáles con los intereses estratégicos?

¿Tiene la institución influencia en el mejoramiento estructural de las mujeres?

¿Existe un monitoreo en cuanto a impactos intencionados y aquellos no intencionados?

IV GENERO Y MICROFINANZAS

Como se ha visto en el capítulo II.8.2, el enfoque de “Género y Desarrollo”, el enfoque más actual y relevante en cuanto a los asuntos de las mujeres, intenta empoderar a las mujeres y transformar las relaciones de poder desiguales que impiden la plena participación de ellas en los procesos de desarrollo, partiendo del supuesto que una mayor equidad de género es una condición previa para un desarrollo sostenible. Cuando se habla de género y microfinanzas cabe preguntar hasta qué punto éstas pueden contribuir a los objetivos postulados. Además, hay que analizar los obstáculos y restricciones que puedan impedir que las mujeres se beneficien de los servicios microfinancieros ofrecidos. Finalmente, para asegurar que estos servicios realmente sirven a las mujeres y, de esta manera, les permiten mejorar su situación socio-económica, hay que reflexionar sobre posibilidades de hacer la oferta de servicios microfinancieros más sensible al género, es decir tomar más explícitamente en consideración las diferentes necesidades e intereses de género de hombres y mujeres.

Estos puntos planteados ahora se tratarán en la presente parte del documento.

Los ejemplos de efectos e impactos, tanto positivos como negativos, de las microfinanzas, los posibles obstáculos que se pueden presentar y las recomendaciones para la solución de diferentes problemas son tomados de varios estudios a nivel mundial. Estos ejemplos pueden ser válidos mundialmente o específicos de un contexto social, económico, político o cultural de un país en particular. Muchas veces no se refieren al contexto boliviano.

No obstante, son explicados en este documento para sensibilizar al lector/a la lectora para los posibles problemas que se pueden presentar. Al ver con los lentes de género, el trabajo diario se realiza con una conciencia mayor en cuanto a los aspectos de género.

IV.1 POSIBLES EFECTOS E IMPACTOS POSITIVOS DE LAS MICROFINANZAS

“Intervenciones de microfinanciamiento pueden llevar al empoderamiento de las mujeres a través del incremento de sus ingresos y el control sobre éstos, del mejoramiento de sus conocimientos y destrezas en la producción y el comercio, y del incremento de su participación en la toma de decisiones en el hogar. Como resultado, las actitudes y percepciones sociales pueden cambiar y el status de las mujeres en el hogar y la comunidad puede mejorar.” (Johnson/ Rogaly,1997)

Afirmaciones como ésta se pueden encontrar, a menudo, cuando se pregunta por la relación entre las microfinanzas y el empoderamiento de la mujer. Al igual que se supone que el microcrédito es un instrumento útil para aliviar la pobreza en general, también se supone que las microfinanzas son un instrumento especialmente beneficioso para las necesidades de las mujeres y que llevan a una mayor equidad de género. Los posibles impactos positivos de las microfinanzas se refieren tanto a las necesidades prácticas (incremento de ingresos, mejora de conocimientos y destrezas) como a los intereses estratégicos (cambio de actitudes sociales, mejora del status de la mujer). Se supone que el acceso de la mujer al microcrédito y la posterior inversión del mismo en su microemprendimiento, incrementa los ingresos y la contribución económica de la mujer al hogar. De esta manera no solamente se mejoraría el bienestar y el estandar de vida de la mujer y su familia, sino que se incrementaría su auto-valoración y auto-confianza. Más allá de esos impactos económicos y sociales se supone que el acceso a servicios financieros posibilita a la mujer un mayor nivel de libertad, autonomía y capacidad de elección. Mediante un mayor acceso a informaciones y posibilidades, el nivel de conciencia y participación política de la mujer puede incrementarse.

No obstante, muchas autoras y autores han cuestionado los beneficios potenciales del microfinanciamiento para el empoderamiento de las mujeres y para una mayor equidad de género. Su argumentación, principalmente pone en relieve tres puntos. En primer lugar, advierten que aparte de los beneficios potenciales, también se pueden producir efectos negativos al otorgar microcrédito a las mujeres. Estos posibles efectos negativos se describen en el próximo capítulo. En segundo lugar, observan que los impactos positivos no se realizarán automáticamente. Los obstáculos que puedan impedir la realización automática de los impactos positivos se analizan en

el capítulo IV.3. Para incrementar la probabilidad de que las mujeres se beneficien de los servicios financieros se recomiendan mejores prácticas en el capítulo IV.4. Finalmente, las autoras y autores mencionados ven la contribución de las microfinanzas al empoderamiento de las mujeres y al logro de una mayor equidad de género muy limitada. La pregunta sobre posibilidades y límites a este respecto se intenta responder en el capítulo IV.5.

IV.2 POSIBLES EFECTOS E IMPACTOS NEGATIVOS DE LAS MICROFINANZAS

“Un endeudamiento mayor en la ausencia de un incremento de conocimientos y empoderamiento, es un deservicio.” (Chaiken, 10.11.99, Women-Poverty List Archive)

“Los préstamos a las mujeres contribuyen poco a cambiar su posición subordinada dentro del hogar porque a menudo son apropiados por los esposos o entregados a ellos.” (Kabeer, 1998)

“La provisión de préstamos a las mujeres ha hecho poco para empoderarlas puesto que fomenta, en vez de contrarrestar, la división de trabajo por sexo existente.” (Kabeer, 1998)

Al contrario de las afirmaciones en el capítulo anterior, estas citas reflejan una perspectiva negativa de los impactos de las microfinanzas al empoderamiento de las mujeres y a una mayor equidad de género. Esta perspectiva negativa proviene de varios estudios de campo realizados en diferentes países.

Según estos estudios, en muchos casos el control de las mujeres sobre los préstamos otorgados a ellas no se incrementó o sólo se incrementó hasta cierto punto. Cuando no se incrementó, los esposos u otros miembros masculinos del hogar controlaron el préstamo y definieron cómo se usaba, quién lo usaba y qué se hacía con las ganancias generadas por él. En los casos en que el control sobre el préstamo se había incrementado, se observó que, por lo general, el control variaba de acuerdo al volumen del préstamo. Cuanto más pequeño era, más control tenían las mujeres. Además, parece que el control estaba relacionado con el tipo de actividad en la que se estaba utilizando el préstamo. En actividades típicas de mujeres el control era mayor. La dimensión del control también parece que cambió durante el tiempo, dependiendo del tamaño y la rentabilidad del negocio. Una vez que la microempresa crecía y se hacía más rentable, los hombres tomaron el control sobre el negocio. (Binns, 1998)

Otro punto de crítica es el hecho de que la carga de trabajo de las mujeres ha aumentado. Como consecuencia del otorgamiento del crédito, el peso de su rol productivo se ha incrementado sin que su rol reproductivo haya disminuido o sin que los hombres hayan asumido parte de las responsabilidades domésticas y la crianza de los niños. Incluso se han producido efectos adversos con respecto al bienestar y la salud de la mujer cuando ella intentaba combinar la

generación de ingresos y las responsabilidades domésticas no remuneradas. Estos efectos adversos han sido reforzados por falta de provisión de servicios sociales como ser servicios básicos de salud, educación, guarderías, etc.

Aparte del aumento de la carga de trabajo, se puede observar un incremento de la preocupación cotidiana de la mujer con respecto al bienestar de su familia. En un estudio sobre la situación de las mujeres en microempresas apoyadas por la ONG FIE, la autora describe esta preocupación de la siguiente manera: “ella tiene que ver la manera de hacer que esa misma fuente de ingresos cumpla con la doble tarea de financiar los insumos para la producción de la empresa y ‘saber hacer alcanzar’ para la alimentación, la ropa, los útiles escolares, las urgencias de salud, etc. de su familia”. (Ramírez, 1993)

Relacionado a este último punto, y reforzándolo al mismo tiempo, existe el hecho de que muchas veces los esposos retiran su apoyo financiero al hogar o disminuyen su contribución a ciertos gastos familiares, como consecuencia de que las mujeres tengan crédito y aumenten sus ingresos.

El incremento de los conflictos intra-hogareños es otro de los temas que siempre se trata en los diferentes estudios. Estos conflictos pueden referirse a discusiones verbales entre los cónyuges o a la violencia física hacia la mujer por parte del hombre. También se puede observar un aumento de las tasas de separación o de divorcio, sobre todo cuando la mujer logra mayor independencia económica y auto-confianza. Normalmente, los conflictos surgen cuando los esposos obligan a las mujeres a solicitar un crédito o cuando ellas reclaman la contribución de él al repago del crédito. En otras ocasiones el acceso a y el control sobre los préstamos de las mujeres socava la autoridad del esposo en el hogar y provoca la violencia hacia la mujer.

Finalmente, el otorgamiento de créditos a las mujeres puede tener efectos negativos a terceros. En general las microempresarias tienen más fácil acceso a mano de obra femenina o emplean miembros femeninos de su propia familia. A menudo involucran a sus hijas o nueras como trabajadoras familiares no remuneradas en su negocio incrementando, de esta manera, la carga de trabajo de éstas. En el caso de contratación de mano de obra femenina, no necesariamente pagan mejores sueldos u ofrecen mejores condiciones de trabajo que los hombres.

Los efectos e impactos, tanto positivos como negativos, que se han visto en el capítulo anterior y en el presente, tienen sobre todo un carácter ejemplar. Son tomados de diferentes estudios, realizados en distintos países. Por lo tanto, no se pueden generalizar o suponer que siempre y en todos los lugares se producen o se producen de la misma manera. Dependen mucho del contexto específico de cada país, aparte del diseño de los programas de microfinanciamiento como se verá más adelante.

Además, hay que tomar en cuenta que la evaluación de los impactos y efectos en gran parte es subjetiva, dado que depende de los conceptos y actitudes en relación con la perspectiva de género de la persona que lleva a cabo la evaluación. Los mismos efectos e impactos pueden ser evaluados de manera diferente y a veces opuesta dependiendo de la persona que realiza la investigación. Estas diferencias o contradicciones en las evaluaciones podrían ser relativizadas si se pone más énfasis en métodos participativos, es decir preguntar a las mujeres mismas sobre su percepción y valoración de los cambios debido al acceso a servicios microfinancieros.

IV.3 OBSTACULOS DE GENERO CON RESPECTO A LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS Y LAS MICROFINANZAS

Como se ha visto en la parte teórica del presente documento, enfocarse solamente en las mujeres en cualquier proyecto o programa de desarrollo no es suficiente para lograr una mayor equidad de género. Lo mismo sucede en el ámbito de las micro y pequeñas empresas y las microfinanzas. Para asegurar que las mujeres realmente se beneficien de los servicios ofrecidos es necesario identificar su posición económica, social y política en relación con la de los hombres. Dependiendo de su posición como agentes en la sociedad, las mujeres tienen que enfrentar múltiples obstáculos que les impiden usar los servicios financieros para los objetivos que ellas quieren y satisfacer sus necesidades prácticas e intereses estratégicos mediante los mismos.⁷

Los obstáculos y restricciones que enfrentan las mujeres se pueden identificar en diferentes áreas y en diferentes niveles de la sociedad. Las áreas relevantes son la financiera, la económica, la socio-cultural y la político-legal.

Al nivel individual, los obstáculos se refieren a la dotación de las mujeres mismas con habilidades, experiencias, conocimientos y confianza. Por falta de estas cualidades en las diferentes áreas, las mujeres no pueden sacar provecho de los servicios ofrecidos. Al nivel del hogar, como unidad más amplia, las mujeres pueden ser limitadas en sus opciones de elección debido a las relaciones sociales existentes y los roles asignados a ellas dentro del hogar. Las normas de comportamiento, los derechos legales y la percepción del valor de las actividades de las mujeres, en el contexto de la comunidad y en el contexto nacional, también influyen en las posibilidades que tienen las mujeres de beneficiarse de los servicios microfinancieros.

Muy genéricamente, la siguiente tabla resume los obstáculos y restricciones más importantes y típicos que las mujeres tienen que enfrentar en las áreas de las micro y pequeña empresas y las

⁷ Kabeer/Subrahmanian (1996) distinguen entre desventajas que enfrentan tanto los hombres como las mujeres pero que las mujeres experimentan de una manera más intensa, entre desventajas que sufren sólo las mujeres por la virtud de ser mujer, y entre desventajas impuestos burocráticamente debido a los sesgos, prejuicios y, en algunos casos, la ignorancia de banqueros y oficiales de crédito.

microfinanzas. En cada contexto cultural específico es necesario adaptar la tabla a las particularidades del lugar.

Tabla 1: Obstáculos propios de género en las áreas de las MyPEs y MF

Niveles Area	Individual	Hogar	Comunidad/Contexto nacional
Financiera	<ul style="list-style-type: none"> Falta de acceso a servicios financieros 	<ul style="list-style-type: none"> Los hombres controlan ingresos monetarios 	<ul style="list-style-type: none"> Percepción de que sólo los hombres controlan dinero/crédito
Económica	<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres emprenden actividades de baja productividad Las mujeres tienen alta carga de trabajos domésticos 	<ul style="list-style-type: none"> Acceso a y control de recursos productivos (tierra, mano de obra e insumos) desiguales División de trabajo por sexo, desigual en actividades productivas y reproductivas 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de acceso a mercados más convenientes de insumos y producción Estereotipos de roles apropiados para las mujeres en la economía Renumeración económica menor para trabajos iguales Estancamiento en trabajos mal remunerados
Social/cultural	<ul style="list-style-type: none"> Niveles bajos de alfabetización y educación formal Capacidad limitada para emprender transacciones con hombres No es prioritaria la educación de las niñas 	<ul style="list-style-type: none"> El sesgo en la asignación de recursos familiares a la educación y salud desfavorece a las mujeres Rol limitado para las mujeres en la toma de decisiones en el hogar Violencia hacia las mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> Bancos e instituciones financieras formales no perciben a las mujeres como un mercado potencial Discriminación por parte de los oficiales de crédito Normas sociales y culturales restringen la libre movilidad de las mujeres (p.ej. en países islámicos)
Política/legal	<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres carecen de auto-confianza para reclamar derechos políticos y legales 	<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres carecen de derechos legales sobre activos del hogar que son propiedad común 	<ul style="list-style-type: none"> Restricción de la personalidad jurídica de las mujeres (p.ej. en registro de tierra u otras propiedades, conclusión de contratos financieros, obtención de documentos de identificación, etc.) Derechos hereditarios desfavorecen a las mujeres (p.ej. en países islámicos) El sesgo en la asignación de recursos gubernamentales a la educación y salud desfavorece a las mujeres Falta de posiciones políticas para establecer leyes apropiadas

Fuente: Elaboración propia en base a Susan Johnson, sin año, Gender and Microfinance: guidelines for good practices (first draft)

Para facilitar la lectura de la tabla, por la vía del ejemplo, se explicarán los siguientes tres obstáculos.

Debido a factores socio-culturales, las mujeres a nivel individual se caracterizan por niveles bajos de alfabetización y de educación formal. Adicionalmente, en países con diferentes etnias, como Bolivia, se manifiesta un alto porcentaje de monolingüismo sobre todo entre las mujeres. Las deficiencias en cuanto a la capacidad de leer y escribir dificultan a las mujeres el acceso a información sobre programas de microempresas y de microfinanzas. Cuando disponen de estas informaciones pueden surgir otros problemas relacionados, por ejemplo, con la solicitud de un crédito o en el momento de llenar formularios complicados de aplicación. El deficiente acceso a la educación formal conduce a que las mujeres se muevan en campos profesionales tradicionales utilizando tecnologías pocas productivas y, por consecuencia, obteniendo bajos ingresos. Por lo general, son instruidas, más que formalmente, a través de prácticas de educación informales.

En el área económica las mujeres cuentan con la desventaja de un acceso a y control de recursos productivos desiguales dentro del hogar. Empresarias y empresarios, por ejemplo, tienen diferentes estrategias de contratar mano de obra. Las empresarias a menudo recurren a parientes y amigos o ocupan puestos de trabajo, más frecuentemente, con mano de obra no cualificada y femenina. La preferencia de las empresarias por ocupar personas del propio contexto social se debe a su movilidad y flexibilidad limitada, obligándolas a reducir los costos de transacción en la búsqueda, selección y el control del personal. Los empresarios, en cambio, pueden contratar más fácilmente mano de obra especializada y reclutada en el mercado libre. Los mayores conocimientos técnicos de estas personas permiten mayores posibilidades de desarrollo de la empresa.

Además, debido a factores socio-culturales, en las empresas familiares la influencia de las mujeres se limita a la parte femenina de la familia, siendo ésta, muchas veces, la menos cualificada y móvil. Por el contrario, los empresarios generalmente disponen del conjunto de recursos laborales del hogar.

En el área político-legal, en muchos países la personalidad jurídica de las mujeres está restringida. Pueden presentarse dificultades con respecto a la adquisición de tierras, cuando no están legalmente facultadas para registrar la tierra a su propio nombre o, con respecto a negocios financieros, cuando las mujeres no pueden firmar contratos personalmente, dado que se requiere el permiso del esposo o de otro pariente masculino. Obstáculos adicionales se producen en muchos países islámicos en relación con el derecho hereditario que desfavorece generalmente a las mujeres. Estas restricciones de la personalidad jurídica de la mujer refuerzan el problema de la falta de garantías, común a las personas de bajos ingresos. Las mujeres tienen aún menos posibilidades de ofrecer una garantía cuando quieren solicitar un crédito y a menudo quedan excluidas de las oportunidades de mejorar su situación económica.

IV.4 RECOMENDACIONES PARA MEJORES PRACTICAS

Cualquier programa de desarrollo afectará a las mujeres y los hombres de manera diferente, dado que la situación inicial de ambos géneros es diferente. Por más que un programa se dirija a mujeres y hombres con las mismas medidas y condiciones, la capacidad de ambos para utilizar y responder a los servicios ofrecidos no es igual. Una intervención, por lo tanto, nunca puede ser neutral. (Johnson, sin año)

Programas de microfinanzas sensibles a la perspectiva de género tienen que asegurar que los servicios financieros ofrecidos sean igualmente atractivos tanto para las mujeres como para los hombres. Esto significa que los programas de microfinanzas tienen que incluir a las mujeres en lugar de excluirlas.⁸ Para lograr este objetivo es necesario tomar en consideración las necesidades y obstáculos que enfrentan las mujeres en el momento de diseñar y proveer los servicios financieros. Debido a las necesidades y obstáculos diferentes, las mujeres pueden preferir términos y condiciones de crédito diferentes, mecanismos de provisión alternativos e incluso otro tipo de productos financieros.

Además, cada programa debe tomar en cuenta que las necesidades y prioridades de ambos géneros pueden variar con el tiempo, requiriendo un ajuste temprano y adecuado en los servicios ofrecidos por parte del programa o la entidad ejecutora.

Desde una perspectiva de género, a continuación se presentan algunas recomendaciones con respecto al **nivel de diseño** de los servicios financieros. Estas recomendaciones son genéricas y tienen que ser ajustadas según el contexto social, económico y político de cada país específico, basándose en las experiencias de otros países. La lista de recomendaciones tampoco reclama ser completa, sino pretende dar algunos ejemplos de las posibles formas de hacer los servicios ofrecidos más sensibles al género.

⁸ No se refiere a una exclusión consciente o explícita por parte de las instituciones microfinancieras.

**Tabla 2a: Recomendaciones para Mejores Prácticas de Género
- Nivel de Diseño de Servicios Financieros -**

Característica	Pregunta clave	Recomendaciones	Razones detrás de las recomendaciones
Criterios de utilización de crédito y de elegibilidad	<p>¿Los criterios de utilización de crédito y de elegibilidad coinciden con las necesidades de mujeres que, a menudo, necesitan los créditos para fines variados más que para un fin específico?</p> <p>¿Los criterios de utilización de crédito y de elegibilidad animan a las mujeres a entrar en actividades no tradicionales pero más lucrativas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar créditos de libre disponibilidad, no dirigidos a ámbitos específicos • Facilitar las inversiones en actividades no tradicionales 	<ul style="list-style-type: none"> • A menudo las mujeres requieren capital de trabajo porque concentran sus actividades en el comercio y los servicios • Los recursos, incluyendo el crédito, por lo general son usados tanto para el hogar como para el negocio
Tasas de interés	¿Las tasas de interés cubren los gastos y permiten a la institución lograr su sostenibilidad?	<ul style="list-style-type: none"> • Fijar tasas de interés de mercado para evitar la descapitalización de los fondos • Subvencionar costos de inversión en áreas en desventajas 	<ul style="list-style-type: none"> • La única alternativa para las mujeres son los prestamistas que cobran tasas de interés mucho más altas
Volumen del crédito	¿El volumen del crédito y los créditos escalonados, si es que existen, son apropiados tanto para las personas que necesitan créditos pequeños como para las IMF's?	<ul style="list-style-type: none"> • No fijar estrictamente volumen de los créditos ni para abajo ni para arriba • Incorporar créditos escalonados, adaptados a las necesidades de las mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> • Montos pequeños son necesarios para dar confianza a las mujeres para que soliciten un crédito • Montos mayores son necesarios para poder incrementar los ingresos de manera significativa
Garantía de crédito y confidencialidad	¿La IMF usa condiciones que las mujeres y los hombres pueden cumplir en términos de garantía, asegurando la confidencialidad de la relación entre la mujer y la institución?	<ul style="list-style-type: none"> • No requerir garantías reales porque se aceptan sustitutos como ser créditos solidarios, joyas y efectos personales, reputación del prestatario en la comunidad, etc. • Requerir un ahorro forzoso mínimo • Usar datos históricos sobre el desempeño de la empresa y el aumento potencial de la producción • No requerir la firma del esposo u otros parientes masculinos • Registrar los activos usados como garantía a nombre de la mujer o a nombre de los dos 	<ul style="list-style-type: none"> • A menudo las mujeres no cuentan con títulos de propiedad a su nombre sobre la casa, la tierra, la empresa, etc. • Mujeres corren el riesgo de perder los activos que han acumulado a través de sus actividades debido a leyes de herencia o costumbres • A menudo las mujeres no son tratadas como agentes autónomos sino dependientes
Tiempo de aprobación	¿La gerencia puede aprobar los créditos en un marco de tiempo que cumpla con las necesidades de las mujeres?	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer responsable la sucursal local de la aprobación y del desembolso • Reducir el tiempo de espera, procesando las solicitudes rápida y fácilmente 	<ul style="list-style-type: none"> • La naturaleza de las empresas de las mujeres requiere capital de trabajo a base de un desembolso frecuente y rápido
Términos de repago	¿Los términos de repago son adaptados a las necesidades de los clientes?	<ul style="list-style-type: none"> • Términos de repago cortos y flexibles • Adaptar términos de repago al ciclo del negocio de la mujer 	<ul style="list-style-type: none"> • Tasas de mora e irrecuperabilidad a menudo son más bajas cuando los/as prestatarios/as tienen la opción de devolver el crédito en montos adecuados a su capacidad de pago

**Tabla 2a: Recomendaciones para Mejores Prácticas de Género
- Nivel de Diseño de Servicios Financieros -
(Continuación)**

Caracte- rística	Pregunta clave	Recomendaciones	Razones detrás de las recomendaciones
Ahorro	¿La gama de productos de ahorro cumple con las necesidades de las mujeres?	<ul style="list-style-type: none"> • Productos líquidos, de fácil acceso, seguros y con retorno positivo • Instrumentos de ahorro programado con tasas de retorno más altas y acceso más restringido 	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres pueden preferir instrumentos de ahorro programado para evitar que sean forzadas por su familia a retirar los ahorros
Ahorro forzoso	¿El nivel del ahorro forzoso, si es que existe, no excluye a muchos de los posibles clientes y es razonablemente fácil retirar los ahorros?	<ul style="list-style-type: none"> • Requerir ahorro mínimo • Facilitar acceso rápido 	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres se benefician poco de un nivel de ahorro requerido que es demasiado alto • Patrones de acceso a ingresos requieren mayor flexibilidad
Otros servicios financieros	¿Está previsto proveer otros servicios y productos financieros que tomen en cuenta las diferencias de género?	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar diferentes tipos de seguros • Ofrecer giros y transferencias • Ofrecer planes de ahorro para fines a más largo plazo 	<ul style="list-style-type: none"> • Para disminuir la vulnerabilidad del hogar e incrementar la seguridad y el poder de negociar de las mujeres se necesitan otros productos financieros más allá del crédito
Servicios complementarios	¿Se provee servicios complementarios que facilitan a las mujeres mejorar el desempeño de su negocio y dedicarle el tiempo necesario?	<ul style="list-style-type: none"> • Asistir a las prestatarias en la obtención de insumos y recursos en condiciones más convenientes • Asistir en el acceso al mercado y la comercialización de los productos • Brindar servicios sociales como ser guarderías, servicios básicos de salud, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • La baja productividad de las actividades de las mujeres se debe a la falta de un mejor acceso a mercados de insumos y producción, a la falta de experiencia en la venta de sus productos y al tiempo dedicado al negocio que se ve limitado como consecuencia de las responsabilidades domésticas y a la falta de servicios sociales
Capacitación	¿Se ofrece capacitación tanto para mejorar el desempeño de las actividades relacionadas al crédito, como para mejorar la conciencia de las mujeres como agentes económicos?	<ul style="list-style-type: none"> • Para obtener un crédito, la capacitación no es obligatoria sino voluntaria • Aprendizaje mutuo entre las mujeres sobre aspectos económicos y otros como una forma poco costosa y efectiva • Poner énfasis en las mujeres como agentes económicos, enseñándoles sus derechos y responsabilidades como prestatarias • Al capacitar, asegurar que el horario de las clases y el lugar sean convenientes para las mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres a menudo tienen deficiencias en cuanto a habilidades de contabilidad y gestión de la empresa • Otorgamiento de créditos es inefectivo sin entrenamiento que ayude a las mujeres a invertir sus recursos en la opción más apropiada • Tiempo limitado disponible para entrenamiento

Fuente: Elaboración propia

Una vez identificados los diferentes obstáculos en el acceso y uso de los servicios financieros y las necesidades diferenciadas por género, como se ha visto en el capítulo anterior, se pueden diseñar los servicios concretos que se busca ofrecer. Las condiciones de provisión afectan la capacidad de las mujeres en el uso de los servicios para incrementar sus ingresos y el control sobre los mismos. Es por eso que los productos, servicios, términos y condiciones tienen que adecuarse a las necesidades y restricciones de las mujeres.

Muchas instituciones microfinancieras, cuando recién habían empezado sus actividades, también ofrecieron servicios complementarios no financieros. En el curso del crecimiento y consolidación de la institución y, en el intento de lograr su auto-sostenibilidad, retiraron esta oferta, dado que estos servicios por lo general eran muy costosos y muchas veces tenían un impacto muy limitado. Sin embargo, muchas veces, estos servicios complementarios se necesitan y con un mejor diseño pueden contribuir sustancialmente a todos los aspectos tanto del empoderamiento como de las tasas de repago. (Mayoux, 1999)

Debido a las desventajas de las mujeres, en cuanto al acceso a mercados, su capacidad empresarial poco desarrollada y sus responsabilidades y obligaciones en relación con su rol reproductivo, ellas precisan más a menudo de este tipo de servicios para asegurar el éxito de sus actividades.

Por otro lado, para incluir a las mujeres, es de igual importancia el cómo de la provisión de los servicios. En el **nivel de implementación** también hay que tomar en cuenta las restricciones y necesidades específicas de las mujeres. En el caso, por ejemplo, de que se aplique el instrumento grupal en el otorgamiento del crédito, la formación de los grupos tiene que asegurar que todas las mujeres tienen derechos iguales en la toma de decisiones dentro del grupo, tanto en los grupos mixtos como en los grupos sólo de mujeres. Otros aspectos por considerar se refieren a la compatibilidad de los modos de la oferta con las restricciones de las mujeres como ser tiempo y movilidad limitados, bajos niveles de alfabetización o barreras culturales que impiden a las mujeres hacer negocios con oficiales de crédito masculinos.

Las recomendaciones para el cómo de la provisión de los servicios financieros son resumidas en la siguiente tabla. Las observaciones referidas a las recomendaciones para el nivel de diseño también son válidas en este caso.

**Tabla 2b: Recomendaciones para Mejores Prácticas de Género
- Nivel de Implementación de Servicios Financieros -**

Característica	Pregunta clave	Recomendaciones	Razones detrás de las recomendaciones
Formación de grupos	¿Todas las mujeres tienen iguales oportunidades de tomar decisiones en los grupos y las reglas de formación de grupos toman en consideración tradiciones locales?	<ul style="list-style-type: none"> Formar grupos homogéneos (por clase social o por edades) 	<ul style="list-style-type: none"> Mujeres mejor posicionadas tienden a marginalizar mujeres pobres debido a que pueden tomar créditos más grandes para los cuales las mujeres pobres no tienen garantías Jerarquía de edad o de otros factores sociales
Promoción de productos financieros	¿El medio elegido para promover los servicios financieros es adecuado para llegar a mujeres?	<ul style="list-style-type: none"> Promover servicios financieros a través de organizaciones de mujeres, clínicas de salud materna y de niños, mercados y canales informales 	<ul style="list-style-type: none"> Muchas organizaciones comunales que distribuyen información sobre fuentes de créditos y procedimientos de aplicación son organizaciones masculinas
Alcance	¿La institución intermediaria es accesible en términos de lugar, horas de atención, costos de transporte y seguridad para mujeres?	<ul style="list-style-type: none"> Lugar conveniente y fácilmente alcanzable Administrar programas de crédito en áreas descentralizadas, cerca de la empresa o del hogar de las mujeres Horas de atención de la institución compatibles con las obligaciones de las mujeres en cuanto a la empresa y las tareas domésticas 	<ul style="list-style-type: none"> Normas culturales, sociales y religiosas pueden limitar la libre movilidad de las mujeres Obstáculos de trabajo doméstico y de tiempo pueden limitar acceso y causar altos costos de transacción
Actitud de los/as oficiales de crédito	¿Los/as oficiales de crédito son aceptables cultural y profesionalmente?	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar a los/as oficiales de crédito Existencia de incentivos para el personal para que lleguen a mujeres Contratación de oficiales femeninas 	<ul style="list-style-type: none"> Normas culturales y sociales pueden prohibir a las mujeres hacer negocios con oficiales masculinos Debido a una distancia social los oficiales a veces no tratan a las mujeres y clientes pobres con respeto
Nivel de alfabetización y origen étnico de las mujeres	¿Los formularios de aplicación y los oficiales son sensibles a las necesidades relacionadas con los niveles de alfabetización y el origen étnico de las mujeres?	<ul style="list-style-type: none"> No requerir alfabetización para obtener un crédito Hablar el idioma o los dialectos locales de las mujeres Procedimientos y procesos simples para mujeres analfabetas Ofrecer asistencia para el proceso de aplicación 	<ul style="list-style-type: none"> Mujeres a menudo requieren asistencia para llenar formularios, debido a altos niveles de analfabetismo o a falta de seguridad
Metodología de préstamo	¿La metodología de préstamo (crédito individual o grupo solidario) es aceptable para los clientes y sigue siendo reconsiderada durante la vida de la institución?	<ul style="list-style-type: none"> Diseñar metodología según demanda: <ol style="list-style-type: none"> Promover la metodología del crédito individual Promover la metodología de los grupos solidarios Diseñar metodología según grado de madurez del grupo 	<ul style="list-style-type: none"> Mujeres pueden preferir el crédito individual Formación de grupos ha sido problemática Discriminación contra mujeres pobres y con desventajas Pertenencia a un grupo brinda convivencia social Redes de apoyo a nivel local para combatir la violencia doméstica y otras formas de abuso Necesidades pueden cambiar a través del tiempo

Fuente: Elaboración propia

IV.5 POSIBILIDADES Y LIMITES DE LAS MICROFINANZAS

Después de analizar los posibles efectos positivos y negativos de las microfinanzas e identificar los obstáculos que particularmente enfrentan las mujeres para beneficiarse de los servicios financieros, cabe preguntar hasta qué punto las microfinanzas contribuyen al empoderamiento de las mujeres y a una mayor equidad de género.

En la literatura se puede comprobar un consentimiento de que las microfinanzas sí pueden tener un impacto positivo y contribuir a satisfacer las necesidades prácticas. Sin embargo, las diferentes autoras y autores hacen hincapié en que estos beneficios no se realizarán automática o necesariamente. El acceso al crédito, por ejemplo, no garantiza una mayor participación en o el control sobre el uso de este recurso. Mayores ingresos o una mayor contribución económica al hogar por parte de las mujeres tampoco garantizan un cambio de los roles de género o de la división de trabajo por sexo.

El resultado positivo o negativo de los programas de microfinanciamiento depende en gran parte de su diseño y de su contexto.

Por eso hay que examinar los programas para asegurar que los efectos positivos realmente se produzcan y que los impactos negativos se eviten.

Como se ha visto hasta este momento, son limitadas las posibilidades de las microfinanzas de contribuir a una mayor equidad de género en el sentido que solamente se realizarán bajo algunas condiciones necesarias que a su vez son específicas en cada contexto social, económico y político.

Adicionalmente, el posible impacto de las microfinanzas ha sido cuestionado, aún más en los últimos años, debido al hecho de que cada vez más las instituciones microfinancieras se ven obligadas a lograr un mayor nivel de auto-sostenibilidad. El paradigma de la sostenibilidad financiera requiere que las IMFs mejoren su eficiencia para disminuir, de esta manera, su dependencia de subsidios externos. Estas circunstancias conllevan posibles contradicciones entre las medidas necesarias para lograr la auto-sostenibilidad y aquellas necesarias para aumentar el empoderamiento de las mujeres. La suspensión de muchos servicios complementarios no financieros -que para las IMFs son costosos, pero que para las mujeres podrían ser muy útiles- pone en peligro el éxito de las actividades de las mujeres. La reorientación de las IMFs hacia el otorgamiento de montos de crédito mayores, con el propósito de aprovechar economías de escala y de incrementar las ganancias por crédito, tiene como consecuencia que los más pobres de los pobres ya no son atendidos, entre ellos principalmente mujeres.

El sólo hecho de que una IMF atienda exclusivamente a las mujeres no significa que esta institución pretenda lograr una mayor equidad entre los géneros. En un estudio de campo en un pueblo de Bangladesh, donde existe un programa de microfinanzas del Banco Grameen, los oficiales de crédito admitieron que solamente atendían exclusivamente a las mujeres, dado que

tenían mejores tasas de repago, estaban en una posición vulnerable y se caracterizaban por patrones culturales de comportamiento que las hacían más disciplinadas y alcanzables. En otras palabras, 'instrumentalizaron' a las mujeres para lograr mayores niveles de repago y cumplir, de esta forma, con los objetivos del programa, lejos de interesarse por aumentar la equidad entre los hombres y las mujeres de este pueblo. (Rahman, 1999)

En una situación en la que se contradicen los objetivos de lograr la auto-sostenibilidad y de atender a las mujeres pobres, es muy probable que se dé prioridad a la sostenibilidad financiera, debilitando de esta manera aún más el posible impacto positivo de las microfinanzas en el empoderamiento de las mujeres y en una mayor equidad de género.

En cuanto a los intereses estratégicos de las mujeres, el posible impacto de las microfinanzas es más limitado aún. Es poco probable que un empoderamiento económico, originado en el otorgamiento de créditos, contribuya al empoderamiento de las mujeres en las esferas sociales, legales o políticas, sobre todo si se toma en consideración que el empoderamiento económico depende, a su vez, del empoderamiento social, legal y político de las mujeres.

Para satisfacer los intereses estratégicos de las mujeres es necesario influir en las políticas de desarrollo en otros ámbitos como ser la educación, la provisión de servicios sociales, una legislación que protege los derechos de las mujeres, la disminución de la violencia hacia las mujeres, etc.

Resumiendo las posibilidades y límites de las microfinanzas en contribuir al empoderamiento de las mujeres y a una mayor equidad de género, se puede decir que éstas "pueden ser un importante punto de partida pero no son la respuesta/estrategia para todas las áreas del empoderamiento y por eso existe la necesidad de vinculaciones con otras iniciativas". (Mayoux, 1998)

Bibliografía

Berger, Marguerite.1989. Giving Women Credit: The Strengths and Limitations of Credit as a Tool for Alleviating Poverty. En: World Development, Volume 17, Number 7, pp.1017-1032.

Berger, Marguerite.1995. Key Issues on Women's Access to and Use of Credit in the Micro- and Small-Scale Enterprise Sector. En: Dignard, Louise and José Havet (eds.): Women in Micro- and Small-Scale Enterprise Development. Pp. 189-215.

Binns, Helen.1998. Integrating a Gender Perspective in Microfinance in APC Countries. European Commission, Directorate-General VIII, Development, Development Policy: Social and Human Development, Women and Development.

BMZ aktuell.1997. Konzept für die Förderung der gleichberechtigten Beteiligung von Frauen und Männern am Entwicklungsprozess. Gleichberechtigungskonzept. BMZ aktuell 084, Juli 1997.

COSUDE. 999. El enfoque de género en la promoción de la pequeña empresa. PAI/PPE Issue Papers 1.

Fomento de los oficios artesanales y la pequeña empresa. Indicaciones para la orientación de género.1996. Orientación de Género 5. División 405 – Sistemas Financieros y Promoción de la Pequeña Empresa, Oficina 04 – Estrategia de Desarrollo de la Empresa. GTZ:Eschborn.

Good is moving. GOOD NEWS. November 1999. Issue 12

Johnson, Susan. Sin año. Gender and Microfinance: guidelines for good practice (first draft). Centre for Development Studies. University of Bath.

Johnson, Susan and Ben Rogaly.1997. Microfinance and Poverty Reduction. Oxfam and ACTIONAID: London.

Kabeer, Naila.1998. 'Money can't buy me love'? Re-evaluating Gender, Credit and Empowerment in Rural Bangladesh. IDS Discussion Paper 363. Institute of Development Studies.

Kabeer, Naila and Ramya Subrahmanian.1996. Institutions, Relations and Outcomes: Framework and Tools for Gender-Aware Planning. IDS Discussion Paper 357. Institute of Development Studies.

Kerstan, Birgit.1996. Enfoques Participativos sensibles a los Aspectos de Género en la Cooperación Técnica. Manual de Entrenamiento. Oficina 04, Estrategia de Desarrollo de la Empresa – Programa Piloto Género/Mujer en el Desarrollo. GTZ: Eschborn.

Mayoux, Linda.1999. From Access to Empowerment: Gender Issues in Micro-Finance. Draft position paper presented to CDS Virtual Conference October 1999.

Mayoux, Linda.1997. The Magic Ingredient? – Microfinance & Women's Empowerment. Briefing Paper prepared for the Micro Credit Summit, Washington, February 1997.

Mayoux, Linda.1995. From Vicious to Virtuous Circles? Gender and Micro-Enterprise Development. Occasional Paper No.3. UN Fourth World Conference On Women.

Mayoux, Linda and Marjan Duursma (eds.).1998. Sustainable Micro-Finance Programmes for Women's Empowerment: Strategies and Models. A Training, Co-Learning and Issue Definition Workshop for Southern Africa. Workshop Report. 9-11 March 1998 OTD, Harare, Zimbabwe.

Microcredit Summit Council of United Nations Agencies.1998. Report of Activities of the United Nations Agencies at the Microcredit Summit Meeting of Councils, 25-27 June 1998. New York City.

Moser, Caroline O.1989. La Planificación de Género en el Tercer Mundo: Enfrentando las Necesidades Prácticas y Estratégicas de Género. En: World Development, Volume 17, No.11 (en inglés).

Osterhaus, Juliane und Stefanie Schaefer.1999. Gender und Projektmanagement. Ein Beitrag zum Qualitätsmanagement der GTZ. Stabsstelle 04, Grundsatzfragen der Unternehmensentwicklung. GTZ:Eschborn.

Osterhaus, Juliane y Walter Salzer.1996. Diferenciación según Género en el Ciclo de Proyecto. Indicaciones para la planificación, monitoreo y evaluación. Oficina 04, Estrategia de Desarrollo de la Empresa. GTZ: Eschborn.

Rahman, Aminur.1999. Micro-credit Initiatives for Equitable and Sustainable Development: Who Pays? En: World Development, Volume 27, No.1, pp. 67-82.

Ramírez, Pilar.1998. Introduciendo la Perspectiva de Género en Programas de Microcrédito. Taller ECLOF para Gerentes. La Paz – Bolivia, 24 de Agosto a 4 de Septiembre, 1998.

Ramírez, Pilar.1999. Demystifying Microcredit and Savings. Documento preparado para la Conferencia de GOOD "A good look at microcredit, savings and gender", Saint Albans, Inglaterra.

Ratcliffe, Robin.1998. Empowering Women. En: Countdown 2005 – The Newsletter of the Microcredit Summit Campaign. September 1998.

Todd, Helen.1998. Empowering Women. En: Countdown 2005 – The Newsletter of the Microcredit Summit Campaign. September 1998.

Viceministerio de Industria y Comercio Interno, PROFOM Bolivia/GTZ.1998. Conceptos y Lineamientos para la Introducción de una Perspectiva de Género, en el Fomento a las PyME's Bolivianas. Santa Cruz, Bolivia.

ANEXO: POSIBLES INDICADORES DIFERENCIADOS SEGÚN GÉNERO PARA UNA INSTITUCIÓN MICROFINANCIERA

A nivel de los progresos:

a.) Informaciones cuantitativas

- Número/Volumen de los créditos otorgados según sexo
- Tasa de repago/ahorro según sexo
- Número de clientes femeninos y masculinos en cursos de capacitación (si se ofrece)

b.) Informaciones cualitativas

- Evaluación de la calidad y relevancia de los servicios financieros ofrecidos por los clientes femeninos y masculinos
- Evaluación de la calidad y relevancia de los cursos de capacitación por los participantes femeninos y masculinos (si se ofrecen)
- Calidad de la participación de mujeres y hombres en la definición y el desarrollo de los servicios financieros de la IMF

Al nivel de los impactos:

a.) Informaciones cuantitativas

- Desarrollo de los ingresos de la clientela femenina y masculina
- Desarrollo de las ganancias en las microempresas dirigidas por mujeres y hombres
- Número de los empleados adicionales según sexo en las microempresas dirigidas por mujeres y hombres
- Cambios en la carga de trabajo de mujeres y hombres, según áreas

b.) Informaciones cualitativas

- Uso de los ingresos adicionales
- Cambios en cuanto a la cualificación de los microempresarios y las microempresarias (si se ofrecen servicios de capacitación empresarial)