

**Microfinanciamiento y empoderamiento de la mujer:
una relación con muchos supuestos y condiciones**
Katrien Verbruggen*

Resumen. - Hoy en día el tema de género se ha convertido en un eje indispensable para todos los programas de desarrollo. De hecho gran cantidad de programas asumen un enfoque de género dentro de sus proyectos, sea por voluntad de la dirección de los programas o por imposición de los organismos donantes. Sin embargo, no es evidente que su aplicación en la realidad sea con un verdadero enfoque de “género en desarrollo” sino más bien un enfoque de “mujeres en desarrollo”. Este y otros temas relevantes, tales como la reflexión sobre los posibles impactos del crédito en las relaciones de género dentro de los hogares, el uso del crédito por las mujeres y por la pareja, posibles causas de algunos problemas en el microfinanciamiento hacia las mujeres, la flexibilidad de los programas de crédito, ... son tratados en el presente artículo.

Introducción

En términos generales, en la mayoría de los contextos las mujeres viven en condiciones socioeconómicas, jurídicas, políticas y culturales inferiores a los hombres. A menudo a las mujeres se les asigna una posición de subordinación con respecto al hombre, es decir, ellas tienen muchos más obstáculos para detentar posiciones de autoridad y tienen menos poder de decisión que el hombre. Además las mujeres están expuestas a numerosas amenazas de violencia y enfrentan limitaciones históricas culturales.

La desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se expresa también en la invisibilidad o la subvaloración de la participación de las mujeres en la actividad económica, la discriminación salarial y de ingresos, el difícil acceso a

la tierra y otras propiedades, las necesidades de capacitación y asistencia técnica, y el difícil o diferenciado acceso a los servicios financieros para mujeres con respecto a los hombres

Desde el punto de vista de un proceso de desarrollo, la desigualdad de género dificulta mejorar las circunstancias en que viven las familias pobres. Es más, la problemática afecta tanto a las mujeres como a los hombres al igual que a la familia entera. El trabajo hacia la reducción y el fin de la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres encuentra su justificación en (1) los derechos humanos y (2) la lógica que nos indica que la igualdad de oportunidades lleva a más eficiencia y posibilidades para lograr un proceso de desarrollo fuerte y sostenible si aprovecha las capacidades de toda la población.

* Licenciada en ciencias económicas aplicadas al desarrollo social. Actualmente trabaja como responsable del equipo de género y participación del Fondo de Desarrollo Local.

La mayoría de las instituciones que promueven el desarrollo implementan o quieren implementar estrategias para combatir la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; también en el sector microfinanciero ha surgido la preocupación para mejorar la situación de las mujeres. A menudo se refieren al tema con el concepto *enfoque de género*. En el presente artículo se plantean algunas ideas sobre lo que puede significar la implementación de un enfoque de género en las operaciones de instituciones de microcrédito. Se tocan algunos conceptos básicos y se exponen algunos comentarios desde la experiencia práctica.

Enfoque de género versus enfoque de mujeres en desarrollo

Una buena parte de las instituciones microfinancieras pretenden o desean llevar un enfoque de género dentro de sus programas, generado por iniciativa propia o impulsado por las organizaciones donantes. Existe mucha diferencia entre las microfinancieras en cuanto a la manera en que se entiende esta visión tomando en cuenta la agenda básica y las políticas internas de estas instituciones.

Primero es necesario reconocer que existen diferentes tipos de enfoque para involucrar a las mujeres en los procesos de desarrollo, cada uno con su nivel de profundidad, efectividad y consecuencias para la vida de las mujeres y sus familias. Los enfoques se diferencian según la atención a las “condiciones” de pobreza y/o la atención a la “posición” de la mujer con respecto al hombre y dentro de la sociedad. La *condición* se refiere a las necesidades materiales de

las personas para poder vivir una vida humana. Por ejemplo tener trabajo, tener un crédito, agua potable, ropa, comida, ... La *posición* se refiere a la posición social y económica relativa de la mujer con respecto al hombre. Ejemplos son las diferencias entre salarios, la desigual oportunidad de trabajar fuera de la casa, la vulnerabilidad ante la violencia, el desigual acceso a recursos productivos...

Por un lado, la microfinanciera que garantiza el acceso a sus servicios a las mujeres, atendiendo así a una “condición” de desarrollo pero que no incide en la “posición” de subordinación de la mujer, aplica el enfoque de *mujeres en desarrollo* (MED). Por ejemplo en muchos casos el enfoque de género es interpretado como la necesidad de garantizar el acceso a los servicios crediticios tanto a mujeres como a hombres. En algunos casos el enfoque de género se justifica al beneficiar solamente a mujeres, y existen casos en que la microfinanciera tiene como política de género dificultar el acceso a los servicios financieros más a los hombres que a las mujeres. Estas visiones y la aplicación de tales enfoques, no necesariamente contribuye al empoderamiento de las mujeres (véase la siguiente sección para este concepto).

Por otro lado, la microfinanciera que, además de garantizar la condición del acceso al crédito a mujeres y hombres por igual, también trata de mejorar la posición de la mujer aplica un enfoque de *género y desarrollo* (GYD). Este último es un verdadero enfoque de género. Las instituciones microfinancieras que aplican un verdadero enfoque de género son escasas todavía.

Una razón es que a menudo la meta hacia el cambio de la posición social de la mujer no forma parte de sus misiones de trabajo. Otras razones pueden ser el desconocimiento sobre el significado de un enfoque de género y también la incertidumbre sobre cómo aplicar el enfoque de género en el trabajo diario de la institución. De hecho, la aplicación de un enfoque de *género y desarrollo* es un compromiso que requiere de un trabajo multidimensional y de la coordinación de varios esfuerzos.

Después de presentar unos conceptos y procesos pasaremos a la descripción de una posible manera de aplicar el enfoque de género dentro de la visión de una institución microfinanciera.

El concepto de empoderamiento

La meta del enfoque de *género* es poner fin a la posición de subordinación de las mujeres hacia los hombres y lograr la equidad entre ambos, y esto en todos los ámbitos de la vida humana. La equidad no implica que hombres y mujeres lleguen a ser idénticos, sino que sus oportunidades en la vida sean las mismas. En otras palabras, un enfoque de género busca contribuir al proceso de *empoderamiento* de las mujeres. La meta de empoderamiento de la mujer consiste en cambiar las relaciones existentes de poder del hombre **sobre** la mujer, a relaciones de poder de la mujer **con** el hombre **para** lograr un desarrollo sostenible, equitativo y justo. El empoderamiento es el cambio en la posición social, cultural y política de la mujer hacia su entorno y hacia ella misma.

Debemos destacar que el empoderamiento de la mujer necesita de un pro-

ceso de cambios *internos* en la misma mujer o sea que no solo es un proceso de cambios externos que le deben permitir mejorar su posición. En este sentido queremos señalar un aspecto de suma importancia en cuanto al tema de empoderamiento: el concepto de *autoestima*. El problema del bajo nivel de autoestima en muchas mujeres se relaciona con la larga historia de desigualdad de posición entre hombre y mujer, es decir, con la posición de subordinación de la mujer hacia el hombre en la mayoría de las sociedades modernas. Un bajo nivel de autoestima -cualquiera que sea su causa- dificulta el proceso de empoderamiento en la mujer.

El concepto de empoderamiento de la mujer tiene muchas dimensiones que requieren de un trabajo multidimensional. Por ende preferimos no agregar adjetivos al concepto, es decir, no definir por ejemplo “empoderamiento *económico*”, aún reconociendo la relevancia que tiene en el tema de microfinanciamiento y género, refiriéndonos al aumento en los ingresos o ahorros de la mujer. Preferimos usar el concepto “progreso económico”, porque un progreso económico no necesariamente lleva a un mejoramiento en la posición de la mujer en su familia y en su comunidad, aunque ciertamente el progreso económico de la mujer puede ser un catalizador importante en el proceso de empoderamiento de la mujer.

Progreso económico y empoderamiento: ¿una relación evidente?

Por un lado, el crédito para mujeres puede causar un cambio positivo en la posición de muchas de ellas. Si la mujer es considerada responsable, trabajado-

ra, capaz y honrada, y por tanto es sujeta de crédito, y si además de esto logra invertirlo bien y abona sus pagos en tiempo y forma, puede resultar en un aumento de su autoestima y en el mejoramiento del respeto que ella recibe por parte de su entorno. Además puede llevar al crecimiento de su independencia económica, que es un objetivo constitutivo de la misión de muchas microfinancieras que otorgan crédito a beneficiarias mujeres. En la realidad, en muchos casos se relaciona el poder y la toma de decisiones con la ganancia de ingresos, o sea, supone que la persona que realiza el trabajo pagado tiene más méritos por su apoyo visible al bienestar del hogar!

A pesar de esto, para lograr el empoderamiento de la mujer se necesitan numerosos cambios y no solamente un aumento en los ingresos que ella trae al hogar. De hecho es difícil definir el incremento necesario en el nivel de ingresos para poder hablar de un progreso económico que lleve al empoderamiento de la mujer. Es más, existen muchas mujeres con niveles de ingresos bastante altos, incluso mujeres que son las únicas proveedoras en su hogar, pero que sufren un mando autoritario por parte de su marido que a menudo la somete a violencia psicológica, física y sexual, o sea que ejerce un poder negativo sobre ella. Para garantizar avances en el proceso de empoderamiento de la mujer no se puede suponer que una capitalización económica resulta automáticamente en el mejoramiento de la posición de ella. Para obtener un mejoramiento en la posición social de la mujer respecto a su entorno se necesita más que el resultado positivo de la buena inversión de un crédito.

Posibles sesgos y premisas en la relación entre crédito y empoderamiento.

Mencionamos que el hecho de que una mujer gestione y reciba un crédito, no significa que ella realice un proceso de empoderamiento (referencia World Development: Goetz y Sen Gupta). Una posibilidad es que la mujer que recibe el crédito no sea la persona que *usa* el crédito. Existen muchos casos en que la mujer pasa el crédito a otra persona pero lo gestiona ella porque es la dueña de las garantías prendarias/hipotecarias que respaldan el crédito ante la microfinanciera, o porque ella es la persona que siempre se encuentra en la casa y por ende es la persona más indicada para atender al personal de la microfinanciera o para efectuar los pagos. También existen numerosos casos en que la mujer pasa su crédito a su esposo u otra persona, pero lo recibe ella porque la microfinanciera solamente atiende a beneficiarias femeninas². Ella puede realizar estos trámites de manera voluntaria pero también existe la posibilidad de que la obligue otra persona de su familia o comunidad. Es evidente que en el caso de estas mujeres, ningún objetivo del microfinanciamiento a mujeres se alcanzará: no se aumentan sus propios ingresos, no gana independencia económica ni se mejora su posición social con respecto a su entorno.

Un aspecto importante en cuanto al crédito a mujeres es la combinación de su carga de trabajo doméstico o reproductivo con la actividad económica financiada por la microfinanciera³. La inversión de un crédito a menudo significa un inicio o un aumento en una actividad económica, lo cual puede interferir con las labores domésticas que rea-

liza la mujer durante gran parte de su día laboral y por las cuales ella a menudo no recibe ayuda ni reconocimiento moral por parte de su esposo o compañero. Entonces, si no se cambia nada en la percepción cultural sobre los roles de género en cuanto a la responsabilidad sobre los trabajos domésticos, un crédito puede conducir a un aumento de la carga laboral total de la mujer, empeorando así su posición dentro del hogar.

En los casos en que la mujer invierte su propio crédito y logra mejorar su nivel de capitalización, se necesitan cumplir algunas premisas antes de recibir el crédito para aumentar la probabilidad de que se mejore también su posición social en su hogar. Las premisas a nivel del hogar pueden ser: un espacio propio suficiente para tomar decisiones de importancia, respeto por parte de su entorno, y un nivel de autoestima mínimo como para garantizar que los resultados positivos de la buena inversión del crédito se vuelvan visibles y sean reconocidos y aprovechados de manera positiva por ella y por su entorno. Por supuesto se necesitan otras premisas a nivel externo que posibiliten lograr una capitalización mediante el crédito, por ejemplo el acceso a mercados y a conocimientos para ejecutar la labor que requiere el crédito y mejorar la calidad de vida. Cuando hay un cierto nivel de cumplimiento de estas premisas, o por lo menos una tendencia a mejorar estas condiciones, la mujer podría empoderarse si ella es la persona que invierte el crédito y toma las principales decisiones sobre su actividad económica.

Enfoque de género en instituciones microfinancieras

Por lo antes mencionado, la microfinan-

ciera que desea contribuir al cambio en la posición de la mujer, nunca puede partir del supuesto de que al obtener un crédito automáticamente mejorará la posición de la mujer que recibe ese crédito⁴. Es más, creemos que las microfinancieras que garantizan el acceso al crédito para las mujeres como única contribución al mejoramiento de la situación de la mujer⁵, no pueden contribuir significativamente al empoderamiento de la mujer. Hay que reconocer la necesidad de implementar varias actividades complementarias al otorgamiento del crédito para lograr un nivel de empoderamiento en las clientas mujeres; son múltiples y el reto es muy amplio y exigente. Por ende, las microfinancieras que buscan implementar el enfoque de género en sus programas de crédito, tendrán que definir qué contribuciones al cumplimiento de este objetivo pueden estar a su alcance y cómo las pueden traducir en una atención complementaria⁶, sea brindada por la misma microfinanciera o en coordinación con instituciones especializadas.

Coordinaciones entre instituciones

Se podrían realizar intercambios de experiencia entre las diferentes microfinancieras que aplican un enfoque de género para enriquecer el trabajo. Lamentablemente existe un clima de competencia desde algunas microfinancieras por la limitada cantidad de clientes potenciales que tengan un buen record y que respondan a las exigencias financieras de las microempresas.

Como se mencionó antes, las microfinancieras no pueden asumir un sinnúmero de actividades adicionales para contribuir al empoderamiento de las mujeres clientes, tomando en cuenta la

capacidad de los recursos humanos y financieros de la institución al igual que la factibilidad de la combinación de todas estas exigencias. Si bien es cierto que algunas microfinancieras han formulado y están implementando sus propios lineamientos estratégicos con enfoque de género, incluyendo talleres a los y las clientes y sesiones de formación a su personal, sin embargo, para complementar los servicios financieros y ofrecer una atención más integral a los y las clientes de la microfinanciera, se podrían aprovechar las posibilidades de una vinculación de servicios entre instituciones que trabajan diferentes temas y que están ubicadas en la misma zona. Actualmente la cooperación entre distintos organismos todavía está a un nivel muy bajo, en realidad cada organismo trabaja su propia agenda con su propio grupo meta.

Responsabilidades de un equipo de género en la microfinanciera

Para facilitar las diferentes actividades del enfoque de género en una microfinanciera, es recomendable contar con una unidad especializada que se encargue de la organización y el seguimiento al enfoque de género en la institución⁷. Las actividades necesarias para ejecutar el enfoque de género pueden incluir las siguientes: ejecución de un diagnóstico de las necesidades estratégicas, expectativas y demanda de las mujeres clientas para definir qué ofertas son factibles para la organización tomando en cuenta sus propias fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas; formulación de un marco conceptual de la problemática de inequidad de género y sus consecuencias para el trabajo de la institución; formulación de un plan estraté-

gico para implementar una visión GED adaptada a la particularidad de la institución; formulación de planes operativos de actividades con enfoque de género; ejecución y seguimiento de estas actividades; búsqueda de alternativas para facilitar y mejorar el acceso de las mujeres a los servicios financieros y no financieros; vigilancia de igual trato y acceso a los servicios para mujeres y hombres; vigilancia de los efectos de las diferentes políticas de crédito para hombres y mujeres clientes; medición del grado de satisfacción de las mujeres clientas sobre los servicios prestados por la microfinanciera; evaluación del impacto de las actividades realizadas por la institución en la vida de las usuarias y usuarios del crédito, entre otras.

Un punto importante es la participación directa de las mujeres en el diseño y la evaluación de las políticas de la institución que las afectan como grupo meta. Las mujeres tienen que ser consultadas, ya que los responsables del programa no siempre conocen la realidad y las necesidades prácticas o estratégicas de ellas y, además, las mujeres no están representadas por los hombres de la comunidad debido a los diferentes roles que asumen y las posiciones y oportunidades desiguales que enfrentan.

Aplicar un enfoque de género en una microfinanciera implica trabajar a dos niveles. Un nivel es la atención al grupo meta, y otro es el del personal de la institución. Por ende, una tarea muy importante para la persona o el equipo encargado es la preocupación permanente por transmitir el enfoque de género a todos los niveles institucionales; es decir, convertirlo en un eje transversal de la microfinanciera. No se debe inter-

pretar el enfoque de género como tarea y responsabilidad que corresponde únicamente a la persona o al equipo encargado, sino más bien como responsabilidad de toda la institución.

Enfoque de género y resistencia a nivel institucional

Todo el personal tiene que desarrollar sensibilidad y conciencia sobre la problemática en la realidad cotidiana, y sobre todo un *convencimiento* positivo de la necesidad de realizar cambios en las relaciones existentes de género, ya que sólo así se puede transmitir esta visión hacia el grupo meta del programa. Pero, para lograr esta visión en el personal, se requiere reflexión y capacitación específica y frecuente sobre el tema de género y sobre la manera en que la problemática actualmente afecta al desarrollo social y económico de la sociedad, al igual que a la actividad de la microfinanciera y al bienestar del grupo meta de la institución. Es inevitable que el enfoque de género se vea confrontado por actitudes de inseguridad, duda, desconfianza, desacuerdo, ... entre los diferentes miembros del personal. La resistencia contra los cambios se puede poner tan fuerte como para generar aversión y rechazo de las ideas y actividades que llevan un enfoque de género. La resistencia es causada por varios factores, entre otros el desconocimiento sobre las ventajas de una vida en equidad de género y el malentendido sobre el significado de un enfoque de género. Además, puede existir un cierto miedo a los cambios. De hecho se trata de romper con algunos esquemas de pensamiento y convencimientos tradicionales y antiguos, lo que siempre, y en cualquier tema, provocará diferentes actitudes. Para

evitar o solucionar la excesiva resistencia, se necesita implementar el enfoque de género con cautela y siempre paso a paso con una visión largoplacista, involucrando al personal y partiendo de la realidad vivida por los participantes. Es necesario un proceso continuo de formación, sensibilización y reflexión positiva sobre el tema.

También se necesita involucrar a todo el personal en la formulación de líneas estratégicas y operativas para el enfoque de género, ya que así se pueden vincular los objetivos de género desde el nivel gerencial con la factibilidad de ejecución de las actividades a nivel operativo. Todo el personal necesita reflexionar sobre las formas en que se pueden detectar necesidades estratégicas de las mujeres y cómo se puede conocer o detectar la demanda específica del grupo meta atendido por el personal de base. Un punto importante en la formulación de las estrategias y actividades de género es que éstas siempre tienen que ser compatibles con las estrategias de los servicios existentes en el programa. Es necesario estudiar cómo influye la aplicación de tareas y actividades complementarias al crédito en la efectividad y los logros del programa. Esto también para evitar una resistencia por parte del personal que a su vez puede impedir la implementación efectiva del enfoque de género en el trabajo diario de la institución.

Enfoque de género interno

Un punto muy importante es que el enfoque de género también se aplique a nivel interno institucional, es decir, que se debe vigilar que las oportunidades y los derechos y deberes sean iguales para para el personal femenino y el personal

masculino en cuanto a contratación, empleo, salarios, carga laboral, trato, promoción, puestos de dirección, becas, evaluación del desempeño y remuneración de ello, etc. El enfoque de género tiene que estar reflejado en las políticas y prácticas de todos los niveles de la institución microfinanciera, ya que si existe una contradicción entre el trato del personal con los objetivos del enfoque de género hacia el grupo meta, se afecta negativamente todo el proceso de cambio de relaciones entre hombres y mujeres en los trabajos de la institución.

Una política que estipule la contratación de un 50 % de personal femenino y un 50 % de personal masculino, no necesariamente forma parte de un enfoque de GED sino más bien de un enfoque MED. De hecho es más importante cuidar que se contraten personas con capacidad, sean hombres o mujeres, si al mismo tiempo se asegura la igualdad de *oportunidades* para ambos sexos. Sin embargo, la inserción de una política que promueve la contratación de personal femenino puede ayudar a defender los intereses de las mujeres del grupo meta, siempre y cuando este

personal femenino también maneje un enfoque de género.

El enfoque de género tiene que estar reflejado en las políticas y prácticas de todos los niveles de la institución microfinanciera, ya que si existe una contradicción entre el trato del personal con los objetivos del enfoque de género hacia el grupo meta, se afecta negativamente todo el proceso de cambio de relaciones entre hombres y mujeres en los trabajos de la institución.

Una política que estipule la contratación de un 50 % de personal femenino y un 50 % de personal masculino, no necesariamente forma parte de un enfoque de GED sino más bien de un enfoque MED. De hecho es más importante cuidar que se contraten personas con capacidad, sean hombres o mujeres, si al mismo tiempo se asegura la igualdad de *oportunidades* para ambos sexos. Sin embargo, la inserción de una política que promueve la contratación de personal femenino puede ayudar a defender los intereses de las mujeres del grupo meta, siempre y cuando este personal femenino también maneje un enfoque de género.

Notas

¹ Aquí también nos referimos al problema de la subvaloración del trabajo reproductivo que realiza la mujer que, aunque aporte de igual manera al bienestar del hogar, no es visible o no es costumbre verlo con el mismo valor que los resultados de un trabajo pagado, y por tanto casi nunca es valorado como trabajo y no se vincula con iguales niveles de poder de decisión en el hogar.

² Existe evidencia desde estudios que hay microfinancieras donde el personal -sabiendo que el crédito será usado por un hombre- prefiere otorgar el crédito a mujeres porque supuestamente ellas tienen un mejor comportamiento de pago (Goetz y Gupta, 1996).

³ La mayoría de las microfinancieras exigen que sus clientes tengan una actividad económica que pueda responder por el reembolso del crédito.

⁴ De igual manera, nunca puede ser un supuesto que el crédito automáticamente causa mejoramiento en la economía familiar de las familias pobres, sea el hombre o la mujer quien reciba el crédito. Nos referimos a la actual discusión sobre las consecuencias y el impacto del microfinanciamiento, que es tratada en otros artículos sobre el tema.

⁵ Estas instituciones aplican un enfoque MED y no un enfoque GED.

⁶ Por ejemplo: Talleres con enfoque de género a clientes y su pareja; talleres de asistencia técnica a mujeres y hombres según su demanda y actividad; incidencia en redes de coordinación entre mujeres...

⁷ Existirá el argumento que los recursos financieros de muchas microfinancieras no permiten la contratación de una o más personas especializadas. Sin embargo, estamos convencidas de que esta capacidad depende en gran parte de la importancia que la institución le asigne al trabajo con enfoque de género.

Bibliografía

- GOETZ, A. & GUPTA, R.S. (1996). "Who takes the credit? Gender, Power and Control over Loan Use in Rural Credit Programs in Bangladesh" en *World Development*, London, Pergamon Press, vol. 24, nº1, p.45-63.
- HULME, D. & MOSLEY, P. (1996). *Finance against poverty*, London, Routledge, 221 p.
- MAYOUX, L. (1998). "Micro-finance Programmes and Women's Empowerment: Approaches, Evidence and Ways Forward" Discussion Paper, the *Open University*, Milton Keynes, 39 p.
- PUNTOS DE ENCUENTRO (2000). Programas Sostenibles de Microfinanciamiento para el Empoderamiento de las Mujeres: Pistas para una Buena Práctica, *Documento de Memoria Encuentro Regional para Centroamérica, México y República Dominicana*, 92 p.

"El Ciervo es para mí de lectura obligatoria, lección multidisciplinar de actualización".

Pere Casaldàliga

"Nació para que el cristianismo español pudiera vivir dignamente en el mundo".

Pedro Laín Entralgo

"Yo más que modesta calificaría de milagrosa y consecuente la vida de nuestra revista".

Miguel Delibes

"Una revista cultural atenta a lo cristiano desde el punto de vista de un creyente no fundamentalista".

José M^a Díez-Alegría



EL CIERVO

c/ Calvet, 56. Barcelona 08021. España

Tel.: 93 200 51 45 y 93 201 00 96

Fax: 93 201 10 15. E-mail: elciervo@retemail.es

Si aún no sabe qué decir de 'El Ciervo', pídanos un ejemplar de muestra y aproveche nuestras ofertas de suscripción.