



implementada por:



Agenda para la inclusión de las mujeres en el sistema financiero

María Victoria Heikel. Paraguay, 2023

María Victoria Heikel, autora

Experta en Fortalecimiento institucional, Políticas públicas y Género. Con alta formación en Demografía, Derechos humanos y Gestión pública. Cuenta con vasta experiencia en Gestión de programas y proyectos, tanto del sector público como privado. Además, ha trabajado como asesora ministerial y parlamentaria.



Sparkassenstiftung Alemana Latinoamérica y el Caribe

La Sparkassenstiftung Alemana es una organización sin fines de lucro para la cooperación internacional que busca impulsar el sector financiero local de países en vías de desarrollo para promover el fortalecimiento institucional y la inclusión financiera, y así contribuir a la reducción de la pobreza.



Transformación socioecológica del sector financiero para el fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) en Paraguay y Argentina



© 2023. Este material fue desarrollado en Paraguay por María Victoria Heikel y la Sparkassenstiftung Alemana Latinoamérica y el Caribe (DSIK) en el marco del proyecto “Transformación socioecológica del sector financiero para el fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) en Paraguay y Argentina”, financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania. Esta obra puede ser reproducida para cualquier propósito otorgando el reconocimiento respectivo a la Sparkassenstiftung Alemana.

Diseño y edición por Joel Rolón. Imágenes de Racool_studio, rawpixel.com y Freepik.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de las y los autoras/es y no necesariamente reflejan los puntos de vista del BMZ y la Sparkassenstiftung Alemana.

Índice



Introducción

Situación de contexto. Cómo estamos en el mundo, cómo estamos en Paraguay, hasta dónde podemos llegar.
página: 6

Pasos clave para la elaboración de una **política** para la inclusión de las mujeres en el sistema financiero

Alcance y aplicación de la agenda, proceso de elaboración, población objetivo, objetivos específicos, ejes estratégicos
página: 15



Pasos clave para la elaboración de **productos y servicios** para la inclusión de las mujeres en el sistema financiero

Pasos y actividades, definiciones y conceptos
página: 26

Sistema de indicadores para el monitoreo y evaluación de la política para la inclusión de las mujeres en el sistema financiero

página: 33



Conclusiones

Bibliografía, anexo
página: 37

Lista de abreviaturas

ALC	América Latina y el Caribe
ASOBAN	Asociación de Bancos del Paraguay
BCe	Bancos Centrales
BCo	Bancos Comerciales
BCP	Banco Central del Paraguay
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAF	Banco de Desarrollo de América Latina
DSIK	Sparkassenstiftung Alemana Latinoamérica y el Caribe
FPP	Fondos Públicos de Pensiones
FS	Fondos Solberamos
GBA	Global Banking Alliance for Women
GBI	Gender Balance Index
INE	Instituto Nacional de Estadística
KPI	Key Performance Indicators
MIPYMES	Micro, pequeñas y medianas empresas
OE	Objetivo Estratégico
OMFIF	Official Monetary and Financial Institutions Forum
PIB	Producto Interno Bruto
SPT	Sustainability Performance Targets

Prólogo



El documento que se presenta a continuación fue realizado en el marco del proyecto *Transformación socioecológica del sector financiero para el fortalecimiento de las MIPYMES en Paraguay y Argentina* llevado a cabo por la Sparkassenstiftung Alemana Latinoamérica y el Caribe con financiamiento del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania. El objetivo general del proyecto es fortalecer a las MIPYMES en Paraguay y Argentina de manera integral con el fin de generar crecimiento, crear puestos dignos de trabajo y fortalecer la economía local.

El presente documento tiene como objetivo presentar a las entidades financieras del Paraguay un manual de procedimientos y de políticas de inclusión con perspectiva de género, enfocado en el segmento de mujeres empresarias cabeza de hogar para generar mayor participación y acceso a los productos existentes para este nicho y hacer crecer la economía local.

Se destacan en el documento los siguientes productos: **i)** un análisis de contexto nacional e internacional sobre la situación de las mujeres en el sistema financiero, **ii)** una agenda para la elaboración de una política para la inclusión de las mujeres en el sistema financiero, **iii)** una guía para la elaboración o ajuste de productos y servicios financieros y no financieros adecuado a las demandas de las mujeres según las capacidades de cada entidad, y **iv)** un sistema de indicadores de proceso y de resultados para evaluación y monitoreo de la política de inclusión. Los componentes con los que se propone trabajar tienen que ver con el ahorro, el crédito y la educación financiera.

Las actividades se desarrollaron entre el 15 de febrero y el 30 de mayo de 2023 con apoyo de la Agencia Financiera de Desarrollo (AFD) y las Instituciones Financieras Intermediarias. Agradecemos su colaboración al dirigir este documento y optimizar los procedimientos para una inclusión integral de mujeres al sistema financiero.

Dr. Jochen Hönow
Director País

Tania Riline
Coordinadora Mipymes

En las últimas décadas se han registrado importantes avances con respecto al empoderamiento y la autonomía de las mujeres; sin embargo, aún persisten importantes desafíos para lograr la igualdad en la participación económica, política y social. Las brechas en la inclusión financiera de las mujeres muestran que aún existen barreras tangibles y no tangibles para la efectiva inclusión de las mujeres en el sistema financiero, en igualdad de condiciones que los hombres.

El análisis del sistema financiero muestra que las mujeres constituyen un nicho de mercado importante, pero está subatendido. Para reducir las brechas de género en el sistema financiero se identifican tres herramientas clave: el ahorro como mecanismo para garantizar la autonomía económica; el crédito como instrumento para el empoderamiento y la educación financiera como herramienta para aumentar la confianza en el sistema y posibilitar la toma de buenas decisiones. La atención de la clientela de mujeres también amplía las posibilidades de crecimiento y rentabilidad de las entidades financieras.

El uso de instrumentos financieros permite que las personas ahorren, obtengan un crédito, amplíen su consumo, realicen pagos o contraten un seguro, entre otras opciones. En las mujeres, los estudios señalan que en muchos casos la menor acumulación de activos dificulta su autonomía para la administración de ingresos y gastos. La necesidad de conciliar el trabajo doméstico y de cuidado con la generación de ingresos las lleva a insertarse en empleos del sector informal con salarios más bajos. Por la misma razón, sus costos de tiempo de traslado para realizar gestiones son más altos; la experiencia “doméstica” en el manejo del dinero no reditúa en conocimientos ni experiencia en el ámbito financiero, tampoco les permite contar con garantías ni tener un historial de crédito; además, por los ámbitos donde se desempeñan habitualmente tienen menor nivel de confianza en sus habilidades para desarrollar emprendimientos económicos y mayor aversión al riesgo.

Superar con éxito los diferentes desafíos y barreras que obstaculizan una efectiva inclusión financiera de las mujeres requiere de una política que involucre tanto al sector privado de entidades financieras como al sector público que regula y presta servicios en este ámbito; también se requiere de los mecanismos rectores para el adelanto de las mujeres en políticas de igualdad; de la academia por su capacidad de generar nuevos conocimientos sobre el problema y de organizaciones de la sociedad civil para proponer e implementar innovaciones.

Cada instancia coopera desde su campo de acción, pero todas apuntan a un objetivo compartido expresado en igualdad de oportunidades de acceso y uso de productos y servicios financieros para las mujeres.

Los elementos indispensables en una política de inclusión financiera transformadora tienen que ver con productos y servicios financieros innovadores; programas de educación financiera específicamente orientados a las necesidades de las mujeres, y el desarrollo de sistemas de información que permitan monitorear la oferta y demanda de productos y servicios adecuados al crecimiento económico de las mujeres y sus empresas o emprendimientos.

Dada la complejidad de la situación y con la intención de aportar la experiencia acumulada, la Sparkassenstiftung Alemana Latinoamérica y el Caribe (DSIK) solicitó la elaboración de una agenda de inclusión para cerrar brechas de participación de las mujeres en el sistema financiero paraguayo.

La experiencia de DSIK en el ámbito de la no discriminación es fundacional, ya que sus estatutos estipulan explícitamente que la institución brinda servicios tanto a hombres como a mujeres¹. Para cumplir con su mandato, la DSIK se propone adoptar políticas apropiadas para fomentar que, de manera progresiva, se logre la igualdad de oportunidades para todos los sectores de la sociedad. En 2019 se definieron objetivos globales relacionados con una cultura institucional de igualdad y no discriminación, y con la inclusión transversal de los principios de igualdad y no discriminación en todos sus proyectos.

Desde el proyecto *Transformación socioecológica del sector financiero para el fortalecimiento de las MIPYMES en Paraguay y Argentina*, de manera participativa con las entidades del sistema financiero de Paraguay, se elaboraron estos lineamientos generales a partir de los cuales se pueden diseñar políticas y estrategias de inclusión financiera para las mujeres, en el entendido de que se trata de un sector social en el cual aún persisten barreras para su plena participación en diferentes ámbitos de la vida. La inclusión al sistema financiero de las mujeres reditará tanto en beneficio de su autonomía y empoderamiento económico, como en la ampliación del ámbito de operación y la rentabilidad de las entidades financieras.

¹ Sparkassenstiftung Alemana Latinoamérica y el Caribe (2020): Grupo de trabajo de igualdad y no discriminación de la Fundación Sparkassen para América latina y el Caribe. México.

Situación de contexto

¿Cómo estamos en el mundo?

En las últimas décadas han surgido numerosos estudios que muestran que la inclusión financiera disminuye la pobreza y la desigualdad, y que genera un impacto positivo en el bienestar de las personas². La participación en el sistema financiero permite a las personas hacer frente a una amplia gama de situaciones que por sí mismas y de manera aislada no podrían resolver.

Según la información estadística internacional, las mujeres están subrepresentadas tanto en el acceso como en el uso de productos y servicios financieros. Aún es difícil superar la común expresión de que las mujeres obtienen créditos con “montos más bajos, tasas más altas y plazos más cortos”, a pesar de que han demostrado menores tasas de morosidad. Según la encuesta del Global Banking Alliance for Women (GBA) de 2018, que mide el desempeño de las instituciones financieras que atienden al mercado para mujeres, solo el 36 % de clientes de los 25 bancos consultados en 23 países son mujeres³. A pesar de esto, el esfuerzo por la inclusión de las mujeres y de las entidades muestra que la proporción de préstamos a mujeres creció en un 3 % y los depósitos de mujeres en un 7 % desde el año anterior. Sin embargo, persisten las brechas en los montos de crédito (41 % menos de lo que obtienen los hombres) y en el volumen de depósitos en cuentas (29 % más bajo que los hombres).

Los tres indicadores que favorecen el comportamiento financiero de las mujeres tienen que ver con las tasas moratorias más bajas (2.7 % mujeres y 4.2 % hombres en micro y pequeñas empresas en 2016); la equiparación con los hombres en cantidad de productos por cliente (2.3 y 2.6 respectivamente), y un promedio de 6 años en permanencia en los bancos que muestra un alto grado de lealtad hacia la institución.

A pesar del comportamiento de los indicadores a favor de los avances en la capacidad financiera de las mujeres, los estudios (BID, CAF) aún muestran evidencias de discriminación y prejuicios hacia las mujeres en el sistema crediticio⁴, lo que resulta en un 15 % menos de probabilidad de solicitudes aprobadas con respecto a los hombres con un perfil comparable⁵.

² Aguirre, G., Arvay, I., Auricchio, B., Berniell, L., de la Mata, D., Fainstain, L., ... Palacios, A. (2022, March 25). Los desafíos para la igualdad de género en América Latina. Documento de trabajo. Caracas: CAF. Recuperado de <http://cafscioteca.azurewebsites.net/handle/123456789/1887>

³ Global Banking Alliance for Women (2018): La economía de Banca en Mujeres. GBA/IDRC. Canadá. Consultado en: <https://www.w-t-w.org/en/wp-content/uploads/2018/07/Economics-of-Banking-on-Women-2018-Edition.pdf>

⁴ Montoya, Ana María; Eric Parrado, Alex Solís y Raimundo Undurraga (2020): De mal gusto. Discriminación de género en el mercado de créditos de consumo. Banco Interamericano de Desarrollo. Universidad Católica de Chile. Departamento de Investigación y Economista Jefe. VI. Serie. IDB-WP-1053. Washington.

⁵ CAF (2020). Determinantes del bienestar financiero: evidencia para América Latina. <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1617>

La diferente percepción que tienen quienes deben aprobar o rechazar una solicitud de crédito de parte de las mujeres se explica por concepciones estereotipadas sobre las capacidades financieras de las mujeres a pesar de la información cuantitativa que existe: las mujeres tienen tasas de reembolso más altas, son más cumplidas con sus deudas, demuestran menores tasas de morosidad y son más leales a las entidades financieras⁶.

Además de las percepciones estereotipadas, otra dimensión que influye en las decisiones de agentes de créditos es que realizan el análisis de riesgo con base en el patrimonio del deudor sin considerar que el (in)cumplimiento se basa tanto en la capacidad como en la voluntad de pago y en esto último se ha demostrado que las mujeres son pagadoras más cumplidas⁷.

La percepción sobre las capacidades financieras de las mujeres se trasluce en el trato que reciben al momento de solicitar un crédito u otros productos financieros. En general, refieren que no están del todo conformes. La disconformidad no es solo por el trato sino porque no se encuentra el producto o servicio que realmente desean (o necesitan). Por esta razón, en la literatura se encuentran reiteradas referencias a la necesidad de diseñar productos y servicios con enfoque de género que sean creados específicamente para reducir brechas de género en la inclusión financiera.

Encuestas de capacidades financieras en América Latina CAF11⁸

En la región, las mujeres: i) son menos seguras que los hombres respecto a sus conocimientos y habilidades (tienen menos confianza en asuntos financieros y más aversión al riesgo); ii) desarrollan diferentes estrategias que los hombres para hacer frente a situaciones extremas: recortar los gastos antes que encontrar maneras de ganar dinero extra; iii) tienden a ahorrar menos y, por lo tanto, a acumular menos riqueza, en un contexto donde típicamente su posición dentro del mercado laboral es más débil; iv) muestran menores probabilidades de ahorrar activamente a través de productos financieros formales y son más propensas a ahorrar dinero en efectivo en su casa o en clubes informales de ahorro; v) muestran más dificultades para elegir adecuadamente los productos financieros; y vi) son más vulnerables financieramente y menos resilientes ante una emergencia o pérdida de su fuente de ingreso.

⁶ Auricchio, B., Lara, E., Mejía, D., Remicio, P., & Valdez, M. (2022). Capacidades financieras de las mujeres. Brechas de género en las encuestas de capacidades financieras de CAF: Brasil, Colombia, Ecuador y Perú. Caracas: CAF. Retrieved from <http://cafscioteca.azurewebsites.net/handle/123456789/1875>

⁷ Azar Karina, Edgar Lara y Diana Mejía (2018): Inclusión financiera de las mujeres en América latina. Situación actual y recomendaciones de política. Serie Políticas Públicas y Transformación Productiva. No 30/2018. CAF Banco de Desarrollo de América Latina.

⁸ Véase el sitio de las Encuestas de Capacidades Financieras de CAF:

<https://www.caf.com/es/actualidad/herramientas/2021/05/visualizador-encuesta-de-capacidades-financiera/>

Las barreras que surgen de los prejuicios acerca de la capacidad de las mujeres para participar en el sistema financiero no tienen en cuenta que ellas cumplen un triple rol: como clientas de ahorro, crédito, seguros y pagos; como productoras de bienes y servicios (empleo formal o por cuenta propia), y como consumidoras (aunque no tengan ingresos propios). Estas son características de un nicho de mercado que no está suficientemente atendido. La menor inclusión de las mujeres significa un déficit para su autonomía económica y una resta en participación de actores en economía y finanzas. Por el contrario, su atención les permite disponer de herramientas para acumular activos, generar ingresos, gestionar riesgos financieros y participar plenamente en la economía.

¿Cómo estamos en Paraguay?

Según datos del Banco Mundial, en 2021 solo un 55 % de las mujeres en Paraguay son titulares de una cuenta bancaria; esta proporción es tan solo un poco superior a la de los hombres (53 %), pero mucho más baja que el promedio de mujeres en ALC (70 %). Un 23 % de las mujeres tienen ahorros, pero solo un 5 % lo hacen en una institución formal; 35 % pidió prestado dinero, pero solo un 15 % lo hizo en el sistema formal⁹. En todos los casos, los datos de las mujeres paraguayas son levemente superiores a los de los hombres (ahorro formal + 1 % y crédito formal + 2 %) pero mucho más bajos que los de sus congéneres en LAC (ahorro formal – 9 % y crédito formal – 10 %)¹⁰. En general, se observa que sus prácticas financieras se realizan más como transacciones no formales (amigos, parientes, conocidos) que en entidades financieras formales (bancos comerciales, financieras, cooperativas).

Mientras que el uso de las tarjetas de crédito disminuyó de manera constante entre el 2011 y el 2021, tanto en mujeres (de 9 % a 3 %) como en hombres (de 9 % a 4 %), el uso de tarjetas de débito aumentó en el mismo período tanto en las mujeres (de 12 % a 16 %) como en los hombres (de 11 % a 15 %). Sin embargo, el medio de pago más utilizado es la cuenta de dinero móvil tanto en las mujeres como en los hombres (38 % y 37 % respectivamente al final del período). Este mayor uso del dinero móvil se corresponde con el uso más alto de pagos en formato digital que tanto en mujeres como en hombres supera el 50 %.

Otras diferencias por sexo relevantes tienen que ver con la recepción de salarios, que es mucho más baja en las mujeres (22 %) que en los hombres (33 %) y las transferencias del gobierno (subsídios) que tiene un comportamiento inverso; es decir, más alta en las mujeres (19 %) que en los hombres (15 %). La menor inserción ocupacional de las mujeres explica la

⁹ O en cuenta de dinero móvil.

¹⁰ World Bank (2022). The Global Findex database 2021. <https://globalfindex.worldbank.org/>

menor recepción de salarios; mientras que, aunque los hombres trabajadores del sector informal recibieron apoyos subsidiarios durante la pandemia por COVID-19, según estos datos, dichos subsidios no superan las transferencias que reciben las mujeres de los programas de ayuda social más permanentes (abrazo, tekoporá y adultos mayores).

Tabla 1: Indicadores de inclusión financiera en Paraguay (% población de más de 15 años)

Instrumentos financieros	2011		2017		2021		LAC 2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Titularidad de cuenta	23 %	21 %	46 %	51 %	55 %	53 %	70 %	77 %
Cuenta en institución financiera	23 %	21 %	29 %	33 %	29 %	25 %	68 %	75 %
Tarjeta de crédito	9 %	9 %	5 %	8 %	3 %	4 %	22 %	33 %
Tarjeta de débito	12 %	11 %	12 %	19 %	16 %	15 %	49 %	49 %
Cuenta dinero móvil			27 %	31 %	38 %	37 %		
Ahorro algo			24 %	31 %	23 %	23 %	35 %	49 %
Ahorro formal	9 %	10 %	4 %	9 %	5 %	4 %	14 %	22 %
Pidió prestado dinero			32 %	39 %	36 %	34 %	47 %	56 %
Pidió prestado en institución finan. formal o cuenta de dinero móvil					15 %	13 %	25 %	36 %
Hizo o recibió pagos digitales			43 %	47 %	51 %	52 %	62 %	70 %
Recibe salario			28 %	53 %	22 %	33 %	24 %	40 %
Recibe transferencia del gobierno			10 %	8 %	19 %	15 %	28 %	22 %

Fuente: Banco Mundial. Global Findex 2021. Base de datos de inclusión financiera en el mundo.

Un estudio reciente de la Asociación de Bancos del Paraguay (ASOBAN) con datos de CAF, Banco Mundial y estadísticas financieras y socioeconómicas nacionales (BCP, INE) muestra que en Paraguay hay una tendencia clara a reducir brechas de género en cuanto al acceso a productos y servicios financieros (cantidad). Sin embargo, como en los demás países, persiste una importante diferencia en cuanto al uso de dichos productos y servicios (volumen)¹¹. En efecto, en el acceso a cuentas de ahorro la tenencia es igualmente baja en ambos sexos, pero el saldo de las mujeres es 24 % más bajo. Para el manejo de efectivo las cuentas de las mujeres son 21 % menos y el saldo es un 50 % del que manejan los hombres. En el acceso al crédito, la situación es similar al ahorro, acceden a un 26 % menos de productos crediticios y por montos que en promedio son 64 % menores que el promedio de los hombres. Esta situación se produce por barreras que deben enfrentar las mujeres, algunas tangibles (productos no adecuados a sus necesidades específicas) y otras intangibles (normas sociales y de género). Las barreras intangibles son las más difíciles de superar.

Según un estudio realizado por la Red de Microfinanzas del Paraguay, la penetración del microcrédito en 2010 fue del 13.6 % (fue el producto financiero más demandado). La forma de ahorrar era el método no tradicional (reinversión en activos, diversificación productiva, compra de terrenos) pero no el ahorro financiero formal (caja de ahorro o depósitos a plazo fijo). Esta preferencia por formas no institucionalizadas de ahorrar tenía por objeto disponer de liquidez cuando así lo requiriera la actividad generadora de ingresos, y se explica por los montos reducidos que manejan las mujeres (no pueden cumplir con el monto mínimo requerido, especialmente en los depósitos a plazo fijo) y porque los ahorros no tradicionales suelen tener disponibilidad inmediata¹². Según los datos del Global Findex (Banco Mundial 2022) la preferencia por canales informales es más alta que la opción institucional. Sin embargo, dados los nuevos servicios disponibles (como las tarjetas de crédito y débito) sí se podrían diseñar productos más adecuados a las necesidades de las mujeres.

Con respecto al trato que reciben las mujeres en las entidades financieras de Paraguay, el mismo estudio de la Red de Microfinanzas (2013) revela que el 40 % de las mujeres entrevistadas titulares de crédito manifestaron que consideran que “no son tratadas como corresponde” por los funcionarios y que el monto recibido fue bajo; un 60 % manifestó que fue un trato cordial, pero con muchos trámites y demoras en recibir el financiamiento¹³.

¹¹ Asociación de Bancos del Paraguay (2022): Participación de la mujer en el mercado bancario 2015 - 2022, ASOBAN, Asunción.

¹² Red de Microfinanzas del Paraguay (2013): Oferta y demanda de microfinanzas con alcance rural en el Paraguay. AVINA, Citi Foundation. Asunción

¹³ Red de Microfinanzas del Paraguay (2013):

En el mismo estudio se consultó a los hombres sobre las razones por las que una mujer no solicita un crédito, a lo que respondieron: porque tiene crédito en otra institución (25 %); porque es ama de casa, no tiene tiempo, nunca solicitó un crédito, no cuenta con bienes a su nombre, y similares (50 %); y el restante 25 % no respondió.

iHasta dónde podemos llegar!

La CAF ha anunciado que América Latina tiene la posibilidad de aumentar el PIB regional del 2025 en más del 14 % si logra cerrar la actual brecha de género¹⁴. Entre los indicadores principales de la desigualdad que se deben enfrentar se destaca que mientras 7 de cada 10 hombres participan del mercado laboral, solo 5 de cada 10 mujeres están incluidas. En los niveles de toma de decisiones, la diferencia es mucho más pronunciada, ya que en las juntas directivas de la región se encuentra un 95 % de hombres y 5 % de mujeres. Para cerrar estas brechas, la CAF recomienda crear herramientas que promuevan el empoderamiento económico de las mujeres, tales como microcréditos, alfabetización financiera y capacitación para asumir emprendimientos económicos. Dada la complejidad del problema, tanto la CAF como otros organismos señalan la necesidad de establecer relaciones de coordinación y cooperación entre los sectores público y privado.

La encuesta sobre la rentabilidad de invertir en opciones para las mujeres GBA 2017 concluye que las soluciones adaptadas al segmento de la mujer son un “sólido caso de negocio” y que existe un significativo número de miembros de GBA que ofrecen dichas soluciones (26 proveedores de servicios financieros en 24 países que atienden a 31 millones de mujeres), con ahorros por un valor de US\$ 48 millones que proporcionan US\$ 21 millones en créditos para mujeres. Entre 2016 y 2017, aun cuando las mujeres están subrepresentadas en el sistema financiero –como ya se vio– el incremento de mujeres como clientas fue superior al de los hombres (19 % y 16 % respectivamente). También fueron más las mujeres que obtuvieron un crédito (10 % y 8 % respectivamente) y que hicieron más depósitos de ahorro (7 % y 5 % respectivamente). Estos datos muestran el fuerte potencial de crecimiento que tiene el mercado de las mujeres en el sistema financiero¹⁵.

La experiencia de incorporar más mujeres en las entidades y establecer políticas inclusivas de género muestra que existe correlación entre el número de mujeres en las instituciones y la capacidad de innovar en productos y servicios más adecuados para las mujeres. El índice de

¹⁴ CAF. (2017, February 16). Desarrollo con enfoque de género (folleto). Caracas: CAF. Consultado en <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1002>

¹⁵ Financial Alliance for Women (2019): La rentabilidad de invertir en las mujeres. GBA, IDRC, IDB Invest. Canadá Consultado en <https://financialallianceforwomen.org/download/la-rentabilidad-de-invertir-en-las-mujeres/>

Equilibrio de Género 2022 (GBI) del Official Monetary and Financial Institutions Forum (OMFIF) muestra desde hace 9 años el avance de la participación de las mujeres en las estructuras institucionales de 4 tipos de instituciones financieras: Bancos Centrales (BCe), Fondos Públicos de Pensiones (FPP), Fondos Soberanos (FS) y Bancos Comerciales (BCo)¹⁶. El GBI asigna puntajes individuales según el número de mujeres y hombres en cargos directivos o de directorio, con mayor valor en los principales roles, como gobernador/a o jefe/a ejecutivo/a. Una puntuación de 100 significa que la institución logró el equilibrio de género. Según el GBI del 2022, los Fondos de Pensiones tienen los equipos más diversos con un puntaje de 47.9, seguido de los Bancos Comerciales con puntaje de 35.0, los Bancos Centrales con 31.3 y los fondos soberanos con mayor dificultad para una equiparación más equilibrada alcanzan apenas 20.9 puntos¹⁷.

La misma investigación de OMFIF muestra que las instituciones con mayor incorporación de mujeres en posiciones directivas y de decisión tienen mejores políticas de inclusión financiera y empoderamiento de las mujeres. Entre sus políticas internas se aprecia el aprovechamiento de datos de las empresas que supervisan para aumentar el acceso de las mujeres a productos y servicios financieros. Se muestra, además, una conexión importante entre la estructura diversificada con participación de más mujeres en los directorios y las estrategias para recopilar y analizar información y transformarla en insumos para productos y servicios hacia el mercado de las mujeres.

¹⁶ OMFIF es un foro independiente para la banca central, la política económica y la inversión pública. Es una plataforma neutral para las mejores prácticas en los intercambios de los sectores público y privado en todo el mundo. Tiene presencia en Londres, Singapur, Washington y Nueva York.

¹⁷ Official Monetary and Financial Institutions Forum (2022): Gender Balance. Index 2022. OMFIF, EDGE. London.

Pasos clave para la elaboración de una política para la inclusión de las mujeres en el sistema financiero

2

El objetivo de esta agenda es facilitar la elaboración de una política institucional para la inclusión de las mujeres en entidades del sistema financiero. Se presentan a continuación los diferentes aspectos y temas que dicha política debería contener. Los ítems que se desarrollan deben ser considerados como ilustrativos de los pasos que implica la elaboración de la política. En el desarrollo de la agenda podrán ocurrir variaciones según los recursos y capacidades de las diferentes entidades siempre que no se distancien conceptualmente de los principios de igualdad y no discriminación para la inclusión de las mujeres.

Alcance

La agenda para la inclusión de las mujeres en el sistema financiero ofrece orientaciones conceptuales y metodológicas (teóricas y prácticas) para definir líneas de acción adecuadas a las necesidades financieras de las mujeres (clientas y potenciales clientas) de acuerdo con la misión y capacidad institucional de cada entidad. Un énfasis especial tiene la agenda en i) la creación de productos y servicios innovadores para promover la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres y ii) en la educación financiera.

Las orientaciones y pasos propuestos para elaborar una política de inclusión en las entidades financieras no son rígidamente secuenciales; se pueden adaptar a las necesidades y capacidades de cada institución respetando el proceso lógico de planificación.

Proceso de elaboración

La elaboración de una política institucional de inclusión financiera para las mujeres en entidades del sistema financiero que propone esta agenda contempla 7 pasos que incluyen 17 actividades.

Pasos

1. Relevamiento de capacidades institucionales

Actividades

- Identificar responsables de elaborar la política y necesidades de coordinación

2. Designación del equipo de elaboración (por Gerencia General con apoyo del Directorio)

- Elaborar plan y cronograma de trabajo
- Asignar responsabilidades
- Definir mecanismos de revisión
- Elaborar la política
- Recibir retroalimentación y ajustar

3. Análisis de la demanda (diagnóstico de mercado)

- Identificar la cartera de clientas mujeres al máximo nivel de desagregación posible
- Analizar la situación global de las mujeres como marco de expansión de la oferta de productos y servicios
- Identificar los nichos de mercado para mujeres que no están suficientemente atendidos

4. Análisis de la fortaleza interna (diagnóstico institucional)

- Describir el capital humano de la entidad: Personal contratado, Antigüedad en el cargo, Formación/escolaridad, Edad y situación familiar según nivel/cargo

5. Definición del contenido y alcance de la política (según recursos, capacidades y experiencia de la entidad)

- Identificar la base legal sobre la que se sustenta la política
- Definir el alcance y la población objetivo
- Elaborar objetivos
- Elaborar Ejes estratégicos

6. Redacción del documento de la política

- Estructura de la política
- Título I: Disposiciones Generales
- Título II: Base Legal
- Título III: Definiciones y ámbito de aplicación
- Título IV: Objetivos
- Título V: Ejes estratégicos
- Título VI: Seguimiento, evaluación y vigencia

7. Aprobación, lanzamiento y difusión (máxima instancia de la entidad)

- Elaborar la estrategia de comunicación
- Realizar el lanzamiento de la política para inclusión de las mujeres

El relevamiento de capacidades institucionales debe permitir identificar a los/las responsables de elaborar la política incluyendo la identificación de necesidades de coparticipación y coordinación. Se recomienda que la elaboración sea lo más participativa posible incluyendo en este proceso a representantes de la clientela y entidades frateras.

Aun cuando toda política institucional debe ser transversal, en este paso se deberían identificar las áreas o direcciones que implementarán acciones específicas de la política.

La designación del equipo de elaboración y sus integrantes dependerá de la capacidad institucional de la entidad. Es recomendable la participación de unidades de planificación estratégica. El equipo debe estar designado por la gerencia general o autoridad equivalente y debe contar con la aprobación del directorio o máxima autoridad institucional. Si la capacidad institucional lo permite, se podrán conformar subequipos según especialidad o área temática. El equipo cesará sus funciones, una vez elaborada la política.

Es recomendable que el equipo de elaboración de una política para la inclusión de mujeres en el trabajo de la entidad tenga conocimientos sobre los temas mujer, igualdad, inclusión y no discriminación.

La primera tarea del equipo es preparar el plan y cronograma de trabajo que pueden ser ajustados durante la elaboración de la política. Es recomendable que la gerencia general (y en lo posible el directorio) esté informada de cada paso del proceso para brindar retroalimentación y realizar ajustes cuando fuere necesario.

La elaboración del diagnóstico se compone de dos pasos. El primero consiste en el **análisis de la demanda** que en este caso son las mujeres. La política orienta acciones estratégicas que incluyen la innovación en productos y servicios ofrecidos por la entidad. Para diseñar nuevos productos y servicios o ajustar los ya existentes es preciso conocer la cartera de clientes con el máximo nivel de desagregación posible para comprender cuál es su alcance (análisis de datos propios), así como la situación global del sector hacia el cual sería posible expandir la oferta de productos y servicios de la entidad (estudio de mercado).

El análisis de la demanda debería permitir identificar cuáles son las principales necesidades de las mujeres que ya están en la entidad mientras que el análisis de la demanda global debería permitir una visión más amplia vinculada a objetivos de nivel superior (como las políticas nacionales y los avances en contextos similares a Paraguay). En este análisis se busca entender –en lo posible– la magnitud, las causas y las posibles respuestas que se puedan dar a situaciones/problemas que requieran de un cambio/solución en el mercado financiero.

El análisis de la demanda puede utilizarse como información de contexto en las disposiciones generales de la Política para la inclusión (ver más adelante redacción del documento de la Política).

El segundo paso del diagnóstico consiste en el **análisis de la fortaleza interna**, entendida esta como el nivel de igualdad y no discriminación que existe al interior de la entidad.

El diseño de productos y servicios es esencial a la política de inclusión, pero no es lo único. También, como se expuso en el marco de referencia, es necesario fortalecer cuando existe y construir si hace falta, una cultura interna institucional orientada a la igualdad y no discriminación. Funcionamientos institucionales inclusivos son garantía de mejores estrategias para la incorporación de una clientela más extendida y de una presencia más efectiva de la entidad en el mercado. Para la buena implementación de una política inclusiva hacia afuera es indispensable la cultura inclusiva interna.

Uno de los pilares principales de la fortaleza interna de la entidad es su capital humano. Para disponer de un primer diagnóstico de situación¹⁸ es preciso disponer de datos sobre el personal contratado en cada nivel, desagregado por sexo. Estos datos tienen que ver con antigüedad en el cargo, nivel de formación o escolaridad, edad y situación familiar (incluir en esto tenencia y edad de los hijos e hijas, principalmente).

La **definición del contenido y alcance de la política** deberá tener en cuenta tanto las necesidades de la demanda (diagnóstico) como los recursos, las capacidades y la experiencia de la entidad que constituyen el valor agregado con que se presenta al mercado. Como otras herramientas de gestión y operación institucional, la política debe sustentarse en las normas aprobadas tanto para el funcionamiento interno de la entidad como para el sector en que se desenvuelve en general. La descripción del alcance de la política tiene que hacer referencia al tipo de política que se va a elaborar y al contexto al cual se aplicará. La población objetivo está dada, en este caso, por las personas a las que se espera llegar. Estas son tanto del ámbito externo o de mercado como interno institucional. Los objetivos tienen que ver con las transformaciones que se esperan lograr o las nuevas situaciones que se van a crear para cumplir con dichas transformaciones. En todos los casos los objetivos deben estar alineados con la visión y misión de la entidad. De cada objetivo se desprende un eje estratégico que resumen las líneas de acción (actividades) que se esperan implementar para cumplir con el objetivo.

¹⁸ El diagnóstico inicial servirá como línea de base en el momento de aplicar indicadores de progreso.

El equipo de elaboración es responsable de la **redacción del documento de la Política** para la inclusión de las mujeres en el sistema financiero. El documento debe incluir como secciones principales:

- i) Disposiciones generales: donde consta la misión y visión institucional, y el diagnóstico con datos del contexto socioeconómico al cual aporta como política de inclusión y los datos de la estructura ocupacional interna.
- ii) Base legal: que cita la normativa institucional vigente para la entidad con respecto del sistema financiero y de igualdad de oportunidades, no discriminación e inclusión de las mujeres.
- iii) Definiciones y ámbito de aplicación: que incluye los conceptos principales a partir de los cuales se construye la política, su alcance y ámbito de aplicación, así como la identificación de la población objetivo: el perfil de mujeres que serán atendidas por la política.
- iv) Objetivos: general y específicos de la política en todas sus dimensiones: hacia el mercado con su oferta de productos y servicios, y hacia el interior de la institución con respecto al fortalecimiento de las capacidades de la entidad para afrontar las innovaciones que se proponga.
- v) Ejes estratégicos: que se identifican como necesarios para el cumplimiento de cada objetivo específico y que tienen que ver tanto con los productos y servicios que se esperan diseñar –en este caso en los ámbitos del ahorro, el crédito y la educación financiera– como con las necesidades internas de la entidad con respecto al fortalecimiento institucional, la generación de datos propios y la innovación en tecnología.
- vi) Seguimiento, evaluación y vigencia: donde se establecen los mecanismos de aprobación, revisión y ajuste que periódicamente debe tener la política institucional, así como de sus responsables.

La estructura que aquí se propone es indicativa de los principales componentes que debería incluir el documento de la política y puede tener variaciones según los objetivos, experiencia y normas de cada entidad.

Una vez revisado y ajustado el documento, la política tiene que contar con la **aprobación de la máxima instancia de la entidad**. Si la política está acompañada por innovaciones en productos y servicios ofrecidos para la inclusión de mujeres en la cartera de clientes y el consecuente reposicionamiento de la entidad en el mercado financiero, es conveniente difundirla en un

público amplio que incluya a todos los actores interesados en el adelanto de las mujeres en este ámbito. Estos incluyen entidades del sector financiero comercial y público, instituciones públicas y privadas para el adelanto y el empoderamiento económico de las mujeres (ministerio y organizaciones empresariales), y la academia en carreras vinculadas.

Objetivo

El objetivo de la política tiene que ver con la necesidad de ampliar el conocimiento, el acceso y el uso de productos y servicios financieros y no financieros por parte de las mujeres, así como adecuar para este fin tanto los proyectos y carteras de inversión de las entidades financieras como la estructura institucional interna. Cada entidad podrá redactar el objetivo general según su visión y misión institucional teniendo en cuenta los aspectos esenciales recién postulados.

Población objetivo

La población objetivo de una política inclusiva podrá estar dada tanto por personas físicas (mujeres) como jurídicas (empresa mujer). Las empresas mujer son aquellos emprendimientos económicos a cargo de mujeres o compuestas por una mayoría de mujeres que pueden ser definidas incluyendo dos dimensiones:

- Persona jurídica cuyo capital pertenece al menos en 51 % a una o más mujeres, y
- Persona jurídica donde una mujer ocupa el cargo de Gerencia General o el directorio se compone al menos de 51 % de mujeres.

Objetivos específicos

Como objetivos específicos de una política de inclusión de las mujeres en el sistema financiero se pueden identificar:

OE1: Fortalecer la capacidad de ahorro de las mujeres.

OE2: Diversificar los productos crediticios para adecuarlos a las necesidades específicas de las mujeres.

OE3: Contribuir a la educación financiera de las mujeres.

OE4: Implementar una cultura institucional enfocada en la igualdad y la no discriminación.

OE5: Generar información estadística sobre inclusión financiera de las mujeres.

OE6: Desarrollar innovaciones en tecnología digital que favorezcan el diseño de productos y servicios adecuados a la inclusión financiera de las mujeres.

Ejes estratégicos

De cada objetivo específico se desprende un eje estratégico de trabajo:

Eje 1: Ahorro para la autonomía de las mujeres.

La capacidad de ahorro contribuye a desarrollar la autonomía para la toma de decisiones en las mujeres. Dichas decisiones pueden ser de tipo económico o de otra índole según la necesidad de las mujeres. Hasta lo que conocemos ahora, las mujeres tienden a ahorrar fuera del sistema formal, de manera insegura, con montos muy bajos y esporádicamente. Un criterio que suele esgrimirse es que ellas no disponen de montos económicos elevados y a menudo necesitan disponibilidad inmediata para distintos tipos de gastos. Con el objeto de desarrollar una práctica del ahorro más segura se propone:

- Asociar cuentas de ahorro a cuentas de dinero/pago móvil permitiendo el pago de productos y servicios o hacer transferencias.
- Asociar cuentas de ahorro a recepción de dinero móvil, cobro de salarios/honorarios y transferencias desde programas sociales del gobierno (abrazo, tekoporá, adultos mayores).
- Reducir/eliminar costos de mantenimiento de cuentas (a través de la digitalización) como medida de acción afirmativa.
- Facilitar transferencias electrónicas.

Eje 2: Créditos para satisfacer necesidades específicas.

De la misma manera que en el ahorro, las mujeres acceden al crédito mayormente en el sector no formal, con montos más bajos, tasas más altas y plazos más cortos, a pesar de mantener su voluntad de pago de deudas más alta y tasas de moratoria más bajas. En muchos casos las mujeres manifiestan que en entidades financieras la atención no es del todo satisfactoria por actitudes discriminatorias, por excesivos trámites que implican traslados inconvenientes y porque el producto disponible no se adecua exactamente a sus necesidades. Para acercar productos crediticios más satisfactorios para las necesidades y requerimientos de las mujeres se propone:

- Incentivar los productos de crédito para inversión en igual medida que los créditos de consumo y de capital operativo.
- Hacer disponibles pequeños préstamos/créditos en línea para necesidades específicas (como educación, salud o pequeñas reparaciones en el hogar).

- Definir tasas preferenciales y plazos de gracia como medidas de acción afirmativa.
- Revisar los criterios para evaluación de riesgo, incluyendo las características y condiciones de las mujeres que avalan su voluntad de pago (responsabilidades familiares, diversificación de actividades, índices de morosidad, y registro crediticio principalmente) como compensación a su falta de garantías tangibles.
- Establecer criterios para aceptar garantías no tangibles para las mujeres como joyas, muebles, animales, garantías personales y similares.
- Disponer fondos de garantías específicos para mujeres.
- Diseñar productos específicos para cerrar deudas de las mujeres con el sistema financiero no formal.

Eje 3: Educación financiera para decisiones adecuadas

La educación financiera es un elemento clave en el empoderamiento económico de las mujeres porque les permite contar con información para comprender el sistema financiero. A su vez, estos conocimientos les permiten tomar decisiones con base en criterios razonables (no a creencias) tanto para realizar compras como para asumir compromisos financieros. La educación financiera contribuye a elevar habilidades y, en la medida que permite mayor comprensión, también amplía el rango de confianza hacia las instituciones financieras y empodera a las mujeres para ejercer sus derechos y responsabilidades¹⁹.

En el Paraguay, 32.6 % de la población de 5 años y más habla guaraní la mayor parte del tiempo, 34.3 % habla guaraní y castellano y 30.4 % habla castellano (el resto habla otros idiomas)²⁰. Además, en muchos casos la población no dispone de conceptos claros en el ámbito económico y financiero. Por estas razones, el éxito de un programa de educación financiera será efectivo cuando se tenga en cuenta el idioma comúnmente hablado por las personas participantes de los cursos.

Un programa de educación financiera inicial debería incluir:

- Temas como conceptos financieros básicos, derechos económicos de las mujeres, planificación económica personal y familiar, derechos de consumidores/as, gestión del dinero físico y electrónico o móvil, transferencias monetarias, análisis de riesgo y elección de productos financieros y habilidades blandas, principalmente.

¹⁹ Auricchio, B., Lara, E., Mejía, D., Remicio, P., & Valdez, M. (2022). Op. Cit.

²⁰ INE. Encuesta de Hogares Continua 2022.

- Metodologías teórico-prácticas con ejemplos adaptados al comportamiento financiero de las mujeres.
- Mujeres líderes/exitosas como mentoras.
- El cambio de paradigma de roles estereotipados de las mujeres: pasar del rol reproductivo (cuidar y servir) al productivo (emprender y progresar).
- La valoración de la educación financiera y sus impactos en la mujer, su familia y la economía en conjunto.

Eje 4: Fortalecimiento institucional para la igualdad y la no discriminación

Está demostrado que la incorporación de la perspectiva de igualdad y no discriminación en la estructura y cultura de las instituciones redundará en beneficio de mejores estrategias y acciones dirigidas –en este caso– a la inclusión financiera de las mujeres, al aumento de la clientela de mujeres, a grados más elevados de satisfacción (del personal y de las clientas) y al aumento de la rentabilidad de la entidad.

Para promover una cultura interna institucional enfocada en la igualdad y la no discriminación es necesario diseñar medidas tales como:

- Crear la Unidad de Género o designar una persona responsable para el tema.
- Elaborar un Plan de Acción Institucional para la inclusión de las mujeres en el sistema financiero, que será revisado periódicamente por la máxima autoridad.
- Promover la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en normas y procedimientos institucionales (planes, reglamentos y otros instrumentos de gestión institucional).
- Implementar políticas y/o medidas concretas para la igualdad entre mujeres y hombres en la estructura ocupacional de la entidad (contratos, salarios, capacitación, promociones).
- Implementar un programa de capacitación interna en temas de igualdad, no discriminación e inclusión financiera.
- Equilibrar la composición por sexo de la plantilla de personal especialmente en los niveles de toma de decisión.
- Definir procedimientos internos para la prevención y atención de casos de violencia por razones de género en coordinación con los respectivos comités de ética.

- Fortalecer vínculos de diálogo y cooperación con el Ministerio de la Mujer y otras instancias de promoción de la igualdad y la no discriminación.
- Establecer metas e indicadores.
- Realizar monitoreo y evaluación del Plan de Acción Institucional.

Eje 5: Datos propios para información y monitoreo

Actualmente ya no se concibe el funcionamiento institucional al margen de la generación de datos estadísticos que permitan monitorear la oferta y demanda de productos y servicios adecuados a la visión, los planes de negocio de las entidades y el movimiento del capital humano, entre otras aplicaciones. Para una política inclusiva de las mujeres en el sistema financiero, en dichas bases de datos se debe incluir información sobre las características socioeconómicas de las mujeres, sobre el funcionamiento de sus empresas o emprendimientos, sobre los productos y servicios que les ofrece la entidad, y sobre la robustez institucional.

Aun cuando los sistemas de información forman parte del fortalecimiento institucional, en esta agenda se le asigna un espacio específico por la importancia que tienen para sustentar procesos de transformación. Las bases de datos de una entidad financiera²¹ deberían generar:

- Información socioeconómica y financiera de la clientela, sus emprendimientos y empresas, desagregada por sexo.
- Información estadística para medir el porcentaje y volumen de inversiones en productos y servicios específicos para mujeres.
- Indicadores que permitan conocer la demanda actual y potencial de productos y servicios financieros y no financieros para las mujeres.
- Información estadística desagregada por sexo para analizar la inserción laboral, la participación en niveles de decisión, la promoción, la remuneración y otros beneficios del personal de la entidad.

Eje 6: Innovación para la inclusión

Las entidades del sistema financiero están fuertemente impactadas por las transformaciones que se derivan de la incorporación de herramientas tecnológicas en las empresas y en la

²¹ Varios de los datos que se proponen ya son recogidos por las entidades, pero aún no están digitalizados y, por lo tanto, tampoco están disponibles en las bases de datos.

población en general. Esta situación se vio acelerada por la pandemia de COVID-19, pero había comenzado unos años antes y ya no tiene retroceso. Grandes cambios han ocurrido tanto en la estructura ocupacional de las empresas como en la producción, la comercialización, la administración y los servicios que prestan. Estas transformaciones no se dan de la misma manera ni con la misma intensidad en todas las empresas, en todos los sectores de las empresas, ni en todas las personas. Las mujeres, que podrían recibir importantes beneficios de la innovación en tecnología, están menos incluidas en el uso de la misma. El uso de la tecnología de parte de hombres y mujeres se desarrolla, entre otros factores, por la forma en que unos y otras se relacionan con el ambiente social y económico. La proyección hacia lo público en las mujeres está más restringida²².

Entre las ventajas de la incorporación de tecnología se incluye una mayor eficiencia por administración de costos, mayor transparencia por visualización de procesos y datos, y mayor accesibilidad por la adaptación de los procesos a la disponibilidad de movilidad y tiempo de la clientela. El efecto inmediato de la innovación podría ser un mejor posicionamiento en el mercado.

Como innovaciones estratégicas en las entidades financieras en el marco de una política de inclusión se pueden considerar:

- Productos y servicios financieros novedosos que transformen la manera en que las mujeres se relacionan con el dinero.
- Anadir valor a productos y servicios financieros existentes para adecuarlos a las necesidades de las mujeres (mayor disponibilidad, menos trámites, menos traslados).
- Simplificar procesos financieros (trámites y gestiones) a través de la digitalización de procesos y procedimientos.
- Eliminar intermediaciones innecesarias y mejorar la satisfacción en el trato a las clientas.
- Ampliar horarios de atención (en línea) para adaptarlos a la disponibilidad de tiempo de las mujeres.
- Acelerar procesos de transformación y cambio que se den al interior de las entidades por innovación en productos y servicios, por fortalecimiento institucional, por ampliación de mercado y por otros factores.

²² Heikel, Maria Victoria (2023): Desafíos que enfrentan las mujeres para insertarse en el sector tecnológico. Programando Paraguay. Fundación CIRD/BID Lab. Asunción.

Pasos clave para la elaboración de **productos y servicios** para la inclusión de las mujeres en el sistema financiero

3

El proceso de diseño de productos y servicios que propone esta agenda está organizado en 6 pasos que incluyen 18 actividades. Para la elaboración de la política los pasos y acciones pueden variar según la capacidad y el plan de negocio de las entidades.

Varios de los pasos que se proponen para el diseño de productos y servicios ya fueron desarrollados entre los pasos para la elaboración de la política. Esto no implica duplicación de esfuerzos sino la necesidad de coordinación entre los equipos conformados en la entidad para responder a ambos desafíos.

Pasos

1. Designación del equipo de elaboración (por Gerencia General con apoyo del Directorio). Mismo equipo que trabaja en la elaboración de la política o que trabaja en coordinación.

2. Análisis de la demanda (diagnóstico). Mismo diagnóstico para demanda de la política.

Actividades

- Elaborar plan y cronograma de trabajo.
- Asignar responsabilidades.
- Definir mecanismos de revisión.
- Diseñar nuevos productos y servicios.
- Recibir retroalimentación y ajustar

- Identificar la cartera de clientas al máximo nivel de desagregación posible.
- Analizar la situación global de las mujeres como marco de expansión de la oferta de productos y servicios (necesidades y potencialidades de las mujeres)
- Identificar los nichos de mercado para la mujer que no están suficientemente atendidos

3. Identificación de acciones estratégicas (según análisis de la demanda)

- ¿Cuáles son los productos y servicios más demandados por las mujeres?
- ¿Cuáles se pueden concretar según capacidad en la entidad?
- ¿Cuáles productos y servicios existentes requieren ajustes?
- ¿Cuál es el perfil o perfiles de mujer con el que se desea trabajar?
- ¿Cuáles productos y servicios pueden ayudar a escalar en el negocio de la clientela de mujeres?

4. Identificación de productos y servicios financieros o no financieros (priorizados según experiencia y recursos de la entidad)

- ¿Producto o servicio nuevo o ajustado?
- ¿Qué necesidad resuelve?
- ¿Qué cambio produce?:
 - en tipo o nivel de negocio; en calidad de vida; en proyección a futuro.
- Identificar metas, plazos e indicadores

5. Resultado (producto o servicio nuevo o ajustado)
Aprobación

- Revisar el diseño del producto o servicio
- Realizar el cálculo financiero de rentabilidad
- Aprobar (máxima instancia de la entidad)

6. Lanzamiento y difusión

- Elaborar la estrategia de comunicación y marketing
- Realizar el lanzamiento y difusión

La designación del equipo de elaboración ya fue descrita en el ítem 1.3.2 como el segundo paso para la elaboración de la Política. Como ya se dijo, no se trata de conformar un nuevo equipo sino de asignar funciones diferenciadas o crear subequipos de trabajo, según las capacidades que se requieran para elaborar la política en general o para diseñar los productos y servicios que se definan en el marco de esta. Ambos equipos deben trabajar en estrecha coordinación y cooperación.

El **análisis de la demanda** también fue descrito en el ítem 1.3.2 como el tercer paso para la elaboración de la Política. En este caso tampoco se trata de duplicar esfuerzos sino de realizar un diagnóstico que sirva para ambos propósitos: orientar la dirección que tome la Política y sustentar el diseño de nuevos productos y servicios.

La **identificación de acciones estratégicas** surge del análisis de la demanda y debe responder a preguntas tales como: ¿cuáles son los productos y servicios más demandados por las mujeres?, ¿cuáles se pueden concretar según la capacidad en la entidad?, ¿cuáles productos y servicios existentes requieren ajustes?, ¿cuál es el perfil o perfiles de mujer con el que se desea trabajar? y ¿cuáles productos y servicios pueden ayudar a escalar en el negocio de la clientela de mujeres?

El análisis de las causas de la situación de la demanda (sus necesidades) permite diseñar respuestas adecuadas a las capacidades de la clientela y de la entidad, y especialmente respuestas innovadoras que permitan a las mujeres escalar en el volumen de sus negocios. Entre las acciones estratégicas es posible incluir servicios no financieros como la educación financiera y la educación en temas de empoderamiento y autonomía de las mujeres para reforzar el escalamiento del negocio y fortalecer a las mujeres con el propósito de que se animen a asumir niveles de competitividad y riesgo más altos.

Una vez concluido el proceso de análisis debería ser posible la **identificación de productos y servicios** (nuevos o ajustados), orientados a resolver una necesidad estratégica que tenga como efecto un cambio en el tipo o nivel de negocio, en la calidad de vida o en la proyección a futuro de la mujer (en este último campo se incluyen los créditos educativos, por ejemplo). Puede identificarse más de un producto o servicio para resolver la misma necesidad; la priorización dependerá de la capacidad y recursos de la entidad tal como habrían sido determinados en los pasos anteriores. Es preciso recordar que entre los recursos disponibles se incluye, además de la capacidad financiera, el capital humano y la experiencia de la entidad como valores agregados para hacer frente a las innovaciones que se proponga. Para cada producto o servicio priorizado es necesario definir metas, plazos e indicadores.

El resultado del nuevo producto o servicio se alcanzará una vez superada la revisión interna institucional y realizado el cálculo financiero de rentabilidad/factibilidad, según las normas y procesos de cada entidad. La aprobación estará dada por la máxima instancia de la entidad.

Tanto si se trata de un producto o servicio nuevo como si es resultado del ajuste de uno anterior es recomendable elaborar una **estrategia de comunicación** que genere expectativa antes de su lanzamiento al mercado, y de **marketing** para definir previamente cómo se realizará la **difusión** del producto o servicio. La estrategia de comunicación debe considerar el

idioma utilizado por la clientela a la que se espera llegar (guaraní o español) y utilizar la lengua de uso corriente de las personas para lograr la mejor comprensión posible del producto, sus requerimientos y aplicaciones.

Como escenario ideal se propone tener listo el documento de la Política de inclusión de las mujeres en el sistema financiero cuando se tenga aprobado el nuevo producto o servicio (pueden ser más de uno) para que el lanzamiento conjunto produzca un impacto mayor y logre el reposicionamiento de la entidad en el mercado.

Definiciones y conceptos²³

Como conceptos básicos sobre los cuales sustentar una Política para la inclusión de mujeres en el sistema financiero se pueden considerar²⁴:

Sexo es el conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los define como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Género es una construcción social, cultural e histórica con base en un conjunto de ideas, creencias y atribuciones construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual. A partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones para hombres y mujeres, así como las relaciones entre ambos.

Perspectiva de género es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

Equidad de género es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad. Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. El concepto de la equidad de género incorpora medidas

²³ Las definiciones que se presentan a continuación tienen como fuente principal el Glosario, Recursos, Centro de capacitación elaborado por ONU Mujeres. Consultado en: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=l&sortkey=&sortorder=asc>; el Glosario elaborado por Grupo de trabajo de igualdad y no discriminación de la Sparkassenstiftung Alemana América latina y el Caribe (2020) o son de elaboración propia. En los casos en que fueron consultadas otras fuentes se incluyen las referencias correspondientes.

²⁴ Las definiciones y conceptos siguen un orden lógico, no alfabético.

diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres. Es el trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual o distinto, pero equivalente en cuanto a los derechos, beneficios, las obligaciones y las oportunidades, según las condiciones y necesidades de cada persona.

Igualdad es un principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan del origen étnico, racial o nacional, del sexo, el género o la edad, de una condición de discapacidad, social, económica o de salud, del embarazo, la lengua, la religión, de opiniones, preferencias o la orientación sexual, del estado civil o cualquier otra condición análoga. Implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de género es un concepto que supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera; ello no significa que mujeres y hombres deban ser iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan del sexo con el que han nacido. Implica la idea de que todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el trato hacia las mujeres y los hombres de acuerdo con sus respectivas necesidades.

Discriminación es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Inclusión es una condición en la que todas las personas cuentan con iguales oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios, productos, espacios, instituciones y cualquier otro ámbito sin restricciones injustas ni discriminatorias. La inclusión mejora la capacidad, las oportunidades y la dignidad de las personas desfavorecidas facilitando su participación en la economía y en la sociedad.

Inclusión laboral es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

Inclusión financiera es el acceso y uso de una gama de servicios financieros de calidad, en forma oportuna, conveniente, informada y con un costo accesible, bajo una regulación apropiada que garantice la protección al consumidor y promueva la educación financiera para mejorar las capacidades financieras y la toma de decisiones racionales por parte de todos los segmentos de la población²⁵.

La inclusión financiera es un concepto de carácter multidimensional que incorpora elementos tanto del lado de la oferta de productos financieros como del de la demanda; sus dimensiones básicas son el acceso, el uso, la calidad y el impacto sobre el bienestar financiero de las personas, familias y hogares, así como sobre la innovación, productividad y crecimiento de las empresas²⁶.

Empoderamiento de las mujeres es un proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder para mejorar su situación. Se refiere al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Acciones afirmativas son medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias.

Servicios financieros son todos aquellos servicios económicos que brindan instituciones públicas y privadas del ecosistema financiero, relacionados con la gestión del dinero de las personas o las expectativas que ellas puedan tener con relación al mismo para generar crecimiento económico y reducción de situaciones de vulnerabilidad de las y los usuarios. Estos servicios incluyen cuentas de crédito y ahorro, inversiones, seguros, garantías, y servicios de pago, entre otros.

²⁵ Banco Central del Paraguay. Consultado el 29.03.2023 <https://www.bcp.gov.py/inclusion-financiera>

²⁶ Azar Karina, Edgar Lara y Diana Mejía (2018): Op. Cit.

Servicios no financieros son todos aquellos que acompañan la prestación de servicios financieros a fin de garantizar el uso de estos al reducir situaciones de vulnerabilidad y reforzar el aprovechamiento de estos a fin de alcanzar la salud financiera. Algunos ejemplos son los servicios de capacitación, la educación financiera, las asistencias técnicas y asesorías, entre otros.

Productos financieros son instrumentos que dan la posibilidad de obtener un rendimiento del dinero a través del ahorro y la inversión. Generalmente son emitidos por instituciones financieras o bancarias. Hay 3 tipos de productos financieros: ahorro, inversión y financiación. Dependiendo de sus características, estos pueden ajustarse a las necesidades de las personas y al nivel de riesgo que quieran experimentar.

De acuerdo con los dos ámbitos que abarca la Política para la inclusión de las mujeres en el sistema financiero, se elaboraron indicadores para ámbito interno (institucional) y para ámbito externo (mercado).

Se proponen dos niveles de indicadores: indicadores clave de desempeño (KPI por sus siglas en inglés)²⁷ para establecer el estado de situación de cada ámbito (indicador de proceso) y medidas de desempeño de sostenibilidad (SPT por sus siglas en inglés)²⁸ para evaluar el estado de avance en los ámbitos respectivos (indicador de resultado o impacto).

La medición de un indicador KPI refleja el estado de la situación en el momento de la medición, mientras que las medidas SPT muestran el avance logrado en un periodo de tiempo dado. Para disponer de indicadores robustos y confiables se recomienda que su formulación incluya compromisos de implementación más allá del mínimo exigido por la ley o más allá de los estándares básicos. Las medidas SPT deberán servir para dimensionar el esfuerzo de la entidad por promover un cambio en la dirección del cumplimiento de sus objetivos (inclusión de las mujeres en el sector financiero en este caso).

La propuesta que se presenta incluye cinco pares de indicadores para el ámbito interno y seis para el ámbito externo (a cada indicador de proceso le corresponde un indicador de resultado o impacto). Su medición significará un desafío para la entidad, especialmente si aún no se dispone de una base de datos digitalizada. Esto redundará en beneficio de un mejor conocimiento del impacto de la inversión de la entidad en el mercado.

Los indicadores definidos permitirán medir mejoras materiales en términos de igualdad y no discriminación tales como la diversidad en roles de liderazgo, la igualdad salarial, las opciones de corresponsabilidad en el cuidado familiar, la promoción de mujeres en la cadena de valor, la inclusión de mujeres en el sistema financiero y la capacitación. En todos los casos, las medidas SPT deberán tener una meta específica, medible, alcanzable, relevante y una fecha límite. Las condiciones por alcanzar en las medidas de sostenibilidad que se incluyen en esta agenda son indicativas. Los valores finales deberán ser definidos en el Plan de Acción Institucional para la Igualdad de Género de la entidad.

Para efectuar la aplicación de los indicadores propuestos, es necesario definir aquellas empresas de mujeres (o clientela de mujeres), para esto se utilizarán definiciones propuestas

²⁷ KPI: Key Performance Indicators

²⁸ SPT: Sustainability Performance Targets

en la Política para la inclusión de las Mujeres en el sistema financiero. Así se entenderá por empresa mujer a toda:

- Persona jurídica cuyo capital pertenezca en al menos el 51 % a una o más mujeres, o
- Persona jurídica donde una mujer ocupe el cargo de Gerencia General o el directorio se componga de al menos 51 % de mujeres.

Tabla 2: Indicadores claves de desempeño (KPI) y medidas de desempeño de sostenibilidad (STP) para una Política para la inclusión de las mujeres en el sistema financiero

Ámbito institucional	Indicador KPI (año de medición)	Fórmula – Medición	Medidas STP (año de cumplimiento)
Representación	Porcentaje de mujeres que trabajan en la institución por nivel del cargo	Número de mujeres que trabajan según el total de empleados en cada nivel de la entidad (en porcentaje)	Aumentar la diversidad por sexo en (un porcentaje específico) en roles de liderazgo con baja representación (directorio, gerencias, jefaturas, etc.)
Remuneración	Porcentaje de la brecha salarial entre mujeres y hombres por nivel del cargo	Salario promedio de mujeres según salario promedio de hombres en cada nivel de la entidad (en porcentaje)	Cerrar la brecha salarial entre mujeres y hombres, incluidas las bonificaciones y otros “reconocimientos” (en un porcentaje específico), en todos los niveles de la entidad
Lugar de trabajo seguro, solidario y respetuoso	Disponibilidad de políticas/beneficios favorables a la familia y cuidado de niños/as para todos los empleados y empleadas (por ejemplo, licencia pagada, trabajo flexible y sala para la lactancia)	La entidad dispone de política/beneficio en (especificar en qué materia): <ul style="list-style-type: none"> - Implementado para todo el personal - Solo para un nivel del personal - Aprobado por el directorio.} - En elaboración - No tiene. 	Implementar para (especificar porcentaje) de los empleados y empleadas políticas/beneficios de cuidado de niñez menor a dos años o favorables a la compatibilización de las responsabilidades familiares y laborales
	Obtener certificación corporativa relacionada con la igualdad y no discriminación en la entidad (Sello Empresa Segura del Ministerio de la Mujer o Sello Igualdad de Género del PNUD)	La entidad cuenta con certificación activa en el Sello (especificar) por la igualdad y la no discriminación	La entidad cuenta con x años de certificación activa en el Sello (especificar) por la igualdad y la no discriminación
Participación	Porcentaje de proveedores pertenecientes a o dirigidos por mujeres en la cadena de valor	Cantidad de proveedores pertenecientes o dirigidos por mujeres en la cadena de valor según el total de proveedores (en porcentaje)	Aumentar (en un porcentaje determinado) el número de proveedores pertenecientes a o dirigidos por mujeres en la cadena de valor

Ámbito externo / mercado	Indicador KPI (año de medición)	Fórmula – Medición	Medida STP (año de cumplimiento)
Inclusión financiera	Porcentaje de clientas mujeres y empresas mujer en la entidad	Número de mujeres y empresas mujer que tienen una cuenta en la entidad según el total de clientes individuales y empresariales de la entidad (en %)	Aumentar la clientela de mujeres individuales y empresariales en un x % (especificar porcentaje)
	Porcentaje de clientes individuales mujeres con cuenta de ahorro o que reciben crédito en la entidad	Número de clientes individuales mujeres con cuenta de ahorro o que reciben crédito según el total de clientes individuales con cuenta de ahorro o crédito (en %)	Cerrar la brecha por sexo (en un porcentaje determinado) en clientes individuales de cuentas de ahorro o que reciben crédito en la entidad
	Porcentaje de clientes empresariales mujeres (por propiedad o por liderazgo) con cuenta de ahorro o que reciben crédito en la entidad	Número de clientes empresariales mujeres sobre el total de clientes empresariales, con cuenta de ahorro o que reciben crédito en la entidad (en %)	Cerrar la brecha por sexo (en un porcentaje específico) en cantidad de empresas con cuenta de ahorro o que reciben crédito en la entidad
	Porcentaje del monto de crédito asignado a mujeres individuales y empresas mujer en la entidad	Monto de crédito asignado a mujeres individuales y empresas mujer según el monto total de crédito asignado por la entidad (en %)	Aumentar el monto de crédito asignado a mujeres y empresas de mujeres en (especificar porcentaje)
Ofertas dirigidas	Número de productos o servicios diseñados, desarrollados o producidos que beneficiarán mayoritariamente a las mujeres	Cantidad de productos o servicios diseñados, desarrollados o producidos que beneficiarán mayoritariamente a las mujeres (en números absolutos)	Aumentar en un (especificar porcentaje) la cantidad de productos o servicios diseñados, desarrollados o producidos que beneficiarán mayoritariamente a las mujeres
Desarrollo de habilidades	Número de mujeres individuales o empresas de mujeres que han recibido capacitación en temas de educación financiera, igualdad y no discriminación	Cantidad de mujeres individuales o empresas de mujeres que han completado al menos el 80 % de un curso de capacitación en temas de educación financiera, igualdad y no discriminación	Aumentar (en un porcentaje determinado) el número de mujeres individuales o empresas mujer que han recibido capacitación en temas de educación financiera, igualdad y no discriminación

Elaborado con base en la propuesta de indicadores del sector privado presentada en International Finance Corporation (2021): Bonds to Bridge the Gender Gap: A practitioner’s Guide to Using Sustainable Debt for Gender Equality. IFC/World Bank Group, International Capital Market Association, Un Women. Washington. Consultado en Bonos sostenibles: cerrando la brecha para la igualdad de género (ifc.org).

Desde 2020, la Sparkassenstiftung Alemana coopera con diferentes organizaciones paraguayas con el objetivo de impulsar el sector financiero local adaptando las mejores prácticas del sistema alemán de cajas de ahorro (Sparkassen) a las necesidades y al contexto local. El fin último es promover el fortalecimiento institucional y la inclusión financiera como forma de contribuir al desarrollo sostenible. El fortalecimiento de las MIPYMES tiene uno de sus pilares principales en el fortalecimiento de sus capacidades y en la creación de mejores condiciones de acceso a servicios financieros.

La subrepresentación de las mujeres en el sistema financiero está reconocida por los diferentes países y por un número importante de instituciones públicas y privadas. Es común encontrar en la literatura que las mujeres obtienen créditos con “montos más bajos, tasas más altas y plazos más cortos”, a pesar de que han demostrado menores tasas de morosidad. Las mujeres obtienen créditos con montos 64 % menores y mantienen un volumen de depósitos en cuenta 50 % más bajo, aunque su tasa de morosidad es 62 % más baja que la de los hombres. El principal problema no está en el número de cuentas habilitadas para las mujeres, sino en el uso que las mujeres están en condiciones de dar a los diferentes productos y servicios financieros, por una parte, y a la poca adecuación de dichos productos y servicios a sus necesidades específicas, por otra. Las mujeres como clientas, productoras y consumidoras conforman un nicho de mercado que no está suficientemente atendido.

La necesidad de contar con estrategias y políticas específicas para la inclusión de las mujeres está reconocida en Paraguay tanto por la banca pública (la AFD ha elaborado su propia política para la inclusión de las mujeres) como por el sistema financiero privado (muchas entidades ya cuentan con una política específica, aunque no todas).

La *Agenda para la inclusión de las mujeres en el sistema financiero* busca apoyar a las entidades que se proponen lograr una mayor inclusión de las mujeres para que inicien el proceso de elaboración de medidas estratégicas específicas, así como a aquellas entidades que ya lo hacen, mediante una muestra de nuevas propuestas para mejorar sus resultados e impactos.

La principal recomendación para las entidades financieras del sector público y privado es que profundicen la mirada hacia las situaciones y condiciones que son específicas de las mujeres para direccionar mejores respuestas (y ofertas) hacia este mercado. En segundo lugar, es

recomendable que las entidades del sector financiero establezcan relaciones de cooperación y diálogo con las entidades que trabajan en políticas de igualdad y no discriminación con el objeto de compartir información (estadística inclusive) y facilitar un monitoreo amplio de los avances en ambos sectores.

La recomendación para la Sparkassenstiftung Alemana es acompañar los esfuerzos que hacen tanto las entidades como las mujeres para que se introduzca el tema en la agenda de diálogo del sistema financiero local y lograr de esta manera que el mayor número posible de instituciones redacte su propia política. Avanzar en la inclusión financiera de las mujeres redundará en mejores condiciones de vida para las mujeres y sus familias, en niveles de rentabilidad más altos para las entidades y en indicadores de progreso más favorables para el país.

Bibliografía

Aguirre, G., Arvay, I., Auricchio, B., Berniell, L., de la Mata, D., Fainstain, L., ... Palacios, A. (2022, marzo 25). *Los desafíos para la igualdad de género en América Latina*. Documento de trabajo. Caracas: CAF. Recuperado de <http://cafscioteca.azurewebsites.net/handle/123456789/1887>

Asociación de Bancos del Paraguay. (2022). *Participación de la mujer en el mercado bancario 2015 - 2022*. Asunción: ASOBAN.

Auricchio, B., Lara, E., Mejía, D., Remicio, P., & Valdez, M. (2022). *Capacidades financieras de las mujeres. Brechas de género en las encuestas de capacidades financieras de CAF: Brasil, Colombia, Ecuador y Perú*. Caracas: CAF. Recuperado de <http://cafscioteca.azurewebsites.net/handle/123456789/1875>

Azar, K., Lara, E., & Mejía, D. (2018). *Inclusión financiera de las mujeres en América Latina. Situación actual y recomendaciones de política*. Serie Políticas Públicas y Transformación Productiva. No 30/2018. CAF Banco de Desarrollo de América Latina.

CAF. (2017, febrero 16). *Desarrollo con enfoque de género* (folleto). Caracas: CAF. Recuperado de <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1002>

CAF. (2020). *Determinantes del bienestar financiero: evidencia para América Latina*. Recuperado de <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1617>

CAF. (2021). *Encuestas de Capacidades Financieras*. Recuperado de <https://www.caf.com/es/actualidad/herramientas/2021/05/visualizador-encuesta-de-capacidades-financiera/>

Financial Alliance for Women. (2019). *La rentabilidad de invertir en las mujeres*. Canadá: GBA, IDRC, IDB Invest. Recuperado de <https://financialallianceforwomen.org/download/la-rentabilidad-de-invertir-en-las-mujeres/>

Global Banking Alliance for Women. (2018). *La economía de Banca en Mujeres*. Canadá: GBA/IDRC. Recuperado de <https://www.w-t-w.org/en/wp-content/uploads/2018/07/Economics-of-Banking-on-Women-2018-Edition.pdf>

Heikel, M. V. (2023). *Desafíos que enfrentan las mujeres para insertarse en el sector tecnológico*. Programando Paraguay. Fundación CIRD/BID Lab. Asunción.

International Finance Corporation. (2021). *Bonds to Bridge the Gender Gap: A practitioner's Guide to Using Sustainable Debt for Gender Equality*. Washington: IFC/World Bank Group, International Capital Market Association, UN Women. Recuperado de Bonos sostenibles: cerrando la brecha para la igualdad de género (ifc.org)

Montoya, A. M., Parrado, E., Solís, A., & Undurraga, R. (2020). *De mal gusto. Discriminación de género en el mercado de créditos de consumo*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo, Universidad Católica de Chile, Departamento de Investigación y Economista Jefe. VI. Serie. IDB-WP-1053.

Official Monetary and Financial Institutions Forum. (2022). *Gender Balance Index 2022*. London: OMFIF, EDGE.

ONU Mujeres. (s.f.). *Glosario, Recursos, Centro de capacitación elaborado por ONU Mujeres*. Recuperado de <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=I&sortkey=&sortorder=asc>

Red de Microfinanzas del Paraguay. (2013). *Oferta y demanda de microfinanzas con alcance rural en el Paraguay*. Asunción: AVINA, Citi Foundation.

Sparkassenstiftung Alemana Latinoamérica y el Caribe. (2020). *Grupo de trabajo de igualdad y no discriminación de la Fundación Sparkassen para América Latina y el Caribe*. México.

World Bank. (2022). *The Global Findex database 2021*. Recuperado de <https://globalfindex.worldbank.org/>

Anexo

Jornada de análisis de una *Agenda para la inclusión de las mujeres en el sistema financiero*

Como parte de la consultoría para la elaboración de una *Agenda para la inclusión de mujeres en el sistema financiero* se realizó una jornada de análisis que tuvo como objetivo poner a consideración de las entidades financieras la propuesta para elaborar tanto una política de inclusión de mujeres en las entidades del sistema financiero, como un esquema de los principales pasos a seguir para el diseño de nuevos productos y servicios con perspectiva de igualdad y no discriminación.

La jornada se realizó el 24 de mayo de 2023. Contó con la participación de representantes de 7 entidades bancarias, 2 financieras y 4 cooperativas, así como representantes del Ministerio de la Mujer, del Banco Nacional de Fomento, del Banco Central del Paraguay, de la Confederación Paraguaya de Cooperativas, de la Agencia Financiera de Desarrollo y de la Oficina de Sparkassenstiftung Alemana Latinoamérica y Caribe, en Asunción. El 90 % de participantes tiene responsabilidades gerenciales o directivas en sus entidades e instituciones.

En la presentación de contenidos, las personas participantes tuvieron la oportunidad de realizar sus consultas y aportes. La información recogida sirvió para ajustar la versión final de la agenda.

De las sesiones de discusión se pudieron sistematizar las siguientes contribuciones:

Los objetivos específicos más destacados en la propuesta de política para la inclusión financiera de las mujeres fueron:

OE2. Diversificar los **productos crediticios** para adecuarlos a las necesidades específicas de las mujeres.

Es necesario conocer las demandas de las mujeres para que los productos a diseñar se adecuen en sus necesidades. *“A veces se crea un producto y la mujer no sabe qué hacer con él”.*

A través de estudios de mercado se podrían identificar “perfiles” de mujeres profesionales o emprendedoras que necesitan crédito para terminar sus carreras o equipar su lugar de trabajo (consultorios, oficinas, talleres, similares). Las necesidades de mujeres profesionales aún no están bien identificadas.

OE3. Contribuir a la **educación financiera** de las mujeres.

Los programas de educación financiera deben tener en cuenta las diferencias que existen entre las mujeres del interior y las del área metropolitana, pues tienen necesidades y expectativas diferentes.

Entre los temas de educación financiera se deberían incluir: derechos de las mujeres (no siempre los conocen), empoderamiento económico y habilidades blandas. La educación financiera debería promover el paso de una concepción meramente reproductiva hacia otra más productiva para las mujeres.

Los programas de educación financiera deben contribuir a vincular el bajo nivel de formalización con las brechas en bancarización y acceso al crédito.

OE5. Generar información estadística sobre inclusión financiera de las mujeres.

Es necesario generar más conocimiento sobre las brechas de género en el sector financiero. Disponer de datos para comprender el comportamiento financiero de las mujeres (solicitudes de créditos, comportamiento de pago) puede contribuir al proceso de inclusión financiera.

A la hora de otorgar un crédito se procede sin información suficiente sobre las personas. En general se hace “*por ensayo y error*”. La tecnología y la innovación permite tener datos del tipo “*credit record*” (registro crediticio) que es una forma de ampliar el margen de garantías que necesitan las mujeres.

Los pasos más importantes en el proceso de elaboración de la política para la inclusión financiera de las mujeres fueron:

1. Análisis de la demanda

El análisis debe hacerse tanto a través de estudios de mercado como en las propias bases de datos de la clientela.

El estudio de mercado puede recurrir a encuestas para recoger datos del comportamiento de consumo de las mujeres. También influye la cultura del país para determinar necesidades.

El análisis interno puede lograrse aplicando filtros en las bases de datos para entender qué necesitan las mujeres.

Hubo acuerdo en que el estudio de mercado y los análisis de datos ofrecen oportunidades para desarrollar productos diferenciados para las mujeres.

Para cerrar la brecha de inclusión financiera hay que estimular el crédito en la población que está al margen del crédito y esta se identifica a través de los estudios de mercado.

2. Aprobación, lanzamiento y difusión

Se consideró como muy importante el paso final para que los nuevos productos lleguen efectivamente a las personas. Se destacó la pertinencia de realizar difusión tanto hacia el interior de la entidad como hacia el mercado externo y que la definición de la estrategia de difusión debe provenir del órgano superior en cada entidad.

Al finalizar las presentaciones se propusieron tres preguntas para el debate:

1. ¿Cuáles son los principales desafíos para que las mujeres logren la igualdad en el sistema financiero?

El desafío no es tanto para las mujeres como para el Estado, que debe tener una política pública de inclusión financiera. Se debe generar articulación entre el sector público y el sector privado. Se dispone de una estrategia nacional de inclusión financiera, se trabajó mucho en regulación, el BCP contribuyó en la especificación de procesos y documentos que se necesitan para habilitar una cuenta, pero falta llegar con planteamientos al sector privado. Al unificar la estrategia de central de riesgo entre bancos y cooperativas se va a permitir que más mujeres puedan acceder a créditos en los bancos y tener buenas referencias. Hoy en día las cooperativas lideran la inclusión financiera en el sector privado. Abordar estos temas puede acelerar la inclusión financiera de las mujeres.

Es pertinente instalar el tema “inclusión financiera de las mujeres” en la agenda de discusión de todos los actores del sistema: Banca Pública, sector privado, la academia y organizaciones de emprendedores/as. El dialogo entre diferentes actores puede acelerar el proceso.

2. ¿A quién beneficia la inclusión de las mujeres en el sistema financiero?

A las mujeres, al sistema financiero (porque son mejores pagadoras), a la familia, a la comunidad y al sector económico. *“La inclusión de las mujeres beneficia a toda la cadena”*.

3. ¿Qué acciones se podrían emprender para que las mujeres puedan escalar en sus negocios o emprendimientos?

- Educación financiera
- Alfabetización financiera en guaraní y para guaraní parlantes.
- Educación en derechos de las mujeres (empoderamiento y autonomía económica)
- Generación de datos
- Registros crediticios
- Productos que respondan a necesidades específicas en diferentes niveles: productoras, emprendedoras, profesionales.

- Campañas de difusión para los nuevos productos.
- Estudios de la demanda
- Apoyar la financiación de infraestructura productiva/profesional para las mujeres.

Observaciones generales recogidas durante la jornada:

Un punto expuesto como clave para cerrar brechas en la inclusión financiera (que afectan tanto a hombres como a mujeres) es el lenguaje de la comunicación. Si todo se presenta en idioma español, quienes no lo manejan no logran comprender los requerimientos y beneficios de los productos y servicios financieros. Muchas personas no saben que son sujetos de crédito, ni qué tienen que hacer para obtener uno, o cuáles son las condiciones de pago.

“Los que hablan guaraní no entienden lo que es un crédito. Incluso provoca prejuicios en los funcionarios del sistema. Las condiciones por las cuales pueden ser sujeto de crédito deben explicarse en su idioma”.

Un segundo tema destacado fue la necesidad de conciliar la vida laboral con la vida familiar que tienen las mujeres y los márgenes de tiempo que les queda para sus emprendimientos y trabajos. Estos temas surgieron en el marco de la próxima aprobación de una política nacional de cuidado que podría liberar de tiempo a las mujeres para que puedan generar ingresos propios a través del empleo.

Se consideró la generación de ingreso como condición anterior para la inclusión financiera. Esta idea se complementó con el ahorro como mecanismo para la autonomía económica de las mujeres, incluso cuando no existe un empleo o ingresos productivos.

Se mencionó también que el Ministerio de la Mujer está trabajando en una política de inclusión financiera junto con el Ministerio de Hacienda, el Banco Central y el Instituto Nacional de Cooperativismo.

Se remarcó que en el sector económico el mayor volumen de empleo y emprendimientos está dado por las MIPYMES, estas son lideradas principalmente por mujeres, quienes tienen bajo nivel de formalización y de bancarización. Se propuso reforzar la estrategia de inclusión financiera para este sector.



www.sparkassenstiftung-latinoamerica.org

www.sparkassenstiftung.de/es



implementada por:

