



Política de Género de la Red Centroamericana de Microfinanzas

Índice

Presentación	3
1. Compromiso de Redcamif con la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres en las microfinanzas	4
2. Marco internacional sobre igualdad de género	5
3. Definición y conceptos de la Política de Género de Redcamif	7
4. Principios de la Política de Género	10
5. Objetivos de la Política de Género	12
6. Estrategias de la Política	13
7. Seguimiento y evaluación	16



Presentación

La Red Centroamericana de Microfinanzas (Redcamif), a partir del año 2002 ha dado importantes pasos para la incorporación del Enfoque de Género y Empoderamiento (EGE), desarrollando diversas acciones de sensibilización, formación e incidencia que hoy dan como resultado la elaboración y aprobación de su Política de Género lograda a través de un proceso participativo de consulta y aportes.

Esta Política expresa la voluntad y el compromiso de institucionalizar el enfoque de género y empoderamiento de mujeres en Redcamif y sus afiliadas; y responde al objetivo de contribuir al desarrollo y crecimiento económico y social de la región, asumiendo que sin igualdad de género no hay sostenibilidad.

Este documento está estructurado de la siguiente manera: (1) compromiso de Redcamif con la equidad de género y el empoderamiento; (2) el marco internacional sobre igualdad de género; (3) el marco conceptual de la Política; (4) los principios que la sustentan; (5) sus objetivos; (6) estrategias de implementación en el ámbito de Redcamif, las redes nacional y las instituciones microfinancieras afiliadas; y (7), su seguimiento y evaluación.

Ponemos a disposición de las redes e instituciones microfinancieras el texto de nuestra Política de Género, para que sirva como guía y marco de referencia que inspire y anime la continuación de este esfuerzo y la concreción de acciones de género en su quehacer y a lo interno de sus organizaciones, para avanzar en la promoción de relaciones de igualdad entre mujeres y hombres y contribuir a los procesos de empoderamiento de las mujeres.

*Julio Flores Coca
Presidente de la Junta Directiva
Redcamif*



1. Compromiso de Redcamif con la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres en las microfinanzas

La Red Centroamericana de Microfinanzas (Redcamif) fue instituida en julio de 1999, logrando su constitución legal en septiembre del año 2002. Surge con el objetivo de promover la industria de las microfinanzas y su impacto en el desarrollo económico y social de la región centroamericana, así como para incidir e impulsar políticas, normativas y regulatorias que beneficien y fortalezcan al sector contribuyendo al mejoramiento de las relaciones y oportunidades en igualdad de condiciones de mujeres y hombres clientes así como de sus afiliadas y afiliados.

Redcamif está integrada por seis Redes Nacionales de Microfinanzas en Centroamérica: REDIMIF (Guatemala), ASOMI (El Salvador), REDMICROH (Honduras), ASOMIF (Nicaragua), REDCOM (Costa Rica) y REDPAMIF (Panamá); las que a su vez cuentan con un total de 101 instituciones microfinancieras afiliadas.

Redcamif es la primera red de microfinanzas en el continente y la región centroamericana, comprometida con la incorporación del enfoque de género y empoderamiento en la industria de las microfinanzas, brindando servicios

financieros y no financieros. Cada red nacional cuenta con distintos niveles de desarrollo en la incorporación de las prácticas de género, logrando avances considerables a partir de los contextos específicos de cada país, en cuanto al acceso de las mujeres a financiamiento. Por lo general, el acceso al crédito sigue siendo en el caso de las mujeres, de muy bajos montos, plazos muy cortos y de poca diversificación en relación a las variadas demandas de las mujeres ubicadas en el sector de la micro y pequeñas empresas en la región.

En mayo del año 2005, Redcamif en su documento "Declaración de Género y microfinanzas" declara su compromiso con el enfoque de género y empoderamiento, reconociendo que las mujeres clientas de las instituciones microfinancieras de Centroamérica afiliadas a la red, representan un alto porcentaje y tienen los indicadores de mora más bajos. Asimismo destaca el rol que juegan las microfinanzas en la promoción de la igualdad en el acceso a recursos entre mujeres y hombres; y la contribución al desarrollo y bienestar de las micro y pequeñas empresas en Centroamérica, las que en su mayoría son administradas por mujeres. Redcamif cuenta con la Comisión regional de Género, Empoderamiento y Microfinanzas —creada también en el 2005— a fin de promover el aprendizaje e incorporación del enfoque de género con visión de empoderamiento de mujeres, en las redes nacionales e instituciones afiliadas.



2. Marco internacional sobre igualdad de género

Uno de los principales hitos internacionales sobre igualdad de género fue la celebración de la *I Conferencia sobre la Mujer*, en el año 1975 en Ciudad de México, donde surgió la Declaración de la Década de las Naciones Unidas para el Avance de la Mujer 1975-1985.

En 1979 se aprobó la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*, conocida como CEDAW, considerado el instrumento internacional más importante sobre los derechos de las mujeres. Esta Convención fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas como un adelanto del proceso iniciado en 1975, antes de la *Conferencia intermedia de Copenhague*, y que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981. Esta Convención fue la culminación de más de 30 años de trabajo de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer y recoge toda la normativa precedente respecto a los derechos de las mujeres en varios ámbitos: legales, culturales, reproductivos, económicos. (Artículo 1)

En su primera parte, la Convención define la discriminación e invita a todos los gobiernos a adoptar políticas y medidas legislativas para eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres (Art. 1, 2,3, 4). La segunda parte hace referencia a los derechos civiles y políticos (Art. 7, 8, 9). Mientras que en la tercera se mencionan los derechos en el campo socioeconómico; educación y formación (Art. 10), trabajo y maternidad (Art. 11), salud (Art.12), crédito (Art.13) y condiciones en las zonas rurales (Art.14).

La *Cumbre de la Tierra*, celebrada en Río de Janeiro en junio de 1992, plantea el necesario avance hacia el desarrollo sostenible, reconociendo las necesidades de las mujeres. En 1993 en la *Conferencia Mundial de Derechos*



Humanos, se declara que: “Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional”, además se elige a la primera Relatora Oficial desde Naciones Unidas, encargada de recoger las violaciones de estos derechos.

En 1994 las Naciones Unidas adoptan la *Declaración Universal sobre la Eliminación de la Violencia sobre la Mujer*, declaración que los gobiernos pueden aprobar como protocolo adjunto a la CEDAW, y que establece un marco normativo para reafirmar los derechos humanos fundamentales de las mujeres, su integridad y dignidad, y constituye un aporte fundamental para detectar la amplitud de esta problemática en cada país.



Finalmente, en la *IV Conferencia Mundial de la Mujer* (Pekín, septiembre de 1995), se identifican y precisan los logros y las barreras al avance de la igualdad de género: en dicha conferencia se aprobó la Plataforma de Acción de Beijing. La comunidad internacional tomó conciencia de que el pleno desarrollo económico y social no se producirá sin contar con la participación plena de las mujeres y que la situación de las mujeres tiene que tratarse en el marco de políticas integrales adoptándose el concepto de transversalización de género.

Un documento clave para la integración y apropiación de la igualdad de género fue el Informe de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), del año 1995, que reconoce la desigualdad de género como una de las desigualdades más persistentes y que sostiene que el empoderamiento de las mujeres debe ser parte sustancial del paradigma del desarrollo humano sostenible.

El Periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas denominado *Beijing + 5*, celebrado en Nueva York en junio de 2000, tuvo como tema central: "La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI". En ese mismo año, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) incluyeron el Objetivo 3 que explicita el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.



3. Definición y conceptos de la Política de Género de Redcamif

3.1. Definición de la Política de Género

Redcamif postula que la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres son aspectos sustantivos de su misión y de sus objetivos, en función del mejoramiento de los niveles de vida de las familias en la región a través de la entrega eficiente, eficaz y con calidad de diversos servicios y productos microfinancieros. Redcamif apuesta al desarrollo y crecimiento económico y social de la región asumiendo que sin igualdad de género no hay sostenibilidad en el desarrollo, y aspira a ser modelo en la promoción de las microfinanzas con empoderamiento de mujeres. La política de género de Redcamif es el instrumento rector para orientar el establecimiento de mecanismos institucionales que contribuyan a generar amplio acceso y efectividad de sus servicios sustentados en igualdad de género, nuevos modelos de administración y gestión, y en una cultura institucional de participación, convergencia, y conjugación de diversidad de intereses, teniendo como fin el desarrollo de las personas en el contexto de la industria de las microfinanzas. Su aprobación y aplicación se convierte en un mandato para las redes nacionales miembros.

3.2. Conceptos y enfoques que guían la Política de Género de Redcamif

Los siguientes conceptos y enfoques reflejan la complementariedad y convergencia de ideas dentro de Redcamif y constituyen el marco que guía su Política de Género para la efectiva concreción de la misma.¹

1. Los enfoques y conceptos son la síntesis del pensamiento de Redcamif, recogido entre diferentes mujeres y hombres líderes. Entrevistas directas y por correo electrónico entre febrero y marzo de 2009; y en taller conjunto con la Comisión de Género de Redcamif en abril de 2009.



Igualdad de género

La igualdad es la exigencia de tratamiento no discriminatorio que redunde en el goce pleno de los derechos humanos de hombres y mujeres de todas las edades, culturas, razas y capacidades. La igualdad se enmarca en la universalidad de los derechos humanos.

Equidad de género

El enfoque de equidad de género se refiere a medidas diseñadas para compensar o corregir las desventajas históricas y sociales de las mujeres a partir del reconocimiento de relaciones de poder sociales, económicas y políticas que privan entre los sexos; y en consecuencia, de los obstáculos que las mujeres tienen para el acceso a oportunidades. Es el trato justo dirigido a lograr la igualdad entre mujeres y hombres en los distintos contextos y culturas en que se desenvuelven, mediante acciones deliberadas o afirmativas para la corrección de desequilibrios originados en las diferencias de género, clase, origen étnico, condición etaria o cualquier otro factor que



produzca efectos discriminatorios en derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Empoderamiento de las mujeres

Estrategia que implica para hombres y mujeres cuestionar sus roles y el contexto que les rodea; y que incluye tanto el reconocimiento y conciencia individual como el cambio colectivo y de estructuras. Se concibe como proceso en forma de movimiento gradual hacia adelante, y tiene como finalidad que las personas tomen conciencia de sus propios derechos, capacidades e intereses, y de cómo éstos se relacionan con los intereses de otras personas con el fin de participar, desde una posición más sólida, en la toma de decisiones y estar en condiciones de influir en ellas. En síntesis, el empoderamiento tiene una dimensión individual y otra colectiva. La dimensión individual implica un proceso por el que las personas elevan sus niveles de confianza, autoestima y capacidad para responder a sus propias necesidades. La dimensión colectiva del empoderamiento se basa en el hecho de que las personas vulnerables tienen más capacidad de parti-

cipar y defender sus derechos cuando se unen alrededor de objetivos comunes.²

La equidad de género como contribución al desarrollo, responsabilidad social y sostenibilidad de las microfinanzas

Redcamif está comprometida con la misión de responsabilidad social de las microfinanzas: contribuir a la reducción de la pobreza y el desarrollo económico de la región. Sus valores declarados de ética, transparencia, solidaridad y justicia social, la comprometen con la promoción de acciones para el incremento de oportunidades y capacidades de sus clientas y clientes. Finalmente, Redcamif reitera que sin la aspiración del logro de la igualdad de género no será posible el desarrollo.

El reto para avanzar en la equidad de género en el sector de las microfinanzas es la entrega de servicios que aporten a la igualdad y equidad de género, en equilibrio con la sostenibilidad financiera. La equidad de género contri-

2. C. Murguialday; K. Pérez de Armiño; M. Eizaguirre. *Empoderamiento*, sf.

buye al desarrollo de las microfinanzas por razones que son obvias. En primer lugar, por la alta representación de las mujeres en el sector y constituir un importante grupo meta de Redcamif, más del 65 por ciento de su clientela (2009) son mujeres, y su prestigio de pago y rol activo en el desarrollo económico de los países de la región, es ampliamente reconocido específicamente en el sector de las Mipymes. Una clave determinante para la sostenibilidad financiera institucional es el enfoque al/la cliente y la medición sistemática del efecto que los servicios tienen en el crecimiento de los negocios de las mujeres y hombres clientes del sector.

Algunos criterios ineludibles para la aplicación de un efectivo enfoque de equidad de género son que debe visibilizar los derechos de las mujeres, estar vinculado a procesos de construcción de nuevos conocimientos y a cambiar los enfoques del desarrollo, aportando herramientas técnicas y medidas organizacionales con la visión de que los cambios que se requieren, más allá de cambios técnicos, deben apuntar a la transformación de actitudes y comportamientos, organizacionales e individuales. Una efectiva aplicación de la equidad de género no puede prescindir de indicadores de género en la evaluación de impactos en la población.³

Enfoque de empoderamiento de mujeres y el desarrollo

El “empoderamiento”⁴ surge como cuestionamiento al concepto de “desarrollo”, visto como mero crecimiento económico. El empoderamiento guarda una estrecha relación con el enfoque del desarrollo humano, entendido

3. Conceptos adaptados de UNIFEM.

4. Surgido entre los movimientos de mujeres de los países del sur, integra varios enfoques clave, entre otros una visión de transformación social, tomar como punto de partida las desigualdades de género, apuntar a cambios en la condición y posición de las mujeres, la necesidad de construir autonomía en las mujeres, la visión de proceso y de integralidad que tiene el empoderamiento.

como un incremento de las capacidades de las personas, participación, toma colectiva de decisiones, gobernabilidad, entre otros. El desarrollo sería un proceso de empoderamiento, es decir, “mediante el cual las personas llegan a ser capaces de organizarse para aumentar su propia autonomía, para hacer valer su derecho independiente a tomar decisiones y a controlar los recursos que les ayudarán a cuestionar y a eliminar su propia subordinación”.⁵

Para Redcamif, el empoderamiento es un proceso en el cual el acceso al crédito es solo la puerta de entrada para un empoderamiento pleno de mujeres y hombres. El enfoque de empoderamiento de mujeres en las microfinanzas es efectivo en la medida que se visibilizan y reconocen las condiciones adversas de mujeres y hombres tanto del contexto como subjetivas, así como de las mismas organizaciones microfinancieras; implica redefinir la sostenibilidad de las microfinanzas a partir de la diversificación del sector financiero y de alianzas con organizaciones que brindan servicios no financieros para el bienestar de las mujeres y de sus necesidades de educación, salud, y empoderamiento social y político.⁶

5. Murguialday, et. al, Op. Cit.

6. Para Mayoux, L., el empoderamiento de mujeres requiere contar con un abanico de diferentes tipos de productos de ahorro y préstamo para diferentes propósitos: préstamos para nuevas actividades (salud, educación, vivienda); tiempos mínimos para que las mujeres puedan adquirir nuevos préstamos, con tasas de interés que les permitan maximizar su contribución al incremento de ingresos; inscripción de propiedades u otros bienes de capital, adquiridos con préstamos a nombre de las mujeres o de la pareja, y aplicable a préstamos, tanto para mujeres como para hombres; estrategias claras para promoción de mujeres a préstamos de más altos montos; amplio abanico de facilidades de ahorro para hacer posible que las mujeres construyan propiedades protegidas del uso abusivo de otros miembros de la familia; préstamos para reforzar y fortalecer las responsabilidades masculinas para el bienestar de la familia, con énfasis en el bienestar de esposas e hijas, ejemplo préstamos para educación.

4. Principios de la Política de Género

Los principios básicos que sustentan la política de género de Redcamif y que deberán ser considerados en el diseño y puesta en práctica de las acciones específicas son los siguientes, teniendo en cuenta que cada principio propuesto deberá entenderse como complementario de otros y no como abarcadores:

Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres

Principio ético universal de la equivalencia humana que establece para hombres y mujeres los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades de jure y de facto, y participación por igual en todas las esferas de la vida pública y privada, con libertades para desarrollar sus capacidades y tomar decisiones. La igualdad de género parte del postulado que todos los seres humanos son equivalentes y tienen la potestad de hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos y roles de género rígidos o prejuicios.

Transparencia

Principio que postula el derecho al acceso a información constante y precisa alrededor del manejo de los recursos humanos, materiales y financieros y del uso efectivo y racional de los mismos. Considera el manejo de relaciones genuinas en todos los procesos —internos y externos— de la vida institucional, incluyendo selección de las personas beneficiarias, con especial énfasis en equidad entre hombres y mujeres, y sobre la base de criterios técnicos y estudios que faciliten el respaldo de la legitimidad de los procesos. Pauta de comportamiento institucional permanente que genera conocimiento de objetivos, resultados esperados, actividades y oportunidades en un contexto de confianza, seguridad y amplio flujo de información y comunicación entre personal institucional y clientela, a fin de evitar discrecionalidad en la medida que se permita la evaluación por parte del personal y la clientela.



Sostenibilidad

Principio que reconoce la importancia del desarrollo de capacidades institucionales para emprender y ejecutar las inversiones, generar excedentes económicos y ahorro, organizarse, relacionarse, aprender de la experiencia y aprovechar oportunidades. La sostenibilidad trasciende las inversiones e implica la satisfacción de las necesidades presentes del personal y la clientela, con especial énfasis de las mujeres, generando, paulatinamente, capacidades de autosuficiencia en Redcamif, redes nacionales, microfinancieras y de manera particular la sostenibilidad de clientas y clientes.

Diversidad

Se sustenta en la valoración de las particularidades de cada persona como fuente de inspiración, reconoce la simultaneidad de identidades de las mismas, respeta los derechos de los y las otras, promueve articulaciones y sinergias para alcanzar mejores soluciones, motiva la creatividad, la crítica constructiva y el pensamiento racional tanto como el sensitivo como fuente de inspiración. Favorece la equidad en las condiciones de trabajo, en todos sus ámbitos, en la selección, la promoción, las retribuciones, la formación y la conciliación de la vida profesional y privada y, para lograrlo, pone en marcha acciones afirmativas, más allá del cumplimiento de la legislación para superar la discriminación de carácter directo, y se opone a diversos tipos de discriminación indirecta que supone acciones de exclusión de manera velada.

Representatividad

Este principio de la democracia se operativiza mediante la participación de distintos grupos, pertenecientes a diversos segmentos o estructuras institucionales, en los



procesos de formación o creación de normas organizacionales y toma de decisiones, garantizando que las discusiones y decisiones son tomadas por personas que representan los diversos intereses de la organización, en un marco de igualdad.

Solidaridad

La solidaridad es un valor y uno de los principios básicos de la organización social y política, y constituye el fin y el motivo primario del valor de la organización social. Es un acto social y una acción clave para el buen desarrollo de una doctrina social sana, que le permite al ser humano mantener y mantenerse en su naturaleza de ser social. Se refiere al sentimiento de unidad basado en metas o intereses comunes y a la vez es la base de muchos otros valores humanos.

5. Objetivos de la Política de Género

Objetivo general

Institucionalizar el enfoque de igualdad y equidad de género y empoderamiento en el quehacer de Redcamif, mediante políticas y estrategias para la eliminación de brechas de desigualdad en el acceso de las mujeres a servicios financieros y no financieros; y ampliar el impacto de las microfinanzas en la reducción de la pobreza, mejorar calidad de vida y contribuir al empoderamiento integral de mujeres y hombres del sector de la micro y pequeña empresa en la región.

Objetivos específicos

- a) Ampliar el acceso y mejorar el efecto e impacto de las microfinanzas en la clientela de Redcamif, promoviendo políticas de crédito con equidad de género y desarrollando una oferta de servicios no financieros con enfoque de empoderamiento de mujeres.
- b) Desarrollar esfuerzos sostenidos para investigar nuevos mercados, la demanda de nuevos productos y la evaluación de impacto desde la perspectiva de las necesidades de mujeres y hombres en el sector de las microfinanzas.
- c) Contribuir a la apropiación del enfoque de género y empoderamiento de mujeres, sus bases conceptuales y metodológicas en el contexto de las microfinanzas.
- d) Promover una cultura de participación y representatividad en la gobernabilidad de Redcamif, que se exprese en una mayor y más cualitativa participación

de mujeres en las decisiones estratégicas de la red y en los diferentes niveles de la estructura de Redcamif.

- e) Promover una cultura de equidad en el manejo y desarrollo de los recursos humanos, definiendo pautas y criterios de equidad género para este fin en los diferentes niveles de Redcamif.



6. Estrategias de la Política

Redcamif se propone implementar la equidad de género como perspectiva transversal en el quehacer de la institución. La Política tiene como fin permear la visión de la equidad en todos los ejes de acción de Redcamif y convertir el enfoque de género en una postura organizacional, desde la que Redcamif asume un pensamiento y una acción desde un análisis diferenciado de los géneros. Con esa visión, las Comisiones de Género de las redes nacionales asumen el rol de vigilancia del mandato de la Política y la actuación de éstas es de carácter transversal y no paralela a la corriente central y ejes principales de Redcamif. Por tal razón, la transversalización o institucionalización de la equidad de género no se reduce a una estrategia. Por institucionalización de la perspectiva de género entendemos el proceso político mediante el cual se legitima la necesidad de establecer acciones dirigidas a superar las desigualdades entre mujeres y hombres. La institucionalización se cumple a través de las siguientes estrategias, que se caracterizan por su complementariedad y sinergia para lograr el objetivo central: la igualdad de género.

Estrategia 1. Fortalecer la integración de la equidad de género en todos los niveles y ámbitos (regional, nacionales, IMFs) de Redcamif, a través de mecanismos institucionales que fomenten co-responsabilidad en su implementación.

Para lograrlo se desarrollarán las siguientes acciones:

1.1. Establecer mecanismos y metodologías para incluir equidad de género en procesos de planificación estratégica y operativa en las distintas instancias (regional, nacionales, instituciones microfinancieras) y en el diseño e implementación de programas y proyectos de Redcamif.

- 1.2. Desarrollar modelos para el establecimiento de políticas de crédito con equidad de género con mecanismos que faciliten las oportunidades de acceso y efectividad del crédito en términos de su contribución al crecimiento de los negocios de clientas y clientes y a una mejor gestión y uso de los recursos de microcrédito.
- 1.3. Establecer sistemas de información desagregados por sexo e indicadores de equidad de género y empoderamiento para facilitar un seguimiento periódico de la equidad de género a todos los niveles y contribuir a fortalecer la gestión de Redcamif y su visión hacia el impacto, considerando la realidad de los seis países.
- 1.4. Desarrollar modelos y metodologías para apoyar a las instituciones microfinancieras en el diseño de una oferta de servicios financieros —eficiente, efectiva y ajustada a las necesidades de mujeres y hombres.
- 1.5. Desarrollar modelos y metodologías para el desarrollo de alianzas en la oferta de servicios no financieros con equidad de género y empoderamiento de mujeres.
- 1.6. Garantizar en todos los niveles el enfoque de equidad de género en los sistemas de monitoreo y evaluación de la institución, e institucionalizar sistemas de evaluación de impacto de los servicios, considerando el análisis de la calidad desde las expectativas diferentes de mujeres y hombres.

Estrategia 2. Establecer programas de investigación y estudios de mercado con metodologías de análisis de género.



Para ello se desarrollarán las siguientes acciones:

2.1 Institucionalizar a nivel regional, nacional y local, la elaboración de líneas de base y diagnósticos de clientes que incluyan análisis de las condiciones, expectativas y necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en el sector.

2.2 Institucionalizar a nivel regional, nacional y local la investigación de mercados incluyendo metodologías de análisis de las perspectivas y expectativas diferenciadas de mujeres y hombres; y que permita la identificación de mercados con mayores oportunidades para el crecimiento económico de las mujeres.

Estrategia 3. Institucionalizar procesos de fortalecimiento de capacidades conceptuales, metodológicas y políticas —enfoques, estrategias de trabajo— sobre igualdad de género, equidad de género y empoderamiento de mujeres, a fin de mejorar la apropiación y compromiso institucional con el enfoque de género en el contexto de las microfinanzas.

Para ello se desarrollarán las siguientes acciones:

3.1 Diseñar y desarrollar programas de fortalecimiento de capacidades —conocimientos, habilidades y comportamientos— sobre igualdad y equidad de género, y empoderamiento de mujeres del personal directivo y técnico de Redcamif en el nivel regional, redes nacionales y en instituciones microfinancieras.

3.2 Proveer a los y las clientas de herramientas en el marco de programas de servicios no financieros para el desarrollo de una mejor visión empresarial, visión estratégica, manejo de sus créditos, integrando análisis de las barreras de género y oportunidades para su desarrollo como personas y como empresarias y empresarios.

3.3 Establecer procesos de gestión e innovación de conocimientos desarrollando procesos de sistematización, foros e intercambio de experiencias nacionales, entre países y con otras regiones del continente y el mundo, sobre prácticas exitosas de género en el sector, programas o proyectos para el diseño y validación de herramientas de formación y educación

financiera y empresarial con enfoque integral de empoderamiento de mujeres y hombres, que contribuyan a la construcción de nuevos conceptos y conocimientos sobre el tema.

Estrategia 4. Crear mecanismos e instrumentos que promuevan el desarrollo de una cultura de participación y representatividad con equidad entre mujeres y hombres contribuyendo a fortalecer la gobernabilidad de Redcamif.

Para ello se desarrollarán las siguientes acciones:

- 4.1 Definir normativas y procedimientos de equidad de género para la elección o conformación de instancias de dirección en todos los niveles de Redcamif —Asamblea General, Junta Directiva, Dirección ejecutiva, Comité Técnico ejecutivo y Comisiones regionales— , así como en la elección o conformación de instancias operativas, instancias ad hoc, y otros, en coherencia con los principios que rigen la política institucional.
- 4.2 Posicionar a las comisiones nacionales de género en los máximos niveles de toma de decisiones de las redes nacionales, asimismo dotar a la Comisión Regional de género de un rol de mayor incidencia en procesos de toma de decisiones estratégicas de Redcamif.
- 4.3 Promover una mayor participación de hombres directivos en eventos y procesos de fortalecimiento de capacidades en el tema de equidad de género y empoderamiento de mujeres.

Estrategia 5. Promover el establecimiento de políticas de equidad en el manejo y desarrollo de recursos humanos en la sede de la red regional, como en las sedes de redes nacionales e instituciones microfinancieras

Para ello se desarrollarán las siguientes acciones:

- 5.1 Fomentar prácticas de contratación, entrenamiento y gerencia del personal, tanto técnico de planta como de consultores/consultoras bajo los principios de diversidad, equidad de género y transparencia tanto en la sede de la red regional como en las sedes de redes nacionales e instituciones microfinancieras.
- 5.2 Institucionalizar, como parte de las políticas de gestión de los recursos humanos dentro de la red, el requisito de fortalecer capacidades de éstos en el enfoque de género, definiendo objetivos, metas y recursos para este fin en la planificación estratégica y operativa en el nivel regional y en las redes nacionales e instituciones microfinancieras.



7. Seguimiento y evaluación

Para lograr los objetivos trazados en la política de género de Redcamif y las estrategia planteadas en su Plan de Acción, se hace necesario definir un sistema de indicadores y sistema de seguimiento y evaluación que permita medir de manera sistemática, el cumplimiento de las prácticas de equidad de género y los impactos que éstas están generando, en términos de cambios de carácter cuantitativo como cualitativo y aportar insumos para la formulación de mejoras y la definición de nuevas estrategias.

Esto incluye la evaluación de los ámbitos internos de las redes nacionales y las instituciones microfinancieras, así como el monitoreo de las acciones dirigidas a la clientela para disminuir la brecha de acceso entre mujeres y hombres.

Para que las actividades de seguimiento y evaluación puedan ser realizadas en la oportunidad y con la precisión requerida, es necesario el desarrollo de mecanismos de control del proceso evaluativo, asegurando que en todo y cada instante se camina en el sentido deseado, garantizando de esa manera el éxito de la política al permitir que se adecue a las circunstancias cambiantes de la realidad económica y social, en la que actúa el sector de las microfinanzas.

En este proceso resulta crucial la participación de todas y todos, redes nacionales e IMFs en general, con una responsabilidad compartida, a fin de que el desarrollo del sistema de seguimiento y evaluación, definido en su plan de acción, sea parte de los procesos cotidianos de promotores y promotoras de crédito, gerentes de sucursales, directores y directoras de instituciones y de redes nacionales, lo que permitirá determinar de manera participativa, en qué medida se han alcanzado los objetivos de

política fijados y de qué manera puede corregirse el rumbo en términos de los siguientes factores significativos:

- ☑ El medio institucional y organizacional donde se desarrolla la política, es decir las oportunidades y restricciones que surgen de esa institucionalidad para alcanzar los objetivos planteados.
- ☑ Los procesos de carácter social y técnico que tienen lugar en el transcurso de la implementación y desarrollo de la política. Esto incluye los sistemas de comunicación interna, los sistemas de planificación y los sistemas de monitoreo y evaluación.
- ☑ El ambiente social, económico y físico, donde operan las redes nacionales, comisiones nacionales de género, IMFs, mujeres y hombres clientes, Junta





directiva, Comisión regional de género, Dirección ejecutiva.

- ☑ Los y las principales actores —mujeres y hombres— involucrados en el desarrollo de la política, así como sus intereses, valores, comportamientos y estrategias; en ésta se incluyen como actores centrales, las redes nacionales afiliadas en los países, las instituciones microfinancieras, y las y los clientes que reciben los servicios y productos .

Para el apoyo de estos procesos se deberá conformar una estructura que desde una perspectiva externa a Redcamif, diseñe el instrumento de medición para el seguimiento y aplicación de la política de género y su Plan de Acción, con asistencia técnica de expertas y expertos externos. De igual manera, evaluará la aplicación de la institucionalización de la Política de Género en la Redcamif, en las redes nacionales de los países y genera-

rá un informe anual de evaluación cuyo contenido sea el siguiente: (i) contexto regional y nacional vinculados a las microfinanzas y la situación de las mujeres, su empoderamiento; (ii) progreso de la ejecución de los objetivos de la política de género de Redcamif y su Plan de Acción; (iii) factores significativos facilitadores y restrictivos de la ejecución de la política; y (iv) conclusiones y recomendaciones.

Los elementos centrales de análisis serán la política de género en Redcamif y su Plan de Acción aplicado en todos los niveles de la red, en los planes estratégicos y los informes de operación de la política.

A partir de los aspectos antes mencionados, se aplicarán los procedimientos para la captura, recolección, tabulación, análisis y procesamiento de la información cualitativa y cuantitativa, con el objetivo de revisar el grado de cumplimiento de la política.



APROBACIÓN POLÍTICA DE GÉNERO DE REDCAMIF

La Red Centroamericana de Microfinanzas (REDCAMIF):

CONSIDERANDO:

Que REDCAMIF es la primera red Latinoamericana en declarar su compromiso y poner en práctica la incorporación del enfoque de género y empoderamiento de mujeres en el sector de las microfinanzas.

Que para REDCAMIF la equidad de género y el empoderamiento de mujeres son aspectos sustantivos de su misión y objetivos, en función del mejoramiento de los niveles de vida de las familias en la región, a través de la entrega eficiente, eficaz y con calidad los diversos servicios y productos microfinancieros.

Que REDCAMIF apuesta al desarrollo y crecimiento económico y social de la región asumiendo que sin igualdad de género no hay sostenibilidad en el desarrollo.

Que REDCAMIF aspira a ser modelo en la promoción de las microfinanzas con empoderamiento de mujeres.

POR TANTO RESUELVE Y APRUEBA

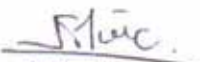
LA POLITICA DE GENERO DE REDCAMIF, orientada a:

1. Ampliar el acceso y mejorar el efecto e impacto de las microfinanzas en la clientela de REDCAMIF, promoviendo políticas de crédito con equidad de género y desarrollando una oferta de servicios no financieros con enfoque de empoderamiento de mujeres.


2. Desarrollar esfuerzos sostenidos para investigar nuevos mercados, la demanda de nuevos productos y la evaluación de impacto desde la perspectiva de las necesidades de mujeres y hombres en el sector de las microfinanzas.
3. Contribuir a la apropiación del enfoque de género y empoderamiento de mujeres, sus bases conceptuales y metodológicas en el contexto de las microfinanzas.
4. Promover una cultura de participación y representatividad en la gobernabilidad de las Redes Nacionales y REDCAMIF, que se exprese en una mayor y más cualitativa participación de mujeres en las decisiones estratégicas en los diferentes niveles de la estructura de las Redes Nacionales y REDCAMIF.
5. Promover una cultura de equidad en el manejo y desarrollo de los recursos humanos, definiendo pautas y criterios de equidad género en los diferentes niveles de REDCAMIF.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Honduras, a los 14 días del mes de mayo del año dos mil diez.


Por la Junta Directiva de REDCAMIF



Julio Flores
Presidente
Junta Directiva

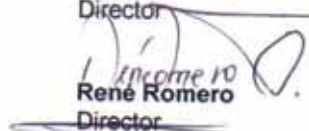

Jacoba Rodríguez
Secretaria


Juan José Lagos
Director


Kenlor Howells
Tesorero


Reynold Walter
Director


Brigido García
Director


René Romero
Director



Financian publicación

fundación ford

