

Guía para la incorporación de

Perspectiva de Género y Diversidad en iniciativas de Educación Financiera



Reconocimientos

La presente guía fue elaborada por el Grupo de Trabajo de Políticas con Perspectiva de Género del Consejo de Coordinación de Inclusión Financiera (CCIF) con la participación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD), el Ministerio de Economía de la Nación (MECON) a través de la Dirección Nacional de Inclusión Financiera y Financiamiento Social y la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, el Banco Central de la República Argentina (BCRA), la Comisión Nacional de Valores (CNV), la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y el Banco de la Nación Argentina (BNA).

Tiene el objetivo de incentivar a los organismos que conforman el CCIF, a personas, instituciones y organizaciones que llevan adelante iniciativas de educación financiera a incorporar las recomendaciones que establece éste documento a la hora de elaborar y promover actividades desde una perspectiva de género y diversidad.

En este marco, invitamos a todas y cada una de las personas y organismos a que, desde su lugar de promotores de la educación financiera, incorporen la perspectiva de género y diversidad en las iniciativas de educación financiera que diseñen para contribuir a reducir las brechas sociales existentes y crear un sistema financiero inclusivo de todos los sectores de la sociedad.

Incorporar la perspectiva de género y diversidad en las distintas iniciativas de educación. Es inclusión.



Ministerio de las Mujeres,
Géneros y Diversidad
Argentina



Ministerio de Economía
Argentina



BANCO CENTRAL
DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

CNV

AFIP



Banco Nación

Índice



1. Introducción

2. Importancia de la educación financiera

2.1. Marco normativo de la inclusión financiera

2.2. La educación financiera como actividad crítica para la inclusión

3. Introducción a la perspectiva de género y diversidad. Brechas de género en la economía

3.1. Introducción a la perspectiva de género y diversidad

3.2. Identificación de brechas de género en la economía

3.2.1. Brechas de género en el mercado laboral

3.2.2. Brechas de género en el sistema financiero

3.3. Violencia económica y patrimonial hacia mujeres y LGBTI+

3.4. Iniciativas de educación financiera con perspectiva de género y diversidad

4. Perspectiva de género y diversidad para elaborar contenidos y propuestas de capacitación

4.1. Estrategias pedagógicas y metodológicas

4.2. Contenidos con perspectiva de género y diversidad

4.3. Breve guía de uso del lenguaje inclusivo

5. Iniciativa de educación financiera con perspectiva de género y diversidad

6. Palabras finales

7. Bibliografía





1. Introducción

El objetivo de la "Guía para la Incorporación de Perspectiva de Género y Diversidad en Iniciativas de Educación Financiera" es proporcionar recomendaciones para facilitar la transversalización de este enfoque en los programas, proyectos o contenidos de educación financiera que se promuevan tanto desde el sector público como del privado.

Entre los canales a través de los cuales se difunde la educación financiera se incluyen charlas y seminarios, distribución de material educativo, información contenida en sitios web, concursos, programas de formación en establecimientos educativos, entre otros. En este sentido, la presente guía busca establecer un conjunto de recomendaciones para que los contenidos de educación financiera que circulan en los medios indicados incorporen la perspectiva de género y diversidad, y, de esta forma, promover la inclusión financiera de mujeres y lesbianas, gays, bisexuales, travestis, trans, intersex, no binarias y otras identidades de género y orientaciones sexuales (LGBTI+).

En el primer apartado se aborda la importancia de la educación financiera para impulsar la inclusión de las personas en el sistema financiero. En la segunda sección se profundiza sobre la perspectiva de género y diversidad y se exponen las brechas de género presentes en la economía, tanto en el mercado laboral como en el sistema financiero. A partir de los datos relevados se destaca la importancia de contar con un enfoque de género en las iniciativas de educación financiera. Luego, se indican estrategias pedagógicas y metodológicas; contenidos con perspectiva de género y diversidad y recursos para el uso de lenguaje inclusivo, herramientas visuales y audiovisuales. Por último, se mencionan y describen algunas iniciativas de educación financiera que incorporan esta perspectiva para que puedan ser tomadas de ejemplo por otros organismos y/o instituciones.

Así como sucede en otros ámbitos de nuestra sociedad, para alcanzar cambios en favor de la igualdad de género en el sistema financiero es imperioso que las entidades financieras, tanto públicas como privadas, tomen un rol protagónico en esta misión. Desarrollar un ecosistema financiero inclusivo requiere la incorporación de la perspectiva de género y diversidad de quienes ofrecen productos y servicios financieros y desarrollan iniciativas de educación financiera. Por este motivo, la Guía está destinada a todas las entidades que prestan servicios financieros como las entidades bancarias, no bancarias, empresas de la industria fintech, aquellas que pertenecen a los mercados de capitales y asegurador y todas aquellas que prestan servicios de educación financiera como las instituciones



Ministerio de Economía
Argentina

de microfinanzas, organizaciones sin fines de lucro, ONGs, asociaciones civiles, cooperativas y mutuales, entre otras.

La finalidad del presente documento es la de constituir una herramienta útil que enriquezca las iniciativas de educación financiera para lograr un mayor y mejor desempeño financiero de mujeres y LGBTI+, con el fin de contribuir al crecimiento económico con igualdad, a la vez que robustecer nuestro sistema financiero a través de una mayor inclusión social.



2. Importancia de la educación financiera

2.1. Marco normativo de la Inclusión Financiera en Argentina

La promoción de un sistema financiero inclusivo está comprendida en la Carta Orgánica del Banco Central de la República Argentina (Ley N° 24.144 y modificatorias). La misma establece que “el banco tiene por finalidad promover, en la medida de sus facultades y en el marco de las políticas establecidas por el gobierno nacional, (...) el desarrollo económico con equidad social” En ese sentido propender a una mayor inclusión financiera a través de la educación financiera, incorporando la perspectiva de género en forma transversal a sus acciones, es uno de los objetivos centrales de gestión que viene desarrollando el BCRA en los últimos años.

Desde 2018, a partir de la publicación en el boletín oficial de la [Ley N° 27.440 de Financiamiento Productivo](#) se encomendó al Poder Ejecutivo Nacional a través del entonces Ministerio de Finanzas, actual Ministerio de Economía, elaborar una [Estrategia Nacional de Inclusión Financiera \(ENIF\)](#) en pos de fomentar una inclusión financiera integral que mejore las condiciones de vida de la población y promueva que todas las personas sean partícipes de sus beneficios, instituyendo para ello al Consejo de Coordinación de la Inclusión Financiera (CCIF) que fuera creado por la Resolución N° 121 del 27 de julio de 2017 y sus modificatorias y complementarias¹

El CCIF es un órgano interministerial presidido por el Secretario de Finanzas, en su carácter de miembro titular por la Secretaría de Finanzas y, lo integran las siguientes carteras de Estado: a) Presidencia de la Nación; b) Secretaría de Asuntos Económicos y Financieros Internacionales; c) Secretaría de Innovación Pública de la Jefatura de Gabinete de Ministros; d) Subsecretaría de Asuntos Parlamentarios de la Jefatura de Gabinete de Ministros; e) Administración Federal de Ingresos Públicos; f) Administración Nacional de la Seguridad Social; g) Banco Central de la República Argentina; h) Ministerio de Desarrollo Social; i) Ministerio de Educación; j) Ministerio de las Mujeres,

¹ El CCIF fue creado por la RESOL-2017-121-APN-MF con el objetivo de elaborar e implementar una ENIF para el desarrollo de políticas de acceso universal a servicios bancarios y financieros. Su integración y funcionamiento se encuentran precisados en su reglamentación, la RESOL-2020-348-APN-MEC.



Ministerio de Economía
Argentina



Argentina
Presidencia



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina



Ministerio de Economía
Argentina



Ministerio de
Desarrollo Social
Argentina



Ministerio de las Mujeres,
Géneros y Diversidad
Argentina



Ministerio de Educación
Argentina

anses



BANCO CENTRAL
DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

Géneros y Diversidad; k) Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género de la Secretaría de Política Económica del Ministerio de Economía.

En ese sentido, a través del acta N° 8 del 16 de agosto de 2019, el CCIF aprobó la primera versión de la ENIF², que fue relanzada luego, mediante el Acta N° 12 del 30 de diciembre de 2020³.

La ENIF 2020-2023 recupera los avances logrados hasta el momento, modificando el diagnóstico de su primera versión. Sostiene que los bajos niveles de inclusión financiera en nuestro país afectan principalmente a los grupos sociales en situación de vulnerabilidad en términos de ingresos, de género, trabajadoras y trabajadores de la economía popular, personas mayores, personas migrantes y personas refugiadas; limitando el acceso de la población a bienes y servicios básicos, situación que se profundizó producto de la pandemia generada por la COVID-19.

Por otra parte, amplía los instrumentos e ideas preestablecidas, reconociendo que el principal impedimento para lograr la inclusión financiera no es la falta de oferta, sino la escasez de demanda de dichos productos y servicios, ya sea por desconocimiento o por imposibilidad económica para acceder a ellos.

² cf., IF-2019-74788153-APN-DNIF#MHA

³ cf., IF-2020-91648149-APN-SF#MEC



A partir del nuevo diagnóstico se redefinió la perspectiva que guía la ENIF, así como las políticas a implementar. El objetivo principal dentro de este nuevo marco es promover el acceso universal a los bienes y servicios financieros, y su uso responsable y sostenible desde una perspectiva social, federal, de género y diversidad.

En ese sentido, para el período 2020-2023 la ENIF estableció como objetivos estratégicos:

- Ampliar y mejorar el acceso a bienes y servicios financieros (cuentas de ahorro, crédito, medios de pago electrónicos y seguros);
- Potenciar el uso de medios de pago electrónicos, cuentas de ahorro, crédito y otros servicios; como portal de entrada al sistema financiero, incluyendo al sector bancario y a los microcréditos e instituciones de microfinanzas (IMFs);
- Mejorar las capacidades financieras de la población y la protección de las personas usuarias de servicios financieros;
- Promover la interoperabilidad entre el sistema financiero tradicional y las nuevas plataformas de pago y;
- Contribuir a reducir las brechas sociales, ampliar la territorialidad y federalización e incorporar la perspectiva de género y diversidad, a través de una mejora en el acceso a bienes y servicios financieros.

Para alcanzar sus objetivos estratégicos la ENIF propuso crear, en el ámbito del CCIF, 10 áreas de trabajo integradas por los miembros del Consejo afin a cada área de incumbencia, entre las que se



encuentra “Políticas de Inclusión Financiera con Perspectiva de Género”⁴, mesa donde se desarrolló esta iniciativa. Se complementa con el Plan Nacional de Educación Financiera para el período 2022-2023 (PNEF), documento emitido por el Grupo de Trabajo de Educación Financiera y aprobado a través del acta N° 14 del CCIF⁵.

El PNEF tiene por objeto contribuir a mejorar las capacidades financieras de las personas usuarias de productos y servicios financieros, promoviendo su acceso y uso con calidad a toda la población, en especial aquellas personas que pertenecen a los sectores sociales en situación de vulnerabilidad como son las personas mayores, las personas destinatarias de la seguridad social, las personas jóvenes, las personas migrantes y las MiPyMEs.

Entre sus principales características se destacan: su enfoque basado en derechos humanos, que parte de reconocer la existencia de desigualdades estructurales en perjuicio de los sectores más desfavorecidos producto de las barreras que enfrentan para el acceso a sus derechos; la incorporación transversal de la perspectiva de género y diversidad; la promoción del progreso social, el desarrollo sostenible y el acceso universal a productos y servicios financieros de calidad y el desarrollo de capacidades financieras por toda la sociedad con el objeto de, entre otras cosas, minimizar las prácticas financieras fraudulentas y abusivas.

A su vez, esta iniciativa se enmarca en el Plan de Acción en Inclusión Financiera del G20 y el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas en América Latina y el Caribe” impulsado en el marco de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). A su vez contribuye a implementar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en particular su artículo 13 que establece que los Estados Partes deben adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres, entre otras esferas, en el ámbito económico y social a fin de garantizar el acceso a sus

⁴ A través del Acta N° 13 del 16 de junio de 2021 (cf., IF-2021-54041491-APN-SF#MEC) y en el marco de las áreas de trabajo que definió la ENIF para el período 2020-2023, el CCIF estableció la conformación de 10 grupos de trabajo, entre los que se encuentra el Grupo de Trabajo de Educación Financiera y el Grupo de Trabajo de Políticas con Perspectiva de Género.

⁵ cf., IF-2022-35690419-APN-SF#MEC



derechos en condiciones de igualdad, entre los que refiere al acceso y uso de servicios financieros.

La Guía parte de reconocer la violencia económica y patrimonial que atraviesan las mujeres y LGBTI+ (reconocida en la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales) y las brechas de género existentes con miras a contribuir a su reducción, incorporando la perspectiva de género y diversidad en los proyectos de educación financiera que se generen.

2.2. La educación financiera como actividad crítica para la inclusión

La inclusión financiera ha tomado un papel preponderante como instrumento de política para promover el desarrollo económico de las personas, reduciendo las brechas de desigualdad entre aquellas con mayores y menores ingresos y generando más y mejores oportunidades. En la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se destaca esta política en cinco de sus 17 Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS), dentro de los cuales se encuentra el ODS 5 de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y el ODS 8 de promoción del crecimiento económico y el empleo.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) define la **inclusión financiera** como:

“El proceso de promoción de un acceso asequible, oportuno y adecuado a una amplia gama de servicios y productos financieros regulados y la ampliación de su uso hacia todos los segmentos de la sociedad mediante la aplicación de enfoques innovadores hechos a la medida, incluyendo actividades de sensibilización y educación financiera con el objetivo de promover tanto el bienestar financiero como la inclusión económica y social” (OCDE, 2013).

La globalización y los avances tecnológicos de los últimos años han traído una serie de cambios en los patrones de intercambio social y económico que han complejizado y multiplicado el número de productos y servicios financieros disponibles. En consecuencia, se advierte la necesidad de mejorar el acceso a la información y brindar herramientas para su análisis para que las personas puedan estar en condiciones de tomar decisiones económicas y financieras que mejoren su bienestar. En este sentido, los conocimientos, actitudes y conductas financieras, pueden tener un gran impacto sobre la economía y el bienestar de las personas y empresas y a la vez, para el funcionamiento de los mercados.



La OCDE entiende por educación financiera “el proceso por el cual los consumidores/inversionistas financieros mejoran su comprensión de los productos financieros, los conceptos y los riesgos, y, a través de información, instrucción y/o el asesoramiento objetivo, desarrollan las habilidades y confianza para ser más conscientes de los riesgos y oportunidades financieras, tomar decisiones informadas, saber a dónde ir para obtener ayuda y ejercer cualquier acción eficaz para mejorar su bienestar económico” (OCDE, 2005).

La educación financiera es fundamental para la inclusión, no solo porque facilita el uso efectivo de los productos financieros, sino que ayuda a que las personas desarrollen habilidades para comparar y seleccionar los mejores productos financieros de acuerdo a sus necesidades y puedan adaptarse mejor frente a las adversidades económicas en diferentes contextos y coyunturas.

Una efectiva inclusión financiera requiere que las personas usuarias sean “financieramente capaces”. El término capacidad financiera se refiere a la combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que una persona necesita para tomar decisiones financieras que conduzcan a su bienestar. A medida que el número de personas que acceden por primera vez a servicios financieros formales se expande, es imperativo que puedan usar los productos y servicios financieros de forma activa y para su propio beneficio.

En ese sentido es que las iniciativas de educación financiera complementan las políticas de inclusión financiera fortaleciendo la protección de las consumidoras y los consumidores, fomentando el endeudamiento responsable y la toma de decisiones informadas. De esta forma se crea un sistema financiero integral y estable, en el cual las personas usan los servicios financieros con confianza, teniendo herramientas para identificar y prevenir las estafas y los riesgos inherentes a cada producto y saber a dónde recurrir para realizar reclamos.



3. Introducción a la Perspectiva de género y diversidad. Brechas de género en la economía

3.1. Introducción a la perspectiva de género y diversidad.

Una perspectiva es un punto de vista, una mirada sobre las cosas. Cuando se habla de incorporar la perspectiva de género y diversidad en nuestras acciones se refiere a pensar qué impacto diferenciado tendrá esa acción sobre cada persona que la reciba, y en particular sobre mujeres y LGBTI+. La perspectiva de género y diversidad permite entender que históricamente las mujeres y LGBTI+ han tenido un acceso desigual al ejercicio de una ciudadanía plena.

“Una perspectiva es una mirada, un lugar desde donde observar y observarnos haciendo y siendo con otrxs. Cuando decimos perspectiva de género hablamos de una forma de ver las relaciones entre las personas para distinguir cómo la diferencia de género habilita o restringe maneras de ser en sociedad. La perspectiva de género es una categoría para el análisis, un par de anteojos que permiten analizar cómo operan las representaciones sociales, los prejuicios y estereotipos cuando nos relacionamos con otrxs. Al mismo tiempo, este enfoque brinda herramientas para problematizar las desigualdades y construir nuevas y mejores opciones que propongan mayores estándares de igualdad.” (MMGyD, 2021)

Para poder mirar el mundo desde esa perspectiva es necesario profundizar en algunos conceptos.

¿Qué es el género?

“Es un concepto dinámico que refiere a los comportamientos y atributos que la sociedad considera esperables y deseables de las personas de acuerdo con el sexo asignado al nacer y se basa en un orden binario: mujer = femenino / varón = masculino. Esta definición influye en la mayoría de los aspectos de nuestras vidas como el trabajo, la economía, las relaciones con otrxs, entre otras dimensiones.

Es así que el género define y regula una serie de rasgos establecidos para varones y mujeres que son adquiridos en el proceso de socialización, en la familia o la escuela. Engloba discursos, saberes, formas de hacer y relaciones de poder que configuran cómo observamos el mundo, concebimos a quienes nos rodean, y cómo percibimos las diferencias socioeconómicas, culturales y políticas



entre las personas en un contexto determinado.” (MMGyD, 2021)

La Ley N° 26.743 de Identidad de Género (2012), en su artículo 2, establece que la identidad de género es:

“La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.”

Es usual que el concepto de género se asocie al sexo. Sin embargo, este último se refiere a la corporalidad y genitalidad de las personas. Así, desde la asignación de un sexo en función de la genitalidad se definen roles, mandatos y estereotipos relacionados con lo que debe ser y hacer una mujer o un varón.

“Los roles establecen ciertos comportamientos esperables y deseables para los géneros, cristalizando las relaciones desiguales entre ambxs, estableciendo límites para su desarrollo y desenvolvimiento en la sociedad. Los estereotipos de género son una serie de imágenes, representaciones o ideas generalizadas y aceptadas socialmente que intervienen en la construcción de la identidad de las personas. Estos influyen en la forma en la que se comportan y rige en todos los aspectos de la vida. A los varones se les atribuyen roles productivos más valorados porque se relacionan con actividades y funciones en el ámbito público que generan dinero, ganancia, rentabilidad. Por su parte, a las mujeres y LGBTI+ se les asignan roles reproductivos, vinculados al afecto, la crianza, educación y cuidado de niñxs, adolescentes y personas con algún grado de dependencia.” (MMGyD, 2021)

Las mujeres y LGBTI+ suele ser asociadas con características como la sensibilidad, emotividad, dependencia, temor y debilidad, mientras que los varones deben ser fuertes, racionales, valientes, independientes y audaces. Estos roles y estereotipos influyen en las formas de pensar y actuar y también en cómo se insertan mujeres y diversidades en el mercado de trabajo y en el ámbito financiero.

La perspectiva de género y diversidad incorpora la realidad social en la que viven las mujeres y



LGBTI+ ya que existen múltiples condiciones que generan diversas formas de opresión y violencia. El concepto de interseccionalidad permite advertir que cuando el género se entrecruza con distintas características y condiciones como la orientación sexual, el origen étnico, la discapacidad, la educación, la clase social o la edad, entre otras, la situación de vulnerabilidad a las que las mujeres y LGBTI+ están expuestas se incrementa.

3.2. Brechas de género en la economía

3.2.1. Brechas de género en el mercado laboral

Como se señalaba en el apartado anterior, históricamente se ha consolidado una división sexual del trabajo según los roles de género: a las mujeres se les destina el trabajo reproductivo (las tareas necesarias para garantizar el cuidado, bienestar y supervivencia de las personas que componen el hogar), mientras que el trabajo productivo (vinculado al que se realiza en el mercado y de manera remunerada) se asocia a los varones. De esa manera, el trabajo de cuidado no remunerado recae de manera desproporcionada sobre las mujeres. Incorporar el análisis de la distribución social de los trabajos remunerados y no remunerados y los roles de género que se reproducen socialmente es clave para entender las desigualdades presentes en los indicadores laborales, de ingresos y de acceso a los servicios financieros.

Según la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (EAHU-INDEC, 2013) las mujeres realizan el 76% de las tareas domésticas no remuneradas. Del total de las mujeres el 88,9% realizan este tipo de labores y le dedican un promedio de 6,4 horas diarias. Mientras tanto, sólo el 57,9% de los varones participa en estos trabajos, a los que les dedican un promedio de 3,4 horas semanales.

La desigual distribución del trabajo de cuidado no remunerado implica que las mujeres tengan una menor cantidad de horas y recursos disponibles para dedicarles a su desarrollo personal, productivo, profesional y económico, es decir, impacta en sus posibilidades de estudiar, de trabajar por la misma remuneración que sus pares varones, desarrollarse en sus carreras, alcanzar puestos jerárquicos entre muchos otros aspectos.

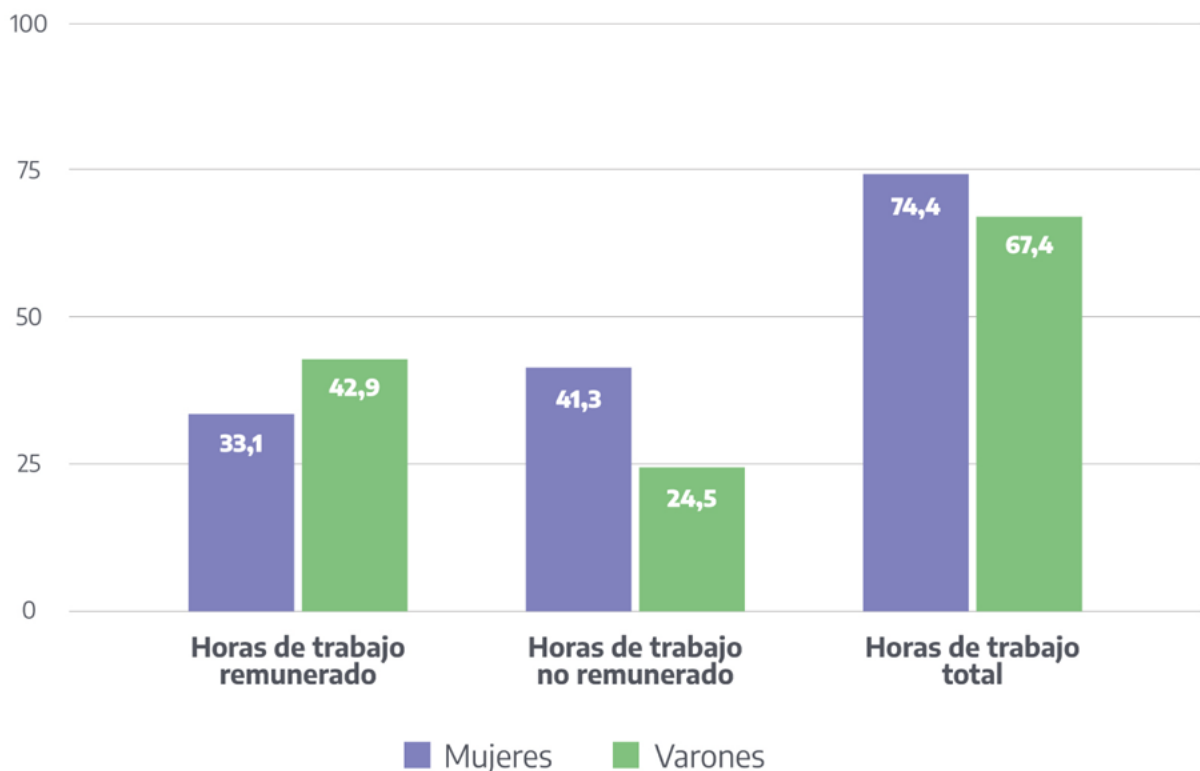
Uno de los indicadores en los que es posible identificar el impacto de la asimetría en la distribución de los trabajos no remunerados es la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral o tasa de actividad. Al tener una menor cantidad de tiempo disponible, las mujeres participan menos



en el mercado de trabajo. Además, se insertan laboralmente en peores condiciones: salarios más bajos, doble jornada (paga y no paga), mayor precarización, altas tasas de desempleo, entre otras.

La tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral al cuarto trimestre de 2021 alcanzó el 50,3%, su segundo valor más alto desde 2016. Aún así, la tasa es 19 puntos porcentuales (p.p.) más baja que la de los varones (69,7%). La visión extendida de la tasa de actividad no considera el trabajo de cuidado como parte de la actividad económica aunque es un fundamento indispensable de la misma e impacta sobre ella. Si se consideran solamente las horas de trabajo en el mercado de los varones, estos trabajan 9,8 horas más por semana que las mujeres. Sin embargo, si se suman tanto las jornadas pagas como las no pagas, es posible afirmar que las mujeres trabajan 7 horas más por semana que los varones.

Horas semanales de trabajo remunerado, no remunerado y total por sexo



Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (EPH-INDEC, 3er trimestre 2013) en población urbana ocupada de 18 años y más.



Asimismo, la inserción de las mujeres en la actividad económica remunerada es acompañada por condiciones desfavorables tanto en el acceso como en la permanencia. La brecha de ingresos totales entre varones y mujeres es del 24,9% (INDEC-EPH al cuarto trimestre 2021). Se agrava cuando se comparan asalariadas y asalariados informales, ya que alcanza el 33,59%. Además las mujeres deben enfrentar mayores niveles de informalidad (35,7% versus 31,3%) y mayores niveles de desocupación (7,7% versus 6,4%) que los varones.

También existen barreras para la participación de mujeres en determinados empleos o sectores de la actividad económica y para el acceso a puestos jerárquicos (fenómenos conocidos como segregación horizontal -paredes de cristal- y vertical -techos de cristal-).

Mientras el 9,2% de los varones ocupan puestos de jefatura o dirección, solo el 5,8% de las mujeres acceden a esas jerarquías. En cuanto a la segregación horizontal, en la Argentina, el 12,2% del total de las mujeres ocupadas está en el servicio doméstico remunerado. Si sumamos a las trabajadoras del servicio doméstico, la enseñanza y la salud, encontramos que 4 de cada 10 mujeres ocupadas se insertan en trabajos relacionados con tareas del hogar y de cuidados. Los varones, en cambio, son mayoría en sectores asociados a la industria, la construcción y la energía (EPH-INDEC 4to trimestre 2022).

La presencia de travestis y trans en el mercado laboral todavía permanece oculta a los ojos de las estadísticas. En 2012, y por única vez hasta el momento, se llevó adelante la Primera Encuesta sobre Población Trans: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans (INADI e INDEC, 2012), sobre una muestra de 209 personas. El 20% de las personas encuestadas declaró no realizar ninguna actividad por la que obtenga dinero. El 80% restante expresó dedicarse a actividades y trabajos informales de precaria estabilidad que eleva el riesgo de afectar su integridad física. El resultado sobre el grado de cobertura de salud refuerza el diagnóstico de exclusión: el 80% no tiene obra social, prepaga o plan estatal.

Es relevante aclarar que históricamente las estadísticas oficiales han reproducido el binarismo de género. Sin embargo, el Censo Nacional 2022 incluyó, por primera vez, preguntas relativas a la identidad de género, una herramienta fundamental para construir datos y diagnósticos que mejoren las políticas públicas dirigidas a este sector de la población. Por su parte, la Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins" representa un paso fundamental de reparación y promoción de la



inclusión de un colectivo históricamente excluido.

3.2.2. Brechas de género en el sistema financiero

Según el último informe de inclusión financiera del BCRA (2022), en 2021 33,3 millones de personas adultas en Argentina accedían a una cuenta bancaria o bien una cuenta de pago, es decir, cuentas otorgadas por los proveedores de servicios de pago. Al desagregar las cuentas bancarias por género, se observa una brecha a favor de las mujeres (91,8% en mujeres versus 90,9% en varones en cuentas bancarias y 47,2% en mujeres versus 45,7% en varones en cuentas de proveedores de servicios de pago)⁶.

La Asignación Universal por Hija e Hijo (AUH) y la Asignación Universal por Embarazo (AUE) son políticas que, en gran medida, explican la diferencia en la categoría “programas sociales”, dado que las mujeres son más del 90% de los y las titulares de AUH (madres, tutoras o encargadas) y, por ende, la mayoría de quienes tienen este tipo de cuentas. Cabe resaltar que la apertura de las casi 2 millones de cuentas vinculadas al cobro de la AUH fue un proceso histórico en ese momento. Ese hecho contribuyó a achicar la brecha de bancarización entre mujeres y varones.

Según el Banco Central de la República Argentina (BCRA), la cantidad de cuentas previsionales ascendía a 3,6 millones para las mujeres y a 2,1 millones para los varones en 2018. Sin embargo, cabe destacar que la bancarización es tan solo una de las aristas de la inclusión financiera: la mera tenencia de una cuenta en muchos casos no está acompañada por el uso de herramientas financieras más sofisticadas (como tarjetas de crédito) que permitirían aumentar las herramientas disponibles para estos grupos. En este sentido, **la educación financiera tiene un papel fundamental.**

Pese al alto grado de acceso a cuentas, la inclusión financiera es pasiva y formal. Si bien según el informe del BCRA, el 95,3% de la población adulta tiene acceso a una cuenta para realizar pagos, enviar y recibir fondos, canalizar ahorros o contratar nuevos servicios, no todas las personas las utilizan para tales fines.

⁶ La tenencia de cuentas sueldo a 2018 mostraba una brecha de 9 puntos porcentuales en detrimento de las mujeres, en línea con su menor participación histórica en el mercado laboral formal.



Según el Global Findex (2022) sólo el 72% de las personas adultas argentinas se perciben tenedoras de una cuenta en el sistema financiero y el 65% manifestó haber realizado un pago de forma digital. Existe un grave problema de uso de los canales financieros, de acceso sencillo y seguro; y falta de alcance a los sectores en situación de vulnerabilidad y personas mayores con nuevos productos que mejoren su calidad de vida. Es frecuente que todavía exista una elevada utilización de efectivo, lo que indica que las cuentas son utilizadas en muchos casos solo para recibir y retirar dinero en lugar de hacer uso de las otras funcionalidades que las mismas tienen, como puede ser ahorrar o pedir prestado dinero (CEPAL, 2017; ADEBA, 2022).

En cuanto a este último punto, existe una brecha de género en el acceso al financiamiento de 3,8 puntos porcentuales lo que prueba que el acceso por sí mismo no es suficiente para hacer uso pleno de los servicios, como así tampoco lo es simplemente aumentar la oferta de servicios financieros sin información: es necesario concientizar acerca de los instrumentos disponibles en el sistema y sobre su utilización en función de las realidades de cada persona.

También existe un problema de conectividad que perjudica la inclusión financiera y digital: en el cuarto trimestre de 2021, a nivel país, el 9,5% de los hogares no contaba con acceso a internet, existiendo provincias donde se alcanzaba el 21%. En el mismo período se registró que el 64,2% de los hogares urbanos tenía acceso a, al menos, una computadora. Además, los datos muestran que en la Argentina, 88 de cada 100 personas emplean teléfono celular y 87 de cada 100 utilizan internet. Con relación al acceso y uso de las tecnologías de información y comunicación no se evidencian brechas de género significativas. Los varones registran mayor uso de internet (diferencia de 1,3 p.p.) y de computadoras (0,4 p.p.), y menor uso de celulares (0,3 p.p.) (INDEC-EPH al 4to trimestre 2021).

En términos de Puntos de Acceso (PDA) físicos al sistema financiero, Argentina cuenta con 14,4 PDA cada 10.000 personas adultas, con importantes diferencias geográficas. Si bien las localidades con puntos de acceso a servicios financieros pasaron de 48,3% en diciembre de 2020 a 52,3% en diciembre de 2021, y que en dichas localidades vive el 92,5% de la población adulta del país, todavía existen desafíos vinculados a la cobertura de zonas menos desarrolladas, las cuales comprenden el 60% de las localidades y el 7,5% de la población adulta.

A su vez, en el mundo financiero también se reproducen estereotipos y roles de género. Por ejemplo, en las formas en las que los bancos retratan a sus clientes varones en relación con servicios financieros de inversión y a sus clientas mujeres con relación a gastos en moda, cosmética o bienes



durables. Por otro lado, también se identifica un menor acceso de mujeres y LGBTI+ a puestos de dirección en las entidades financieras, frente a lo cual se deben considerar herramientas de transformación frente a la persistencia del techo de cristal.

En este sentido, el BCRA incorporó la paridad de género como una buena práctica en los lineamientos de gobierno societario de las entidades financieras, que incluye los puestos de toma de decisiones⁷. Así también, se estableció la promoción y formación del personal en perspectiva de género y violencias de género y la provisión de información al BCRA sobre la representación de los géneros en los distintos espacios jerárquicos y en el resto de la organización. Aún así, a diciembre de 2020, 8 de cada 10 cargos directivos en el sistema financiero argentino eran ocupados por varones.

Según el Informe de Inclusión Financiera del BCRA de noviembre de 2021 correspondiente al primer semestre de ese año, las mujeres que lideran empresas demandan capacitaciones y redes de contacto al sistema financiero argentino. Por otro lado se señala que, el hecho de que el financiamiento dependa del otorgamiento de garantías incide en que las mujeres tengan menor acceso al mismo por su escasa participación en sectores que cuentan con activos para utilizar como tales.

En relación al mercado de capitales, en diciembre de 2020 la Comisión Nacional de Valores (CNV), organismo encargado de la regulación, supervisión, promoción y desarrollo del mercado de capitales y el MMGyD a través de su **Programa Igualar**⁸ elaboraron la "Guía de Recomendaciones para la Igualdad de Género en el Mercado de Capitales". Este documento tiene por fin desarrollar un conjunto de recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad a través de la implementación de un conjunto de buenas prácticas. El documento ofrece recomendaciones para contribuir a la igualdad de género y desalentar la desigualdad en el mundo del trabajo relacionado al mercado de capitales con miras a construir espacios libres de violencias.

De acuerdo con el informe sobre conformación de directorios de empresas con oferta pública de la CNV⁹ en el año 2021, de 205 compañías el 68,8% tiene alguna directora mujer. A su vez, del total

⁷ Comunicación A 7.100 del BCRA

⁸ Para más información sobre el Programa Igualar consultar en: <https://www.argentina.gob.ar/generos/programa-igualar>

⁹ Informe sobre Diversidad de género en el mercado de capitales argentino, 2022.



de puestos en directorios, sólo el 14,25% está ocupado por mujeres y si bien viene incrementando desde 2019, aún dista mucho de ser igualitario.

En cuanto a las personas idóneas, entendidas éstas como aquellas personas físicas que se encuentran registradas en el Registro de Idóneos de la CNV para asesorar al público inversor a través de un o una agente autorizado, se aprecia que al mes de enero de 2022, el 41% eran mujeres. Además en los últimos 12 meses, los puestos de trabajo por persona idónea (PTI) de varones se mantuvieron, mientras que los PTI ocupados por mujeres se redujeron un 5%.

El endeudamiento en mujeres y LGBTI+

El sistema financiero puede ayudar a canalizar el ahorro hacia la inversión, generando círculos virtuosos en la economía a través de la distribución de recursos. Sin embargo, en función de los criterios y las características de esos servicios financieros, el sistema puede contribuir a la autonomía económica de las mujeres o producir sobreendeudamiento y mayores niveles de pobreza (CEPA, 2019).

Una investigación reciente (CEPAL, BCRA, 2022) sobre crédito bancario arribó a los siguientes hallazgos:

- Las mujeres hacen un menor uso del financiamiento que los varones, ya sea en términos de cantidad de personas, cantidad de créditos o monto del financiamiento obtenido
- Hay diferencias en el uso de financiamiento de distintos tipos de entidades entre mujeres y varones
- Las mujeres utilizan con mayor frecuencia líneas de asistencia que pueden estar asociadas a consumos derivados del trabajo de cuidado y con menor frecuencia para la compra de bienes onerosos (hipótesis de inclusión estratificada por línea de asistencia)
- Las mujeres presentan mayor grado de cumplimiento en el pago de sus obligaciones financieras (hipótesis de gestión de los créditos)



En la Argentina el sistema financiero también evidencia brechas de género en el acceso y el uso del crédito. **Solo el 33,4% de las mujeres adultas se financia a través de entidades financieras, 3,6 puntos porcentuales menos que la cobertura que se alcanza en los varones adultos.** La brecha se concentra en el crédito otorgado por las entidades financieras, en particular, bancos privados.

Acceso al financiamiento por género según grupo institucional. Porcentajes, cantidades y saldos promedio por deudor

Grupo Institucional	% Deudores		Cantidades		Saldos*	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Bancos Privados	23,9%	28,2%	4.287.314	4.735.440	45,6	70,4
Bancos Públicos	12,1%	11,7%	2.170.565	1.964.704	72,8	115,7
Cía. Fin. (compañías financieras)	1,8%	1,9%	322.894	319.054	35,7	70
EEFF (entidades financieras)	33,4%	37,0%	5.991.476	6.213.165	60,8	93,8
ETCNB (emisoras de tarjetas de crédito no bancarias)	14,9%	14,3%	2.672.844	2.401.304	17,5	20,4
OPNFC (Otros Proveedores No Financieros de Crédito)	13,3%	13,2%	2.385.827	2.216.589	11,8	15,9
PNFC (Proveedores No Financieros de Crédito)	24,9%	24,5%	4.466.699	4.114.123	16,8	20,5
SFA (Sistema Financiero Ampliado)	48,1%	51,9%	8.628.444	8.715.224	51,4	77,3

*Saldos promedio por deudor en miles de pesos

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de BCRA (diciembre de 2021) y proyecciones poblacionales de INDEC.

Según información del BCRA en base a la Central de Deudores del Banco Central de la República Argentina (CENDEU) y proyecciones de población del INDEC, para diciembre de 2021 **el 48,1% de las mujeres y el 51,9% de los varones tenía al menos 1 deuda en el sistema financiero ampliado (SFA).** El porcentaje supera el 50% en las mujeres de 35 a 64 años y alcanza al 65% de aquellas entre 60 a



65 años.

Con respecto al grupo institucional, el 23,9% de las mujeres tiene al menos un financiamiento de bancos privados y el 24,9% tiene al menos un financiamiento de proveedores no financieros de crédito (PNFC). Entre 2020 y 2021 la proporción de mujeres con al menos un financiamiento de PNFC pasó de 20,1% a 24,9%. Estas incidencias son similares entre los varones, aunque el acceso al financiamiento para ellos se eleva en aproximadamente 4 p.p. en bancos privados.

En 2021, el saldo promedio por deudor del SFA evidenciaba que las mujeres tenían un saldo promedio inferior en un 33,5% al de los varones. La brecha se ampliaba a 35,1% en el caso del EEFF y se reducía al 18% en los PNFC. Según CEPAL y BCRA las mujeres tienen una mayor participación relativa en el crédito con entidades no financieras (emisoras de tarjetas de crédito y/o compra no bancarias -ETCNB- y otros proveedores no financieros de crédito -OPNFC-) que, por sus características, supone condiciones financieras menos favorables y costos superiores que amplían las situaciones de vulnerabilidad financiera.

Como se expresó en el apartado anterior, las mujeres están sobrerrepresentadas entre las personas de menores ingresos, en los empleos de menor salario y más precarizados. Esta situación reduce sus posibilidades de acceder al crédito en el sistema financiero tradicional (CEPAL, 2019), llevándolas al mercado informal de crédito.

El acceso al mercado informal se profundizó con la pandemia de COVID-19 en donde además muchos hogares tuvieron que endeudarse, entre otras cosas, para lograr la conectividad que garantizara el acceso a la educación¹⁰

La inclusión financiera implica también proveer servicios y productos financieros orientados a las distintas necesidades y realidades de las personas (CEPAL, 2019), en particular de las

¹⁰ Recientemente la CEPAL realizó una serie de investigaciones que confirman estas dinámicas de endeudamiento. Las mismas fueron presentadas en el Seminario Endeudamiento, Géneros y Cuidado: un seminario sobre la perspectiva financiera de los cuidados, en marzo de 2022. El seminario puede verse en <https://youtu.be/at0MsY3DNYw> y <https://youtu.be/S3vimjijy-uc>.



mujeres y LGBTI+. Este contexto puede ser una oportunidad para que las instituciones financieras formales actualicen sus políticas y acompañen e impulsen este proceso de recuperación. Por ejemplo, orientando el crédito productivo hacia las mujeres y LGBTI+, brindando oportunidades de financiamiento a quienes no cuentan aún con un empleo formal, o brindando mecanismos más económicos para el financiamiento de los gastos corrientes.

En ese sentido, la [Ley N° 27.636](#) de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins” en su artículo 12 insta al Banco de la Nación Argentina a promover líneas de crédito con tasa preferencial para el financiamiento de emprendimientos productivos, comerciales y/o de servicios, individuales o asociativos, destinados específicamente a personas solicitantes travestis, transexuales y transgénero, garantizando además el asesoramiento y capacitación para las personas interesadas en acceder a este beneficio.

Dentro de los avances en este campo se destaca en junio de este año la primera colocación en el mercado de capitales de un bono social, ambiental y con perspectiva de género por parte de la asociación civil Sumatoria, cuyos fondos serán destinados a brindar créditos a mujeres. Su Prospecto de Emisión resalta que la iniciativa servirá para impulsar la independencia económica de las mujeres en situación de vulnerabilidad, mediante el acceso a microcréditos y estimulará su participación en la toma de decisiones y liderazgo a través del apoyo a proyectos que lideren.

3.3 Violencia económica y patrimonial hacia mujeres y LGBTI+

Los mayores grados de precarización laboral de mujeres y LGBTI+ produce que se endeuden en el mercado informal y deban aceptar trabajos mal remunerados y en peores condiciones para enfrentar dicho endeudamiento. En el caso de mujeres y LGBTI+ en situación de violencia de género, ello genera mayores dificultades para dejar los hogares que comparten con sus agresores.

Frente a estas situaciones el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación brinda herramientas para fortalecer la independencia económica de mujeres y LGBTI+ en situación de violencia de género como el **Programa Acompañar**¹¹.

¹¹ Para más información sobre el Programa Acompañar se puede consultar en https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero/programa-acompanar



La violencia económica y patrimonial es un tipo de violencia de género que se relaciona directamente con aspectos económicos y financieros. La [Ley N° 26.485](#) la describe como aquellas acciones que se dirigen a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de las mujeres, a través de:

- a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
- b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
- c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;
- d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

Esta violencia suele manifestarse a través de la privación del manejo del dinero del hogar, impedimentos para trabajar de forma remunerada o la negación del pago de la cuota alimentaria, en el caso de parejas con menores a cargo que no conviven.

Según datos publicados por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, entre enero y diciembre de 2021, el 42% de las mujeres y LGBTI+ que se comunicaron con la Línea 144 manifestaron haber atravesado situaciones de violencia económica y patrimonial¹².

¹² En general la violencia económica y patrimonial está acompañada por otros tipos de violencia y es ejercida en el ámbito doméstico por su ex pareja o pareja actual.



La **línea 144**¹³ brinda atención, contención y asesoramiento en situaciones de violencia de género. Los equipos de trabajo están integrados por profesionales de derecho, psicología, trabajo social y otras áreas afines, con capacitación y/o especialización en perspectiva de género y diversidad. Se contemplan todos los tipos y modalidades de violencia reconocidos en la ley: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica, política, doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, pública política y en el espacio público.

3.4. Iniciativas de educación financiera con perspectiva de género y diversidad

Las brechas de género que existen en el sistema financiero, determinan el grado de desarrollo de las capacidades financieras de mujeres y LGBTI+. Según la encuesta de capacidades financieras realizada por el CAF (Banco de América Latina para el desarrollo) y BCRA en 2017, en Argentina existen brechas de género en relación determinados aspectos de la educación o las capacidades financieras. Las capacidades financieras involucran los conocimientos, comportamientos y actitudes en relación a los temas financieros. Tanto en los indicadores de conocimiento como comportamiento financiero las mujeres tuvieron un desempeño menor que los varones. Existen estudios realizados en América Latina que tratan de explicar las brechas de género mencionadas (Mejía y Rodríguez, 2016; CAF, 2013):

- Las mujeres tienen menos confianza en asuntos financieros y creen saber menos sobre el tema.
- Las mujeres tienen mayor aversión al riesgo y menor probabilidad de ahorrar activamente a través de productos financieros. Además, encuentran más obstáculos para participar en los mercados financieros más sofisticados, y por esta razón no adquieren acciones, bonos y otros derivados financieros. Son más propensas a ahorrar dinero en efectivo en su casa o en circuitos informales de ahorro, los cuales muchas veces son costosos y poseen más probabilidades de funcionar de forma fraudulenta.

¹³ Podés comunicarte de manera gratuita las 24 hs., los 365 días, a través de un llamado al 144, por WhatsApp al 1127716463, por mail a linea144@mingeneros.gob.ar y descargando la app Línea 144.



- Las mujeres muestran más dificultades para elegir adecuadamente productos financieros. Sin embargo, las mujeres que se involucran en la toma de decisiones financieras de los hogares o son jefas de hogar revelaron tener menor aversión al riesgo y mejores niveles de capacidad financiera. Esto indica que, el hecho de tener menor autonomía en las decisiones del hogar afecta negativamente el nivel de educación financiera que poseen.

- La desigual distribución del trabajo de cuidado y la menor participación en el mercado de trabajo generan que las mujeres tengan menores oportunidades que los varones para generar ingresos y decidir sobre su propio dinero.

Estos comportamientos financieros de las mujeres responden a los estereotipos de género que suelen asociarse con ellas. La inclusión y la educación financiera con perspectiva de género y diversidad favorecen la igualdad de oportunidades y principalmente, contribuyen de manera especial a fortalecer la independencia económica de las mujeres y LGBTI+, y romper con esos estereotipos. El acceso y uso de servicios financieros brinda herramientas indispensables para obtener y administrar sus propios ingresos, atenuar las variaciones significativas en los niveles de consumo, gestionar los shocks económicos adversos de manera más eficiente, tener mayor participación en la toma de decisiones al interior del hogar y mejor manejo del uso de su tiempo.

La formación para mejorar los conocimientos y comportamientos financieros ayuda a prevenir que las mujeres y LGBTI+ sean víctimas de fraudes o estafas, mejorando la administración del dinero y fomentando hábitos de ahorro. El aprendizaje sobre productos financieros regulados que permitan disponer de alternativas de pagos, cobros, inversión y crédito de manera segura contribuye a mejorar sus condiciones materiales de vida.

Cuando hablamos de educación financiera es importante tener en cuenta los aspectos y las brechas de género de manera tal que la inclusión financiera mejore efectivamente la calidad de vida de mujeres y LGBTI+ y no un nuevo instrumento de endeudamiento y violencia. Es necesario trabajar en la capacitación y el fortalecimiento de las capacidades financieras así como decodificar la información brindada por las entidades financieras para hacerla clara, suficiente y objetiva, buscando evitar los engaños, fraudes y estafas, y trabajando también sobre los riesgos del sobreendeudamiento.

Fomentar el desarrollo de capacidades financieras con perspectiva de género y diversidad, promueve el desarrollo de conocimientos y habilidades financieras comprensivas de la situación



de las mujeres y diversidades, fomentando su autonomía económica en pos de reducir las brechas existentes cuando se comparan los indicadores de acceso y uso de productos financieros con los varones.



4. Perspectiva de género y diversidad para elaborar contenidos y propuestas de capacitación

La educación es un elemento central para construir sociedades más igualitarias y con mayor acceso a derechos. Para ello, se deben emplear herramientas y contenidos que permitan estimular el pensamiento crítico y recuperen los saberes preexistentes de las personas, posibilitando que retomen sus experiencias, sus recorridos, y permitan la construcción de saberes colectivos.

Incorporar la perspectiva de género y diversidad en las distintas iniciativas o programas de educación financiera que se promuevan requiere considerar, entonces, tanto el fondo como la forma de los contenidos que se pretenden transmitir.

4.1. Estrategias pedagógicas y metodológicas

La educación financiera debe incluir la problematización de situaciones de la vida cotidiana de las personas destinatarias y mostrar las distintas actividades diarias que se esconden detrás de cada actividad monetaria o financiera. El uso del dinero, la compra y venta de bienes, el ahorro o la inversión son acciones de la vida cotidiana, realizadas mayormente de manera automática: se ahorra hoy para comprar algo mañana, se toman préstamos para comprar material de trabajo o se financian electrodomésticos en cuotas con tarjeta de crédito. Los estereotipos de género vinculan a los varones con la realización de cálculos sobre préstamos, inversiones, usos de tarjetas de crédito, entre otras actividades. La educación financiera debe tener el objetivo de acercar estos conceptos a todas las personas desde una perspectiva de género y diversidad.



Se sugiere entonces trabajar con dispositivos pensados de manera situada, armados para cada población en particular y valorando los saberes de las personas destinatarias de esas iniciativas¹⁴. El mundo de las finanzas y la economía puede resultar excluyente y difícil de entender, por lo cual se sugiere el uso de metodologías e instrumentos interactivos, lúdicos, que apelen a recuperar los saberes previos y los preconceptos de las personas a las cuales se dirigen. Se recomienda incorporar métodos participativos que permitan un aprendizaje dinámico: para actividades de capacitación presenciales estrategias como los juegos de rol o la lluvia de ideas como disparadores para la reflexión.

Se aconseja también trabajar sobre los beneficios y sobre los riesgos que conlleva la bancarización y el uso de productos y servicios financieros: sobreendeudamiento, fraudes, estafas, publicidad engañosa, entre otros.

Es recomendable establecer espacios de taller o grupos de debate reducidos dirigidos por formadoras y formadores que faciliten el diálogo y que puedan transformar esa acción en reflexión y aprendizaje. Se sugiere el uso de metodologías de producción colaborativa partiendo del reconocimiento de saberes previos, realizando actividades que habiliten la identificación de quiénes formen parte con el contenido que se intenta transmitir.

Cuando la formación esté dirigida a varones, mujeres y LGBTI+ es importante poner especial atención en facilitar y promover la participación activa de mujeres y LGBTI+. Asimismo, es importante considerar las cuestiones que podrían impedir su participación, como el cuidado de menores de edad. Por todo ello, es fundamental establecer horarios y lugares en diálogo con quiénes recibirán la capacitación, de manera que sean cercanos y accesibles, así como también evaluar la posibilidad de establecer espacios de cuidado que permitan asistir con libertad y dedicar plena atención.

¹⁴ Las pedagogías y epistemologías feministas construyeron el concepto de conocimiento situado, que indica que siempre que se conoce y aprende algo, así como también cuando se habla y opina, la acción se realiza desde un lugar determinado por el género, la condición social, la raza, la cultura, entre otros condicionantes vinculados al contexto y a nuestra posición social. Por eso es importante incorporar los elementos y características de la población a la que se dirigen las iniciativas de educación financiera: no es lo mismo hablarle a un grupo de jóvenes que cursa la escuela secundaria que a un grupo de personas mayores. Los puntos de partida y las necesidades en ambos casos serán distintas, como también lo serán las experiencias previas y las expectativas.



4.2. Contenidos con perspectiva de género y diversidad

Como se ha desarrollado en apartados anteriores, la bancarización de la población adulta en Argentina es alta. Si bien este proceso es sumamente positivo, no alcanza con tener acceso a productos y servicios financieros sino que se precisa además hacer buen uso de los mismos. Es indispensable proporcionar herramientas a las personas usuarias para mejorar su comprensión sobre los productos y servicios financieros, los conceptos y los riesgos, así como también colaborar con el desarrollo de las habilidades y confianza que les permita tomar decisiones informadas.

Frente a esta situación es importante preguntarse si las personas usuarias de las cuentas bancarias tienen la información necesaria para hacer un uso adecuado de las mismas y si todas parten desde el mismo lugar.

Los programas de educación financiera diseñados e implementados sobre la base del comportamiento financiero o perfil de usuario, generalmente varón, asalariado y de clase media, dialogan solo con algunos grupos poblacionales y dejan otros atrás. De aquí la importancia de incorporar la perspectiva de género y diversidad en los planes de educación financiera sumando también la perspectiva interseccional.

Es importante no reproducir estereotipos de género, por ello se recomienda no utilizar solamente ejemplos de mujeres-madres-amas de casa y de varones-trabajadores-padres, sino visibilizar la diversidad de identidades, trabajos y relaciones que presenta la realidad.

En aquellas actividades de capacitación en las que se incluyan textos para la lectura es importante referenciar no solo autores varones, sino también mujeres y LGBTI+, para incorporar voces diversas y ponderar con igual valor el conocimiento de varones, mujeres y LGBTI+.

4.3. Breve guía sobre el uso del lenguaje inclusivo

En los últimos años las mujeres y LGBTI+ han puesto en tensión al lenguaje. Los usos inclusivos del lenguaje se traducen en recursos como la "e" y/o la "x" para incorporar no solo a mujeres y varones sino también a otras identidades de género. Una forma extendida de uso del lenguaje inclusivo es utilizar formas no sexistas buscando comunicar sin marcas de género.



En el ámbito financiero el Banco Central de la República Argentina elaboró una Guía para una comunicación inclusiva aprobada en agosto de 2020. Este documento sugiere formas de nombrar las diferentes identidades de género de una manera inclusiva. Por ejemplo:

En vez de referirse a:	Se sugiere usar:
Los usuarios	Las personas usuarias
Los trabajadores	Las personas trabajadoras
Los directores	La dirección

Por otro lado, sugiere alternativas para evitar las generalizaciones en masculino utilizando oraciones en las que no se determine el sujeto que realiza la acción. Como ejemplo detalla lo siguiente:

En vez de utilizar:	Se sugiere utilizar:
Se recomienda a los participantes que presenten	Recomendamos presentar
	Se recomienda presentar

Por su parte, en base a la “Guía de recomendaciones para la igualdad de género en el mercado de capitales”,¹⁵ la CNV recomienda utilizar sustantivos colectivos tales como “la dirección”, “el personal” y no utilizar el masculino como genérico; mencionar siempre a mujeres y LGBTI+, incluso cuando formen partes de equipos con mayoría de varones; evitar referirse a las mujeres de manera infantilizante o peyorativa, como “las niñas”, “las chicas”, o similares; evitar todo tipo de comunicaciones que perpetúen estereotipos y/o roles de género: no utilizar expresiones como “ellas son más sensibles”, entre otras. Asimismo, la CNV lanzó en 2021 una Guía de Protección a las

¹⁵ Resolución Conjunta 21029/2021 del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Comisión Nacional de Valores, Anexo I.



Personas Inversoras,¹⁶ que busca dar cuenta de las diferentes identidades de género que conforman el colectivo de personas inversoras y no asociarlo unívocamente a uno solo.

El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación lanzó en septiembre de 2020 la guía (Re)nombrar con el objetivo de promover el lenguaje inclusivo. Además de las recomendaciones y sugerencias sobre el uso inclusivo del lenguaje, la guía sugiere formas de nombrar las mujeres y LGBTI+ en situación de violencia de género, personas con discapacidad, personas mayores, personas migrantes, indígenas, rurales y aquellas que se encuentran en contextos de encierro.

En esta guía se sugiere que, si no se conoce previamente la identidad de género de una persona y cuando sea necesario saberla, debe preguntarse cuál es la identidad de género autopercibida, su nombre de pila y el o los pronombres que utiliza para nombrarse. No es recomendable asumir ni dar por sentada información sobre la identidad de género de las personas.

La Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) también desarrolló una guía que promueve el uso de lenguaje inclusivo, elaborada para promover la igualdad de género desde un enfoque de derechos humanos en las políticas y comunicaciones destinadas a personal del organismo y a contribuyentes. Adicionalmente avanzaron en la promoción del trato digno para brindar una atención de calidad en las agencias y dependencias de AFIP difundiendo un Protocolo de Mejora de Atención Integral a la Ciudadanía con enfoque inclusivo, federal y de género. Este documento cuenta con recomendaciones para la atención presencial, virtual y telefónica e incluye buenas prácticas para la atención al público de personas con discapacidad. Además cuenta con un glosario de género que incluyen conceptos como sexo/género, identidad y estereotipos de género, roles y división sexual del trabajo.

¹⁶ Disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/texto_guia_de_inversoras_v2_0.pdf



En un sentido similar, el Banco de la Nación Argentina (BNA) elaboró una guía de comunicación clara e inclusiva. El documento, de uso interno para el personal BNA, contiene los conceptos fundamentales para la redacción de comunicaciones y reglamentaciones, con ejemplos concretos de aplicación en el BNA y con pasos específicos que contempla el lenguaje claro¹⁷.

Asimismo, las distintas identidades de género con sus múltiples interseccionalidades deben ser mostradas cuando se utilicen recursos visuales y audiovisuales. Tanto la guía (Re)nombrar como la aprobada por el Banco Central de la República Argentina mencionan consideraciones al respecto. Estos documentos recomiendan que al momento de elegir imágenes o videos se evite la reproducción de estereotipos de género, así como la sobre representación o jerarquización de algunas identidades.

¹⁷ Para profundizar sobre este tema se recomienda consultar estas y otras guías de similares características en:

<https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/lenguaje-inclusivo>



5. Iniciativas de educación financiera con perspectiva de género y diversidad

Durante el último tiempo se implementaron distintas iniciativas que muestran que la inclusión financiera es una potente herramienta para construir sociedades más justas e igualitarias.

En marzo de 2021 el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) presentó el **Curso sobre Herramientas Financieras con Perspectiva de Género para las Trabajadoras y Trabajadores del Estado** que fue desarrollado por los equipos técnicos de la Comisión Nacional de Valores (CNV), el Banco Central de la República Argentina (BCRA) y el Ministerio de Economía (MECON). Este curso está dirigido especialmente a trabajadoras mujeres, lesbianas, trans, travestis y no binarias sin limitación de categorías, ni formación previa en finanzas. Se desarrollaron contenidos sobre brechas de género, trabajo remunerado y trabajo de cuidado no remunerado, brechas salariales, los principales productos y servicios disponibles en el sistema financiero argentino para promover la inclusión financiera, la importancia de la planificación financiera y el endeudamiento sostenible, las consecuencias del endeudamiento y la violencia económica y patrimonial, entre otros.

Entre enero y marzo de 2021 el Ministerio de Economía de la Nación lanzó los **Premios Mecon, un concurso federal de ensayos que premia el aporte académico y promueve el debate sobre temas de economía**. En sus dos primeras ediciones trató los temas de Inclusión Financiera, Economía y Género. En lo que refiere a inclusión financiera, la iniciativa promueve que estudiantes y jóvenes profesionales investiguen sobre inclusión financiera específicamente con perspectiva de género y diversidad y en relación a grupos¹⁸.

Entre mayo y noviembre de 2021 la Comisión Nacional de Valores y el Programa Nacional IGUALAR del MMGyD, brindaron dos ciclos de capacitaciones a los fines de acercar a las entidades reguladas por CNV la "Guía de Recomendaciones para la igualdad de género en el mercado de capitales".

¹⁸ Para leer los ensayos ganadores ingresar en:

<https://www.argentina.gob.ar/economia/sello-manuel-belgrano/ensayos-sobre-inclusion-financiera>



Los encuentros tuvieron por objeto problematizar los conceptos y nociones incluidas en la Guía y sensibilizar a las personas participantes en temas de corresponsabilidad de los cuidados, prevención y abordaje de las violencias por motivos de género, usos no sexistas de lenguaje, entre otros.

La AFIP realiza diversas acciones de educación financiera con perspectiva de género y diversidad. A través de jornadas diseñadas para habitantes de barrios populares, estudiantes de secundario, integrantes de núcleos de la agricultura familiar, campesina e indígena y equipos territoriales del INTA difunden información sobre el sentido social de los impuestos desde una perspectiva de derechos, tales como el monotributo y el monotributo social, información sobre CUIT, clave fiscal, derechos de las trabajadoras de casas particulares y el Programa Registradas. El principal objetivo de la educación tributaria es dar a conocer los beneficios del acceso a la economía formal y a la bancarización y comprender la importancia del cumplimiento de las obligaciones tributarias para el sostenimiento de los servicios y bienes públicos.

El Banco de la Nación Argentina (BNA) realiza una amplia variedad de acciones en materia de educación financiera y la perspectiva de género y diversidad atraviesa a todas ellas. Se destacan: para el personal de casas particulares, se pusieron a disposición productos financieros adaptados a sus necesidades y se diseñaron 9 infografías específicas para distribuir por distintos canales digitales con contenido de educación financiera. Brindaron un módulo en los cursos de “Economía Familiar: herramientas para decidir mejor” convocados por la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que cuenta con la certificación de OIT y tiene una duración de 16 encuentros. Durante 2022 realizaron dos talleres en los que participaron más de 30 mujeres, uno de ellos fue virtual y el otro en el Barrio La Carcova en José León Suárez. También realizaron una jornada de Formación de formadoras sobre educación financiera a las trabajadoras de la Fundación Sobran Motivos, que trabajan con personas en situación de violencia de género y también brindaron capacitaciones de educación financiera para el personal ingresante a través del cupo laboral trans de la Cámara Baja de la Nación. A solicitud de la Oficina de Violencia de Género, se diseñaron instructivos con lenguaje claro y sencillo para que las personas que se acercan a las OVD puedan obtener su CBU de manera fácil para que puedan percibir allí una prestación económica y también realizaron una jornada de sensibilización, enfocada en el buen trato a personas mayores, junto con el INSSJP (PAMI) destinada a la Red de Personas Facilitadoras Financieras del BNA, que son quienes tienen la responsabilidad de expandir conceptos de educación financiera en cada comunidad.



6. Palabras finales

La inclusión financiera integral promueve el acceso, uso y calidad de los productos y servicios financieros e involucra a todos los sectores de la sociedad. La educación financiera, como pilar esencial de la inclusión financiera, debe dirigirse y representar a todas las personas por igual.

A partir del reconocimiento de las brechas de género existentes es esencial que el CCIF, al ser organismo encargado de implementar de la ENIF, promueva políticas públicas, lineamientos e iniciativas que tiendan a reducirlas e inste a que las personas, instituciones y organismos desarrollen iniciativas de educación financiera con perspectiva de género y diversidad.

Fortalecer las capacidades financieras de las personas con perspectiva de género y diversidad permite llegar a todas las personas por igual, mejorar su relación con los productos y servicios financieros y genera que los mismos sean usados a su favor para ahorrar, invertir y utilizar cuando sea conveniente como así también para evitar el sobreendeudamiento, los fraudes y las estafas.

Para poder llevar a cabo esta tarea es fundamental el compromiso de todos aquellos organismos que implementan iniciativas de educación financiera y su participación resulta crucial para crear un sistema financiero inclusivo que permita crear más y mejores oportunidades y construir sociedades más justas e igualitarias.



7. Bibliografía

- ADEBA (2022). Iniciativa Dinero Digital en Argentina (2022). Disponible en: <https://www.adeba.com.ar/wp-content/uploads/2022/06/Iniciativa-Dinero-Digital-en-Argentina-IDDA.pdf>
- ANSES (2022). Boletín estadístico de la seguridad social. Datos de diciembre de 2021 y marzo de 2022. Disponibles en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seguridadsocial/bess>
- BCRA (2020). Guía del BCRA para una comunicación inclusiva.
- BCRA (2021). Informe de Otros Proveedores No Financieros de Crédito. Disponible en: <http://www.bcra.gov.ar/Pdfs/PublicacionesEstadisticas/Informe%20PNFC%20Diciembre%202021.pdf>
- BCRA (2022). Informe de Inclusión Financiera. Disponible en: <http://www.bcra.gov.ar/Pdfs/PublicacionesEstadisticas/IIF-segundo-semester-2021.pdf>
- BCRA (2018). Encuesta de Capacidades Financieras en Argentina: 2. Disponible en: https://www.bcra.gov.ar/BCRAyVos/encuesta_caf.asp
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2019), La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes (LC/CRM.14/3), Santiago.
- Demirguc-Kunt, A., Klapper, L., Singer, D., & Ansar, S. (2022). The Global Findex Database 2021
- Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, Ministerio de Economía (2021). Informe de las brechas de género en Argentina. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf.
- Estrategia Nacional de Inclusión Financiera 2020-2023.



- INDEC-EPH (2022). Acceso y uso de tecnologías de la información y la comunicación. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mautic_05_22843D61C141.pdf
- L. Cuccaro, M. Sangiácomo y L. Tumini, "El crédito formal en la Argentina: un análisis con perspectiva de género", Documentos de Proyectos (LC/TS.2022/24), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Banco Central de la República Argentina (BCRA), 2022. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47813/1/S2200090_es.pdf
- Ley N° 26.743 de Identidad de Género (2012).
- Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (2009).
- Mejía, D. y Rodríguez, G. (2016). Determinantes socioeconómicos de la educación financiera. Evidencia para Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú. Serie de Políticas Públicas y Transformación Productiva; N° 23/2016, Bogotá: CAF. Disponible en: <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/835>
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2021) (Re)Nombrar: guía para una comunicación con perspectiva de género. 1a ed., Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Editorial MinGéneros. Editorial Mingeneros, <https://editorial.mingeneros.gob.ar/>.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2021) Perspectiva de género y diversidad. 1a ed., Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Editorial MinGeneros. Editorial Mingeneros, <https://editorial.mingeneros.gob.ar/>.
- OCDE (2005), Improving Financial Literacy: Analysis of Issues and Policies, OECD Publishing. https://www.oecd.org/daf/fin/financial-education/oecd_caf_financial_education_latin_americaes.pdf
- OCDE (2013). Financial literacy and inclusion: results of OECD/INFE survey across countries and by gender.

