

HERRAMIENTA 2.2

Autoevaluación de la inclusión y la diversidad de género en la cadena de suministro

- » **OBJETIVO:** Evaluar el grado actual de interacción con empresas de propiedad de mujeres.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Adquisiciones.

Esta ficha de calificación ayuda a las compañías a evaluar en qué medida trabajan actualmente con empresas de propiedad de mujeres en su cadena de suministro. También sirve para analizar el apoyo que se brinda internamente en la actualidad para incrementar el trabajo con dichas empresas, lo cual incluye examinar las medidas adoptadas por los directivos superiores y los tipos de sistemas corporativos existentes. Se basa en las pautas elaboradas por IFC y otras organizaciones.

Esta ficha le permite calificar el grado actual de interacción de su compañía con empresas de propiedad de mujeres, sus políticas de adquisiciones vigentes y la medida en que apoya actualmente el desarrollo de empresas proveedoras locales pertenecientes a mujeres.

Uso de la ficha de calificación

En esta ficha se analizan varios aspectos del área de las adquisiciones en la actualidad.

- **Trabajo actual con empresas de propiedad de mujeres en calidad de contratistas y proveedores:** ¿Cuántas empresas de propiedad de mujeres trabajan actualmente como proveedores de nivel 1 y nivel 2? ¿Los proveedores y subcontratistas están obligados a trabajar con empresas de propiedad de mujeres en calidad de subcontratistas? ¿Tienen que rendir cuentas por esto?
- **Conocimiento de empresas de propiedad de mujeres y acercamiento a ellas:** ¿En qué medida la compañía tiene conocimiento de la existencia de empresas locales de propiedad de mujeres? ¿Cómo podrían integrarse en la cadena de suministro? ¿En qué medida la compañía busca desarrollar estas oportunidades?
- **Prácticas y criterios vigentes en las adquisiciones:** ¿La compañía facilita e incentiva el trabajo con empresas de propiedad de mujeres? ¿Cómo se expresan estas prioridades dentro de la compañía? Por ejemplo, ¿están incluidas en el plan de adquisiciones? ¿O están especificadas de alguna otra forma?
- **Clima corporativo para priorizar el trabajo con empresas de propiedad de mujeres:** ¿De qué manera los niveles gerenciales muestran su liderazgo en este tema? ¿Qué elementos se han establecido para respaldar proactivamente la estrategia?
- **Seguimiento y evaluación:** ¿La compañía monitorea y rastrea el trabajo con empresas de propiedad de mujeres? En caso afirmativo, ¿en qué medida?

Puntuación

Califique cada uno de los criterios en una escala del 1 al 8.

- **1-2 puntos:** De ninguna actividad a poca actividad.
- **3-4 puntos:** De “cierta actividad, pero principalmente en respuesta a una crisis” a “cierta actividad, pero no de forma regular”.
- **5-6 puntos:** De “se trabaja regularmente en estas cuestiones, aunque no de manera integral” a “se trabaja en estas cuestiones de manera regular e integral”.
- **7-8 puntos:** De “excelente implementación” a “implementación sobresaliente”, con opiniones y mejoras constantes.

Repita esta evaluación todos los años para observar los avances. Utilice los resultados para reflexionar sobre los avances y buscar formas de mejorar la interacción, ya sea actualizando los criterios de las adquisiciones o estableciendo contacto con las empresas locales de propiedad de mujeres.

Véanse en las **HERRAMIENTAS 2.3 A 2.9** orientaciones específicas sobre cómo abordar los problemas identificados en la ficha de calificación.

CUADRO 2A | Ficha de calificación de la equidad de género en las adquisiciones: Evaluación de la cadena de suministro, las políticas y las actividades

Trabajo actual con empresas de propiedad de mujeres en calidad de contratistas y proveedores

ESCALA DE PUNTUACIÓN DEL 1 AL 8 (1 es bajo; 8 es alto)

Evalúe la proporción actual de empresas proveedoras/contratistas de nivel 1²¹ que son propiedad de mujeres, en comparación con todos los proveedores o contratistas de nivel 1.

Evalúe la relación entre el monto que la compañía gasta en empresas de propiedad de mujeres y el gasto total en proveedores/contratistas.

CONSEJOS: Para evaluar aspectos adicionales y lograr una comprensión más profunda:

- *Desglose el gasto en empresas de propiedad de mujeres por departamento.*
- *Identifique los departamentos con la proporción más alta y más baja de gasto en empresas de propiedad de mujeres.*
- *Determine las razones de las disparidades entre los departamentos.*

²¹ Un proveedor de nivel 1, a los fines de este conjunto de herramientas, es aquel que la compañía contrata directamente para suministrar bienes o servicios, es decir, no a través de un tercero. Un proveedor de nivel 2 es un subcontratista de la compañía con un grado de diferencia (a través de un proveedor de nivel 1) y de la misma manera. Un proveedor de nivel 3 es un subcontratista con dos grados de diferencia.

Conocimiento de empresas de propiedad de mujeres y acercamiento a ellas

ESCALA DE PUNTUACIÓN DEL 1 AL 8 (1 es bajo; 8 es alto)

¿La compañía tiene una base de datos actualizada de las empresas locales, regionales y nacionales de propiedad de mujeres que cumplen con los criterios para desempeñarse como proveedores (o tiene acceso a una base de datos de este tipo, a través de una cámara de comercio u otra entidad)?

¿La base de datos se actualiza periódicamente? ¿Se actualizaría si se modificaran los criterios referidos a los proveedores?

¿En la base de datos se identifican los servicios o sectores clave en los que se agrupan las empresas de propiedad de mujeres?

En la solicitud de propuestas²² estándar, ¿la compañía incluye actualmente algún tipo de texto que aliente a las empresas de propiedad de mujeres a presentarse?

En las actividades de acercamiento a los proveedores, ¿la compañía toma medidas para incluir empresas de propiedad de mujeres o para focalizarse en los sectores donde se concentran este tipo de empresas?

¿La compañía ha realizado alguna evaluación, inventario o análisis para identificar empresas locales de propiedad de mujeres que puedan resultar viables como proveedores o subcontratistas?

¿La compañía realiza esfuerzos específicos para acercarse a empresas de propiedad de mujeres, por ejemplo, a través de talleres comunitarios, seminarios o ferias comerciales?

¿En el sitio web se alienta específicamente a las empresas de propiedad de mujeres a responder a solicitudes de propuestas?

¿Se han establecido asociaciones locales para respaldar la adquisición de bienes y servicios de empresas contratistas o proveedoras propiedad de mujeres?

¿La compañía organiza eventos para informar a las empresas locales de propiedad de mujeres sobre las oportunidades de adquisiciones?

¿La compañía organiza o apoya actividades de fortalecimiento de la capacidad para promover el desarrollo de proveedores locales que sean propiedad de mujeres?

¿La compañía organiza actividades de mentoría o capacitación para ayudar a desarrollar empresas locales de propiedad de mujeres?

¿La capacitación incluye conocimientos básicos sobre negocios además de habilidades técnicas?

¿La compañía respalda iniciativas orientadas a dar acceso al financiamiento a emprendedoras locales, por ejemplo, a través de asociaciones con instituciones financieras locales?

²² La expresión "solicitud de propuestas" engloba todas las variantes de solicitudes.

Prácticas y criterios vigentes en las adquisiciones

ESCALA DE PUNTUACIÓN DEL 1 AL 8 (1 es bajo; 8 es alto)

¿Existe una política o compromiso de adquisición local en el que se mencione específicamente la meta de aumentar el número de empresas de propiedad de mujeres en la cadena de suministro?

¿La compañía cuenta con una política clara en la que se defina qué se entiende por “empresa de propiedad de mujeres”, es decir, propiedad en manos de mujeres o cantidad/proporción de empleadas?

Si existe una política para los proveedores de nivel 1 sobre trabajo con empresas subcontratistas de propiedad de mujeres, ¿se aplica también a los subcontratistas o proveedores de nivel 2 o 3?

¿La compañía cuenta con un proceso de auditoría de las adquisiciones en el que se evalúe específicamente el grado de interacción con empresas de propiedad de mujeres?

¿Los criterios de adquisición se definen de una manera que puede perjudicar a las empresas más pequeñas o a otros tipos de empresas donde las mujeres están más representadas? (Por ejemplo, ¿los proveedores deben tener una determinada antigüedad, o cierta cantidad de ingresos, o una cuenta bancaria formal o acceso a internet?).

CONSEJO: Considere si estos criterios son absolutamente necesarios o si pueden modificarse para no excluir a proveedores más nuevos y más pequeños.

¿Se hace hincapié en el trabajo con empresas de propiedad de mujeres durante la orientación y la capacitación del personal de adquisiciones?

¿El personal de adquisiciones recibe capacitación e instrucción continua sobre las formas de trabajar con empresas de propiedad de mujeres y brindarles apoyo?

¿Se han establecido incentivos para alentar el trabajo con empresas de propiedad de mujeres en calidad de subcontratistas y/o proveedores?

¿Se han examinado los planes, las metas y las oportunidades de adquisición local para identificar las áreas en las que se podría alentar la participación de determinadas empresas de propiedad de mujeres?

¿Se han examinado los planes y objetivos de adquisición local a fin de identificar las áreas en las que se podrían implementar iniciativas de fortalecimiento de la capacidad que permitieran a las empresas contratistas locales pertenecientes a mujeres satisfacer las demandas que se exigen a los proveedores en las adquisiciones?

Clima corporativo para priorizar el trabajo con empresas de propiedad de mujeres

ESCALA DE PUNTUACIÓN DEL 1 AL 8 (1 es bajo; 8 es alto)

¿El promotor de la equidad de género (u otro miembro del personal) ha elaborado argumentos económicos en favor de la incorporación de empresas de propiedad de mujeres en las adquisiciones?

¿El director ejecutivo y el equipo directivo superior han comunicado su compromiso de aumentar el número de empresas de propiedad de mujeres en la cadena de suministro?

¿La compañía cuenta con un equipo especializado en adquisición local cuyo mandato incluya el objetivo específico de aumentar la participación de las empresas de propiedad de mujeres?

¿La compañía ha asignado una partida específica en el presupuesto para apoyar una mayor participación de las empresas de propiedad de mujeres en la cadena de suministro?

CONSEJO: Como ejemplo cabe citar la colaboración con WEConnect o la organización de evaluaciones y cursos de capacitación sobre cuestiones de género dirigidos al personal de adquisiciones.

¿En los informes anuales se incluye información sobre el trabajo con empresas de propiedad de mujeres y sobre los avances hacia una mayor diversidad de género en la cadena de suministro?

Seguimiento y evaluación

ESCALA DE PUNTUACIÓN DEL 1 AL 8 (1 es bajo; 8 es alto)

¿Existen objetivos claramente establecidos sobre el número (o el porcentaje) de empresas de propiedad de mujeres que la compañía aspira a incorporar en su cadena de suministro?

¿El sistema de seguimiento y evaluación incluye el rastreo del número de empresas de propiedad de mujeres incorporadas en la cadena de suministro y del monto de las adquisiciones en las que participaron?

CONSEJO: Esto incluye datos sobre el gasto total y por departamentos.

¿Se realiza un seguimiento de las cifras antes mencionadas y se informa al respecto trimestralmente?

¿El sistema de seguimiento y evaluación incluye algún indicador relacionado con los contratos con empresas de propiedad de mujeres?

¿En las evaluaciones del desempeño de los gerentes del departamento de compras se incluyen metas para aumentar el número de contratos con empresas de propiedad de mujeres?

¿En los informes anuales se incluyen los avances en la interacción con empresas de propiedad de mujeres?

ABORDAR: HERRAMIENTAS 2.3 a 2.9

Después de la autoevaluación, las compañías pueden tomar medidas para abordar los principales cuellos de botella y obstáculos que impiden el trabajo con empresas de propiedad de mujeres. Aquí se presenta una guía paso a paso.

- 1. Establecer los criterios para definir las “empresas de propiedad de mujeres”:** Antes de embarcarse en un programa para aumentar la participación de las empresas de propiedad de mujeres en la cadena de suministro, las compañías deben considerar qué criterios utilizarán para definir la elegibilidad. La propiedad, el control, la independencia y la certificación son todos factores pertinentes que se deben considerar. (Para obtener información adicional, véase la [HERRAMIENTA 2.3](#)).
- 2. Desarrollar una justificación económica:** Si dentro de la compañía el nivel de aceptación es bajo, una justificación económica bien desarrollada proporcionará la base para fortalecer el liderazgo de los directivos superiores y cultivar una cultura institucional de apoyo. Esta justificación debería incluir evaluaciones cuantitativas y cualitativas que indiquen cómo una mayor interacción con empresas de propiedad de mujeres aumentará la rentabilidad o mejorará las relaciones con la comunidad. El promotor de la equidad de género puede encabezar este esfuerzo, que debe estar orientado hacia los directivos superiores y a todos los departamentos que requieran adquisiciones o subcontratación. Utilice la justificación económica para garantizar la adhesión de los directivos superiores e identificar a los promotores operativos dentro de los equipos de compras de los departamentos. (Para obtener información adicional, véase la [HERRAMIENTA 2.4](#)).
- 3. Actualizar la política de adquisición local para respaldar una mayor interacción con empresas de propiedad de mujeres:** En función de los resultados de la evaluación, modifique la política de adquisición local a fin de reducir las barreras que impiden el ingreso de empresas de propiedad de mujeres y, en última instancia, aumentar el trabajo con ellas. Esto incluye introducir cambios en las políticas y los criterios de adquisiciones que perjudican innecesariamente a las empresas contratistas propiedad de mujeres, y actualizar las estrategias de publicidad y participación comunitaria para lograr mayor llegada. (Para obtener información adicional, véanse la [HERRAMIENTA 2.5](#) y la [HERRAMIENTA 2.6](#)).
- 4. Elaborar programas para respaldar la implementación de la política actualizada:** Esto incluye revisar las comunicaciones, organizar la capacitación del personal encargado de las adquisiciones, establecer alianzas locales e identificar líneas de responsabilidad e incentivos. (Para obtener información adicional, véase la [HERRAMIENTA 2.5](#)).
- 5. Identificar y obtener los recursos y las herramientas adicionales necesarios para implementar estos planes:** La implementación del plan actualizado puede requerir personal y consultores adicionales, además de presupuesto para capacitación.
- 6. Apoyar el desarrollo de proveedores locales para satisfacer las necesidades de la cadena de suministro:** En función de las conclusiones de la evaluación, es posible que las compañías deban actualizar sus programas de capacitación o establecer nuevas alianzas con la comunidad para respaldar el desarrollo de empresas de propiedad de mujeres que cumplan los requisitos para convertirse en proveedoras locales.