

HERRAMIENTA 2.3

Criterios para definir las “empresas de propiedad de mujeres”

- » **OBJETIVO:** Desarrollar terminología y definiciones claras que permitan identificar a las empresas de propiedad de mujeres en los programas y las políticas de adquisiciones.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Adquisiciones, relaciones con la comunidad.

El desarrollo de un programa para incorporar empresas de propiedad de mujeres en la cadena de suministro de una compañía comienza con la definición de criterios claros para que una empresa pueda considerarse “de propiedad de mujeres” (o lo que es lo mismo, “de mujeres” o “perteneciente a mujeres”). Esta herramienta ayuda a identificar la combinación correcta de criterios para establecer valores de referencia, medir los avances y determinar qué empresas locales pueden ser incluidas en las metas de adquisiciones o en los procesos de selección preferencial²³. La claridad en las pautas para las adquisiciones es un requisito indispensable para la implementación y ayuda a evitar acusaciones de fraude, parcialidad, tokenismo u “operaciones de fachada” (es decir, cuando a las mujeres se les ofrece nominalmente una participación en la propiedad de una empresa, pero en realidad su derecho a tomar decisiones está seriamente restringido o se ha anulado).

Esta herramienta también puede resultar útil para los responsables de formular políticas, los investigadores y las instituciones de apoyo, como las empresas de capacitación o las organizaciones no gubernamentales (ONG), pues ofrece indicaciones sobre cómo focalizar las políticas, los programas, los estudios y el apoyo. Por último, los propios dueños de pequeñas empresas pueden utilizar esta herramienta para verificar si se encuadran en la categoría de empresas propiedad de mujeres o de empresas que emplean principalmente a mujeres.

Criterios para evaluar el grado de inclusión de género de los posibles proveedores

1. Propiedad

La definición de “empresa de propiedad de mujeres” que se cita con más frecuencia es la que postula que al menos el 50 % del capital debe ser propiedad de una o varias mujeres. Sin embargo, no solo importa la composición de la propiedad: los criterios también pueden incluir el modo en que los reglamentos de la firma, los mecanismos de votación, los acuerdos de accionistas y otras estructuras determinan en la práctica el ejercicio de las participaciones en la propiedad. Por ejemplo:

- Las empresas pueden haber establecido una disposición que otorgue poder de veto a un propietario varón, incluso si los otros dueños son mujeres.
- Las empresas pueden conceder a un propietario varón el derecho exclusivo de disolver la firma sin tener que obtener el consentimiento de otros propietarios.
- Las empresas pueden estipular que, si una mujer propietaria desea vender sus acciones, debe dar el derecho de preferencia a un hombre.

²³ El material utilizado para elaborar esta herramienta proviene del documento de ONU Mujeres titulado [The Power of Procurement: How to Source from Women-Owned Businesses](#).

En cualquiera de estos casos, las mujeres accionistas tendrán fuertes limitaciones en el ejercicio de sus derechos de propiedad. La situación se complica aún más por el hecho de que la propiedad no es estática, sino que evoluciona con el tiempo a medida que se modifica la capitalización de la empresa. Una empresa puede haber sido fundada por mujeres y ser en un 100 % de propiedad de mujeres en un inicio, pero quizá requiera capital para crecer y busque inversionistas para satisfacer esta necesidad. Los inversionistas en capital accionario a menudo solicitan acuerdos de acciones restringidas como condición para incorporarse a la compañía a fin de protegerse contra el riesgo percibido de la operación. Una restricción común de los inversores en etapa inicial es exigir que los fundadores permanezcan activamente involucrados en la gestión de la empresa durante la duración del plazo. Por estos motivos, las compañías que deseen adquirir bienes o servicios de empresas propiedad de mujeres deben examinar detenidamente sus estructuras para entender cuán significativos son realmente los derechos de las mujeres propietarias. Idealmente, para que la empresa en cuestión pueda considerarse de propiedad de mujeres²⁴, los derechos de voto de las propietarias deberían ser libres e incondicionales, y estas deberían gozar de plena capacidad para participar en la toma de decisiones.

2. Control

Además de los derechos de propiedad, en una empresa de propiedad de mujeres estas también deben tener autoridad en las decisiones diarias referidas a la gestión y las operaciones. Por ejemplo, uno o más altos funcionarios de la empresa deben ser mujeres. Usualmente, el cargo más alto (por lo general, el de director ejecutivo) también debe estar ocupado por una mujer. Aquí una vez más es importante mirar más allá de los cargos. Si en el acta de constitución se exige que la directora ejecutiva o directora gerente solicite el consentimiento de otros signatarios (hombres) para llevar a cabo tareas como pedir préstamos, contratar personal y firmar contratos, entonces la mujer en cuestión no tiene el control efectivo de su empresa.

3. Independencia

Si una empresa de propiedad de mujeres no pudiera funcionar sin las licencias, los permisos y/o los seguros de otra compañía, no podría considerarse independiente. Si la empresa propiedad de mujeres depende de otros asociados cercanos para llevar a cabo las operaciones básicas, es posible que esté controlada por sus afiliados, lo que socava el objetivo de empoderar económicamente a las mujeres a través de la diversidad de género en las contrataciones. El Consejo Nacional de Empresas de Mujeres (WBENC)²⁵ y WEConnect International²⁶ incluyen estipulaciones sobre la independencia en sus criterios

²⁴ Por ejemplo, para poder considerarse pequeña empresa propiedad de mujeres según la Ley de Pequeñas Empresas de Estados Unidos, además de cumplir con los estándares de tamaño correspondientes, la firma debe ser en al menos un 51 % incondicional y directamente propiedad de una o más mujeres y estar controlada por estas. Para obtener información adicional, [haga clic aquí](#).

²⁵ El Consejo Nacional de Empresas de Mujeres (WBENC) es el mayor organismo de certificación de empresas propiedad de mujeres de Estados Unidos y uno de los principales defensores de las mujeres propietarias de empresas y emprendedoras. Para obtener información adicional, [haga clic aquí](#).

²⁶ WEConnect International es una red global que vincula a empresas propiedad de mujeres con compradores calificados de todo el mundo. Para obtener información adicional, véase el recuadro 2B o visite [WEConnect International](#).

para definir a las empresas de propiedad de mujeres. Una empresa independiente puede definirse como aquella en la que:

- los conocimientos especializados de la mujer o las mujeres propietarias son indispensables para el éxito potencial de la empresa;
- la mujer o las mujeres propietarias tienen la capacidad para desempeñarse en su área de especialidad sin depender significativamente de las finanzas y los recursos (por ejemplo, equipos, automóviles, instalaciones, etc.) de empresas comerciales de hombres o no consideradas de mujeres.

4. Certificación válida

Hay varias opciones para certificar a los proveedores como empresas de propiedad de mujeres. Estas incluyen exigir la autocertificación a las empresas que deseen registrarse como proveedores, requerir una certificación gubernamental o utilizar un proceso de certificación de terceros que se ajuste a un conjunto de estándares internacionales reconocidos. Cada opción tiene ventajas e inconvenientes. La autocertificación puede ser la más sencilla de administrar, pero también puede resultar ineficaz si no se verifica la documentación de la empresa proveedora y se confía en que esta tendrá la capacidad de realizar una autoevaluación honesta y crítica. La certificación gubernamental crea un estándar uniforme alineado con las políticas y leyes nacionales pertinentes, pero en la práctica el éxito de un esfuerzo de este tipo depende de la capacidad y los conocimientos especializados del Gobierno para implementarlo. La certificación de terceros (por ejemplo, a través de una organización como WeConnect International) puede representar un gasto adicional para las empresas, pero aporta muchas ventajas de las que carecen las dos opciones anteriores: la credibilidad de una evaluación independiente, la oportunidad de que los proveedores se conecten con comunidades de pares regionales o mundiales y la afiliación con una norma reconocida, lo que a su vez puede ayudar a los proveedores a atraer capital de inversionistas alineados con la misión.

5. Empresas que emplean mayoritariamente a mujeres

Como se indicó en la introducción, el principal objetivo de este conjunto de herramientas es ayudar a las compañías a incrementar su interacción con empresas de propiedad de mujeres. Sin embargo, si uno de los objetivos de la diversificación de género en la cadena de suministro es crear mayores oportunidades económicas para las mujeres, las compañías no solo deberían interesarse por el porcentaje de propiedad femenina de los posibles proveedores, sino también por el número y el tipo de puestos de trabajo que crean para las mujeres. Los datos indican que estos dos objetivos se refuerzan mutuamente: las empresas de propiedad de mujeres también tienden a emplear más mujeres. Según una encuesta del Centro de Comercio Internacional realizada en 20 países en desarrollo, el 40 % de las empresas propiedad de mujeres empleaban principalmente a trabajadoras, en comparación con solo el 22 % de las firmas de hombres y administradas por hombres²⁷.

²⁷ Centro de Comercio Internacional (2015), [Abriendo mercados para mujeres comerciantes. Datos extraídos de encuestas del Centro de Comercio Internacional sobre medidas no arancelarias \(NTM\)](#) en 20 países en desarrollo, 2010 a 2014.

Quizá sea conveniente que las compañías hagan el seguimiento de su impacto en el empleo indirecto de las mujeres (es decir, los puestos de trabajo que se crean en las empresas de la cadena de suministro). Los indicadores sugeridos para esto se incluyen en la **HERRAMIENTA 2.10**. Las compañías también pueden optar, por ejemplo, por exigir a los proveedores que en la oferta que presentan en una licitación incluyan un desglose por género de su fuerza laboral actual o las metas o políticas que hayan establecido referidas a la igualdad de género en la fuerza laboral. ONU Mujeres, por ejemplo, alienta a los proveedores a incluir información sobre el porcentaje de mujeres 1) empleadas en la organización del proveedor; 2) que ocupan puestos ejecutivos y superiores, y 3) accionistas. Si bien estos datos no se tienen en cuenta en la evaluación de las ofertas en una licitación, ONU Mujeres los utiliza con fines estadísticos para respaldar su mandato de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La entidad “invita a los proveedores a que 1) suscriban los... [Principios para el Empoderamiento de las Mujeres] (en el caso de las empresas con más de 10 empleados), o 2) firmen el acuerdo voluntario para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (si se trata de empresas con menos de 10 empleados)”²⁸.

²⁸ ONU Mujeres, “[Adquisiciones sensibles al género](#)”.