

HERRAMIENTA 2.4

Desarrollo de la justificación económica en favor del aumento de la interacción con empresas de propiedad de mujeres

- » **OBJETIVO:** Identificar y presentar argumentos para la justificación económica en favor de la interacción con empresas de propiedad de mujeres.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Recursos humanos, personal directivo superior.

El valor se demuestra con una justificación económica sólida

Una justificación económica sólida es un primer paso importante para lograr mayor diversidad de género en la cadena de suministro. Allí se validan y racionalizan el esfuerzo y la inversión requeridos mostrando los beneficios que pueden acarrear. Además del valor financiero, se explicitan también los beneficios no financieros, entre los que figuran la mejora de las relaciones con la comunidad, el posible aprovechamiento de los programas de participación comunitaria y la mejora de la reputación.

Una justificación económica sólida ayudará a ganar el apoyo de los directivos superiores para modificar el plan de adquisición local y establecer incentivos y líneas de responsabilidad respecto del incremento de la interacción con empresas proveedoras pertenecientes a mujeres. Los promotores operativos de cada equipo de compras pueden ser puntos de contacto útiles para poner en práctica estas políticas actualizadas y monitorear los logros, los cuellos de botella y las dificultades.

El promotor de la equidad de género de la compañía y el grupo de trabajo sobre igualdad de género pueden tomar la iniciativa en la elaboración de la justificación económica, en los que se deberán poner de relieve tanto los posibles beneficios de una cadena de suministro con diversidad de género como las medidas que la compañía podría tomar para subsanar las deficiencias. Complementan la autoevaluación del entorno de empresas locales de propiedad de mujeres detallada en la **HERRAMIENTA 2.2**.

Al elaborar la justificación económica para invertir en empresas proveedoras de propiedad de mujeres, recuerde incorporar también los beneficios no financieros, como los señalados anteriormente, así como una perspectiva a largo plazo. Esta información es fundamental, ya que en algunos casos es posible que los costos de la diversificación de los proveedores no se compensen de inmediato. Por ejemplo, en situaciones en las que una pequeña empresa de propiedad de mujeres no tiene la escala suficiente para satisfacer los requerimientos de grandes compañías internacionales, podría ser necesario realizar una inversión inicial en capacitación o fortalecimiento de la capacidad para que la empresa pueda satisfacer dichos requerimientos. Un análisis exhaustivo de los beneficios financieros y no financieros a corto y largo plazo que se obtienen al respaldar a empresas de propiedad de mujeres mostrará con claridad el valor que dichos esfuerzos aportan, tanto para la compañía como para la comunidad en general.

Utilice el diagnóstico que se incluye en el cuadro 2B como ayuda para desarrollar y encuadrar la justificación económica de una mayor diversidad de género en la cadena de suministro.

CUADRO 2B | Diagnóstico de la justificación económica: Trabajo con empresas de propiedad de mujeres

1. AHORRO DE COSTOS: Identifique posibles ahorros de costos derivados de trabajar con empresas de propiedad de mujeres.

- » Identifique posibles proveedores “convencionales” y de propiedad de mujeres: ¿En qué medida pueden ofrecer servicios equivalentes? Por ejemplo, ¿hay razones por las cuales las empresas de propiedad de mujeres no podrían satisfacer de la misma forma los requerimientos de las adquisiciones? ¿Cuáles son los obstáculos específicos que impiden la incorporación de empresas proveedoras pertenecientes a mujeres relacionados con su posición en el mercado, por ejemplo, su ingreso reciente o la escala de los contratos actuales o los criterios de adquisición de la compañía?
- » Compare los precios de los proveedores convencionales y los de propiedad de mujeres que ofrezcan productos y servicios equivalentes: ¿Los precios son competitivos? ¿Se podrían bajar los costos trabajando con empresas proveedoras pertenecientes a mujeres? Si las empresas de propiedad de mujeres no son los proveedores de menor costo, ¿qué otros beneficios podrían derivarse de contratarlas, por ejemplo, mejor calidad, valor o atractivo para los usuarios?
- » Compare la calidad de los productos de los proveedores convencionales y los de propiedad de mujeres que brindan servicios equivalentes: ¿El trabajo con empresas proveedoras propiedad de mujeres redundaría en una mejora de la calidad de los productos o ayudaría a responder a diferentes segmentos del mercado o a captar segmentos nuevos?
- » Identifique oportunidades para fortalecer la capacidad de las empresas proveedoras pertenecientes a mujeres que no pueden ofrecer productos o servicios comparables: ¿Podrían llegar a suministrar bienes comparables si se les brindara un grado moderado de capacitación?
- » Determine el ahorro total de costos derivado de la contratación de proveedores pertenecientes a mujeres.

2. COSTOS ADICIONALES: Determine los posibles costos derivados de contratar empresas proveedoras propiedad de mujeres.

- » ¿Las empresas locales de propiedad de mujeres operan actualmente con los estándares requeridos o se necesitaría capacitación adicional para que logren ampliar su escala y satisfacer los requerimientos de calidad y volumen?
- » Identifique el tipo, el alcance y la duración de la capacitación necesaria para que estas empresas puedan convertirse en proveedores viables: ¿Cuántas capacitaciones? ¿Durante cuánto tiempo? ¿Con qué frecuencia haría falta repetir la capacitación? Estime los costos de estas capacitaciones y compárelos con los beneficios financieros que se espera obtener por trabajar con esa empresa proveedora en particular.
- » Realice un análisis global de costos y beneficios de la capacitación: En primer lugar, calcule el número de empresas que podrían reunir las condiciones para convertirse en proveedores gracias a la capacitación. Luego, compare el valor que se derivará de capacitar a estos nuevos proveedores con los costos de la capacitación: ¿el valor compensa el costo?

3. PRESUPUESTO: Considere formas de financiar las actividades de capacitación y difusión aprovechando las actividades de participación de la comunidad.

- » Conéctese con los equipos de las áreas de responsabilidad social corporativa/relaciones con la comunidad: Busque oportunidades para subvencionar de forma cruzada las actividades de capacitación y extensión enfocadas en empresas proveedoras pertenecientes a mujeres a través de programas dirigidos por estos departamentos.

4. BENEFICIOS NO FINANCIEROS: Enumere los beneficios más generales derivados de trabajar con empresas proveedoras locales de propiedad de mujeres.

- » Examine y evalúe los beneficios no financieros, como la mejora de las relaciones comunitarias, el desarrollo económico local producto del empoderamiento de las mujeres, el cumplimiento de los requisitos de inversión comunitaria y de abastecimiento local, y el cumplimiento de las exigencias gubernamentales sobre diversidad de género en las cadenas de suministro.
- » Detalle los beneficios que se derivan de desarrollar y contratar empresas proveedoras que son propiedad de mujeres en cuanto a la relación con la comunidad.
- » Cuantifique o demuestre de algún otro modo las formas en que estos beneficios ayudarían a compensar, y tal vez superar, los costos financieros.