

MONITOREAR Y SOSTENER: HERRAMIENTA 2.10

La única manera de saber con certeza que se ha progresado respecto de los objetivos de diversidad de género en la cadena de suministro es hacer el seguimiento de los avances. A nivel mundial, crece la presión para que las compañías de todos los sectores divulguen información sobre su interacción con empresas de propiedad de mujeres como parte de un movimiento más amplio que promueve una mayor difusión de datos sobre los aspectos no financieros de sus operaciones. En el recuadro 2H se pone de relieve una de esas iniciativas, en la que participan compañías estadounidenses.

RECUADRO 2H | Las principales multinacionales de Estados Unidos se comprometen a hacer el seguimiento de la diversidad de sus cadenas de suministro

En marzo de 2017, nueve corporaciones estadounidenses formaron una coalición que se comprometió a examinar su interacción con empresas proveedoras de propiedad de mujeres y a informar al respecto. Las compañías que forman parte de esta coalición son Walmart, Campbell Soup Company, The Coca-Cola Company, ExxonMobil, General Mills, Johnson & Johnson, Mondelēz International, PepsiCo y Procter & Gamble.

Según Doug McMillon, director ejecutivo de Walmart: "A nuestros clientes les importa de dónde vienen los productos, y creemos que apoyar a las empresas propiedad de mujeres nos ayuda a poner productos innovadores en nuestras góndolas, al tiempo que ayudamos a estas empresas a prosperar y crecer".

Pamela Prince-Eason, presidenta y directora ejecutiva del Consejo Nacional de Empresas de Mujeres (WBENC), se hizo eco de la declaración de McMillon: "Al participar en esta iniciativa, estas compañías ayudarán a impulsar la innovación y el crecimiento de las empresas propiedad de mujeres en todo Estados Unidos. Dado que estas empresas actualmente permiten crear o mantener 23 millones de empleos en el país, invertir en su crecimiento significa invertir en más oportunidades para la fuerza laboral en general".

Fuente: Walmart, "Top WBENC Consumer Companies Join for the First Time in Collective Initiative to Source from Women-Owned Businesses" (Las principales compañías de consumo de WBENC se unen por primera vez en una iniciativa colectiva para abastecerse de empresas propiedad de mujeres).

HERRAMIENTA 2.10

Indicadores para monitorear los avances respecto de los objetivos de diversidad de género en la cadena de suministro

- » **OBJETIVO:** Rastrear y apoyar los avances en el desarrollo de una cadena de suministro con mayor diversidad de género.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Relaciones con la comunidad, recursos humanos, adquisiciones.

A continuación, se presentan algunos indicadores clave que le permitirán monitorear y evaluar los avances respecto del aumento de la participación de las empresas de propiedad de mujeres en la cadena de suministro de su compañía.

Mediciones del desempeño

Mida el desempeño que resulta de la diversificación de los proveedores basándose en lo siguiente:

- Porcentaje de gasto dirigido a empresas proveedoras que son propiedad de mujeres.
- Porcentaje de todas las empresas proveedoras que se consideran de propiedad de mujeres.
- Porcentaje de proveedores que cumplen o superan las expectativas.
- Cambio en el gasto en adquisiciones respecto de lo que sucedía antes de las iniciativas de diversificación de proveedores.
- Variación en el tamaño promedio de los contratos.
- Tamaño promedio de los contratos para empresas de propiedad de mujeres.

Impacto en los proveedores

Mida el progreso de los participantes en los programas de diversificación de proveedores basándose en lo siguiente:

- Número de empresas de propiedad de mujeres participantes que indican cambios o mejoras en los procesos comerciales como resultado del programa, por ejemplo, nuevas prácticas de gestión, mejores condiciones de trabajo, mejores productos, canales de distribución más amplios, nuevos mercados.
- Cantidad/porcentaje de empresas proveedoras participantes propiedad de mujeres que indicaron estar conformes o muy conformes con el programa.
- Número de empresas de propiedad de mujeres que recibieron capacitación.
- Cambio en el número de mujeres empleadas por las pymes o los proveedores.
- Cambio en el número de trabajadores empleados por las empresas proveedoras y contratistas propiedad de mujeres.