

Curso

“Para más oportunidades de negocio: promoviendo la contratación de empresas lideradas por mujeres”

Los contenidos de este documento fueron elaborados o en el marco de la iniciativa “Compras públicas inclusivas en Chile: fomentando la vinculación exitosa de micro y pequeñas empresas propiedad de mujeres al Estado”, ejecutado por ComunidadMujer y financiado por el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

*Para la difusión o cualquier otro uso del presente contenido se sugiere la siguiente cita:
ChileCompra (2017). “Para más oportunidades en el negocio: promoviendo la contratación de empresas lideradas por mujeres”. Santiago, Chile.*

Santiago de Chile, diciembre 2017.

Índice de contenidos

Introducción

Clase 1: Iniciativas nacionales e internacionales en materia de equidad de género suscritas por Chile.....	Pág. 6
○ Iniciativas nacionales.....	Pág. 6
○ Iniciativas Internacionales.....	Pág. 8
Clase 2: Impacto económico y social de una mayor participación de las mujeres en las compras públicas.....	Pág. 14
○ Brechas de género en las economía.....	Pág. 14
○ Beneficios de contratar empresas propiedad de mujeres en las compras públicas.....	Pág. 15
Clase 3: Mecanismos para fomentar la participación de los negocios de mujeres en las compras públicas.....	Pág. 23
Clase 4: Experiencias de éxito.....	Pág. 29

Índice de tablas

Tabla 1: Resumen iniciativas nacionales e internacionales.....	Pág. 10
Tabla 2: Las 16 competencias utilizadas por personas que destacan en sus liderazgos.....	Pág. 18

Introducción

El presente curso tiene como propósito describir los mecanismos existentes que pueden ser utilizados por los organismos compradores para la promoción de una mayor participación y contratación de empresas propiedad de mujeres.

Se busca apoyar el rol de las mujeres en el desarrollo económico del país para que aumenten su participación en el comercio y los negocios y contribuir así al crecimiento de la economía. Ello basado en el estudio de ChileCompra sobre la participación de las empresas lideradas por mujeres en mercado público en el que se detectó que del total de las personas naturales que participaron en las compras públicas en el periodo 2007-2013, sólo el 36% son mujeres. Sin embargo, las que logran hacer negocios con el Estado sólo se adjudican el 26% de los montos, una situación que atender considerando que el 64% de ellas declara ser la principal proveedora del hogar y, más del 60% de éstas genera empleo. Ello se constituye en un desafío y una oportunidad de crecimiento para los negocios impulsados por mujeres en el sistema de compras públicas.

¿Qué haremos?

1. Explorar las iniciativas nacionales e internacionales en materia de equidad de género, visibilizando sus beneficios económicos y sociales.
2. Conocer las brechas de género en las compras públicas y el impacto positivo de la contratación de empresas propiedad de mujeres para el desarrollo económico del país.
3. Describir los mecanismos existentes que pueden utilizar los organismos estatales para la promoción de una mayor contratación de empresas propiedad de mujeres en las compras públicas: Directiva 20 y Sello Empresa Mujer.

¿Con qué contenidos?

Clase 1. Iniciativas nacionales e internacionales en materia de equidad de género suscritas por Chile.

Clase 2. Impacto económico y social de una mayor participación de las mujeres proveedoras en las compras públicas.

Clase 3: Mecanismos para fomentar la participación de los negocios de mujeres en las compras públicas

Clase 4. Experiencias de éxito de organismos compradores.

¡Comencemos!

Clase 1:

Iniciativas nacionales e internacionales en materia de equidad de género suscritas por Chile

Iniciativas internacionales

A nivel mundial, y con el propósito de lograr un mayor desarrollo económico y social, se han impulsado diversas iniciativas por la igualdad de género, que el Estado de Chile ha suscrito y se ha comprometido en llevar adelante. Entre ellas, destacan la Convención de sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de Las Naciones Unidas, del año 1979; la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible (de ONU), de la cual se desprenden 17 objetivos fundamentales para el desarrollo integral de las naciones, siendo el objetivo número 5 la Igualdad de género.

La **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**¹ es el principal instrumento jurídico internacional relativo a los derechos de las mujeres. Fue propuesta a la Asamblea General de las Naciones Unidas por considerar que “las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones” y que dicha discriminación transgrede los principios de igualdad de derechos universales. Chile ratificó la CEDAW en 1989, pero su implementación se realizó con la llegada de la democracia al país, en el año 1990.

¹ Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1979) “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”. Más información en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

La CEDAW es explícita en solicitar a todos los Estados Partes que tomen “(...) todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”, buscando el compromiso de los países para impulsar leyes nacionales que sancionen y prohíban la discriminación, así como medidas orientadas al lograr transformaciones en el ámbito sociocultural que puedan contribuir a la desigualdad que viven las mujeres. De esta manera, la CEDAW no sólo es un tratado internacional de los derechos de la mujer jurídicamente vinculante, sino que, también, es una guía efectiva para la acción por parte de los Estados, para que estos garanticen la igualdad en sus naciones.

Bajo esta misma lógica, en septiembre 1995 se celebró la **Plataforma de Acción de Beijing**, la cual concluyó en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. A través de esta última, 189 Estados miembros de las Naciones Unidas se comprometieron a tomar medidas en 12 esferas prioritarias para el avance de los derechos de las mujeres. La Declaración, si bien no es un instrumento vinculante, como lo es la CEDAW, es una instancia de compromiso para la promoción de la igualdad de derechos y poner fin a la discriminación mediante medidas concretas, como las que promueven los instrumentos de Derechos Humanos, especialmente la CEDAW.

Finalmente, en septiembre del 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, un “plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia” (ONU, 2015)². La Agenda 2030 plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con 169 metas de que abordan las esferas económica, social y ambiental. Esta nueva estrategia servirá como modelo para los programas mundiales en torno al desarrollo durante los próximos 15 años. Al adoptarla, los países- entre ellos Chile- se comprometen a realizar todas las acciones necesarias para su implementación. Uno de estos objetivos es el **Objetivo de Desarrollo Sostenible Número 5, titulado “Igualdad de Género”**, el cual tiene por principal propósito promover la igualdad de género y empoderar a mujeres y niñas de todo el mundo. Específicamente, busca “poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas y velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública” (PNUD)³.

² Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2015) “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo Sostenible”. Más información en:

http://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf

³ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5: Igualdad de Género. Más información en: <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>

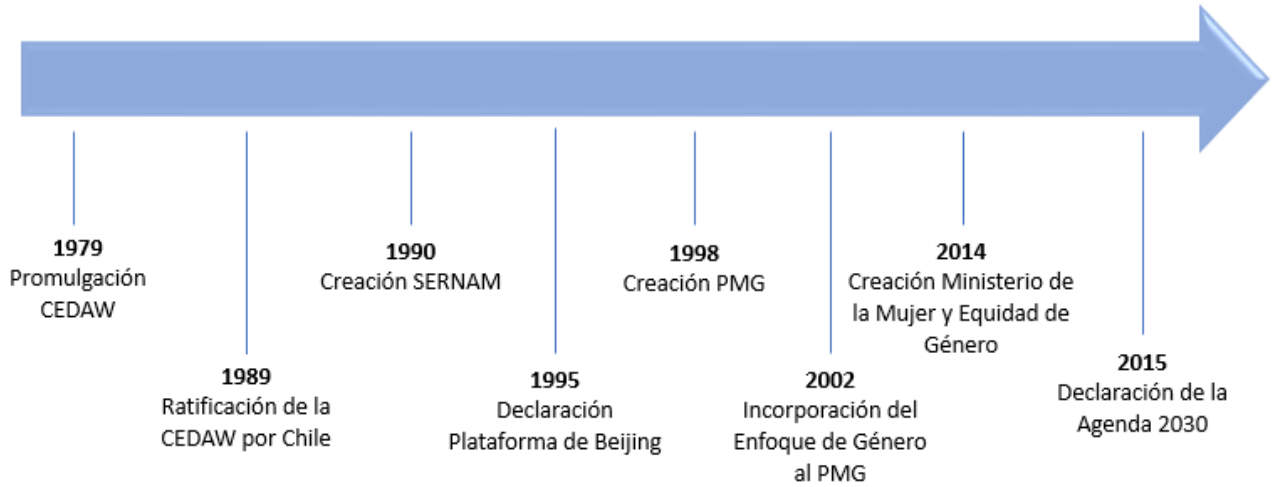
Iniciativas nacionales

Considerando los tratados internacionales suscritos por el Estado de Chile y recogiendo las propuestas del movimiento de mujeres de los años 80, en 1990 se creó por ley el **Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)**, con la tarea de estudiar y efectuar planes y medidas vinculadas al goce de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, en los ámbitos políticos, económicos, sociales y culturales. También, se dedicaría a realizar modificaciones legales que aseguraran la igualdad de las mujeres ante la ley y garantizar el cumplimiento de la CEDAW. Desde ahí, el 27 de marzo del 2014, se crea el **Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género** y el SERNAM pasa a depender de éste, titulándose “Servicio de la Mujer y de la Equidad de Género”. Así, el Ministerio asume la responsabilidad por la coordinación y coherencia de las políticas, planes y programas por la equidad de género, para ser incorporados de manera transversal en el quehacer del Estado, como también velar por el cumplimiento de los tratados internacionales ratificados por Chile en la materia y que se encuentren vigentes.

Además, desde el Estado se impulsó, el año 1998, el **Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG)** en el marco del proceso de Modernización. El programa está compuesto por 11 subsistemas, donde uno de ellos es el **Sistema Enfoque de Género (PMG Género)**, incluido en el año 2002. El objetivo principal de este sistema es que el enfoque de género sea incorporado en los servicios y/o productos estratégicos de los organismos públicos “a fin de que los mismos identifiquen necesidades y otorguen respuestas diferenciadas tanto para hombres como para mujeres” (Ministerio de Desarrollo Social)⁴. La ventaja de incorporar esta dimensión al PMG ha permitido que el presupuesto destinado a las mujeres beneficiarias de los programas gubernamentales aumente sostenidamente. Además, de visibilizar brechas, inequidades y barreras de género, así, como a adoptar acciones orientadas a alcanzar una equidad en la materia. Estas medidas no sólo han estado enfocadas en las mujeres, sino que, también, han estado dirigidas hacia los hombres, de manera tal de contribuir al cambio de las relaciones de género que se (re)producen a nivel cultural.

⁴ Ministerio de Desarrollo Social. PMG Género. Más información en:
<http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/centro-informacion/equidad-genero/>

Línea de tiempo



Clase 1
Iniciativas nacionales e internacionales en materia de equidad de género suscritas por Chile

Iniciativas internacionales

Iniciativas nacionales

CEDAW (1989)

Convenio internacional suscrito por el Estado que busca comprometer a los países para impulsar leyes nacionales que sancionen y prohíban la discriminación

Plataforma de Acción de Beijing (1995)

Instancia de compromiso para tomar medidas en 12 esferas prioritarias para el avance de los derechos de las mujeres

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible ONU (ODS) (2014)

Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas y velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades en la vida política, económica y pública

Organismo público creado para estudiar y efectuar planes y medidas para la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, en lo político económico, social y cultural.

SERNAM (1990)

Programa creado para visibilizar brechas, inequidades y barreras de género en los organismos públicos, así, como a adoptar acciones orientadas a alcanzar la equidad entre hombres y

PMG Género (2002)

Coordina la coherencia de las políticas, planes y programas por la equidad de género, para ser incorporados en el quehacer del Estado, como también velar por el cumplimiento de los tratados suscritos por Chile

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2015)

Rol del Estado en la promoción de la igualdad de género

Frente a los compromisos y acuerdos pactados por el Estado para el logro de una mayor igualdad de género, es importante destacar que una mayor Igualdad de Género contribuye directamente a un desarrollo económico y social del país (SERNAM, 2008)⁵ lo que, a su vez:

- ❖ Aumenta la eficacia y eficiencia de las Políticas Públicas.
- ❖ Aumenta la transparencia de la acción pública.
- ❖ Redistribuye de manera equitativa los recursos y las oportunidades.
- ❖ Desarrolla Políticas Públicas más equitativas.
- ❖ Promueve la participación ciudadana.
- ❖ Ayuda al fortalecimiento de la democracia.
- ❖ Contribuye a la Modernización del Estado y la Gestión Pública.

Un estudio de la SUCESO, denominado “Responsabilidad Social e Instituciones Públicas”⁶ señala que el enorme poder del Estado reside en cuatro características fundamentales y que son únicas:

1. Es el mayor comprador del país.
2. Es el mayor generador de empleo; las instituciones públicas cuentan con cerca de 86 mil trabajadores de planta, 106 mil a plazo fijo y más de 30 mil a honorarios.
3. Es la institución con mayor número de sucursales a lo largo del país y la única presente en todas las comunas de Chile.
4. En muchas áreas, el Estado es el único que proporciona el servicio, es decir, no tiene competencia.

Dada su magnitud, el Estado constituye un gran mercado y es, a su vez, una herramienta única para el logro de una economía inclusiva y un catalizador poderoso para que los gobiernos alcancen los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Por ejemplo, mediante el establecimiento de regulaciones y estándares mínimos en sus transacciones y fijar incentivos a conductas deseables (Madariaga 2008)⁷.

⁵ Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) (2008) Presentación “Género en las políticas públicas”. Departamento de Coordinación Intersectorial.

⁶ Superintendencia de Seguridad Social (2011). “Responsabilidad Social en instituciones públicas”. Estudio elaborado por M. Candia.

⁷ Madariaga, A. (2008). Compras Públicas Responsables; estrategia de implementación, CENDA - Centro de Estudios de Desarrollo Alternativo, Red Puentes Chile.

Recuerda que:



- El principal acuerdo suscrito por Chile en materia de equidad de género es la CEDAW, seguido por la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, específicamente el objetivo N°5 Igualdad de Género. El Estado debe dar cuenta de los avances comprometidos en estas materias.
- El SERNAM fue el primer organismo creado para atender temáticas de Equidad de género. En la actualidad, el Servicio se denomina SERNAMEG y es dependiente del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
- El Estado es un motor clave en la promoción de la equidad de género, lo que es proporcional al desarrollo económico y social del país.

Ejercicio de reflexión:

A partir del siguiente video sobre el Desarrollo Sostenible que impulsa la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, responde a las siguientes preguntas:



1. Respecto al Objetivo 5: Igualdad de Género de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, ¿reconoces alguna iniciativa que esté desarrollando tu institución u otra? De ser positiva tu respuesta, te invitamos a describirla.
2. De la información proporcionada en el video ¿Qué materias consideras prioritarias? ¿Por qué?

Clase 2

Impacto económico y social de una mayor participación de las mujeres proveedoras en las compras públicas

Brechas de género en la economía ¿Qué dicen los datos?

Según el último estudio realizado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) titulado “Desiguales”⁸, la brecha económica entre hombres y mujeres es alarmante. El informe señala que son las mujeres trabajadoras las que reciben principalmente los sueldos más bajos, teniendo mayor posibilidad (10 puntos más) de recibir un menor sueldo por el mismo trabajo. Tanto las mujeres con enseñanza media completa (71%), las que poseen estudios medios incompletos (83%), como aquellas con estudios universitarios o técnico-profesionales completos tienen mayores probabilidades de obtener un salario más bajo que el de sus colegas hombres. Esto se debe a múltiples razones, desde trayectorias laborales interrumpidas por la maternidad, por dedicar más tiempo al trabajo doméstico y por prácticas discriminatorias en sus lugares de trabajo, entre otras.

⁸ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2017) “Desiguales: orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile”. Santiago, Chile.

Bajo esta misma lógica, la Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas (2015)⁹ señala dentro de sus principales resultados, que, tanto a nivel nacional como regional, las mujeres destinan mayor tiempo al trabajo doméstico y de cuidado de terceros que los hombres. En un día tipo “las mujeres destinan en promedio a nivel nacional 5,89 horas al trabajo no remunerado, mientras que los hombres destinan 2,74 horas”. Coincidentemente, un estudio realizado por ChileCompra (2014) a través de ComunidadMujer de las personas naturales que participaron en las compras públicas en el periodo 2007-2013 se registra que las mujeres tienen una participación menos intensa y exitosa en relación con los hombres en el Mercado Público, alcanzando sólo el 36% de las personas naturales que transan y adjudicándose sólo un 26% de los montos. Una situación que atender considerando que el 64% de ellas declara ser la principal proveedora del hogar y, más del 60% de éstas genera empleo. Ello se constituye en un desafío y una oportunidad de crecimiento para los negocios impulsados por mujeres en el sistema de compras públicas.

Según el mismo estudio, las mujeres empresarias (personas naturales) que son proveedoras del Estado cuentan con negocios -mayoritariamente- en la etapa de establecimiento (de 3 a 8 años), mientras que los hombres tienen negocios en etapa de madurez (de más de 8 años). También, habitualmente los negocios femeninos han sido creados, principalmente, para complementar los ingresos familiares (una necesidad no menor, considerando que el 64% de las mujeres empresarias declara ser la principal proveedora del hogar), a diferencia de los hombres, quienes indican como principal motivación el deseo de organizar su propia empresa. Por último, el estudio también evidenció una brecha de género en el tiempo de dedicación al negocio y la frecuencia de ingreso al sistema de compras públicas, con cifras menores para las proveedoras (esto podría estar asociado a la alta demanda de labores domésticas no remuneradas y cuidado que tienen las mujeres, tiempo que se le restaría al negocio). Lo anterior, demanda la generación de acciones que permitan disminuir la brecha de género, y a su vez, dan cuenta de que en el mercado de las compras públicas existe una oportunidad para el crecimiento y éxito de los negocios liderados por mujeres.

Entre las iniciativas impulsadas para promover la participación de las empresas de mujeres en las compras públicas es la incorporación de criterios para la equidad de género. Dichos criterios tienen como objetivo otorgar una mayor igualdad de acceso, mayor participación de las empresas femeninas y mejores resultados en los negocios del Estado.

Pero ¿qué beneficios trae a nuestros negocios la contratación de más mujeres empresarias en las compras públicas?

⁹ Instituto Nacional de Estadísticas (2015) “Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo (ENUT): Documento de Principales Resultados”. Más información en: http://historico.ine.cl/enut/files/principales_resultados/documento_resultados_ENUT.pdf

Beneficios de contratar empresas propiedad de mujeres en las compras públicas

Promover una mayor igualdad de género en las compras públicas del Estado implica una mayor eficiencia económica a nivel macro y micro económico. Desde una óptica global, según el Reporte de Brecha de Género del *World Economic Forum*¹⁰, existe una correlación positiva entre igualdad de género y una mayor competencia económica, un mayor PIB per cápita y un mayor ranking en los índices de Desarrollo Humano. Así lo demuestra el estudio "*Delivering the power of parity*"¹¹ de McKinsey Global Institute (MGI) el año 2016, el cual establece que la economía global podría crecer US\$ 12 billones al 2025 si cada nación redujera la inequidad de género, lo cual implicaría un aumento del PIB en un 11%. A nivel nacional, el Ministerio de Economía (2016) realizó un estudio¹² para la, en la cual se encontró que la incorporación de 900.000 mujeres al mercado laboral aumentaría en un 6% el PIB nacional.

En adición a esto, el Ministerio de Hacienda (2015)¹³ en su estudio "Desafíos de Política Pública para un Crecimiento con Equidad de Género", indica que existe una bidireccionalidad entre la igualdad de género y la economía, ya que la reducción de las brechas de género impulsa el crecimiento económico sostenido en el país. Por ejemplo, en economías que envejecen, como la chilena, "una mayor participación laboral femenina contribuye a contrarrestar los efectos negativos de una reducción de la población económicamente activa".

También, los impedimentos de acceso al mercado laboral que experimentan las mujeres llevan a una pérdida de talentos sustancial. Si esa pérdida se revirtiera, se podría alcanzar una mejora en la productividad y en un aumento del crecimiento potencial. A su vez, en países como Chile, donde una alta proporción de los hogares tiene a una mujer como jefa de hogar (37,9%, Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN 2013), una mayor cantidad de mujeres en la fuerza laboral y menores brechas de ingresos posibilitaría que "los beneficios de crecimiento económico se distribuyan de manera más igualitaria en la población y contribuirían a reducir la transmisión intergeneracional de la pobreza". Por ello, el presidente del Banco Mundial, Robert Zoellick, señala que invertir en igualdad de género es hacer "economía inteligente"¹⁴.

¹⁰ World Economic Forum (2016) "The Global Gender Gap Review". Ginebra, Suiza.

¹¹ McKinsey Global Institute (2016) "Delivering the power of parity: toward a more gender-equal society". McKinsey & Company.

¹² Ministerio de Economía (2016). Mayor Participación de las Mujeres en la Economía Chilena. Berlien, K., Franken, H., Pavez, P., Polanco, D., Varela, P. Isónoma Consultorías Sociales Ltda. Santiago.

¹³ Ministerio de Hacienda (2015). "Desafíos de Política Pública para un Crecimiento con Equidad de Género". Betancor, A., González, L., Ureta, C Santiago: Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda.

¹⁴ International Trade Center (2014) "Empowering women through public procurement". Ginebra, Suiza.

Las empresas de tamaño mediano son motores del crecimiento de empleos en la economía global, responsables de casi el 80% de los empleos alrededor del mundo (ITC, 2014). Con esto, cuando se aumenta la competitividad de las empresas lideradas por mujeres, aumenta la posibilidad de creación de empleos a nivel mundial. En estas empresas, observó Arancha González, Directora Ejecutiva de la *Internacional Trade Center*, ITC, las mujeres tienden a reinvertir hasta un 90% de sus ganancias en sus familias y comunidades, logrando mayor crecimiento económico como, también, desarrollo (ITC, 2014). Así, si los gobiernos aprovechan el potencial de las mujeres empresarias en sus economías, más se reinvertirá hacia las familias y comunidades de los países del mundo.

Por otro lado, la eficiencia económica también se beneficia de la igualdad de género a un nivel microeconómico. La consultora McKinsey & Company (2016)¹⁵ realizó un estudio titulado “*Women Matter*”¹⁶, en el cual se consultaron a 233 compañías en 9 países (Finlandia, Francia, Italia, Holanda, Noruega, Portugal, España, Turquía y el Reino Unido), de las cuales un 43% reportó que la igualdad de género beneficiaba a las empresas por tres razones:

1. Mejores resultados de la compañía en general
2. Ejercer justicia
3. Traer una mejor imagen a la empresa.

A esto, Brown et al. (2002)¹⁷ agrega que cuando existen más mujeres líderes de empresas existen menos conflictos de intereses en las mismas, traduciéndose en que las firmas internacionales de mejor valoración tienden a trabajar más con mujeres líderes. Corroborando lo anterior, la consultora internacional *Zenger Folkman* analizó datos de más de 360 evaluaciones de colegas de mujeres y hombres líderes, como, también, reportes directos de las compañías más exitosas y progresivas del mundo público y privado en Estados Unidos y otros países. El estudio dio cuenta de 16 competencias que han demostrado ser las más importantes para un liderazgo efectivo, investigadas por más de 30 años. Los principales resultados del estudio se presentan en la Tabla 1:

¹⁵ McKinsey & Company (2016) “*Woman Matter*”.

¹⁶ En español: “*Las Mujeres Importan*”

¹⁷ Brown, A.H., D.L. Brown and V. Anatasopoulos (2002), “*Women on Boards. Not Just the Right Thing... But the Bright Thing*”, Conference Board of Canada Report, May.

Tabla 1. “Las 16 Competencias más utilizadas por personas que destacan en sus liderazgos”. *Zenger Folkman Inc, 2011.*

	Percentil Hombres	Percentil Mujeres
Iniciativa	48	56
Auto-desarrollo	48	55
Integridad y honestidad	48	55
Orientación a resultados	48	54
Desarrollo de terceros	48	54
Inspira y motiva a terceros	49	54
Construye Relaciones	49	54
Colaboración y trabajo en equipo	49	53
Establece metas a largo plazo	49	53
Adaptación al cambio	49	53
Resolución de problemas	50	52
Comunicación efectiva	50	52
Vincula al grupo con el exterior	50	51
Innova	50	51
Experticia técnica y profesional	50	51
Desarrolla una perspectiva estratégica	51	49

Según los resultados, las mujeres destacan casi en la totalidad de características de liderazgo efectivo, llevando la delantera en tomar la iniciativa, practicar el auto-desarrollo, integridad y honestidad, estar orientadas a logros, desarrollar, inspirar y motivar a los demás, construir vínculos, colaboración y trabajo en equipo, establecer metas a largo plazo, liderar el cambio con éxito, solventar problemas, comunicación efectiva, conectar a la empresa con otros socios potenciales, innovar y en experticia técnica y profesional.

Así, *Zenger Folkman* indica que, si las mujeres destacan en el desarrollo de terceros, esto se traducirá en empleados con un mayor sentido de propósito y satisfacción, lo que genera una mayor lealtad y efectividad global, ya que las empresas tendrán a trabajadores con mayor talento y habilidades a largo plazo y gastarán menos tiempo en la contratación de nuevo personal. También, si las mujeres se desarrollan más a sí mismas con iniciativa y se orientan a resultados, aumentan en su desempeño y productividad. Por otro lado, el mismo estudio señala que la integridad marca cómo la persona líder se comportará en el futuro, permitiendo una mayor seguridad a los compradores. Además, las mujeres destacan en la resolución de problemas, lo que implica un logro más rápido de metas trazadas. Finalmente, se menciona que las mujeres líderes, a su vez, motivan al cambio, a adoptar nuevos métodos y nuevas tecnologías, como también nuevas maneras de mantenerse a

tope de la contingencia en términos de cómo hacer negocios, permitiendo a sus empresas crecer, innovar y mantenerse relevantes.

En ese sentido, los gobiernos y organismos internacionales han impulsado políticas y programas conducentes a promover y facilitar una mayor participación de las mujeres en la actividad económica, lo que incide directamente en el desarrollo económico y social de las naciones.

De este modo, una de las estrategias para el logro de una mayor productividad y crecimiento económico ha sido la implementación de políticas e iniciativas que promueven y fortalecen los negocios liderados por mujeres. **Siendo las compras públicas, por su gran volumen de transacciones y montos, un mercado que amplía las oportunidades de crecimiento y éxito para las empresas propiedad de mujeres.** Al respecto, destacan iniciativas impulsadas por organismos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo y el *International Trade Center* (ITC) de las Naciones Unidas y, también, las de otros países.

Por ejemplo, el gobierno de los **Estados Unidos** al evidenciar una baja participación de las empresas propiedad de mujeres en las compras federales, desarrollo el **Programa Federal de Contratos con Pequeñas Empresas Propiedad de Mujeres**, y que tiene como respaldo la Ley para la Equidad en la Contratación Pública de Mujeres aprobada por el Congreso. El programa es liderado y supervisado por *U.S. Small Business Administration* (S.B.A.). El programa se crea con el objetivo de aumentar la capacidad de competencia de los negocios propiedad de mujeres con el gobierno, impactando positivamente en una mayor contratación. De este modo, **la normativa establece una meta del 5% de contratos reservados para las empresas de propiedad y control de mujeres** en rubros en los que se encuentran subrepresentadas. Lo anterior, ha permitido el incremento de los contratos federales, motivando en los agentes compradores el cumplimiento de la meta¹⁸.

¹⁸ Mayor información en *U.S. Small Business Administration* (S.B.A.)
<https://es.sba.gov/contenido/programa-de-pequenas-empresas-propiedad-de-mujeres>

En relación a esto, te invitamos a ver el siguiente material audiovisual:

Video 1. Presenta la Directora Ejecutiva del *International Trade Center* (ITC), Arancha González, experta en comercio internacional, quien proporciona un contexto de la relevancia de incorporar a las mujeres a la economía de las naciones.



Video 2. Presenta a la Directora Ejecutiva del *International Trade Center* (ITC), Arancha González experta en comercio internacional, quien -en su visita a Chile- habla del rol de las compras públicas en la contratación de las empresas de mujeres para el logro del desarrollo económico de las naciones.



Video 3. Presenta al Contralor General de la República, Jorge Bermúdez, quien destaca los beneficios que tiene para las compras públicas una mayor participación de empresas propiedad de mujeres.



Recuerda que:



- Promover una mayor participación de las empresas propiedad de mujeres en el sistema de compras públicas del Estado implica una mayor eficiencia económica a nivel macroeconómico al aumentar el PIB y los Índices de Desarrollo Humano.
- El mercado de las compras públicas es una oportunidad para el crecimiento y éxito de los negocios liderados por mujeres.
- A nivel microeconómico, la igualdad de género logra mejores resultados de producción en las empresas en general, impactando en una mejor imagen y potenciando el liderazgo efectivo.

Ejercicio de autoevaluación

Te invitamos a realizar el siguiente ejercicio, señalando si las afirmaciones son verdaderas (V) o falsas (F).

Afirmación	Respuesta
<p>1. La evidencia señala que, principalmente, tanto mujeres como hombres inician un negocio por motivaciones personales de crear y desarrollar su propia empresa.</p>	<p>Falso <i>La evidencia señala que las mujeres empresarias, en general inician sus negocios, principalmente, por necesidades económicas al complementar o generar exclusivamente los ingresos familiares (por ejemplo, el 64% de las proveedoras personas naturales del Estado declara ser el principal ingreso de su hogar). Esta situación es muy diferente a la de los hombres, quienes indican como principal motivación el deseo de organizar su propia empresa.</i></p>
<p>2. Según diversos estudios realizados, un país puede lograr un mayor desarrollo económico a través de la contratación de las empresas propiedad de mujeres en las compras públicas, ya que ellas reinvierten hasta un 90% de sus ganancias en sus familias y comunidades, además, de generar empleo.</p>	<p>Verdadero <i>Las mujeres tienden a reinvertir hasta un 90% de sus ganancias en sus familias y comunidades, logrando un importante crecimiento económico como, también, desarrollo. Así, si los gobiernos aprovechan el potencial de las mujeres empresarias en sus economías, más se reinvertirá hacia las familias y comunidades de los países del mundo, a su vez, el aporte directo a la economía.</i></p>
<p>3. Los gobiernos hacen un uso más eficiente de sus recursos al disminuir la brecha de género laboral, viendo incrementado el PIB.</p>	<p>Verdadero <i>Según el estudio de McKinsey Globak Institute (MGI, 2016), la economía global podría crecer en US \$12 billones al 2025 si cada nación redujera la inequidad de género. Esto representa un incremento del 11% al PIB por encima de un escenario sin cambios. A nivel nacional, según un estudio realizado por el Ministerio de Economía y Empresas de Menor Tamaño (2016), la incorporación de 900.000 mujeres más al mercado laboral chileno incrementaría el PIB en un 6%.</i></p>

Clase 3

Mecanismos para fomentar la participación de los negocios de mujeres en las compras públicas

¿Qué son las compras públicas inclusivas?

La contratación pública inclusiva corresponde a aquella contratación que promueve la equidad entre los aspectos sociales, económicos y ambientales de las contrataciones que realicen las instituciones del Estado. La contratación pública inclusiva pretende, específicamente, el “otorgar igualdad de acceso, participación y oportunidades a aquellos oferentes que presentan alguna característica de desventaja, ya sean propias o bien respecto de personas que se relacionan o dependen del mismo oferente” (ChileCompra, 2014)¹⁹. En ese sentido y según lo revisado en las clases anteriores, las empresas propiedad de mujeres presentan una menor participación en las compras públicas, siendo necesario el desarrollo de acciones que fomenten una mayor contratación.

De este modo, la contratación pública inclusiva busca generar herramientas eficaces que permitan el desarrollo sustentable. La Organización de Las Naciones Unidas ha señalado que “el crecimiento inclusivo representa aquel crecimiento que genera empleos dignos, brinda oportunidades para

¹⁹ ChileCompra (2014) “Directiva de Contratación Pública 17: Instrucciones para realizar contrataciones públicas inclusivas y que promuevan la igualdad de oportunidades en el Mercado Público”. Más información en: http://www.chilecompra.cl/transparencia/documentos/concurso/Directiva_17.pdf

todos los segmentos de la sociedad, especialmente a aquellos grupos excluidos socialmente, y distribuye los ingresos y los frutos de la prosperidad a toda la sociedad de una manera más equitativa”²⁰.

Entonces, si los organismos compradores del sistema de compras públicas promueven la participación de las empresas propiedad de mujeres y aplican criterios para la equidad de género, no sólo están favoreciendo la macroeconomía y el desarrollo sostenible, sino que, también, **estarán haciendo un uso más efectivo y eficiente de sus recursos con altas probabilidades de reinversión de capital y con resultados notoriamente más satisfactorios.**

Te invitamos a ver el siguiente video de ChileCompra ¿Qué son las compras públicas inclusivas?



²⁰ United Nations Technical Support Team (TST): “Inclusive growth represents growth that generates decent jobs, gives opportunities for all segments of society, especially socially excluded groups, and distributes the income and non-income gains from prosperity more equally across society” en “TST Issue Brief: Sustained and Inclusive Economic Growth, Infrastructure Development, and Industrialization”.

Mecanismos para fomentar la participación de los negocios de mujeres en las compras públicas

Para potenciar el desarrollo social y económico del país y reducir esta brecha de género en el sistema de compras públicas, ChileCompra impulsa diversas iniciativas para la promoción de la participación activa de las mujeres en las compras públicas. Entre estas iniciativas, se encuentra la Directiva N°20, sobre enfoque de género en las compras públicas.

¿Qué es la Directiva 20 sobre enfoque de género?

Te invitamos a saber más sobre la Directiva en este video:



Entonces, **la Directiva contempla 3 mecanismos** para la incorporación de criterios de equidad de género en la compra pública:

1. **Incorporar criterios de evaluación en las bases de licitación.** La Dirección ChileCompra incentiva la utilización de criterios de evaluación inclusivos, relativos a mujeres e igualdad de género, para ser usados en las licitaciones públicas. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de Compras, es posible que las bases de licitación, como un contenido adicional, contemplen criterios y ponderaciones a ser asignados a los oferentes derivados de materias de alto impacto social.

En este sentido, **la entidad contratante puede procurar una mayor integración e inclusión de las mujeres en el mercado de las compras públicas**. Para ello los organismos compradores pueden registrar criterios de evaluación que proporcionen un puntaje adicional a aquellas empresas lideradas por mujeres (e identificadas con el Sello Empresa Mujer) y/o aquellas empresas que contemplen condiciones o políticas de género.

2. **Incorporar un criterio de desempate en las licitaciones.** La directiva también recomienda el fomentar la contratación de las empresas propiedad de mujeres, como criterio de desempate. Es decir, que una vez realizada la evaluación y si hay dos o más oferentes con igual puntaje, **se puede escoger a quien haya obtenido mayor puntaje en el criterio de evaluación de género**. Al respecto, la Directiva señala que “ante igualdad de puntaje final entre dos o más oferentes, se elegirá a aquel que haya obtenido un mejor puntaje en el criterio de evaluación inclusiva que se hubiese determinado en las bases”.
3. **Incorporar el criterio de género como causal de trato directo.** En el caso de una contratación directa, menor a 10 UTM, el organismo público podrá seleccionar a una persona natural de género femenino, siempre y cuando la contratación se enmarque en el objeto contemplado en el artículo 10, N° 7, letra n) del Reglamento de Compras. En este caso, el organismo comprador, como fundamento de esta causal, deberá incluir en el acto administrativo correspondiente las siguientes consideraciones:
 - i. Señalar que lo contratado se encuentra dentro los valores de mercado, lo cual debe ser acreditado con antelación por la entidad contratante.
 - ii. Señalar que la contratación busca privilegiar materias de alto impacto social, como es en este caso el fomento a la equidad de género.
 - iii. Identificar que la contratación es a una empresa propiedad de mujer:

Contratación persona natural. Para proveedoras inscritas en el Registro de Proveedores su ficha le permitirá acreditar la identidad. En este caso, considerar, también, la identificación que proporciona el Sello Empresa Mujer. Para proveedoras que no se encuentran inscritas en el Registro, deberán presentar una copia de su Cédula de Identidad.

Contratación persona jurídica. Para contratar a una empresa propiedad de mujer el organismo público podrá seleccionar de manera directa a un oferente que se identifique como tal. Esta contratación podrá considerar, en el acto administrativo correspondiente, que la empresa establece en su constitución que es de propiedad de una (o más) mujer(es) en un 51% o más y que esta(s) tiene el control y la administración del negocio. Para proveedoras inscritas en el Registro de Proveedoras, se recomienda considerar la identificación que proporciona el Sello Empresa Mujer.

Sello Empresa Mujer

Para disminuir la brecha de los negocios de las empresas de mujeres respecto a las empresas de los hombres, ChileCompra creó el **Sello Empresa Mujer** que busca identificar los negocios liderados por mujeres. Así, El Sello Empresa Mujer facilita que los organismos compradores puedan incluir este registro como criterio de evaluación en las bases de licitación o bien, a través de compras directas menores de 10 UTM, fundamentándolo como compras de alto impacto social (según se explicó en la Directiva 20).

El Sello Empresa Mujer está dirigido a todas aquellas mujeres que participan del Mercado Público y que lideren una empresa. La validación de este certificado se realiza a través del registro de ChileProveedores. En el caso de personas naturales, la condición de ser una empresa propiedad de mujer será validada de manera automática mediante el Registro Civil y en el caso de las personas jurídicas con las condiciones de: 1) Que más del 50% de la propiedad de la empresa sea de una o más mujeres y/o; 2) Que su representante legal o gerente general sea mujer.

Recuerda que:



- La **Directiva 20** entrega una serie de recomendaciones a los compradores públicos para promover compras de alto impacto social, incluyendo los criterios de equidad de género para una mayor participación de mujeres proveedoras del Estado.
- La **Directiva 20** describe 3 criterios de género, que son los siguientes:
 - Incorporar criterios de evaluación de género en las bases de la licitación
 - Incorporar como criterio de desempate en una licitación la condición de equidad de género
 - Incorporar el criterio de género como causal de trato directo en compras menores a 10 UTM
- El **Sello Empresa Mujer** permite identificar a las empresas propiedad de mujeres, facilitando la aplicación de la Directiva 20.

Ejercicio de reflexión

Usted, como la persona encargada de compras y contrataciones de la Municipalidad, necesita llevar a cabo una licitación pública para la contratación de servicios de instalación eléctrica en las escuelas de la comuna. En esta iniciativa de compra usted desea aplicar las recomendaciones que señala la Directiva 20, con el fin de promover la contratación de empresas lideradas por mujeres.

Según lo recomendado por la Directiva, ¿cómo aplicaría el instrumento en el proceso de licitación? Justifique su respuesta con lo aprendido en este curso, señalando el criterio establecido y describiendo brevemente el proceso.

Clase 4

Experiencias de éxito

Desde el lanzamiento de la Directiva 20, en octubre de 2015, ha sido utilizada por varios organismos públicos, quienes han visto en este instrumento un mecanismo de mayor accesibilidad de las empresas propiedad de mujeres y de fomento al desarrollo de la economía local y nacional. A su vez, ChileCompra ha impulsado -entre otras- iniciativas de visibilización de las proveedoras del Estado e invitando a nuevas empresarias a formar parte del Mercado Público.

En la última clase de este curso tendremos un acercamiento a experiencias que forman parte de las compras públicas y que hacen posible el crecimiento del mercado público y del país, desde el rol de los organismos compradores y las proveedoras. Podrás conocer experiencias de éxito de:

1. Empresas propiedad de mujeres que son proveedoras del Estado y que fueron parte de la campaña “Si nosotras ganamos, crece Chile”. impulsada por ChileCompra.
2. Organismos públicos que han utilizado la Directiva 20 para compras públicas con enfoque de género.

Proveedoras del Estado

Valeria Padilla – Dueña de la empresa “Transmercury”

“El prestigio es uno de los beneficios más importantes. Cuando una empresa me pide referencias yo indico que soy una proveedora del Estado”



María de las Nieves Jorquera – Dueña de la Empresa “Applicatta”

“Cualquier empresa que quiera crecer debe salir a vender y MercadoPúblico te permite eso. Para nosotros ha significado crecimiento y tenemos más de 50 clientes en todo el país”



Gianina Figueroa – Dueña de la empresa “ProClean Chile”

“Ser proveedora del Estado ha significado crecimiento a mi empresa, poder contratar más gente y llegar a lugares que nunca había imaginado. Incrementó mi negocio en un porcentaje muy importante”



Organismos compradores

Organismo Comprador	CONADI
Comuna o Región	Temuco, Región de La Araucanía
Tipo de compra (licitación pública o contratación directa)	Licitación Pública igual o superior a 100 UTM e inferior a 1000 UTM.
Nombre de la Licitación	Estudio Caracterización de Mujeres Indígenas ID N°765-6-LE16. Mayo 2016.
Descripción del producto y/o servicio	Caracterizar la situación social, cultural y económica productiva de las mujeres indígenas rurales y urbanas de Isla de Pascua y de la Región Metropolitana o Zona

	Central, frente a las principales demandas y propuestas que plantean, con perspectiva de género.
¿Cómo se incorporó la Directiva 20?	<p>La Directiva 20 fue aplicada a través del criterio de evaluación en las bases de licitación, valorando las ofertas que registraban equipos de trabajo paritario, es decir contaban con presencia equilibrada de mujeres y hombres. El criterio fue ponderado con un 5%, del siguiente modo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 100 puntos, si hay equipo de trabajo en paridad de género. ▪ 60 puntos, si el 50% de las personas o más está conformado por mujeres. ▪ 20 puntos, si menos del 50% del equipo conformado por mujeres. ▪ 0 puntos, si el equipo está conformado al menos por una mujer y o bien no incorpora mujeres.
Información del proceso en palabras de quienes trabajan en las compras públicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La Directiva 20 fue de fácil aplicación, considerando que es clara y práctica. ▪ Consideramos que la Directiva 20 es una iniciativa positiva, ya que se les da la oportunidad a las empresas de mujeres de dar un salto en sus negocios. ▪ El servicio proporcionado fue de calidad, se obtuvieron muy buenos resultados y en cumplimiento a los plazos proyectados.
Recomendaciones	Se recomienda la utilización de la Directiva 20 porque es práctica, sencilla y de fácil aplicación. Además, se logran resultados positivos, no sólo en la entrega de los servicios o productos, sino que, también, se entregan oportunidades a empresas lideradas por mujeres desde la plataforma de Mercado Público.
Ver licitación	
http://www.mercadopublico.cl/Procurement/Modules/RFB/DetailsAcquisition.aspx?qs=vBJl4MuB38Eky0Mg6oqkRg==	

Organismo Comprador	Municipalidad de Talagante
Comuna o Región	Talagante, Región Metropolitana
Tipo de compra (licitación pública o contratación directa)	Licitación Pública inferior a 100 UTM
Nombre de la Licitación	Insumos para Organizaciones Comunitarias ID N°560224-130-L116. Agosto 2016.
Descripción del producto y/o servicio	Insumos para actividad “Encuentro Comunal de Adultos Mayores 2016”.
¿Cómo se incorporó la Directiva?	La Directiva 20 fue aplicada en los criterios de evaluación, valorando con una mayor puntuación (10%) si el oferente era una empresa propiedad de una mujer. La identificación se realizó a través del “Sello Empresa Mujer”.
Información del proceso en palabras de quienes trabajan en las compras públicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La Directiva 20 fue de fácil aplicación e incorporación en las bases de la licitación. ▪ Desde la primera experiencia de aplicación de la Directiva 20, se ha generado un interés en la Municipalidad y en las proveedoras, por lo cual ha sido muy positivo para contar con más ofertas. ▪ Hubo excelentes resultados.
Recomendaciones a otros compradores públicos	Se alienta a todas las unidades de compra a que apliquen estos criterios, ya que hace de Mercado Público un espacio que favorece a todas las personas por igual.
Ver licitación	
http://www.mercadopublico.cl/Procurement/Modules/RFB/DetailsAcquisition.aspx?qs=kY9cExrDw2o+kBUbq2rczA==	

Organismo Comprador	Municipalidad de las Cabras
Comuna o Región	Las Cabras, Región de O’Higgins

Tipo de compra (licitación pública o contratación directa)	Licitación Pública igual o superior a 100 UTM e inferior a 1000 UTM.
Nombre de la Licitación	Suministro de Coctelería y Arriendo de Mobiliario ID N°3683-22-LE17. Mayo 2017.
Descripción del producto y/o servicio	Contrato de Suministro de servicios de coctelería, coffee break, elaboración de alimentos y arriendo de mobiliario para actividades municipales y eventos periodo 2017.
¿Cómo se incorporó la Directiva 20?	<p>La Directiva 20 fue aplicada, incorporando criterios de evaluación en las bases de licitación, otorgando un valor adicional a aquellos oferentes que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tuviesen políticas de inclusión de género en su organización. ▪ La empresa fuese propiedad de una mujer, para lo cual se identificaron con el “Sello Empresa Mujer”. <p>Así, la puntuación se realizó de la siguiente manera:</p> <p><u>Empresa propiedad de mujer</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Criterio: la oferente es empresa propiedad de mujer. ▪ Verificador: Sello Empresa Mujer (personas jurídicas y naturales) ▪ Puntuación: <ul style="list-style-type: none"> ○ 100 puntos, si el oferente es una persona natural de sexo femenino ○ 100 puntos, si el oferente es una microempresa propiedad de mujer. <p><u>Empresa con política de inclusión de género</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Criterio: El oferente demuestra tener implementada una política de inclusión de género a través de la paridad de género en sus contrataciones. Se evalúa el porcentaje de mujeres contratadas respecto al total de personas que trabajan en la empresa (oferente), en el mes anterior a la presentación de la oferta. ▪ Verificador: El oferente debe presentar la planilla de cotizaciones del IPS o Fonasa y certificado de cotizaciones. ▪ Puntuación:

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 100 puntos, si cuenta con más del 75% de mujeres. ○ 50 puntos, si cuenta entre 51 y 74% de mujeres. ○ 0 puntos, si cuenta con menos de 50% de mujeres.
<p>Información del proceso</p>	<p>A partir de lo aprendido en un seminario online sobre la Directiva 20, se comenzó a aplicar en el proceso de evaluación, teniendo buenos resultados y excelencia en la entrega de servicios. Además, con la aplicación de la Directiva se privilegia el trabajo de mujeres y se les entrega mayores opciones de participar en las licitaciones con un criterio de alto impacto social. La Directiva ha sido muy bien acogida en las unidades de compra de la institución, lo que permitió innovar en los procesos de evaluación y entregar oportunidades a otras empresas en las compras públicas.</p>
<p>Recomendaciones a otros compradores públicos</p>	<p>Se recomienda la Directiva 20 ya que es considerada una herramienta que es transparente, precisa y entrega la oportunidad a empresas lideradas por mujeres como, también, de inyectar recursos en la comuna, favoreciendo el desarrollo económico local. Además, se considera fácil de aplicar y evaluar.</p>
<p>Ver licitación</p> <p>http://www.mercadopublico.cl/Procurement/Modules/RFB/DetailsAcquisition.aspx?q=OQpUYFZ6zcGMorLvgZUzwDfGq8S0FpgX++zaDKLR9bMqXDqdbONe4r2N/QT8jz6J</p>	

Recuerda que:



- La Directiva 20 es fácil de aplicar y ha permitido contar con más oferentes y resultados de excelencia.
- Para identificar las empresas propiedad de mujeres en los criterios de evaluación o una contratación directa puedes utilizar el Sello Empresa Mujer.
- ChileCompra ha impulsado la campaña “Si nosotras ganamos, crece Chile” para incorporar más empresas propiedad de mujeres como proveedoras del Estado.

Ejercicio de reflexión

- ¿Qué acciones piensas tomar para hacer efectiva la aplicación de la Directiva 20 en tu organización?
- ¿De qué manera puedes motivar a otras unidades de compra a que apliquen la Directiva 20?
- La aplicación de la Directiva 20 es fácil, rápida y gracias a las experiencias de los compradores que así lo corroboran, sus resultados son de excelencia. ¡Promovamos una mayor participación de la mujer en la economía para mayor eficiencia económica!

Bibliografía

1. Brown, A.H., D.L. Brown and V. Anatasopoulos (2002), "Women on Boards. Not Just the Right Thing... But the Bright Thing", Conference Board of Canada Report, May.
2. ChileCompra (2014) "Directiva de Contratación Pública 17: Instrucciones para realizar contrataciones públicas inclusivas y que promuevan la igualdad de oportunidades en el Mercado Público". Más información en:
http://www.chilecompra.cl/transparencia/documentos/concurso/Directiva_17.pdf
3. Instituto Nacional de Estadísticas (2015) "Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo (ENUT): Documento de Principales Resultados". Más información en:
http://historico.inec.cl/enut/files/principales_resultados/documento_resultados_ENUT.pdf
4. Madariaga, A. (2008). Compras Públicas Responsables; estrategia de implementación, CENDA - Centro de Estudios de Desarrollo Alternativo, Red Puentes Chile.
5. McKinsey & Company (2016) "Woman Matter". Más información en:
<https://www.mckinsey.com/global-themes/gender-equality/women-matter-ten-years-of-insights-on-gender-diversity>
6. Ministerio de Desarrollo Social. PMG Género. Más información en:
<http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/centro-informacion/equidad-genero/>
7. Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1979) "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer". Más información en:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
8. Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2015) "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo Sostenible". Más información en:
http://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf
9. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5: Igualdad de Género. Más información en:
<http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>
10. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2017) "Desiguales: orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile". Santiago, Chile.
11. Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) (2008) Presentación "Género en las políticas públicas". Departamento de Coordinación Intersectorial.
12. Superintendencia de Seguridad Social (2011). "Responsabilidad Social en instituciones públicas". Estudio elaborado por M. Candia.
13. United Nations Technical Support Team (TST): "*Inclusive growth represents growth that generates decent jobs, gives opportunities for all segments of society, especially socially excluded groups, and distributes the income and non-income gains from prosperity more equally across society*". En "*TST Issue Brief: Sustained and Inclusive Economic Growth, Infrastructure Development, and Industrialization*".

14. *U.S. Small Business Administration* (S.B.A.) (2016). Más información en:
<https://es.sba.gov/contenido/programa-de-pequenas-empresas-propiedad-de-mujeres>



Programa de la Dirección ChileCompra para el fomento de la participación de las mujeres proveedoras del Estado, ejecutado por ComunidadMujer y financiado por el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).