

# Anexo 14: Cómo integrar la igualdad de género en la estrategia de diligencia debida

El presente anexo orienta a los participantes de la BSCI de amfori sobre cómo evitar discriminación por razón de género y cómo crear un entorno laboral en el que todos los trabajadores, mujeres incluidas, puedan ejercer sus derechos civiles y laborales en libertad. Además, presenta pautas para auditores, que complementan la [Parte III del Manual del Sistema](#).

## INTRODUCCIÓN

El [Código de Conducta de amfori BSCI](#) afirma que: “[...] Los socios comerciales no discriminarán, excluirán ni tendrán cierta preferencia hacia las personas en función de su género [...]. Los trabajadores no recibirán acoso ni sanción por ninguno de los motivos que se enuncian anteriormente”.

Como los participantes de la BSCI de amfori y sus socios comerciales se atienen al Código de Conducta de amfori BSCI, se espera que sean activos a la hora de:

- la detección temprana de discriminación por razón de género en sus cadenas de suministro
- concienciar de forma proactiva sobre la igualdad de género y ofrecer las herramientas necesarias para crear un entorno laboral que fomente la igualdad de género
- promover soluciones y una mejora continua cuando se identifique un caso de discriminación por razón de género en su cadena de suministro

Dichos esfuerzos por parte de la comunidad empresarial no sustituyen, sino que más bien complementan, todos los esfuerzos sociales, en concreto, reformas jurídicas y educativas, necesarias para que prosperen unas sociedades más igualitarias.

## MAPEO FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

La discriminación puede tener una causa fundamental basada en prejuicios. Sin embargo, a menudo solo se percibe cuando la persona que discrimina utiliza alguna forma de poder sobre la persona a la que está discriminando.

Si los participantes de la BSCI de amfori han identificado la igualdad de género como una dimensión destacada de su estrategia de sostenibilidad, deberían contrastar su cadena de suministro con los parámetros que se enumeran más adelante. Ello definirá sus prioridades y asignará los recursos necesarios a una atención extraordinaria ante la discriminación por razón de género.

- **Ámbito geográfico:** Unas dinámicas desequilibradas de poder y prejuicios por motivos de género se pueden manifestar de distintas maneras en función de la región geográfica, privando a las mujeres de acceder a sus derechos civiles y laborales.
- **Crisis excepcional:** Los pasos de migrantes y refugiados pueden tener un impacto en las regiones en las que las empresas adquieren sus bienes. Más del 50% de los migrantes de

todo el mundo son mujeres, por lo que las empresas que realicen adquisiciones o que tengan sede en esas regiones pueden tener que enfrentarse a episodios de discriminación por razón de género de un cariz nunca antes visto, dada la vulnerabilidad que experimentan estas mujeres.

- **Modelo de producción (p. ej., trabajar desde casa):** En muchas regiones, trabajar desde casa representa una magnífica oportunidad para que las mujeres concilien la vida familiar y una percepción de ingresos. Al mismo tiempo, se puede utilizar como medio para discriminar por razón de género.
- **Sector concreto:** Algunos sectores, o líneas de producción, han dependido a lo largo de la historia de la fuerza de trabajo de las mujeres. En consecuencia, las mujeres pueden verse encasilladas en esas funciones y que se las discrimine o que se les nieguen otros puestos o funciones en la empresa.

Conforme a la misión de amfori, las empresas pueden articular estos esfuerzos como su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU:



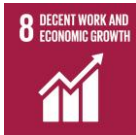
**SDG 4**

**Educación de calidad:** en referencia al 4.5 sobre igual acceso a la educación



**SDG 5**

**Igualdad de género:** en referencia sobre todo a 5.2, 5.4 y 5.5



**SDG 8**

**Trabajo decente y crecimiento económico:** en referencia al 8.5 sobre trabajo decente salarios iguales para todos



**SDG 10**

**Reducción de la desigualdad:** en referencia al 10.3 sobre igualdad de oportunidades

## MEDIDAS CONCRETAS DE CONTROL

Cuando los participantes de la BSCI de amfori identifiquen en qué punto de sus cadenas de suministro existe una gran probabilidad de discriminación por razón de género, necesitan discernir estrategias de control para abordar el problema.

Más abajo se muestran algunos ejemplos de diligencias extraordinarias concretas que pueden incorporar los participantes de la BSCI de amfori en sus estrategias de control (ya sea con auditorías BSCI de amfori o por otros medios) para la detección temprana, el control y la remediación de una posible discriminación por razón de género en su cadena de suministro:

### *Usar un equipo de control paritario*

Además de las destrezas necesarias para identificar discriminaciones por razón de género sutiles o endémicas, puede ser más eficaz escoger un equipo paritario (incluso para las auditorías BSCI de amfori) para llevar a cabo las entrevistas (p. ej., las trabajadoras pueden preferir hablar con otra mujer sobre sus condiciones laborales y su nivel de vida).

### *Prestar atención a áreas concretas en las que las pueden ser vulnerables las mujeres*

Independientemente de quién realice el control, ya sea un auditor independiente o personal interno, en determinadas áreas hay más probabilidades de discriminación por razón de género. A continuación, se muestran algunos ejemplos de áreas a las que hay que prestar especial atención durante el control:

- **Seguridad y salud en el trabajo.** El productor debería tener en cuenta las necesidades psicológicas de las mujeres, así como los riesgos específicos de seguridad y salud por género (p. ej., exposición a determinados químicos).
- **Prácticas de contratación.** Muchas prácticas de contratación pueden ser el medio para discriminar por razón de género. Dichas prácticas pueden abarcar desde una cláusula draconiana en los contratos de trabajo (p. ej., virginidad obligatoria o pruebas de embarazo) o prácticas discriminatorias más sutiles (p. ej., la falta de acceso a la seguridad social). Se precisa prestar especial atención a la contratación indirecta, ya que pueden ser los agentes o las oficinas de empleo los que discriminen por razón de género.
- **Infraestructura.** La manera en la que una empresa ofrece alojamiento, aseos, duchas o incluso la dieta adecuada en el comedor puede evitar que las mujeres reciban la protección adecuada o que sean capaces de ejercer sus derechos. Debe prestarse especial atención a la participación de los trabajadores y el acceso al mecanismo de quejas, como canal mediante el cual las mujeres pueden articular sus demandas y contribuir a la mejora continua del lugar de trabajo.

### *Interrelacionar las áreas de desempeño con las condiciones laborales de las mujeres*

En el caso de las auditorías BSCI de amfori, los auditores utilizarán un enfoque holístico para interrelacionar todas las áreas de desempeño que puedan tener un impacto, directo o indirecto, sobre las condiciones laborales de las mujeres y sobre el acceso a sus derechos. Cabe destacar que, al valorar una posible discriminación por razón de género, los auditores de la BSCI de amfori no solo contemplarán el Área de desempeño 4: Sin discriminación. Valorarán otras áreas de desempeño interrelacionadas como son, entre otras:

- Área de desempeño 3: Derechos de libre asociación y de negociación colectiva
- Área de desempeño 5: Remuneración equitativa
- Área de desempeño 10: Sin empleo precario

## **MEDIDAS DE REMEDIACIÓN CONCRETAS**

Si una empresa identifica situaciones en sus instalaciones o cadenas de suministro que vayan contra los derechos humanos o laborales, se espera de ella que corrija la situación.

Los canales más habituales para captar discriminación por razón de género son:

- **Actividades de control de la BSCI de amfori:** los auditores pueden identificar procedimientos y prácticas que representen una discriminación por razón de género o que impidan a las mujeres ejercer sus derechos. Dichas conclusiones, que suponen una evaluación contraria al Código de Conducta de amfori BSCI, desencadenarán la necesidad de un Plan de remediación. En esos casos, el productor encabezará el proceso de

remediación (que empieza con un análisis de las causas fundamentales) y los participantes de la BSCI de amfori vinculados (o al menos el titular de la RSP) respaldarán y controlarán el proceso de mejora.

- **El Protocolo de Tolerancia Cero:** las violaciones flagrantes de derechos humanos y el comportamiento empresarial que pueda poner en peligro la independencia de la auditoría deben notificarse conforme a dicho protocolo. En estos cinco supuestos de alerta por tolerancia cero (véase [Anexo 5: Protocolo Tolerancia Cero de la BSCI de amfori](#)), el auditor debe describir cualquier particularidad posible relacionada con la discriminación por razón de género (p. ej., el sistema Sumangali se considera trabajo forzoso con un componente de género).
- **Mecanismos de queja:** Los mecanismos operacionales de queja o las encuestas a los trabajadores pueden desvelar discriminación por razón de género en la cadena de suministro de los participantes de la BSCI de amfori. Como los mecanismos de queja únicamente captan las acusaciones de un lado, se requerirá una investigación independiente y una eventual mediación para conseguir repararla.

Una vez identificado el problema, el sistema BSCI de amfori ofrece dos enfoques de remediación a sus participantes:

- **Remediación individual:** en este caso, el participante de la BSCI de amfori (normalmente el titular de la RSP) demandará que el productor en cuestión actúe como sea necesario para la remediación en el plazo acordado. El participante de la BSCI de amfori puede asignar a través de la [Academia amfori](#) cursos concretos de capacitación destinados a ayudar al productor en sus esfuerzos por conseguir la remediación. En algún momento estos esfuerzos se comprueban en una auditoría BSCI de amfori de seguimiento.
- **Remediación colectiva:** en este caso, los participantes de la BSCI de amfori vinculados unen fuerzas para apoyar el camino de remediación del productor en cuestión. Dicha remediación colectiva puede moderarla el Secretariado de amfori (véase [Anexo 5: Protocolo Tolerancia Cero de la BSCI de amfori](#)) o se puede organizar entre los participantes vinculados en cuestión sin que participe el Secretariado de amfori.

En ambos casos, el uso de formación a medida puede marcar una gran diferencia en que tenga éxito la remediación al cambiar la mentalidad para permitir unas prácticas laborales que fomenten la igualdad de género.

## CAPACITACIÓN ESPECÍFICA

Aquí se presentan algunos ejemplos de formación en capacitación para evitar discriminación por razón de género en el lugar de trabajo:

| Contenido de la formación en capacitación  | Público objetivo                             |
|--|--|
| Determinar si hay un problema de discriminación por razón de género en la cadena de suministro | La dirección, recursos humanos, supervisores |
| Elaborar y poner en práctica procedimientos para evitar la discriminación por razón de género  | Recursos humanos, supervisores               |
| Crear una función en la gestión de recursos humanos que se centre en la igualdad de género     | Recursos humanos, altos directivos           |

## INDICADORES DE ÉXITO E INFORMACIÓN POSTERIOR

Los participantes de la BSCI de amfori pueden establecer objetivos específicos e indicadores de éxito para promover la igualdad de género en sus cadenas de suministro.

Al definir objetivos específicos y los correspondientes indicadores de éxito, los participantes de la BSCI de amfori están en mejores condiciones para:

- Comunicar su agenda por la igualdad de género entre su plantilla y sus socios comerciales
- Asignar el presupuesto y los recursos humanos necesarios para alcanzar sus objetivos
- Comunicar su compromiso y progreso a los grupos de interés tanto internos como externos

Asimismo, los participantes de la BSCI de amfori pueden aprovechar y controlar su progreso mediante la Fórmula de Compromiso BSCI de amfori (véase [Anexo 11: Cómo entender la fórmula de compromiso](#)).