

GUÍA F

Igualdad de Género

Versión 1



**RAINFOREST
ALLIANCE**



Descargo de responsabilidad de la traducción

Cualquier duda sobre el significado preciso de la información contenida en la traducción la debe aclarar consultando la versión oficial que es la versión en inglés. Si hay discrepancias o diferencias en el significado causadas por la traducción, éstas no son vinculantes y no tienen efecto alguno en relación con las auditorías o la certificación.

¿Más información?

Para obtener más información sobre Rainforest Alliance, visite www.rainforest-alliance.org o comuníquese al correo electrónico: info@ra.org

Nombre del documento:		Código del documento:	Versión:
Guía F: Igualdad de Género		SA-G-SD-7-V1 ES	1
Fecha de la primera publicación:	Fecha de revisión:	Válido Desde:	Caduca el día:
31 de diciembre de 2020	N / A	31 de diciembre de 2020	Hasta nuevo aviso
Desarrollado por:		Aprobado por:	
Departamento de Estándares y Aseguramiento de Rainforest Alliance		Director de Estándares y Aseguramiento	
Vinculado a:			
SA-S-SD-1-V1.1 Estándar de Agricultura Sostenible de Rainforest Alliance 2020: Requisitos para Fincas SA-GL-SD-V1 Anexo 1: Glosario SA-S-SD-4-V1.1 Anexo 3 Herramienta de Rainforest Alliance para Evaluación de Riesgo SA-S-SD-5-V1.1 Anexo 4 Protocolo de Remediación de Rainforest Alliance			
Reemplaza a:			
N / A			
Aplicable a:			
Titulares de certificado de Finca, Titulares de Certificado de Cadena de Suministro			
País/Región:			
Todos			
Cultivo		Tipo de Certificación:	
Todos los cultivos en el alcance del sistema de certificación de Rainforest Alliance; por favor ver las Reglas de Certificación.		Certificado de Finca, Certificado de Cadena de Suministro	



Tabla de Contenido

Propósito	4
Entender los conceptos	4
¿Por qué es importante trabajar por la igualdad de género?	6
¿Cómo aborda la norma la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?	7
Requisitos básicos	10
Cómo implementar 1.6.1: Compromiso y asignación de una persona o comité	10
Año 0 de Certificación.....	10
Cómo implementar 1.6.2: Responsabilidades de la persona de género/comité.....	12
Antes de la primera certificación (año 0).....	12
Requisitos de mejora	14
Cómo implementar 1.6.3 Medidor Inteligente (Evaluación de riesgos en profundidad de género)	14
Recursos	15



OBJETIVO

Rainforest Alliance promueve la igualdad de género para todos sus Titulares de Certificado, lo que significa que, sin importar el género, las personas deberían tener iguales derechos y oportunidades. Por lo tanto, la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se considera una parte integral de la agricultura sostenible y parte del Estándar de Agricultura Sostenible 2020.

Los Titulares de Certificado deben establecer una estructura para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres que incluya: una persona o comité responsable, sensibilización y capacitación de la gerencia, completar una evaluación inicial y profunda del riesgo e implementar medidas de mitigación relacionadas.

Las actividades relacionadas con la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el Titular de Certificado son implementadas por la persona o comité responsable de género, en colaboración con otros actores.

ENTENDIENDO LOS CONCEPTOS

A continuación, se explican diferentes términos relacionados con el género, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Para obtener definiciones completas de estos términos, ver [Anexo 1: Glosario](#).

Sexo: Los conceptos de sexo y género a menudo se confunden. El sexo se relaciona con las características biológicas de hombres y mujeres y no se puede cambiar. Ejemplos son la lactancia materna, dar a luz, los órganos reproductivos sexuales de un hombre o una mujer. Por otro lado, el género se refiere a los roles socialmente construidos. Estos se pueden cambiar con el tiempo.

Género (1) es acerca de cómo la gente le ve y lo que la gente espera de usted como hombre o como mujer. Por ejemplo, en muchas culturas, se cree que el hombre debe tomar las decisiones en el hogar y debe asegurarse de que hay suficiente dinero para mantener la familia, mientras que la mujer necesita cuidar del hogar y los niños. Con frecuencia, esta situación lleva a limitaciones: por ejemplo, las mujeres no pueden fácilmente llegar a ser líderes o asistir a capacitaciones, y con frecuencia los hombres tienen que lidiar con su responsabilidad de generar ingreso, especialmente en casos de crisis. El género también se puede referir a la identidad de género con la que las personas se identifican (mujer, hombre, binario, transgénero).

Género (2) también se puede referir a la identidad de género con la que una persona se identifica. Comúnmente, las personas se identifican como hombres o mujeres, pero algunos no se identifican con un solo género o se mueven a través del espectro. Las identidades de género distinguen entre:

- **Cisgénero:** Cuando la persona se identifica con el género que le asignaron al nacer.
- **Transgénero:** Cuando la persona se identifica con un género diferente al que te asignaron al nacer.
- **Transexual:** Cuando la persona se ha sometido a una cirugía de reasignación de género (GRS) para cambiar los órganos sexuales con los que nació a la de un género diferente. Algunas personas no se identifican con ningún género.

Igualdad de género se refiere a la situación donde las mujeres y las niñas, los hombres y los niños tienen iguales derechos y oportunidades. Esto no significa que las mujeres y los hombres deban llegar a ser iguales o hacer las mismas cosas o de la misma forma, pero significa que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y hombres no dependen de si nacen hombres o mujeres. **Aunque en este documento guía hablamos específicamente de mujeres y hombres, es importante recordar que existen personas con otras identidades de género que tienen los mismos derechos y merecen el mismo respeto.**



Sensible al género se refiere a una situación en la que se consideran las normas, roles y relaciones de género, y se toman medidas en base a ese entendimiento con el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de género.



Empoderamiento de las mujeres es la forma en la que las mujeres gradualmente ganan poder y control sobre sus vidas y toman decisiones sin verse limitadas por expectativas depositadas sobre ellas. Dado que las mujeres a menudo están rezagadas con respecto a los hombres en términos de oportunidades y derechos, promover el empoderamiento de las mujeres es un paso esencial hacia la igualdad de género. Es importante recordar que la igualdad de género sólo puede lograrse involucrando tanto a mujeres como a hombres.

MALENTENDIDO COMÚN SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Muchas personas piensan que han llegado a una situación de igualdad de género cuando tanto hombres como mujeres están trabajando en su finca.

Pero note: la igualdad de género no es solo sobre números, sino que también es sobre el acceso a derechos y oportunidades, tales como:

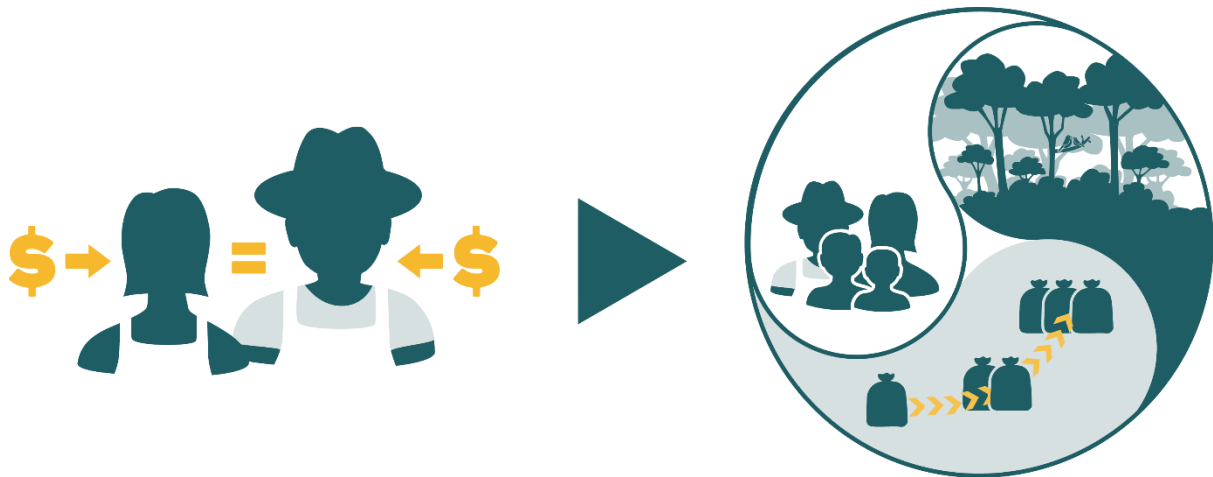
- *¿Tienen las trabajadoras o las productoras las mismas posibilidades de participar en una capacitación?*
- *¿Están los hombres y las mujeres igualmente representados como líderes, como miembros del grupo o gerentes?*
- *¿Reciben las mujeres y los hombres el mismo salario o beneficios por el mismo tipo de trabajo?*

Las respuestas a estas preguntas muestran dónde existe una brecha en la igualdad de género y dónde deben emprenderse actividades para abordar esas brechas.



¿POR QUÉ ES IMPORTANTE TRABAJAR POR LA IGUALDAD DE GÉNERO?

De acuerdo con la legislación internacional y nacional, las personas de todos los géneros deben tener los mismos derechos y oportunidades. La igualdad de género es un derecho humano que se aplica a todos¹. Pero la igualdad de género no es sólo un derecho humano; también es beneficioso para los productores, las empresas, los trabajadores, las comunidades, las fincas y el medio ambiente. Cuando tanto hombres como mujeres tienen el mismo acceso a insumos, recursos y a la toma de decisiones, y se tienen en cuenta sus necesidades, la calidad y cantidad de producción aumentan como resultado², el medio natural está mejor protegido, y las operaciones se vuelven más productivas y resilientes y, por lo tanto, más sostenibles.



Al garantizar que las mujeres y los hombres tengan el mismo acceso a los insumos, los recursos y la toma de decisiones, toda la familia y la comunidad prosperarán.

Es importante entender que, en muchos contextos, las mujeres todavía enfrentan menos oportunidades y tienen menos derechos que los hombres. Se enfrentan a una serie de barreras, que van desde leyes que les impiden poseer propiedades hasta normas sociales que les impiden asistir a la escuela, o participar en la toma de decisiones y que los empujan a empleos peor pagados y menos seguros. Las cargas de trabajo de las mujeres son a menudo altas porque están involucradas en la producción o procesamiento agrícola, además de ser responsables del hogar, el cuidado de los miembros de la familia y otras tareas. Además, las mujeres son más propensas a enfrentar discriminación y violencia.

Estas y otras barreras significan que, aunque las mujeres desempeñan un papel importante en los diferentes sectores y fases de la agricultura, a menudo no se reconocen y tienen un acceso limitado a la información, la innovación y los recursos relacionados con la producción. Esto, a su vez, significa que las mujeres agricultoras, trabajadoras y empleadas son menos capaces de cultivar o trabajar de manera sostenible, tienen tasas de productividad más bajas y no pueden expresar sus necesidades.

Con frecuencia estas dificultades empeoran en el caso de trabajadores migrantes quienes, por ejemplo, no hablan el idioma local ni conocen las reglas locales, haciéndoles difícil que puedan defender sus derechos.

¹Estos derechos humanos son reconocidos internacionalmente a través de, entre otros, el Convenio sobre la Igualdad de Remuneración de la OIT, 1951 (núm. 100), la Convención sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), la Convención sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1975 (núm. 156), la Convención sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, ONU).

²De acuerdo con la FAO, las agricultoras pueden producir 20-30% más en sus tierras si ellas tuvieran el mismo acceso a los recursos, capacitación e información como los agricultores (<http://www.fao.org/3/i2050e/i2050e00.htm>).



¿CÓMO ABORDA LA NORMA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES?

La norma ha integrado una perspectiva de género dentro de los diferentes requisitos, lo que debería ayudar a los Titulares de Certificado para que comprenda mejor la situación en su finca o área de trabajo con respecto a la igualdad de género y las medidas que pueden tomar para abordar los problemas de género:

- **El glosario (Anexo 1) destaca los problemas de mujeres y géneros** por medio de las definiciones. El glosario señala que un productor puede ser una mujer o un hombre. El glosario también destaca a las mujeres (y a los jóvenes) utilizando el término “trabajadores familiares.” Se trata de personas, hombres o mujeres, que forman parte del mismo hogar y contribuyen a las actividades agrícolas, pero no son productores (es decir, el propietario u operador de una finca). También puede encontrar la definición de violencia en el lugar de trabajo y acoso sexual en el glosario.
- **La recopilación de datos desglosados por sexo o género** (los datos que se recopilan y analizan por separado del número de hombres y mujeres y/u otros géneros) son necesarios y ayudan a identificar posibles brechas entre hombres y mujeres en, por ejemplo, la participación en la capacitación o puestos en roles mejor remunerados o de administración. Para el registro de datos desglosados de sexo/género, se sugiere que además de las opciones de “hombre” y “mujer”, se incluya una opción de “otro” para que las personas que no se identifican con ningún género o que tienen otros géneros, puedan ser capturadas. Para obtener una visión general completa de los requisitos de la finca y la cadena de suministro en los que deben recopilarse datos desglosados por sexo, vea la tabla siguiente.



Recolección de datos desglosados por sexo está requerido en:

Número de Requisito	Indicador
1.2.4 (Solo finca)	Registro de los miembros del grupo.
1.2.5 (Solo finca)	Registro de los trabajadores permanentes y temporales.
1.2.6 (Solo finca)	Registro de los trabajadores permanentes y temporales (fincas pequeñas).
1.3.3 (Solo finca)	Miembros que asisten a las capacitaciones.
1.3.4 (Solo finca)	Trabajadores que asisten a las capacitaciones.
1.3.6 (Solo finca)	Participación en capacitación sobre finanzas y gestión empresarial y acceso a servicios financieros (miembros de grupo).
1.3.7 (Solo finca)	Miembros de grupo que diversifican el ingreso.
1.6 (Finca y Cadena de Suministro)	Indicadores de género tal como se especifica en las evaluaciones de riesgo
1.7.1 (Solo finca)	Agricultores jóvenes, la participación de agricultores jóvenes en la capacitación, % de agricultores jóvenes como capacitadores, inspectores, con acceso a la tierra y posiciones administrativas.
5.1.3 (Finca y Cadena de Suministro)	Casos identificados de derechos humanos.
5.1.4 (Finca y Cadena de Suministro)	Casos de derechos humanos remediados.
5.4.4 (Solo finca)	Trabajadores con salarios y beneficios en especie por debajo del salario digno de referencia.



Existen Requisitos específicos de Finca y de Cadena de Suministro que garantizan que se toman en cuenta las necesidades de las mujeres, por ejemplo, requisito 5.3.3 sobre derechos de maternidad. Para un resumen completo de dichos requisitos, ver la tabla a continuación. En este documento guía, no cubriremos esos requisitos específicos. Son cubiertos todos en los correspondientes capítulos de la Guía General.

Resumen de los requisitos que abordan explícitamente las necesidades de las mujeres:

Número del Requisito	Indicador
1.5.1 (Finca y Cadena de Suministro)	Mecanismo de quejas sensible a género.
1.6 (Finca y Cadena de Suministro)	Un sistema que promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
5.1 (Finca y Cadena de Suministro)	Colaboración con el comité de género en caso de abusos de derechos humanos relacionados con género.
5.3.8 (Finca y Cadena de Suministro)	Igualdad salarial por igual trabajo para todos los géneros.
5.5.2 (Finca y Cadena de Suministro)	Transporte seguro a casa después del trabajo (para trabajadores).
5.5.3 (Finca y Cadena de Suministro)	Licencia de maternidad, horarios de trabajo flexibles, arreglos en el lugar de trabajo, descansos y espacio para la lactancia materna.
5.6.7 Finca y Cadena de Suministro)	Baños e instalaciones de lavado de manos separados por género con seguridad y privacidad garantizadas.
5.6.8 (Finca y Cadena de Suministro)	Información sobre salud y acceso a servicios de salud.
5.6.11 (Finca y Cadena de Suministro)	Reasignación cuando sea necesario en caso de embarazo. Sin pruebas de embarazo.
5.6.18 (Solo finca)	Reasignación a otras tareas si es necesario, en caso de embarazo.
5.7.1 (Solo finca)	Seguridad y privacidad de las instalaciones sanitarias y habitaciones separadas para familias y trabajadores individuales de diferentes sexos.
5.7.3 (Solo finca)	Seguridad y privacidad de las instalaciones sanitarias.

Existe un requisito fundamental específicamente para la igualdad de género (1.6) que requiere que los Titulares de Certificados establezcan una estructura responsable de la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, que identifiquen las brechas de género e implementen y supervisen las actividades para abordar estas brechas.

A continuación, el texto explica cómo configurar la estructura según lo requiere 1.6 y cómo asegurarse de que es funcional.



REQUISITOS FUNDAMENTALES

CÓMO IMPLEMENTAR 1.6.1: COMPROMISO Y ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA O COMITÉ

Año 0 de la Certificación

La administración debe tomar los siguientes pasos:



1. La administración se deberá comprometer a promover la igualdad de género por medio de una **declaración escrita**. La declaración debe incluir al menos

a) lo que se entiende por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres;

b) un compromiso de la gerencia para trabajar y apoyar la igualdad para todos los productores/ trabajadores y empleados, independientemente de su género. Esto puede ser un documento independiente o parte de otro documento, como el código de conducta o la política contra el acoso, y

c) el anuncio de la persona/comité de género designado por la gerencia como persona o personas responsables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la finca.



2. La declaración escrita debería ser **comunicada a todos los miembros/trabajadores del grupo**. La declaración debería estar disponible en los idiomas locales o hablados por los miembros o trabajadores. Se debe compartir con los miembros del grupo o trabajadores. Esto se puede hacer durante las reuniones o capacitaciones existentes que se están dando, o mediante la publicación de una declaración escrita en áreas que son frecuentadas por miembros o trabajadores masculinos y femeninos.



3. **La gerencia debería designar a un comité o una persona** responsable de la implementación, monitoreo y evaluación de las medidas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La administración puede nombrar a una persona responsable o a un comité, con la excepción de las fincas grandes que siempre necesitan nombrar un comité formado por varias personas. El comité/persona responsable debería:

- a) **Tener conocimiento sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.** Para que pueda trabajar en problemas de género y empoderamiento de las mujeres, es importante que la persona o comité responsable de abordar dichos problemas, tenga un conocimiento mínimo de los conceptos, las leyes nacionales y locales relacionadas con el género y los derechos de la mujer, los problemas locales de género y, preferiblemente, algunas herramientas prácticas para abordarlas. Este conocimiento se puede lograr tomando la capacitación en línea de Rainforest Alliance sobre igualdad de género y pidiendo a ONGs locales, institutos gubernamentales, etc., quienes trabajan con dichos problemas que den capacitación o por medio de la consulta a recursos en Internet.
- b) **Incluir al menos una mujer y al menos una persona de la administración (en caso de comités).** La mujer o mujeres en el comité idealmente deberían representar y estar en contacto con otros miembros femeninos del grupo (u operadores) o trabajadores. Es importante que los miembros masculinos y femeninos del comité tengan conciencia de los problemas de las productoras o trabajadoras y de esa forma garantizan que las intervenciones del comité sean relevantes. Es importante tener un equilibrio de género al



tener también hombres en el comité, ya que los temas de género se refieren a toda la familia y organización. Además, los hombres pueden desempeñar un papel importante en la promoción de la igualdad de género debido a su estatus e influencia.

La persona de la administración permitirá el flujo de información entre la administración y el comité de género y, cuando sea necesario, facilitar el apoyo de la administración al comité de género. Por ejemplo, el comité de género podría necesitar información sobre el número de trabajadores masculinos y femeninas o podría necesitar un presupuesto para llevar a cabo las actividades que ha planificado.

- c) **La persona responsable/miembros del comité deberían ser conocidos y de confianza por los miembros del grupo/trabajadores.** Esto es importante porque necesitan poder interactuar con miembros y trabajadores sobre temas sensibles como la violencia de género o la discriminación. Esto se puede facilitar teniendo mujeres de confianza, especialmente mujeres miembros del grupo o trabajadoras, como personas responsables o como parte del comité, por ej. por medio de un proceso de votación. Otros factores esenciales que pueden influir son la habilidad para hablar el idioma local, ser parte de, o conocer bien a los miembros o trabajadores, cumplir papeles de liderazgo en la comunidad, o tener una posición en la organización que no está separada de los miembros de grupo o trabajadores por estatus o responsabilidades. Los nombres de la persona responsable o de los miembros del comité, también deben comunicarse claramente a todos los miembros del grupo, trabajadores y personal.



La responsabilidad de la Persona/Comité de Género es implementar los detalles del requisito 1.6.2, documentar la implementación, y dar seguimiento e informes sobre los indicadores de género especificados en la evaluación de riesgos a profundidad (ver 1.6.3).

La Persona/miembros del Comité de Género también pueden servir en otros comités requeridos de acuerdo con el [Estándar de Agricultura Sostenible de Rainforest Alliance](#). Eso significa que las personas, quienes son parte del Comité de Evaluar y Abordar o del Comité de Quejas también pueden ser parte del Comité de Género, siempre y cuando cumplan con los requisitos para los comités de los que forman parte. Es esencial que estos comités trabajen juntos para la aplicación exitosa de la norma. Si los titulares de certificados ya tienen un comité existente que apoya a género o los derechos humanos en general y los temas sociales, este comité puede ser designado como el Comité de Género siempre y cuando cumpla con los requisitos del estándar.

Los miembros del comité no necesitan recibir ninguna compensación adicional por el cumplimiento de sus funciones. Sin embargo, ellos deberían seguir percibiendo su remuneración normal, mientras que el desempeño de funciones relacionadas con la tarea como persona responsable o miembro del comité, incluyendo cualquier pago de horas extras que pueda deberse para el trabajo fuera del horario regular. Cuando los miembros del comité no son empleados pagados, se recomienda se cubran los costos relacionados con el viaje y la comunicación. Además, se debería apoyar especialmente a las mujeres en la búsqueda de soluciones para sus otras tareas en el hogar, por ejemplo, mediante la organización de la atención infantil durante las reuniones. De esta manera, las mujeres, que a menudo tienen una mayor carga de trabajo, se les facilita formar parte de un comité y al mismo tiempo combinarlo con sus otros deberes en casa.

1.6.1 Documentación Requerida

- Compromiso por escrito sobre género por parte de la administración
- Nombres y género de la persona responsable/miembros del comité
- Cualificaciones de las personas responsables o cada miembro del comité (por ej. certificados)



CÓMO IMPLEMENTAR 1.6.2: RESPONSABILIDADES DE LA PERSONA/COMITÉ DE GÉNERO

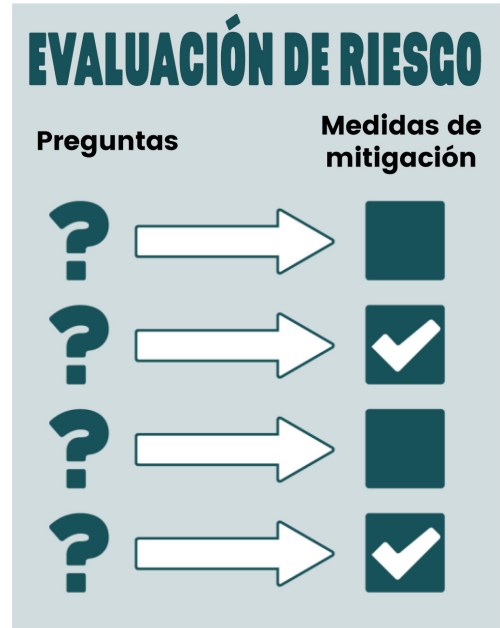
Previo a la primera certificación (año 0)

La Persona/Comité de Género es responsable de los siguiente:

1. **Implementar medidas de mitigación relacionadas con la igualdad de género** que resulten de la [Evaluación de Riesgo de Rainforest Alliance](#) (Anexo 3) e incluir estas medidas en el Plan de Manejo (1.3.2 para alcance de Finca y 1.1.3 para alcance de Cadena de Suministro).

La Evaluación de Riesgo de Finca de Rainforest Alliance (aplica a fincas), así como la Evaluación de Riesgo de Cadena de Suministro (aplica a empresas), incluye temas específicos sobre igualdad de género para evaluar si existe un riesgo de brecha de género³ o un problema de género. Si existe un riesgo, se proponen medidas específicas de mitigación.

Las medidas de mitigación son esencialmente pasos para evitar que ocurran problemas o para apoyar al titular del certificado a que identifique y aborde los problemas de género. A las fincas y a las empresas se les permite que definan otras medidas que se consideren como más factibles o relevantes en su propio contexto local. Las medidas de mitigación deben integrarse en el plan general de manejo. La implementación de las medidas, y monitoreo y su reporte, debería ser liderado por la Persona/Comité de Género.



1.6.3 Documentación Requerida

- Se ha completado la evaluación de riesgos en profundidad de género.
- Plan de Manejo que muestra las medidas de mitigación de género que se están tomando.
- Evidencia de que las medidas de mitigación se implementaron.

Se espera que los Titulares de Certificado (fincas/grupos/empresas) respondan a las preguntas de acuerdo con sus posibilidades. Las preguntas no están destinadas a evaluar el cumplimiento; están destinadas a encontrar maneras de prevenir las no conformidades antes de que puedan ocurrir. Los auditores verificarán que la evaluación del riesgo se haya realizado correctamente y que las preguntas fueron respondidas honestamente.

2. **Sensibilizar sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres** con la administración y los miembros/personal del grupo al menos una vez al año.

Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no es una tarea fácil, ya que implica un cambio de actitudes que a veces puede tocar normas y valores profundamente arraigados. Por lo que es importante tener miembros de la administración y miembros del grupo/personal que entiendan la importancia de estos problemas y apoyen el proceso hacia una mayor igualdad de género. Sensibilizar y capacitar a los miembros de la administración/grupo/personal en esos temas es un paso importante. Para ello, se puede utilizar el módulo de capacitación en línea de Rainforest Alliance sobre género u otros recursos que se mencionan al final de este documento. El titular del certificado también puede comunicarse con organizaciones locales que tienen conocimientos sobre género y empoderamiento de las mujeres para organizar con ellas capacitaciones. En algunos países,

³Una brecha de género se refiere a las diferencias entre hombres y mujeres en derechos y oportunidades: pagos, puestos de trabajo, acceso a insumos, recursos y toma de decisiones, etc.



Rainforest Alliance lleva a cabo entrenamientos a través de una red de capacitadores. Si está disponible, también se utilizarán materiales de capacitación de estas sesiones.

La sensibilización y capacitación debería realizarse al menos una vez al año y puede ser incorporado a otras capacitaciones, por ejemplo, en las capacitaciones que deben organizarse sobre el enfoque de Evaluar y Abordar (requisito 5.1).

3. Está involucrada en casos de remediación de casos relacionados con violencia y discriminación a causa del género de acuerdo con el Protocolo de Remediación.

Problemas de derechos humanos como trabajo infantil, trabajo forzado, discriminación, y violencia y acoso en el lugar de trabajo son abordados con el Comité de Evaluar y Abordar y también se pueden dirigir al Comité de Quejas. En caso de que las mujeres participen, el Comité de Quejas y/o el Comité de Evaluar y Abordar se pondrá en contacto con la Persona/Comité de Género para apoyar el proceso de remediación. Los detalles de cómo debe llevarse a cabo un proceso de este tipo y el papel de cada comité se describen en el [Protocolo de Remediación](#) (Anexo 4). La Persona/Comité de Género desempeñará especialmente un papel en la salvaguarda de la víctima, asegurando que está recibiendo el apoyo y los servicios adecuados y que se respeta su seguridad y privacidad.

1.6.2 Documentación Requerida

- Datos de registro.
- Resultados de la evaluación inicial de riesgo.
- Plan de manejo que muestre la incorporación de las medidas de mitigación para género.
- Evidencia de que se implementaron medidas de mitigación.
- Número y tema de sesiones de sensibilización, listas de participantes.

¿Qué es el Protocolo de Remediación?

El Protocolo de Remediación (Anexo 4) describe los pasos que los Titulares de Certificado deberían tomar cuando se identifica un caso de discriminación, violencia o acoso en el lugar de trabajo, trabajo forzoso o infantil.

Esto incluye los siguientes pasos clave:

- Determinar la gravedad del caso: porque en casos graves, donde alguien está en peligro de violencia u otros riesgos para sus vidas, medidas inmediatas para asegurarse de que las personas estén a salvo y protegidas de daños.
- En caso de actividad criminal, la gerencia tendrá que hacer un seguimiento con las autoridades, siempre manejando los asuntos en el mejor interés de la supuesta víctima.
- Garantizar que las personas afectadas estén a salvo de la venganza.
- Una vez que el Mecanismo de Quejas toma su decisión sobre 1) si la queja tuvo lugar y es una violación del Estándar de Rainforest Alliance, 2) el tipo de corrección en conjunto con el Comité de Evaluar y Abordar. La persona afectada debe estar de acuerdo con los pasos propuestos.
- Hay actividades a corto plazo que deben tener lugar dentro de las 12 semanas, para traer a la persona de vuelta a su estado antes de que ocurriera el incidente. Esto podría incluir sacar a una persona de una situación laboral abusiva, el pago de salarios atrasados, la corrección de los términos contractuales de un trabajador discriminado o el apoyo a un niño para volver a la escuela.
- También hay actividades a largo plazo que ayudan a evitar que los problemas vuelvan a ocurrir: estas incluyen, la capacitación del personal, el cambio de políticas y procedimientos que potencialmente facilitaban la discriminación/abuso o las actividades generadoras de ingresos para las familias pobres cuyos hijos estaban involucrados en el trabajo infantil.



REQUISITOS DE MEJORA

Todos los Titulares de Certificados de finca (grupos y fincas individuales) deben implementar el requisito de mejora 1.6.3 en el **año 1 de la certificación**.

Cómo implementar el medidor inteligente obligatorio 1.6.3 (Evaluación en Profundidad de Riesgo de Género)

Al comienzo de cada ciclo de certificación, el comité de género completará la Herramienta de Evaluación en Profundidad de Riesgo de Género de acuerdo con las instrucciones (Consulte la Evaluación en Profundidad de Riesgo de Género como parte de la [Herramienta para Evaluación y Mitigación de Riesgo \(Anexo 3\)](#)). La Evaluación en Profundidad de Riesgo es un medidor inteligente, lo que significa que el Titular de Certificado establece sus propios objetivos.

La Herramienta de Evaluación de Riesgos en profundidad apoya a las fincas y grupos en la identificación de problemas de género. En términos prácticos, la herramienta ayuda a identificar dónde existen brechas entre las oportunidades de las mujeres y los hombres con respecto al acceso a insumos, recursos, servicios, oportunidades, beneficios y toma de decisiones. Existe una brecha de género en el caso de que un género se encuentra en una situación de desventaja para un indicador específico en comparación con el otro. Cuando se identifica una brecha, la herramienta apoya a los titulares de certificados para identificar la causa raíz y propone una lista de posibles medidas de mitigación con sus indicadores correspondientes para abordar dicha brecha. Después de completar la evaluación de género, la Persona/Comité de Género tendrá una serie de problemas, con los correspondientes indicadores y medidas de mitigación que son más factibles de abordar y más relevantes para la finca o grupo, y desarrolla un plan de acción basado en eso. Este plan será compartido con la administración y será incorporado en el Plan de Manejo.

Las cuestiones de género y sus causas fundamentales pueden variar con el contexto local. Las cuestiones de género para grupos de pequeños productores podrían tratarse del acceso de las mujeres productoras a la membresía de la cooperativa o a las capacitaciones. Por otro lado, es más probable que las cuestiones de género para las fincas grandes tengan que ver con diferencias en las oportunidades laborales entre los trabajadores masculinos y femeninos, las diferencias salariales, el acceso a los comités de trabajadores, etc. Además, las cuestiones de género pueden variar de un país a otro y de un producto básico a otro. Esta es la razón por la que los Titulares de Certificado realizarán su propia evaluación de género para definir qué cuestiones de género son más relevantes para ellos.

Se espera que las fincas/grupos respondan honestamente a las preguntas. Las preguntas no están destinadas a evaluar el cumplimiento; sólo pretenden encontrar maneras de detectar las brechas de género y las cuestiones de género y de poder trabajar hacia una mayor igualdad entre mujeres y hombres en la finca, como parte de la mejora continua.

La Persona/Comité de Género deberá consultar a las entidades relevantes como grupos u organizaciones locales de mujeres, trabajadoras que forman parte de las organizaciones sindicales/obreras, si existe, y si no, con representantes de los trabajadores, para completar esta evaluación de riesgo. En todos los casos, se debe consultar la opinión de las mujeres, los migrantes y/u otros trabajadores que son de grupos más vulnerables para completar la Herramienta. Los resultados de la herramienta ayudarán a determinar las medidas de mitigación adicionales que el titular del certificado puede necesitar incluir en el plan de manejo.

La Persona/Comité de Género también debería supervisar la aplicación de las medidas de mitigación, supervisar los progresos e informar a la administración periódicamente. Cuando sea necesario, también deben identificar dónde los socios externos y/o locales pueden ayudar.

Después de tres años, durante el segundo ciclo, la Evaluación de Riesgos de Género en



profundidad necesita ser completada de nuevo, pero ahora hay que responder más preguntas (ver instrucciones en la misma herramienta). Esto se repetirá en el próximo ciclo. De esta manera, los Titulares de Certificado tendrán la oportunidad, paso a paso, de obtener una mejor comprensión de las cuestiones de género en su finca/grupo y cómo abordarlas. Además, se espera que, en cada nuevo ciclo, se consulten más fuentes para proporcionar datos más sólidos y, por lo tanto, para una mejor comprensión de las causas profundas de las cuestiones de género. De esta forma, las medidas de mitigación también pueden ser más atendidas.

Para instrucciones para completar la Evaluación en Profundidad de Riesgo de Género como parte de la Evaluación de Riesgo de la Finca, ver: [Herramienta para Evaluación y Mitigación de Riesgo \(Anexo 3\)](#).

Participación de la gerencia

- Se deberían incorporar las medidas de mitigación en el Plan de Manejo.
- Las cuestiones de igualdad de género deberían preferentemente ser un punto permanente en las agendas de las reuniones de la gerencia. La Persona/Comité de Género debería aprovechar ese tiempo para informar sobre los progresos realizados, proponer ideas para mejorar y plantear nuevas preocupaciones relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; y
- La gerencia y/u otras funciones de alto nivel deben ser responsables de cumplir los objetivos del plan de género, por ejemplo, vinculándolos a sus revisiones de desempeño.

Participación de los trabajadores/miembros de grupo:

- Es importante involucrar a los trabajadores/miembros del grupo para asegurarse de que su voz se incluya, por ejemplo, a través de encuestas de trabajadores, planillas o entrevistas.
- Idealmente, los grupos/estructuras existentes están acostumbradas a reunir retroalimentación de los trabajadores/productores, tales como grupos de ahorro de mujeres, organizaciones/comités de mujeres, etc.
- Por ejemplo, un grupo de administración desarrolló un cuestionario para recopilar comentarios de las mujeres sobre el desempeño de un servicio de salud local. Los resultados se discutieron posteriormente con las mujeres, el comité y los proveedores de servicios de salud, y sobre la base de los resultados, y se implementaron mejoras.

RECURSOS

Para capacitación o concientización sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres:

- Rainforest Alliance, 2020. Capacitación en línea sobre igualdad de género como está desarrollado para el estándar—the Rainforest Alliance's Learning Network (RALN).
- Rainforest Alliance, 2020. Módulos de capacitación relacionados con las cuestiones de género. RA's Learning Network (RALN).
- AgriProfocus. Caja de Herramientas de Género <https://agriprofocus.com/upload/ToolkitENGender in Value ChainsJan2014compressed1415203230.pdf>
- AgriProfocus. Capacitación en línea sobre género en las cadenas de valor. <https://agriprofocus.com/introduction-to-gender-in-agri>
- FAO. Género en Agricultura: una Herramienta. <http://www.fao.org/gender/resources/videos/video-detail/en/c/320222/>
- Care, 2014. Materiales de Capacitación de CARE sobre Género, Igualdad y Diversidad. Módulo 4: Capacitación sobre Género. <https://care.org/wp-content/uploads/2020/06/Gender-Equity-and-Diversity-Module-4.pdf>