



第 1 章:管理

1.6 社会性别平等

社会性别平等

在本次培训活动中，我们将了解标准要求中如何处理性别平等问题。

我们将审视：农场团体管理者和个体认证农场管理者，需要采取的行动。



1.6 社会性别平等

编号	基础要求	团体认证			个体认证
		小型农场	大型农场	团体管理	小型农场/ 大型农场
1.6.1	<p>管理者致力于通过以下方式促进性别平等：</p> <ul style="list-style-type: none"> 以书面声明的形式，传达给<u>团体成员/工人</u> 指定一个委员会负责实施、监测和评估性别平等与妇女赋权改善措施。 确保委员会至少包括一名具有决策权的管理层代表，每种<u>性别</u>至少各一名。 <p>注意：对于小型农场团体，可以任命一名负责人，以代替组建一个委员会。</p> <p><i>请参阅 SA-G-SD-7 指南文件 F：性别平等</i></p>			✔	✔
编号	特殊要求				
1.6.2	<p>负责委员会/负责人：</p> <ul style="list-style-type: none"> 实施风险评估中的性别平等措施，并将这些措施纳入管理计划。 至少每年实施一次面向管理者与<u>团体员工</u>的关于性别平等与妇女赋权的意识提升（宣传教育）活动。 根据补救协议参与解决基于性别的暴力和基于性别的歧视案例。 <p><i>请参阅 A-11-SCRL-B-CH 风险评估工具</i></p> <p><i>请参阅 A-08-SCRL-B-CH 附件- 社会</i></p>			✔	✔

在进入下一页之前，
阅读要求及其适用性

1.6.1

关于性别平等的书面声明

管理者以书面声明的形式，向团体成员或工人宣传性别平等。



使用**海报或其他直观展示方式** 解释性别平等和管理者的承诺。



使用**每个人都能理解的语言**书写。



解释为什么 性别平等很重要。

描述 农场中的性别平等是什么样的。

解释管理者 为实现性别平等而采取的**行动**。

明确规定 团体或农场中的工作人员、成员和工人的**预期行为**，为所有性别创造一个安全和相互尊重的环境。

1.6.1

性别平等委员会

管理者任命一个委员会，负责实施、监督和评估促进性别平等和妇女赋权的措施。



选择委员会成员：

- 了解性别平等和妇女赋权问题
- 不偏不倚、平易近人，并得到团体成员或工人的信任
- 至少包括一名有决策权的管理者代表
- 每种性别至少包括一人

注意：在小型农场组成的团体中，可以指定一名负责人员，而不是一个委员会。

请参阅：指南文件F：社会性别平等

1.6.2

性别平等委员会实施风险缓解措施



- 使用 雨林联盟风险评估工具，确定风险及其缓解措施
- 在管理计划中，将相关风险缓解) 措施纳入其中
- 执行（风险缓解）措施

示例：

女性农民是否至少占小组成员的 **25%**?

否

缓解措施：

- 评估原因，为什么女性成员有限

请参阅：风险评估工具

性别平等委员会提高对性别平等和妇女赋权的认识/意识

促进性别平等，往往需要改变态度和社会规范。管理者和工作人员，必须了解这些问题，并支持所有性别享有平等权利和机会的进程。



委员会开展培训等提高认识/意识的活动。

- 每年至少进行一次
- 目标人员：管理层和所有工作人员
- 可使用在线培训模块，或聘请当地组织提供支持
- 可以使用 雨林联盟 提供的海报和活页手册
- 可纳入其他培训课程

1.6.2

委员会参与性别暴力或歧视案件的补救工作



- 处理与性别有关的案件（**歧视、暴力、骚扰**）
- 受到**女性农民和女性工人**的信任
- 代表受性别问题影响者的利益
- 始终参与申诉委员会或评估和处理委员会处理的与性别有关的申诉
- 遵循 **雨林联盟补救协议**

请参阅：社会附件

案例情景



一个茶叶种植园，有 1000 名工人在田间劳作。

在 1000 名工人中，有 800 名女工、195 名男工和 5 名男性主管。

农场经理说：“我们的农业活动实现了性别平等，因为我们雇用的女性比男性多”。

?

这是性别平等的情况吗？

在进入下一页之前，请思考答案

案例 - 答案

答案是“否”。性别平等是指男女享有平等的权利和机会。在这种情况下，所有主管职位都由男性担任。

由于大多数工人（80%）是女性，而男性较少（20%），因此主管职位也应同样均衡地分配给女性和男性。





**RAINFOREST
ALLIANCE**

rainforest-alliance.org