

TÀI LIỆU HƯỚNG DẪN

Đánh giá và Xử lý

Phiên bản 1.1



**RAINFOREST
ALLIANCE**



Tuyên bố miễn trừ trách nhiệm dịch thuật

Vui lòng tham khảo bản chính thức bằng tiếng Anh để làm rõ bất kỳ câu hỏi nào liên quan đến ý nghĩa chính xác của thông tin trong bản dịch. Mọi thông tin sai lệch hoặc khác biệt về ý nghĩa trong bản dịch đều không mang tính ràng buộc và không có hiệu lực cho mục đích đánh giá hoặc chứng nhận.

Bạn cần thêm thông tin?

Để biết thêm thông tin về Rainforest Alliance, hãy truy cập www.rainforest-alliance.org hoặc liên hệ info@ra.org

Tên tài liệu:		Mã Tài liệu:	Phiên bản:
Tài liệu Hướng dẫn L: Đánh giá và Xử lý		SA-GL-SD-1-V1.1VN	V1.1
Ngày phát hành đầu tiên:	Ngày sửa đổi:	Có hiệu lực từ:	Đến:
10 – 07 - 2020	30 – 06 - 2021	N/A	Đến khi có thông báo mới
Soạn thảo:		Phê duyệt:	
Ban Xây dựng Tiêu Chuẩn		Giám đốc Tiêu chuẩn và Đảm bảo	
Liên kết với			
SA-S-SD-1-V1.1VN Tiêu Chuẩn Nông Nghiệp Bền Vững 2020 của Rainforest Alliance, các Yêu cầu về Trang trại			
SA-S-SD-2-V1.1 Tiêu Chuẩn Nông Nghiệp Bền Vững 2020 của Rainforest Alliance, các Yêu cầu về Chuỗi Cung ứng			
SA-S-SD-4-V1.1 Phụ lục S3: Công cụ Đánh giá Rủi ro (bao gồm Đánh giá Rủi ro chuyên sâu Phần 1.6. 3 và 5.1.5)			
SA-S-SD-5-V1.1: Phụ lục S4: Quy trình Khắc phục			
Thay thế cho:			
SA-G-SD-14-V1 Tài liệu Hướng dẫn: Đánh giá và Xử lý			
Áp dụng cho:			
Đơn vị Sở hữu chứng nhận			
Quốc gia/Khu vực:			
Toàn cầu			
Cây trồng		Loại chứng nhận:	
Tất cả các loại cây trồng trong phạm vi hệ thống chứng nhận của Rainforest Alliance; Vui lòng xem các Quy Định Chứng Nhận.		Các tác nhân trong chuỗi cung ứng, các trang trại lớn, ban quản lý nhóm và các trang trại được chứng nhận đơn lẻ	



Mục lục

Mục tiêu	4
TÌM HIỂU CÁC KHÁI NIỆM	5
Cách thức thực hiện 5.1.1: Cam kết và Truyền thông	8
Cách thức thực hiện 5.1.2: Đánh giá và giảm thiểu rủi ro	10
Cách thức thực hiện 5.1.3: Giám sát	11
Cách thức thực hiện 5.1.4: Khắc phục	14
THỰC HIỆN CÁC YÊU CẦU CẢI THIỆN NHƯ THẾ NÀO	16
Cách thức thực hiện 5.1.5: Đánh giá rủi ro chuyên sâu	16
Cách thức thực hiện 5.1.6: Tập huấn	16
Cách thức thực hiện 5.1.7: Giáo dục	17
Cách thức thực hiện 5.1.8: Thước đo thông minh	17
CAM KẾT ĐÁNH GIÁ VÀ XỬ LÝ	18
Mẫu: CAM KẾT ĐÁNH GIÁ VÀ XỬ LÝ	19



MỤC TIÊU

Tài liệu này nhằm giúp các trang trại đang xin cấp chứng nhận của Rainforest Alliance và các trang trại được chứng nhận của Rainforest Alliance, hiểu và thực hiện hệ thống đánh giá và xử lý.

PHẠM VI

Tài liệu này bao gồm các yêu cầu 5.1 của Tiêu chuẩn Nông nghiệp Bền vững của Rainforest Alliance.

ĐỘC GIẢ

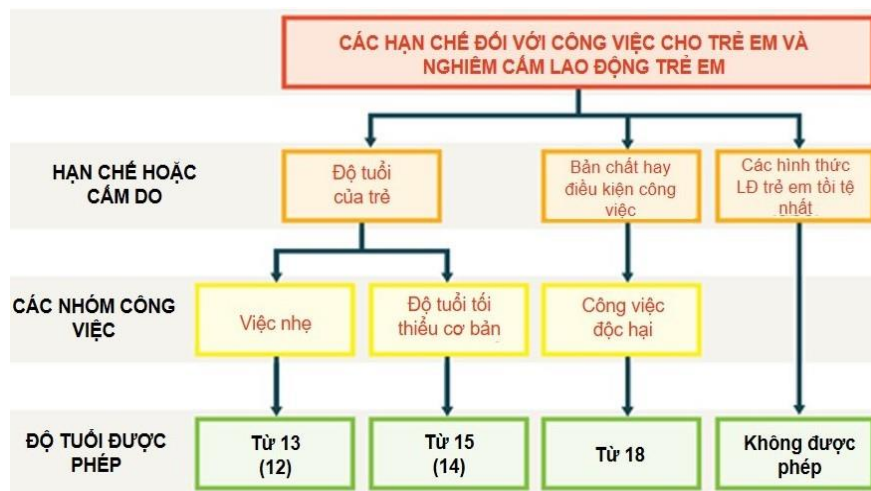
Tài liệu này nhằm giúp những Đơn vị Sở hữu chứng nhận và các trang trại/nhóm đang xin cấp chứng nhận hiểu và thực hiện hệ thống đánh giá và xử lý. Việc triển khai hệ thống đánh giá và xử lý do Ủy ban đánh giá và xử lý thực hiện. Ủy ban này do chủ/đơn vị sở hữu chứng nhận phối hợp với các tổ chức khác thành lập.



TÌM HIỂU CÁC KHÁI NIỆM

Các bảng sau đây đưa ra định nghĩa và ví dụ về lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, phân biệt đối xử và bạo lực/quấy rối tại nơi làm việc. Để biết định nghĩa đầy đủ về các thuật ngữ này, hãy xem [Phụ lục S1: Bảng chú giải thuật ngữ](#).

Lao động trẻ em là gì?	
LÀ Lao động trẻ em	KHÔNG phải là lao động trẻ em
<ul style="list-style-type: none"> Trẻ em trong độ tuổi đi học lao động trong giờ học. Trẻ em dưới 18 tuổi làm việc trong điều kiện độc hại. Trẻ em dưới độ tuổi lao động tối thiểu hợp pháp đang làm việc trong các trang trại không phải của gia đình mình. Độ tuổi tối thiểu được luật pháp nước sở tại quy định, nếu cao hơn Tiêu chuẩn, sẽ được áp dụng. Các hình thức lao động trẻ em vô điều kiện tồi tệ nhất bao gồm tất cả các hình thức nô lệ hoặc các thực hành tương tự như nô lệ, chẳng hạn như mua bán trẻ em, ở đợ trừ nợ, chế độ nông nô và lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, bao gồm cả việc tuyển dụng trẻ em cưỡng bức hoặc bắt buộc để sử dụng trong xung đột vũ trang; sử dụng, mua chuộc hoặc cung cấp trẻ em để làm mại dâm, sản xuất nội dung khiêu dâm hoặc cho các buổi biểu diễn khiêu dâm; sử dụng, mua chuộc hoặc cung cấp trẻ em cho các hoạt động bất hợp pháp khác. 	<ul style="list-style-type: none"> Công việc/đi làm thường xuyên: Từ 15 tuổi (ở các nền kinh tế đang phát triển là 14 tuổi), trẻ em có thể bắt đầu làm những công việc phổ thông không quá 48 giờ mỗi tuần. Ở các quốc gia nơi tuổi tối thiểu cao hơn hoặc số giờ làm việc được phép thấp hơn, tuổi tối thiểu và số giờ tối đa do quốc gia quy định sẽ được áp dụng. Công việc của trẻ em phải không nguy hiểm, an toàn và phù hợp với lứa tuổi và không ảnh hưởng đến giáo dục bắt buộc. Trẻ em dưới 12 tuổi làm việc dưới 14 giờ một tuần không gây hại cho sức khỏe và sự phát triển của chúng, và không ảnh hưởng đến việc học. Các hoạt động nông nghiệp phù hợp với lứa tuổi của trẻ em trong trang trại nhỏ của gia đình, không gây ảnh hưởng đến việc học ở trường và có sự giám sát của người lớn.



Hình 1 Những hạn chế đối với công việc của trẻ em. (độ tuổi ghi trong ngoặc là độ tuổi tối thiểu do ILO xác định với điều kiện¹ là công việc không cản trở cơ hội tiếp cận giáo dục của trẻ em.

¹ Điều chỉnh theo ILO, Công cụ Hướng dẫn Lao động Trẻ em cho Doanh nghiệp, 2015



Lao động cưỡng bức là gì?

Lao động cưỡng bức có 2 yếu tố: không tự nguyện và ép buộc. Một tình huống bị xem là lao động cưỡng bức cần phải có cả hai yếu tố. Dưới đây là một vài ví dụ.

Lao động cưỡng bức

Không tự nguyện

- Thay đổi các điều khoản/điều kiện làm việc mà không có sự đồng ý của người lao động
- Ép buộc làm thêm giờ
- Lao động tù lao hoặc lao động quân sự không tự nguyện
- Làm thêm giờ quá mức và không tự nguyện
- Suy giảm điều kiện sống hoặc làm việc
- Quyền tự do chấm dứt công việc bị hạn chế
- Công việc không được trả lương hoặc được trả lương cực thấp

VÀ ép buộc

- Bạo lực hoặc đe dọa
- Giam hãm về mặt thể chất, hạn chế di chuyển hoặc giao tiếp
- Phạt tiền hoặc các hình phạt tài chính khác
- Tước thực phẩm, nước uống, nhà vệ sinh hoặc các nhu cầu cơ bản khác
- Cưỡng bức cách ly, ép buộc sử dụng ma túy/rượu
- Trói nợ hoặc thao túng nợ, ứng trước hoặc cho vay
- Giữ lại hoặc trả lương chậm
- Lưu giữ các giấy tờ tùy thân hoặc các vật có giá trị khác
- Đe dọa sa thải, trục xuất, hành động pháp lý hoặc báo cáo với cơ quan chức năng

KHÔNG phải là lao động cưỡng bức

Các hành vi lao động bị cấm theo các yêu cầu khác trong tiêu chuẩn của Rainforest Alliance nhưng thiếu yếu tố không tự nguyện hoặc yếu tố ép buộc và do đó không được định nghĩa là lao động cưỡng bức. Ví dụ

- Trả lương dưới mức lương tối thiểu vi phạm Yêu cầu 5.3.3



Phân biệt đối xử là gì?

LÀ Phân biệt đối xử	KHÔNG Phân biệt đối xử
<ul style="list-style-type: none"> Ưu tiên cho một số nhóm người nhất định trong quá trình tuyển dụng. Trả mức lương khác nhau cho cùng một loại công việc vì sự khác biệt về giới tính, dân tộc hoặc xuất thân của người lao động. Loại trừ một số nhóm người nhất định khỏi các lợi ích hoặc cơ hội như tiếp cận tư cách thành viên, đào tạo và các dịch vụ khác vì lý lịch của họ Yêu cầu phụ nữ làm xét nghiệm mang thai trong quá trình tuyển dụng hoặc bất kỳ thời điểm nào khác. 	<ul style="list-style-type: none"> Hỗ trợ bổ sung một số nhóm người nhất định để đảm bảo họ có cùng mức độ tiếp cận công việc, dịch vụ và các lợi ích khác như những người khác hoặc để đáp ứng các nhu cầu cụ thể của họ. Ví dụ: <ul style="list-style-type: none"> Cơ sở vật chất đặc biệt cho người khuyết tật có thể vào nhà máy Dịch tài liệu thông tin bằng ngôn ngữ của người đi cư Lắp đặt phòng cho con bú và các thiết bị khác cho bà mẹ đang nuôi con nhỏ Trả mọi người mức lương khác nhau cho những công việc khác nhau về phạm vi, mức độ trách nhiệm hoặc cho những người lao động có trình độ kinh nghiệm khác nhau.

Bạo lực/Quấy rối tại Nơi làm việc là gì?

LÀ Bạo lực/Quấy rối	KHÔNG phải là Bạo lực/Quấy rối
<ul style="list-style-type: none"> Đe dọa, lời nói, tin nhắn, hoặc tiếp xúc thân thể dẫn đến hoặc có ý định gây tổn hại cho một người. Một môi trường làm việc mà mọi người cảm thấy bị sỉ nhục hoặc bị đe dọa vì cách mọi người cư xử: Bạo lực thể xác, đụng chạm không mong muốn hoặc gần gũi không cần thiết Nhận xét và câu hỏi bằng lời nói về ngoại hình, lối sống, khuynh hướng tình dục của một người, Các cuộc điện thoại hoặc tin nhắn xúc phạm Các hành động phi ngôn ngữ như huýt sáo, cử chỉ khêu gợi tình dục hoặc trưng bày tài liệu tình dục Quấy rối tình dục là một loại bạo lực/quấy rối tại nơi làm việc, ví dụ: <ul style="list-style-type: none"> Bất kỳ hành vi tình dục nào xúc phạm VÀ không được hoan nghênh đối với người khác. Yêu cầu ưu đãi tình dục để đổi lấy lợi ích như tăng lương, thăng chức, hoặc tiếp tục làm việc. 	<ul style="list-style-type: none"> Bất kỳ loại hành vi nào mà tất cả những người có liên quan đều đồng ý mà không phải chịu bất kỳ áp lực nào Hành vi tình dục đã được tất cả các bên đồng ý mà không sử dụng bất kỳ áp lực hoặc quyền lực nào

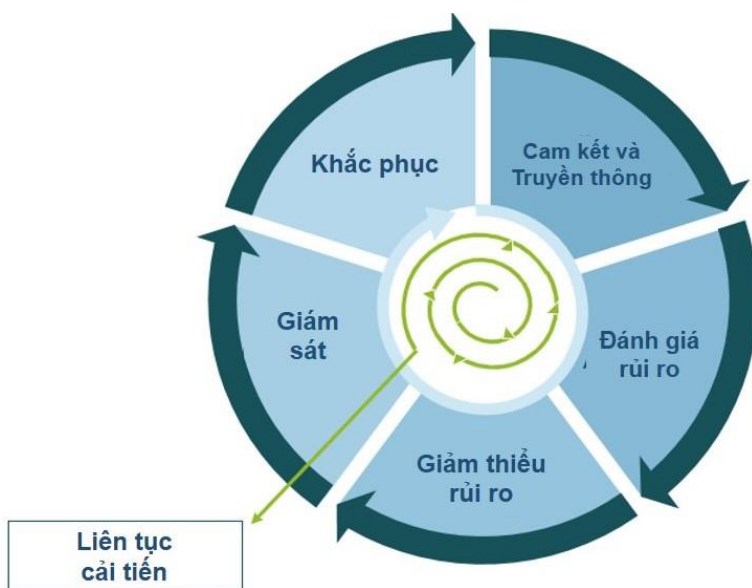


CÁCH THỨC THỰC HIỆN YÊU CẦU CỐT LÕI

Phương pháp tiếp cận đánh giá và xử lý của Rainforest Alliance dựa trên một chu kỳ cải tiến liên tục. Quá trình đánh giá và xử lý có 5 bước chính mà chủ/đơn vị sở hữu chứng nhận cần thực hiện. Chủ/đơn vị sở hữu chứng nhận nên học hỏi từ chính kinh nghiệm của mình khi thực hiện từng bước để cải thiện quá trình này mỗi khi họ hoàn thành một chu kỳ. Năm bước là:

- **Cam kết** thực hiện phương pháp tiếp cận đánh giá và xử lý và **truyền đạt** cách thức vận hành của nó cho tất cả các thành viên trong nhóm và người lao động
- Tiến hành **đánh giá rủi ro** để xác định các rủi ro cụ thể mà trang trại hoặc nhóm gặp phải
- Thực hiện các **biện pháp giảm thiểu rủi ro** để ngăn ngừa các rủi ro đã xác định.
- **Giám sát** các hành động đã thực hiện và xử lý các trường hợp để cải thiện cách thức giải quyết rủi ro
- **Khắc phục** mọi trường hợp được xác định để sửa chữa sai lầm hoặc xử lý các tác hại đã được phát hiện và đảm bảo điều đó không xảy ra nữa.

Hình 2 Chu trình cải tiến liên tục của phương pháp tiếp cận đánh giá và xử lý



Cách thức thực hiện 5.1.1: Cam kết và Truyền thông

Tuyên bố cam kết

Chủ/Đơn vị sở hữu chứng nhận cần thể hiện cam kết tôn trọng nhân quyền và thực hiện các bước để ngăn chặn, giám sát, xác định và khắc phục các vi phạm nhân quyền. Một cách để làm điều này là đưa ra cam kết bằng văn bản. Mặc dù không bắt buộc phải đưa ra một tuyên bố như vậy, nhưng đây là cách rất tốt để một tổ chức nêu rõ lý do tại sao phải giải quyết các vấn đề nhân quyền theo cách này và thông báo cho các thành viên của nhóm, người lao động và các bên liên quan khác biết. Cuối tài liệu Hướng dẫn này là bản cam kết mẫu phù hợp với các yêu cầu đánh giá và xử lý của Rainforest Alliance.



Ủy ban đánh giá và xử lý

Yêu cầu 5.1.1 của Tiêu chuẩn yêu cầu mỗi đơn vị sở hữu chứng nhận phải thành lập một Ủy ban đánh giá và xử lý hoặc chỉ định một người (đối với chứng nhận nhóm, ban quản lý nhóm có thể chọn chỉ định một đại diện quản lý thay vì một ủy ban) chịu trách nhiệm giải quyết vấn đề phân biệt đối xử, lao động trẻ em, cưỡng bức lao động, bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc.

Ủy ban phải bao gồm các thành phần sau:

- Một người đại diện cho ban quản lý trang trại/nhóm chịu trách nhiệm về công việc của ủy ban. Bộ phận nhân sự thường giải quyết các vấn đề liên quan đến lao động và do đó, một người nào đó từ bộ phận nhân sự có thể có các kỹ năng thích hợp để làm đại diện quản lý cho việc đánh giá và xử lý để đại diện cho ban quản lý trong ủy ban đánh giá và xử lý.
- Đối với các trang trại lớn được chứng nhận đơn lẻ, ủy ban phải bao gồm ít nhất một đại diện của công nhân. Nếu trang trại có công đoàn hoặc tổ chức đại diện cho người lao động, thì (các) đại diện của người lao động nên được chọn thông qua tổ chức đó. Nếu không, thì (các) đại diện của người lao động nên được đồng nghiệp đề cử thông qua một cuộc bầu cử hoặc quy trình khác.
- Đối với chứng nhận nhóm, ủy ban phải bao gồm ít nhất một đại diện thành viên. (Các) đại diện thành viên nên được các thành viên khác đề cử thông qua một cuộc bầu cử hoặc quy trình khác.

Tất cả các thành viên Ủy ban cần hiểu rõ về phân biệt đối xử, lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và các vấn đề bạo lực/quấy rối tại nơi làm việc trong nước và địa phương. Việc mọi người có quan điểm khác nhau về lao động trẻ em, phân biệt đối xử và các vấn đề khác là khá phổ biến. Vì vậy, các thành viên Ủy ban cần bổ sung kiến thức của họ về các định nghĩa và khái niệm của Rainforest Alliance dựa trên các chuẩn mực quốc tế. Để nâng cao hiểu biết về vấn đề này, tối thiểu các thành viên ủy ban phải tham gia mô-đun (học phần) đào tạo trực tuyến về đánh giá và xử lý của Rainforest Alliance và hiểu luật pháp quốc gia và địa phương về những vấn đề này.

Trách nhiệm của ủy ban là thực hiện các yêu cầu theo phần 5.1 của Tiêu chuẩn, ghi chép lại các hành động đã thực hiện, theo dõi và báo cáo các chỉ số đánh giá và xử lý.

Nếu các trang trại đã có một ủy ban hiện tại hỗ trợ nhân quyền và các vấn đề xã hội và đáp ứng được các yêu cầu của Tiêu chuẩn, thì có thể chỉ định ủy ban này làm ủy ban đánh giá và xử lý. Ủy ban đánh giá và xử lý cũng có thể kết hợp hoặc có một số thành viên đồng thời tham gia các Ủy ban bắt buộc khác theo yêu cầu của [tiêu chuẩn Nông nghiệp bền vững của Rainforest Alliance](#), chẳng hạn như Ủy ban Khiếu nại và/hoặc Ủy ban phụ trách về Giới. Các ủy ban này phải làm việc cùng nhau để thực hiện thành công tiêu chuẩn.

Các thành viên của ủy ban không được trả thêm bất kỳ khoản thù lao nào để hoàn thành các vai trò này, nhưng họ vẫn nhận được thù lao bình thường của mình trong khi thực hiện các nhiệm vụ đánh giá và xử lý, bao gồm bất kỳ khoản tiền làm thêm giờ nào phải trả cho công việc ngoài giờ bình thường. Trong trường hợp các thành viên Ủy ban không phải là nhân viên được trả lương, trang trại/nhóm phải trang trải các chi phí liên quan đến việc đi lại và giao tiếp.

Tập huấn

Ủy ban phải đảm bảo rằng các nhân viên liên quan và quản lý của trang trại/nhóm được đào tạo để nâng cao nhận thức của họ về các vấn đề nhân quyền và cách tiếp cận đánh giá và xử lý. Có thể tổ chức đào tạo với một bên cung cấp đào tạo bên ngoài, hoặc ủy ban có thể sử dụng các nguồn sẵn có khác như các mô-đun đào tạo đánh giá và xử lý của Rainforest Alliance. Một số quốc gia có sẵn các giảng viên/tập huấn viên của Rainforest Alliance để tiến hành đào tạo trực tiếp cho các trang trại. Nếu có thể, tài liệu đào tạo từ các buổi học này có thể được sử dụng.

5.1.1 Bằng chứng

Chủ/Đơn vị sở hữu chứng nhận ít nhất phải:

- Chứng minh rằng đại diện ban quản lý đã được bổ nhiệm
- Chứng minh sự tồn tại của ủy ban và các thành phần
- Chứng minh hàng năm đều tiến hành các hoạt động nâng cao nhận thức của ban quản lý hoặc nhân viên nhóm.
- Luôn có thông báo bằng văn bản được dán công khai tại một địa điểm trung tâm để công nhân/thành viên nhóm nhìn thấy, trong đó nêu rõ:
 - Các hành vi vi phạm nhân quyền không được dung thứ.
 - Ban quản lý có sẵn hệ thống đánh giá và xử lý các trường hợp vi phạm



Thông tin bằng văn bản

Ủy ban phải thông báo bằng văn bản cho người lao động và các thành viên nhóm rằng phân biệt đối xử, lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và bạo lực/quấy rối không được dung thứ trong trang trại/nhóm. Đối với các trang trại lớn và được chứng nhận riêng lẻ, thông tin này phải được hiển thị rõ ràng tại nơi làm việc mọi lúc. Điều này có thể được thực hiện bằng cách sử dụng áp phích hoặc các phương tiện khác.

Cách thức thực hiện 5.1.2: Đánh giá và giảm thiểu rủi ro



Hệ thống đánh giá và xử lý yêu cầu các trang trại/nhóm thực hiện các hành động dựa trên những rủi ro cụ thể mà trang trại hoặc nhóm cụ thể đó phải đối mặt.

Các trang trại/nhóm sẽ sử dụng công cụ Đánh giá rủi ro Trang trại cơ bản của Rainforest Alliance để giúp họ xác định các rủi ro liên quan. (Tham khảo [Phụ lục S3: Công cụ Đánh giá Rủi ro](#)). Chủ/Đơn vị sở hữu chứng nhận phải trả lời các câu hỏi một cách trung thực.

Các câu hỏi không nhằm mục đích đánh giá sự tuân thủ tiêu chuẩn; chúng nhằm xác định các vấn đề có thể dẫn đến không tuân thủ và do đó cần được giải quyết. Thanh tra viên sẽ kiểm tra xem việc đánh giá rủi ro đã được thực hiện một cách chính xác và

các câu hỏi đã được trả lời một cách trung thực hay chưa.

Đối với mỗi rủi ro được xác định, công cụ đề xuất các biện pháp giảm thiểu rủi ro mà trang trại nên thực hiện.

Các biện pháp giảm thiểu là các bước để ngăn chặn các vấn đề xảy ra. Các trang trại/nhóm cũng có thể đưa ra các biện pháp giảm thiểu của riêng họ khả thi hơn hoặc phù hợp hơn với bối cảnh địa phương. Các biện pháp giảm thiểu phải được tích hợp, lồng ghép vào kế hoạch quản lý tổng thể của trang trại/nhóm. Ủy ban đánh giá và xử lý cần chỉ đạo việc thực hiện các biện pháp.

5.1.2 Bảng chứng

Chủ/Đơn vị sở hữu chứng nhận ít nhất phải:

- Đã hoàn thành đánh giá rủi ro cơ bản (Phụ lục S3)
- Kế hoạch quản lý (yêu cầu 1.3.2) bao gồm các biện pháp giảm thiểu được xây dựng và thực hiện.



Cách thức thực hiện 5.1.3: Giám sát

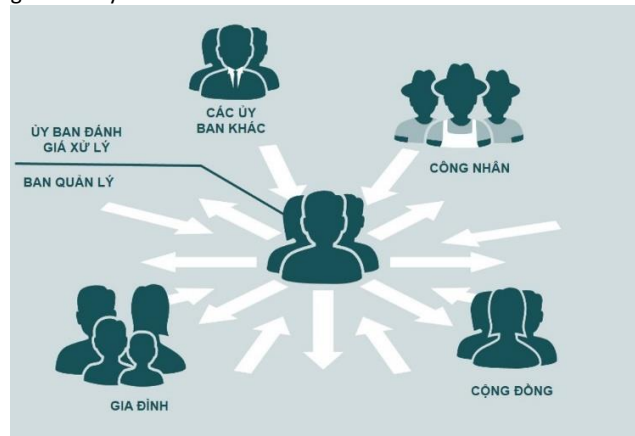
Vui lòng xem [công cụ hướng dẫn giám sát đánh giá và xử lý](#) để hỗ trợ thêm cho Đơn vị sở hữu chứng nhận trong việc thực hiện yêu cầu 5.1.3. Công cụ này chứa các câu hỏi giám sát được đề xuất cho từng chủ đề đánh giá và xử lý (lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, v.v.) cũng như đánh giá sự cải thiện mà Đơn vị sở hữu chứng nhận đang thực hiện để ngăn chặn và khắc phục những trường hợp này.

Việc giám sát Đánh giá và Xử lý cần được điều phối bởi ủy ban Đánh giá và Xử lý. Giám sát phục vụ nhiều mục đích khác nhau:

- **Cải tiến:** Giám sát để đánh giá tiến độ của các hành động đã thực hiện và tác động của chúng trong việc giải quyết các rủi ro đã được xác định. Thông tin này có thể được sử dụng để đánh giá hoạt động của hệ thống đánh giá và xử lý của trang trại/nhóm và xác định các khu vực/lĩnh vực cần cải thiện
- **Thông tin:** Giám sát để thu thập thông tin cập nhật về các rủi ro có thể xảy ra hoặc các trường hợp phân biệt đối xử, lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và bạo lực/quấy rối tại nơi làm việc trong nông trại/nhóm. Thông tin này có thể được sử dụng để xác định các biện pháp bổ sung cần thiết.
- Ngoài việc đánh giá tiến độ và thu thập thông tin, chuyến thăm giám sát cũng là cơ hội để các giám sát viên nâng cao nhận thức của người lao động/thành viên nhóm về các yêu cầu tiêu chuẩn và thực hành tốt của Rainforest Alliance.

Giám sát bao gồm việc thu thập thông tin từ tất cả các bên liên quan có kiến thức về các rủi ro liên quan đến quyền con người. Nó cũng bao gồm việc thu thập thông tin từ những người có liên quan đến việc thực hiện các hành động giảm thiểu đánh giá và xử lý và các quy trình khắc phục (xem bên dưới). Không có một phương pháp giám sát nào phù hợp với tất cả các trang trại/nhóm. Cách tiếp cận phải tùy thuộc vào quy mô của trang trại/nhóm và những rủi ro cụ thể được xác định bởi các bản đồ rủi ro của Rainforest Alliance và đánh giá rủi ro của chính trang trại.

Hình 3 Các bên liên quan cung cấp thông tin để giám sát đánh giá và xử lý



Ví dụ, một hợp tác xã cao có rủi ro cao hơn về lao động trẻ em nên thực hiện cách tiếp cận giám sát khác với một đồn điền dựa quy mô trung bình chỉ sử dụng lao động trên 18 tuổi (Xem bảng bên dưới.) Các nông trại lớn phải luôn giám sát chặt chẽ sự phân biệt đối xử và bạo lực/quấy rối tại nơi làm việc, trong khi đối với các trang trại nhỏ, việc này sẽ ít được thực hiện hơn.



Các phương pháp giám sát

Hướng dẫn R: Công cụ Giám sát đánh giá và xử lý có thể được sử dụng để hỗ trợ quá trình thực hiện.

Sau đây là một số nguyên tắc chung để lựa chọn cách tiếp cận giám sát.

- 1. Xây dựng trên các hệ thống hiện có:** Xác định xem đã có các hệ thống/cơ chế hoặc chương trình giám sát đã được thiết lập để xem xét các vấn đề nhân quyền trong khu vực hay chưa. Những hệ thống này có thể dựa vào cộng đồng, trường học, chuỗi cung ứng, hoặc những nơi khác. Nếu có thể, việc giám sát đánh giá và xử lý có thể được bổ sung vào công việc của các hệ thống này. Việc xây dựng trên các hệ thống hiện có thường đơn giản hơn so với xây dựng một hệ thống mới, tận dụng thời gian của mọi người tốt hơn và có thể đảm bảo tính bền vững lâu dài hơn.
- 2. Xác định ai sẽ giám sát:** Đại diện hoặc Ủy ban đánh giá và xử lý là người dẫn dắt quá trình giám sát và có thể tham gia tích cực vào việc giám sát. Tuy nhiên, tùy thuộc vào rủi ro có thể cần sự tham gia của những người khác khi thu thập thông tin giám sát. Đó có thể là đại diện bổ sung của ban quản lý nông trại/nhóm, thành viên của các ủy ban khác hiện có ở trang trại, công nhân/người lao động, nông dân, thành viên cộng đồng, lãnh đạo cộng đồng, lãnh đạo thanh niên, giáo viên, cán bộ khuyến nông, v.v..

Ví dụ, các Trang trại từng được chứng nhận theo chương trình UTZ đã chỉ định các cán bộ liên lạc về vấn đề lao động trẻ em trong các cộng đồng có nguy cơ để thực hiện vai trò này. Vai trò của họ không phải là "kiểm soát" các thành viên cộng đồng mà xác định và hỗ trợ những nông dân có nguy cơ lao động trẻ em, và giúp nhóm/trang trại ngăn ngừa và ứng phó với những trường hợp này. Điều quan trọng là những người giám sát độc lập này phải được cộng đồng tin cậy và biết chữ để có thể chia sẻ thông tin với ủy ban đánh giá và xử lý để theo dõi. Nếu người bên ngoài tham gia vào việc giám sát, ủy ban phải cung cấp các khóa đào tạo thích hợp về cách thức giám sát. Ngoài ra, các nghiên cứu đã chỉ ra rằng nếu các thành viên cộng đồng được trả công thỏa đáng khi tham gia giám sát thì sẽ cung cấp dữ liệu đáng tin cậy hơn. Đối với những người giám sát là thành viên của một nhóm, nhóm nên trả tiền công cho thời gian và việc đi lại của họ.

- 3. Xác định nơi thu thập thông tin giám sát:** Một lần nữa, các vị trí có thể thu thập thông tin giám sát liên quan tùy thuộc vào rủi ro. Việc giám sát nên tập trung vào các lĩnh vực có rủi ro là lớn nhất. Ví dụ:
 - Nếu lao động trẻ em là một rủi ro, các hệ thống giám sát tập trung vào trường học và hộ gia đình có thể hiệu quả hơn.
 - Nếu rủi ro về điều kiện làm việc, các giám sát viên nên thu thập dữ liệu từ người lao động và quan sát nơi làm việc.
 - Nếu một số thành viên của nhóm sống ở vùng sâu vùng xa không có trường học thì nhiều khả năng trẻ em đang tham gia vào lao động trẻ em ở khu vực đó.
 - Nếu nhóm của bạn bao gồm các thành viên ở khu vực có nhiều lao động nhập cư được thuê mướn, khu vực đó có khả năng có nhiều nguy cơ vi phạm luật lao động hơn.
 - Nếu điều kiện nhà ở tồi tàn gây ra rủi ro lao động cưỡng bức, thì điều kiện nhà ở cần được giám sát.
 - Đối với phân biệt đối xử, bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, hãy tập trung vào sự hiện diện và điều kiện của các nhóm dễ bị tổn thương như người di cư, người bản địa, phụ nữ. Ngoài ra cần có sự tham gia của đại diện của các nhóm này, như lãnh đạo của họ và các nhóm phụ nữ.
- 4. Xác định cách thu thập thông tin giám sát:** Các thành viên ủy ban và giám sát viên bên ngoài sẽ có quyền truy cập các loại thông tin khác nhau và có các cơ hội khác nhau để thu thập thông tin. Sẽ rất hữu ích khi xác định ai sẽ thu thập thông tin giám sát cần thiết dựa trên các cơ hội tiếp cận của họ:
 - (Các) đại diện của người lao động trong Ủy ban Đánh giá và xử lý có thể giám sát các điều kiện tại nơi làm việc trong khi làm việc và tương tác với đồng nghiệp. Họ cũng có thể đóng vai

5.1.3 Bằng chứng

Chủ/Đơn vị sở hữu chứng nhận ít nhất phải:

- Ghi chép, lưu hồ sơ các trường hợp tiềm năng đã xác định. Hồ sơ phải chỉ ra *liệu nạn nhân có phải là:*
 - nam/nữ,
 - trẻ em/người lớn,
 - và liệu đó có phải là trường hợp lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, phân biệt đối xử hay bạo lực tại nơi làm việc và quấy rối hay không
- Bằng chứng về hoạt động giám sát và phạm vi của hoạt động giám sát



trò quan trọng thông qua việc nâng cao nhận thức của những người lao động khác về quá trình đánh giá và xử lý và Cơ chế Khiếu nại sẵn có.

- Đại diện quản lý có chức năng kiểm tra và xác minh các tài liệu liên quan đến việc giám sát, chẳng hạn như hồ sơ tiền lương, và nêu các vấn đề liên quan cho những người ra quyết định được biết.
- Nếu một tổ chức công đoàn hoặc công nhân đang hoạt động tại chỗ, ý kiến đóng góp của tổ chức đó về điều kiện làm việc là rất quan trọng đối với quá trình giám sát, cũng như thông tin đến từ Cơ chế Khiếu nại của trang trại.
- Nhóm giám sát cũng có thể chọn tổ chức các cuộc phỏng vấn (cá nhân hoặc nhóm), các chuyến thăm có mục tiêu để quan sát các tình huống hoặc các phương pháp khác.

Loại trang trại	Ví dụ về cách tiếp cận giám sát
Trang trại trồng chuối lớn có công nhân làm thuê	<ul style="list-style-type: none"> • Nếu có công đoàn hoặc tổ chức của người lao động, hãy kiểm tra với những người đại diện để xem liệu người lao động có nêu lên bất kỳ mối lo ngại nào liên quan đến lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, phân biệt đối xử và/hoặc bạo lực/quấy rối hay không. • Nếu không có tổ chức như vậy và/hoặc nếu có tổ chức nhưng một số công nhân không tham gia, hãy xác định một hoặc nhiều công nhân từ nhóm này và hỏi xem họ hoặc đồng nghiệp của họ có điều gì lo ngại không. • Giải thích cơ chế khiếu nại hiện có cho những người lao động này và yêu cầu họ chia sẻ cho các đồng nghiệp của họ.
Hợp tác xã ca cao với hàng nghìn xã viên là nông hộ quy mô nhỏ	<ul style="list-style-type: none"> • Ủy ban có thể thăm ngẫu nhiên một số thành viên nhưng đồng thời cũng thuê người giám sát ở các cộng đồng, • Thu thập thông tin từ trường học và phụ huynh; • Sử dụng các nông dân đầu mối, các nhóm phụ nữ địa phương.
Trang trại quy mô vừa với tỷ lệ lao động nữ lớn	<ul style="list-style-type: none"> • Cân nhắc sử dụng các thành viên của Ủy ban phụ trách Giới để giám sát; • Tạo điều kiện cho các nhóm phụ nữ thảo luận về những vấn đề nảy sinh và báo cáo ẩn danh cho Ủy ban đánh giá và xử lý.

5. **Xác định cách làm thế nào đảm bảo rằng dữ liệu là chính xác:** có thể rất khó thu thập thông tin chính xác về các vấn đề nhân quyền và quyền công nhân vì những vấn đề này có thể nhạy cảm. Những người đang bị lạm dụng có thể không muốn báo cáo chúng. Thông tin mà người giám sát nhận được có thể không chính xác. Những người đang gây ra tình trạng lạm dụng có thể muốn che giấu. Đây là lý do tại sao việc xây dựng lòng tin trong quá trình đánh giá và xử lý là rất quan trọng để mọi người sẵn sàng trung thực và cởi mở hơn trong việc cung cấp thông tin.

Ủy ban đánh giá và xử lý phải thông báo cho người lao động và các bên khác rằng trọng tâm của việc đánh giá xử lý là giảm rủi ro và khắc phục các vấn đề trước khi chúng được các thanh tra viên xác định điều này có thể dẫn đến việc trang trại/nhóm bị mất chứng nhận. Che giấu các vấn đề không phải là một ý kiến hay vì hầu hết các rủi ro được phát hiện đều có thể được sửa chữa hoặc khắc phục.

6. **Quyết định cách lưu trữ dữ liệu an toàn:** Điều quan trọng là dữ liệu giám sát phải được nhập vào cơ sở dữ liệu, thông qua một thiết bị di động được kết nối để thu thập thông tin hoặc các phiếu giám sát đã điền thông tin được lưu trữ ở nơi an toàn nhằm bảo vệ quyền riêng tư của cá nhân.

Xác định rủi ro/trường hợp tiềm ẩn

Nếu quá trình giám sát xác định được những điểm yếu trong hệ thống đánh giá và xử lý - ví dụ, một số biện pháp giảm thiểu rất ít tiến bộ như xác minh tuổi hoặc giám sát người cung cấp lao động - thì đây là cơ hội để trang trại/nhóm khắc phục khoảng trống đó.

Nếu người giám sát xác định được một trường hợp tiềm ẩn là lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, phân biệt đối xử, hoặc bạo lực/quấy rối trong quá trình giám sát của mình, thì cần chuyển thông tin về trường hợp này đến Ủy ban Khiếu nại. "Trường hợp tiềm ẩn" là một tình huống có thể vi phạm Tiêu chuẩn Nông nghiệp Bền vững của Rainforest Alliance - ví dụ, một đứa trẻ đang phải làm việc trong giờ học bắt buộc hoặc một công



nhân tuyên bố rằng cô ấy đã bị trả lương thấp nghiêm trọng. (Tham khảo phần tiếp theo, *Ứng phó và Khắc phục*, để được hướng dẫn cách xử lý các trường hợp tiềm ẩn.)

Ví dụ về các trường hợp tiềm ẩn	
Lao động trẻ em	<ul style="list-style-type: none"> Một đứa trẻ 12 tuổi làm việc trong trang trại của gia đình mình hoặc ở một trang trại khác trong giờ học Một đứa trẻ 17 tuổi làm việc vào ban đêm, ở độ cao nguy hiểm hoặc với máy móc nguy hiểm trong trang trại của gia đình mình hoặc trang trại của người khác. Một em gái 14 tuổi bị buôn bán từ một quốc gia khác, sống với một người nông dân để làm các công việc gia đình, không được trả công cho công việc của mình.
Cưỡng bức lao động	<ul style="list-style-type: none"> Người lao động đang nợ ban quản lý trang trại/nhóm và/hoặc nhà cung cấp lao động của họ. Người lao động đã báo cáo việc nhận lương của họ bị chậm trễ kéo dài. Công việc đang được thực hiện bởi lao động trong tù hoặc lao động quân sự.
Phân biệt	<ul style="list-style-type: none"> Một nhóm người có xuất thân nhất định chi phối một hoạt động nhất định. Hầu hết người lao động có nguồn gốc/lý lịch nhất định dường như tham gia vào các khóa đào tạo. Không có người lao động nữ vừa kết hôn làm việc.
Bạo lực/Lạm dụng ở Nơi làm việc	<ul style="list-style-type: none"> Tỷ lệ nghỉ việc cao trong bộ phận của một giám sát viên cụ thể Tỷ lệ nghỉ ốm cao của lao động nữ trong một bộ phận cụ thể

2

Cách thức thực hiện 5.1.4: Khắc phục

Khắc phục hậu quả là quá trình sửa chữa một sai lầm hoặc thiệt hại, sau khi nó được phát hiện, điều tra và xác minh qua cơ chế khiếu nại. Và các trường hợp nghi ngờ phân biệt đối xử, lao động trẻ em, lao động cưỡng bức hoặc bạo lực/quấy rối được xác định cần phải được chuyển đến Cơ chế Khiếu nại để điều tra và xác định các bước tiếp theo để giải quyết vụ việc. [Quy trình Khắc phục](#) (Phụ lục S4) được sử dụng để xác định điều gì sẽ cần thực hiện sau khi các trường hợp được xác định. Các trường hợp được xác định thông qua Cơ chế Khiếu nại, hoặc thông qua thanh tra đánh giá cũng được khắc phục theo Quy trình Khắc phục.

Trong nhiều trường hợp, chỉ một mình trang trại không thể khắc phục toàn bộ tình trạng lạm dụng quyền lao động mà cần có sự hợp tác với các tác nhân bên ngoài. Trong quá trình lập kế hoạch khắc phục, Ủy ban Đánh giá và Xử lý phải hoàn thành Kế hoạch Khắc phục dài 1 trang như là một phần của Kế hoạch Quản lý. Kế hoạch này giúp xác định ai chịu trách nhiệm nội bộ phản ứng/ứng phó trực tiếp đối với một trường hợp nghiêm trọng và cho các bước tiếp theo. Nó cũng xác định các cơ quan bên ngoài cần liên hệ để hỗ trợ quá trình khắc phục. Những cơ quan này có thể là các tổ chức bảo vệ phụ nữ, trẻ em và/hoặc người lao động nhập cư, các cơ quan ngành giáo dục hoặc phụ trách công tác xã hội địa phương hoặc chính quyền địa phương trong trường hợp vi phạm pháp luật hình sự. Các địa chỉ liên hệ này đã được ghi trong kế hoạch làm việc với các tác nhân bên ngoài.

5.1.4 Bằng chứng

Chủ/Đơn vị sở hữu chứng nhận ít nhất phải:

- Đã hoàn thành kế hoạch quản lý với Kế hoạch khắc phục
- Ghi chép hiển thị dữ liệu của các trường hợp vi phạm nhân quyền đã được xác nhận. Dữ liệu này nên bao gồm
 - Số lượng và tỷ lệ phần trăm
 - Giới tính (Nam/Nữ)
 - Loại vi phạm nhân quyền

² Nguồn:

Sáng kiến Ca cao Quốc tế. Đánh giá Hiệu quả của Hệ thống Giám sát Lao động Trẻ em trong Ngành Nông nghiệp Quy mô nông hộ nhỏ của Châu Phi cận Sahara: Đánh giá Các Thực hành Tốt mới nổi. https://cocoainitiative.org/wp-content/uploads/2017/05/ICI-CLMS-Effectiveness_15_May.pdf. Tổ chức Lao động Quốc tế. Hướng dẫn Xây dựng Quy trình Giám sát Lao động Trẻ em. [file:///C:/Users/RRigby/Downloads/ILO-IPEC_Child_Labour_Monitoring_Guidelines_EN%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/RRigby/Downloads/ILO-IPEC_Child_Labour_Monitoring_Guidelines_EN%20(2).pdf)



Ủy ban Khiếu nại sẽ đánh giá vụ việc bằng cách sử dụng Quy trình Khắc phục hậu quả. Quy trình này bao gồm việc đánh giá xem trường hợp đó có nên được coi là “nghiêm trọng” hay không. Ủy ban sẽ hỏi:

- Tình trạng của người lao động/trẻ em/người tố giác có nguy cơ đe dọa tính mạng không?
- Vấn đề có khả năng gây tác động lâu dài đến thể chất và/hoặc tâm lý của người lao động/trẻ em không?
- Vấn đề có mang tính hệ thống không, nghĩa là có nhiều trường hợp như vậy xảy ra trong trang trại?
- Có bằng chứng cho thấy ban quản lý hoặc nhân viên biết vấn đề đang diễn ra và nó vi phạm Tiêu chuẩn của Rainforest Alliance và/hoặc luật hiện hành nhưng vẫn chấp nhận/tiếp tục tình trạng không?

Quy trình Khắc phục hậu quả là gì?

Quy trình khắc phục hậu quả mô tả các bước mà các trang trại/nhóm cần thực hiện khi xác định được trường hợp phân biệt đối xử, bạo lực hoặc quấy rối tại nơi làm việc, lao động cưỡng bức hoặc lao động trẻ em.

Quy trình này bao gồm các bước chính sau:

- Xác định mức độ nghiêm trọng của vụ việc.
 - Trong những trường hợp nghiêm trọng, khi một người có nguy cơ bị bạo hành hoặc các nguy cơ khác đe dọa tính mạng của họ, cần thực hiện ngay các bước để đảm bảo người đó được an toàn và được bảo vệ khỏi bị tổn hại.
 - Trong trường hợp có hoạt động tội phạm, ban quản lý trang trại hoặc hợp tác xã cần phải theo sát với các cơ quan chức năng, luôn xử lý vì lợi ích tốt nhất của nạn nhân bị cáo buộc.
 - Đảm bảo các cá nhân bị ảnh hưởng được an toàn, không bị trả thù
- Ủy ban Khiếu nại ra quyết định xác định:
 - 1) liệu khiếu kiện có diễn ra và có vi phạm tiêu chuẩn của Rainforest Alliance hay không
 - 2) loại hình khắc phục cùng với Ủy ban đánh giá và xử lý, người bị ảnh hưởng cần đồng ý với các bước được đề xuất.
- Các hành động ngắn hạn được thực hiện trong vòng 12 tuần để đưa người đó trở lại tình trạng của mình trước khi sự việc xảy ra - điều này có thể bao gồm đưa một người ra khỏi tình trạng lao động ngược đãi, trả lại tiền lương còn nợ, sửa chữa các điều khoản hợp đồng của một công nhân bị phân biệt đối xử, hỗ trợ một đứa trẻ đi học trở lại;
- Các hành động dài hạn được thực hiện trong vòng 52 tuần giúp ngăn chặn vấn đề tái diễn; chúng bao gồm đào tạo nhân viên, thay đổi các chính sách và thủ tục có khả năng tạo điều kiện cho các hoạt động phân biệt đối xử/lạm dụng hoặc tạo thu nhập cho các gia đình nghèo có con em tham gia lao động trẻ em.



THỰC HIỆN CÁC YÊU CẦU CẢI THIỆN NHƯ THẾ NÀO

Ai cần thực hiện các yêu cầu cải thiện?

Bảng dưới đây cho thấy những người được cấp chứng nhận nào phải thực hiện các cải thiện đánh giá và xử lý. Đối với các vấn đề về lao động trẻ em và lao động cưỡng bức, các nhà sản xuất phải thực hiện các yêu cầu cải tiến ở các quốc gia có điểm rủi ro trung bình và cao trong [Bản đồ rủi ro của Rainforest Alliance](#). Ngoài ra, các trang trại lớn và được chứng nhận riêng lẻ phải thực hiện các yêu cầu cải tiến liên quan đến bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc.

Điểm bản đồ rủi ro của Rainforest Alliance	Chứng nhận nhóm			Chứng nhận đơn lẻ
	Trang trại nhỏ	Trang trại lớn	Ban Quản lý nhóm	Trang trại nhỏ/lớn
Lao động trẻ em (Nguy cơ thấp)	Không	Không	Không	Không
Lao động trẻ em (nguy cơ trung bình/cao)	Có	Có	Có	Có
Lao động cưỡng bức (Nguy cơ thấp)	Không	Không	Không	Không
Lao động cưỡng bức (Rủi ro trung bình/cao)	Có	Có	Có	Có
Phân biệt đối xử và bạo lực/quấy rối	Không	Có	Không	Có

Cách thức thực hiện 5.1.5: Đánh giá rủi ro chuyên sâu

Trong chu kỳ cải tiến đầu tiên, ủy ban đánh giá và xử lý sẽ hoàn thành Phụ lục S3: Công cụ Đánh giá Rủi ro Chuyên sâu. Các trang trại/nhóm phải trả lời các câu hỏi một cách trung thực. Các câu hỏi không nhằm mục đích đánh giá tuân thủ mà chỉ tìm cách phát hiện những lỗ hổng và nỗ lực ngăn chặn tình trạng vi phạm nhân quyền và quyền của người lao động ngay từ đầu, như một phần của quá trình cải tiến liên tục.

Đặc biệt ở các trang trại lớn, ủy ban cần phải tham khảo ý kiến của các tổ chức công đoàn/tổ chức của người lao động nếu có. Trường hợp không có thì tham khảo ý kiến của đại diện của người lao động, để hoàn thành đánh giá rủi ro này. Trong mọi trường hợp, quan điểm của phụ nữ, người di cư và/hoặc những người lao động khác thuộc các nhóm dễ bị tổn thương hơn cần được tham khảo khi hoàn thành Công cụ. Kết quả của công cụ sẽ giúp xác định xem trang trại có cần đưa các biện pháp giảm thiểu bổ sung vào trong kế hoạch quản lý của mình hay không.

5.1.5 Bằng chứng

Chủ/Đơn vị sở hữu chứng nhận ít nhất phải:

- Hoàn thành đánh giá rủi ro chuyên sâu (Phụ lục S3)
- Kế hoạch Quản lý thể hiện các biện pháp giảm thiểu đánh giá và xử lý được lập và thực hiện

Cách thức thực hiện 5.1.6: Tập huấn

Trong năm đầu tiên được chứng nhận, tiêu chuẩn yêu cầu phải tổ chức một số hoạt động tập huấn nhất định cho công nhân/người lao động và/hoặc thành viên nhóm. Có thể sử dụng tài liệu đào tạo của Rainforest Alliance cho khóa tập huấn này. Đơn vị sở hữu chứng nhận cũng có thể xây dựng tài liệu của riêng mình hoặc sử dụng tài liệu từ các bên khác.

5.1.6 Bằng chứng

Chủ/Đơn vị sở hữu chứng nhận ít nhất phải:

- Chứng minh rằng các buổi tập huấn/nâng cao nhận thức đã diễn ra và về chủ đề nào. Việc chứng minh có thể bao gồm tài liệu đào tạo, danh sách thành phần tham dự.



Cách thức thực hiện 5.1.7: Giáo dục

Đi học

Việc khuyến khích con em của thành viên và công nhân/người lao động đến trường học chỉ yêu cầu đối với các nhóm có nguy cơ lao động trẻ em trung bình và cao, từ năm 3 trở đi.

Trẻ em đi học ít bị rơi vào tình trạng lao động trẻ em hơn và có nhiều khả năng tiếp cận công việc tốt trong tương lai; đó là lý do tại sao Rainforest Alliance yêu cầu những người được cấp chứng nhận tích cực khuyến khích các thành viên trong nhóm và công nhân cho con em họ đi học. Điều đặc biệt quan trọng là phải khuyến khích trẻ em gái đi học vì các em thường bị giữ ở nhà để phụ giúp công việc gia đình hoặc trang trại.

Thông qua thanh tra nội bộ, các nhóm nên thu thập thông tin từ các thành viên về việc con họ có đang đi học hay không. Thông tin này sẽ giúp ban quản lý nhóm hoặc quản lý trang trại tập trung các hoạt động hỗ trợ giáo dục cho các thành viên hoặc công nhân có con không đi học. Các hoạt động này có thể bao gồm nâng cao nhận thức cho các thành viên và người lao động, làm việc với phòng giáo dục địa phương để vận động thêm các trường học ở những khu vực mà trẻ em không thể đến trường, hoặc làm việc với các tổ chức có thể hỗ trợ giáo dục.

Cách thức thực hiện 5.1.8: Thước đo thông minh

Rainforest Alliance đã áp dụng phương pháp tiếp cận "Thước đo thông minh" trong Bộ Tiêu chuẩn năm 2020. Thước đo thông minh là cách đo lường sự cải thiện trên cơ sở các mục tiêu do trang trại/nhóm đặt ra dựa vào rủi ro và hoàn cảnh của chính họ. Yêu cầu đối với thước đo thông minh 5.1.8 chỉ áp dụng cho các trang trại lớn có nguy cơ lao động trẻ em và lao động cưỡng bức ở mức trung bình/cao.

Đối với Thước đo thông minh đánh giá và xử lý, các trang trại/nhóm có thể chọn mục tiêu cho mình từ các tùy chọn bên dưới dựa trên những gì họ nghĩ có thể đạt được trên thực tế. Thanh tra viên sẽ kiểm tra xem cam kết thực hiện hành động có được chứng minh rõ ràng hay không.

- Thực hiện hiệu quả các biện pháp giảm thiểu:
 -
 - o cấp độ 1: 0- 20% các biện pháp được thực hiện
 - o cấp độ 2: 20-50% các biện pháp được thực hiện
 - o cấp độ 3: 50 - 80% các biện pháp được thực hiện
 - o mức 4: 80 - 100% các biện pháp được thực hiện
- Tập huấn hiệu quả về các vấn đề đánh giá và xử lý có liên quan:
 - o cấp độ 1: 10- 50% công nhân/nông dân được đào tạo
 - o cấp độ 2: 50 - 100% công nhân/nông dân được đào tạo
 - o cấp độ 3: đánh giá về kiến thức của người lao động/nông dân được thực hiện
 - o cấp độ 4: đào tạo tiếp theo dựa vào những khoảng trống về kiến thức và nhận thức
- Hợp tác hiệu quả với các tác nhân bên ngoài:
 - o cấp độ 1: Lập bản đồ các bên liên quan phù hợp
 - o cấp độ 2: Quan hệ và giao tiếp với các tác nhân bên ngoài, nhưng không có hoạt động chung
 - o cấp độ 3: Hợp tác với các tác nhân bên ngoài, thực hiện các hoạt động chung ngẫu nhiên
 - o cấp độ 4: Mối quan hệ lâu dài hơn với các tác nhân bên ngoài để triển khai các hoạt động chung
- Giám sát hiệu quả hệ thống đánh giá và xử lý:
 - o cấp độ 1: Một số dữ liệu được thu thập
 - o cấp độ 2: Dữ liệu được thu thập và sử dụng để nâng cao hiệu quả
 - o cấp độ 3: Dữ liệu được thu thập để đánh giá và cải thiện hiệu quả của hệ thống đánh giá và xử lý mà không có sự tham gia của người lao động và các nhóm dễ bị tổn thương
 - o cấp độ 4: dữ liệu được thu thập để đánh giá và cải thiện hiệu quả của hệ thống đánh giá và xử lý với sự cộng tác của đại diện người lao động và các nhóm dễ bị tổn thương.

5.1.8 Bằng chứng

Chủ/Đơn vị sở hữu chứng nhận ít nhất phải:

- Có điểm từ Thước đo thông minh, và
- Có bằng chứng đánh giá hàng năm về những nỗ lực/hành động cải thiện



- Hợp tác nội bộ hiệu quả trong các vấn đề đánh giá và xử lý:
 - o cấp độ 1: Ba ủy ban nhận thức được hoạt động của nhau và có trao đổi thông tin
 - o cấp độ 2: Các ủy ban sắp xếp các hoạt động của họ và xác định cách hợp tác tốt nhất
 - o cấp độ 3: Các ủy ban phù hợp đã thực hiện ít nhất một trường hợp khắc phục đầy đủ bằng cách sử dụng các bước được mô tả trong Quy trình khắc phục hậu quả
 - o cấp 4: Tất cả các trường hợp khắc phục được xử lý bởi các ủy ban phù hợp bằng cách sử dụng các bước được mô tả trong Quy trình Khắc phục

CAM KẾT ĐÁNH GIÁ VÀ XỬ LÝ

Dưới đây là ví dụ về cách Chủ/Đơn vị sở hữu chứng nhận có thể thông báo cho người lao động/thành viên nhóm của mình rằng lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, phân biệt đối xử, bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc không được dung thứ và ban quản lý có sẵn một hệ thống để đánh giá và xử lý các trường hợp liên quan, theo yêu cầu 5.1.1 của Bộ tiêu chuẩn. Chủ/Đơn vị sở hữu chứng nhận có thể điều chỉnh văn bản dưới đây sao cho phù hợp nhất với nhu cầu và ngữ cảnh của mình. Bản cam kết này sau đó có thể được in ra và trưng bày tại các vị trí trung tâm bằng ngôn ngữ địa phương, chẳng hạn như bảng thông báo ở lối vào trang trại.



MẪU: CAM KẾT ĐÁNH GIÁ VÀ XỬ LÝ

CAM KẾT BẢO VỆ QUYỀN CON NGƯỜI TRONG HOẠT ĐỘNG VÀ TẠI CÁC KHU VỰC TÁC ĐỘNG

[tên tổ chức]

[Địa chỉ tổ chức]

Cam kết duy trì các tiêu chuẩn cao về quyền con người trong các hoạt động và các lĩnh vực tác động của mình, bao gồm ngăn ngừa và giải quyết vấn đề lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, bạo lực, quấy rối tại nơi làm việc và phân biệt đối xử bao gồm bất bình đẳng giới, bất cứ khi nào chúng được phát hiện.

Chúng tôi cam kết minh bạch và không ngừng cải thiện nhân quyền, tập trung vào việc xây dựng năng lực và hệ thống để cải thiện tình trạng nhân quyền thay vì các phương pháp trừng phạt có thể dẫn đến việc che giấu vi phạm nhân quyền.

Để đảm bảo bảo vệ quyền con người trong tất cả các lĩnh vực hoạt động của mình, [tên tổ chức] cam kết thực hiện các hành động sau:

- Thiết lập hệ thống đánh giá và xử lý các rủi ro về lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc và phân biệt đối xử, do các cá nhân có năng lực, đáng tin cậy quản lý với sự hỗ trợ của ban quản lý
- Đảm bảo tất cả nhân viên, công nhân, thành viên nhóm và các bên liên quan nhận thức được cam kết của chúng tôi trong việc duy trì quyền con người, hiểu tầm quan trọng của những vấn đề này, biết những hành động đang được thực hiện để giải quyết rủi ro và có thể truy cập thông tin và khiếu nại một cách an toàn
- Thường xuyên tiến hành đánh giá các rủi ro nhân quyền mà chúng tôi gặp phải trong hoạt động của mình và thực hiện các hành động phù hợp và thực tế để giảm thiểu các nguy cơ này và ngăn chặn các hành vi vi phạm nhân quyền trước khi chúng xảy ra
- Xác định và thực hiện các kế hoạch và mục tiêu rõ ràng và đề ra mục tiêu cải thiện thực tế để bảo vệ quyền con người ở tất cả các bộ phận trong hoạt động của chúng tôi.
- Đảm bảo rằng mọi trường hợp vi phạm nhân quyền đều được khắc phục một cách hiệu quả, nạn nhân được bảo vệ và hỗ trợ, và các hành động được thực hiện để ngăn chặn những trường hợp tương tự xảy ra trong tương lai
- Liên tục theo dõi các rủi ro nhân quyền; theo dõi tiến trình và tác động hoặc các hành động của chúng tôi để giảm thiểu rủi ro, giải quyết các vấn đề và khắc phục các trường hợp để có thể liên tục cải thiện hệ thống của mình cũng như nâng cao tác động nhân quyền của chúng tôi
- Tham gia một cách minh bạch và hợp tác với tất cả các bên liên quan để phát triển các phương pháp tiếp cận nhằm bảo vệ quyền con người, quyền của người lao động, giải quyết vấn đề lao động trẻ em và hỗ trợ giáo dục
- Báo cáo thường xuyên về kết quả của các hành động của chúng tôi và thu thập thông tin chính xác để đo lường sự tiến bộ của chúng tôi về các vấn đề nhân quyền.

ĐỊA ĐIỂM/ NGÀY THÁNG

CHỮ KÝ

Tên:

Chức vụ:

Địa chỉ email:

Số điện thoại: