

指导文件 L

评估与处理

第 1.1 版



**RAINFOREST
ALLIANCE**



译文免责声明

对于任何与译文中所包含的信息的确切含义有关的问题，请参照官方英文版本为准。因翻译产生的任何含义差异或分歧均不具有约束力，且对审核或认证不产生任何影响。

更多信息？

有关雨林联盟的更多信息，请访问 www.rainforest-alliance.org 或联系 info@ra.org

文件名称：		文件代码：	版本：
指导文件 L：评估与处理		SA-GL-SD-1-V1.1	第 1.1 版
首次发布日期：	修订日期：	生效日期：	失效日期：
2020 年 7 月 10 日	2021 年 6 月 30 日	不适用	直至另行通知
编制：		批准：	
标准开发		雨林联盟标准与保证主任	
关联文件：			
SA-S-SD-1-V1.1 雨林联盟 2020 可持续农业标准、农场要求 SA-S-SD-2-V1.1 雨林联盟 2020 可持续农业标准，供应链要求 SA-S-SD-4-V1.1 附件 S3：风险评估工具（包括深入风险评估 第 1.6.3 和 5.1.5 部分） SA-S-SD-5-V1.1 附件 S4：补救协议			
取代：			
SA-G-SD-14-V1 指导文件：评估与处理			
适用范围：			
所有证书持有者			
国家/地区：			
全球			
作物：		认证类型：	
雨林联盟认证体系范围内的所有作物；请参见认证规则。		供应链参与者、大型农场、团体管理；以及个体认证农场和供应链参与者	



目录

目的	4
了解概念	4
如何实施核心要求	7
如何实施 5.1.1: 承诺和沟通	7
如何实施 5.1.2: 风险评估和缓解	9
如何实施 5.1.3: 监测	9
如何实施 5.1.4: 补救	12
如何实施改进要求	14
如何实施 5.1.5: 深入风险评估	14
如何实施 5.1.6: 培训	14
如何实施 5.1.7: 教育	14
如何实施 5.1.8: 智能计量表	15
评估与处理承诺	16
模板: 评估与处理承诺	17



目的

本文件旨在帮助即将进行雨林联盟认证的农场，以及已通过雨林联盟认证的农场，了解和实施评估与处理制度。

范围

本文件涵盖雨林联盟可持续农业标准要求 5.1。

受众

本文件旨在帮助证书持有者和计划进行认证的农场/团体了解和实施评估与处理制度。评估与处理制度由评估与处理委员会（证书持有者设立）牵头，与其他参与者合作实施。

了解概念

下表包含童工、强迫劳动、歧视和工作场所暴力/骚扰的相关定义和示例。关于这些术语的完整定义，见[附件 S1：术语表](#)。

童工是什么？	
童工	非童工
<ul style="list-style-type: none"> • 学龄儿童在上学时间内工作。 • 未满 18 岁的儿童在危险条件下工作。 • 低于法定最低工作年龄的儿童在非家庭农场工作。如果国家法律规定的最低年龄高于《标准》，则以《标准》为准。 • 最恶劣的童工形式包括一切奴役或类似奴役的做法，如买卖和贩运儿童、抵债和农奴制，以及强迫或强制招募儿童参与武装冲突等强迫或强制劳动；利用、诱使或出卖儿童卖淫、制作色情制品或进行色情表演；利用、诱使或出卖儿童进行其他非法活动。 	<ul style="list-style-type: none"> • 正规就业/工作：儿童从 15 岁（发展中经济体中 14 岁）起就可开始正规就业或每周工作不超过 48 小时。在最低年龄较高或允许工作时数较低的国家，适用国家规定的最低年龄和最高时数。儿童的工作应该无危险且安全和适龄，不影响义务教育。 • 年仅 12 岁的儿童每周工作时间不超过 14 小时，以保护其健康和发育，同时使学业不受影响。 • 儿童在其家庭小型农场所进行的适龄农业活动，且这些活动不影响学业并有成人监督。

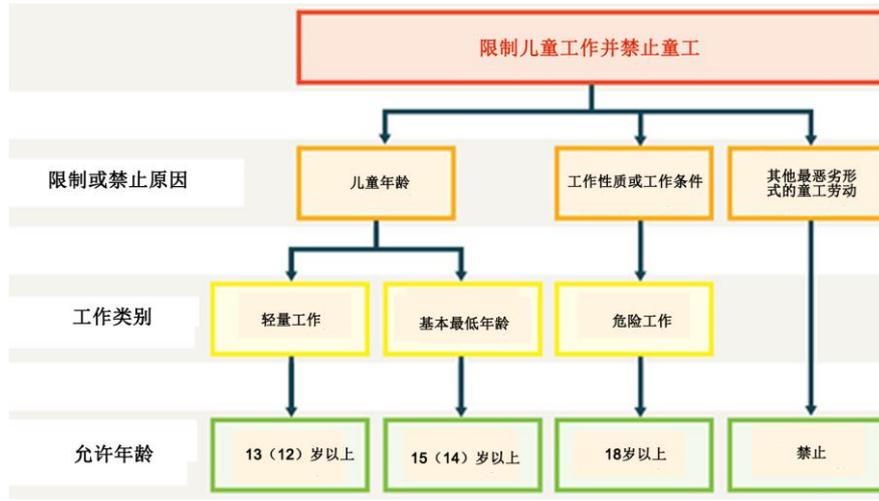


图 1 儿童工作的限制。（括号内的年龄是国际劳工组织规定的最低工作年龄，前提是该工作不影响儿童接受教育的机会¹。

强迫劳动是什么？

强迫劳动具备 2 种性质：非自愿性和强迫性。只有这两种性质同时存在，才能被定义为强迫劳动。以下是几个示例。

强迫劳动

非自愿性

- 未经工人同意改变工作条款/条件
- 强制加班
- 非自愿的监狱劳动或军事劳动
- 非自愿的和过度的加班
- 有辱人格的工作或生活条件
- 限制终止雇佣关系自由
- 无报酬或报酬极低的工作

以及强迫行为

- 暴力或威胁
- 身体监禁，行动或交流受到限制
- 罚款或其他经济处罚
- 剥夺食物、水、厕所或其他基本需求
- 强制隔离，强制使用药物/酒精
- 抵债或操纵债务、预付款或贷款的行为
- 扣留或延迟支付工资
- 扣留身份证件或其他贵重物品
- 威胁要解雇、驱逐出境、采取法律行动或向有关部门举报

非强迫劳动

雨林联盟标准中其他要求所禁止的劳动行为，但缺乏非自愿性或强迫性因素，因此不被定义为强迫劳动。例如：

- 工资低于最低工资标准（违反要求 5.3.3）

¹改编自国际劳工组织 2015 年《工商业指南：童工》



歧视是什么？

歧视	非歧视
<ul style="list-style-type: none">在招聘过程中优先考虑某些群体因社会性别、种族或其他背景不同，同工不同酬。某些群体因其背景不能获得福利或机会，如获得成员资格、培训和其他服务。在招聘过程中或任何其他时候，要求女性接受妊娠试验。	<ul style="list-style-type: none">某些群体在获得工作、服务和其他福利时可以得到额外支持，以确保他们获得与其他人同等的机会或满足其特殊需要。示例：<ul style="list-style-type: none">特殊设施，便于残疾人进入工厂以移民的语言翻译资料为哺乳期母亲设置哺乳室及其他设施不同范围、责任水平的工作或不同经验水平的工人工资不同。

工作场所暴力/骚扰是什么？

暴力/骚扰	非暴力/骚扰
<ul style="list-style-type: none">导致或打算对某人造成伤害的威胁、语言、信息或身体接触。在这样的工作环境中，人们会因为自己的行为方式而感到羞辱或受到威胁。身体暴力、令人厌恶的抚触或者无礼的亲近行为。对一个人的外表、生活方式、性取向进行口头评论和询问。攻击性电话或信息。非语言行为，如吹口哨、做性暗示的手势，或显示性资料。例如，性骚扰是工作场所暴力/骚扰的一种类型：任何冒犯他人且不受欢迎的性行为。要求性服务以换取加薪、晋升或继续工作等利益。	<ul style="list-style-type: none">在无压力的情况下，所有相关人员都同意的任何行为。在不使用任何压力或权力的情况下，经各方同意的性行为。

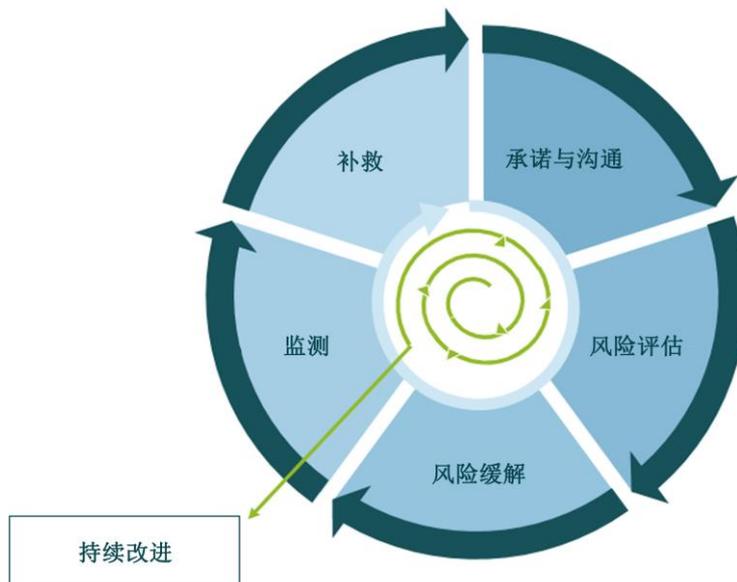


如何实施核心要求

雨林联盟的评估与处理方法基于一个持续改进的周期。评估与处理程序有 5 个关键步骤，证书持有者需要将其落实到位。证书持有者应该学习每一个步骤的经验，以便在每一次周期中进行改进。这五个步骤是：

- **承诺**采用评估与处理方法，并向所有团体成员和工人**传达**其工作方式
- 进行**风险评估**，确定农场或团体所面临的具体风险
- 实施**风险缓解**措施，防止已识别的风险发生。
- **监测**所采取的行动和案件处理方式，以改进处理风险的方式
- 对已发现的任何案件进行**补救**，以纠正已存在的错误或危害，并确保其不会再次发生。

图 2 评估与处理方法的持续改进周期



如何实施 5.1.1：承诺和沟通

承诺声明

证书持有者需要证明其承诺，即尊重工人权益，并采取措施防止、监测、识别和补救侵犯工人权益的行为。其中一个方法是制定书面承诺。尽管这不是强制性的，但有助于一个组织弄清楚为什么以这种方式处理工人权益问题，并告知团体成员、工人和其他利益相关者。本指导文件末尾是承诺样本，与雨林联盟的评估与处理要求相一致。

评估与处理委员会

根据标准中的要求 5.1.1，各证书持有者需要设立一个评估与处理委员会或任命一个人（对于团体认证，团体管理者可以选择任命一名管理人员代表，无需建立一个委员会），负责处理歧视、童工、强迫劳动以及工作场所的暴力和骚扰问题。



该委员会必须包括

- 代表农场/团体管理的人员，对委员会的工作负责。人力资源部门经常处理与劳动力有关的问题，因此人力资源部门的人员可能具有适当的技能，可以作为评估与处理的管理人员代表，在评估与处理委员会中代表管理人员行事。
- 对于大型个体认证农场，该委员会必须包括至少一名工人代表。如果农场有工会或工人组织，应通过该组织选择工人代表。如果没有，如可能，工人代表应通过选举或其他程序由工人同事提名。
- 针对团体认证，该委员会必须至少包括一名成员代表。成员代表应通过选举或其他程序由其他成员提名。

5.1.1 证据

证书持有者至少应该：

- 证明已指定管理代表
- 证明该委员会的存在和组成
- 证明至少每年对管理或团体员工进行了提高意识活动
- 在任何时候都保留显眼的书面通知，将其放置于中心位置，使工人/团体成员知晓：
 - 侵犯工人权益是不能容忍的
 - 管理层有一个评估与处理案件的制度

所有委员会成员都应该对国家和当地的歧视、童工、强迫劳动和工作场所暴力/骚扰问题有充分了解。人们对于童工、歧视和其他问题持有不同的看法，这是很常见的。所以，委员会成员有必要在国际规范的基础上建立对雨林联盟定义和概念的认识。为了建立这种认识，委员会成员至少应该参加雨林联盟的在线评估与处理培训模块，并了解这些问题的相关国家和地方法律。

委员会负责执行标准第 5.1 节的要求，记录已执行的行动，并跟踪和报告评估与处理指标。

如果农场已经有了一个委员会以支持工人权益和社会问题，且如果该委员会符合标准要求，则可以被指定为评估与处理委员会。评估与处理委员会也可以与[雨林联盟可持续农业标准](#)所要求的其他委员会（如申诉委员会和/或社会性别委员会）合并，或此类委员会成员可以部分相同。这些委员会必须共同努力，确保顺利实施标准。

无需对履行这些职责的委员会成员支付任何额外报酬，但他们在履行评估与处理职责时，应继续获得正常报酬，包括在正常工作时间以外可能应获得加班费。如果委员会成员不是带薪雇员，则农场/团体应报销其差旅费和通讯费。

培训

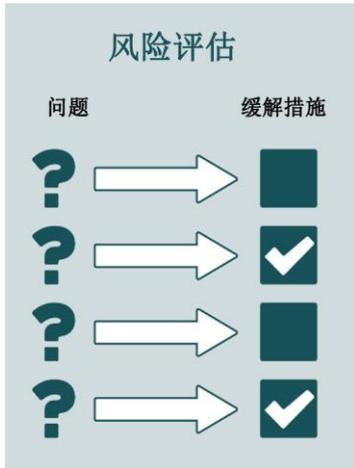
委员会必须确保农场/团体的相关工作人员和管理层接受培训，以提高他们对工人权益问题和评估与处理方法的认识。这种培训可以由外部培训机构安排，或者委员会可以使用其他可用资源，如雨林联盟的评估与处理培训模块。在一些国家，雨林联盟的培训师可以为农场进行当面培训。所以，如可能，也可以使用这些课程的培训材料。

书面资料

委员会必须以书面形式通知工人和团体成员，农场/团体不允许有歧视、童工、强迫劳动和暴力/骚扰行为。在大型和个体认证农场，这些信息应随时在工作场所明显显示。可以通过海报或其他方式来完成。



如何实施 5.1.2: 风险评估和缓解



评估与处理制度要求农场/团体根据其所面临的具体风险来实施行动。

农场/团体使用雨林联盟的基本农场风险评估工具来识别相关风险。（参考附件 S3: [风险评估工具](#)）。证书持有者应如实回答问题。这些问题并非旨在评估是否符合标准；而是为了确定可能导致不符合标准的问题，从而加以解决。审核员将检查风险评估是否正确执行，问题是否得到如实回答。

针对每个已识别风险，该工具会建议农场采取相应风险缓解措施。缓解措施旨在防止问题发生。此外，农场/团体也可以制定符合自身状况的缓解措施，这些措施在当地条件下更加可行或适宜。

缓解措施必须纳入农场/团体总体管理计划。评估与处理委员会应牵头实施这些措施。

5.1.2 证据

证书持有者至少应该：

- 完成基本风险评估（附件 S3）
- 管理计划（要求 1.3.2）包括计划和采取的缓解措施

如何实施 5.1.3: 监测

请参阅[评估与处理监测指导工具](#)，进一步支持证书持有者实施 5.1.3 要求。这个工具包含针对每个评估与处理主题（童工、强迫劳动等）的建议监测问题，以及评估证书持有者为防止和纠正这些案件所做的改进。

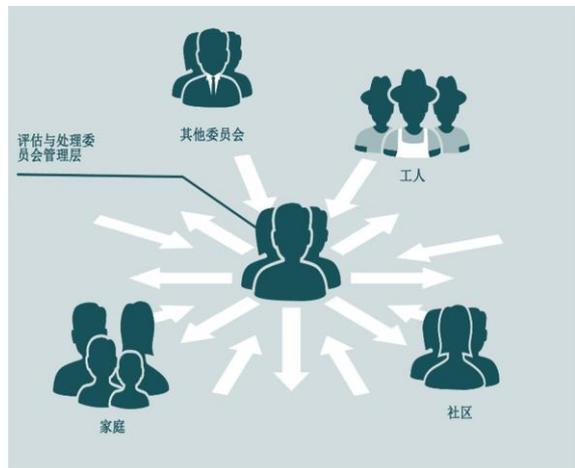
评估与处理监测应该由评估与处理委员会协调。监测有多种用途：

- **改进：** 监测用于评估所实施的行动进展，以及这些行动对于解决已识别风险的影响。这些信息可以用来评估农场/团体的评估与处理制度运作，并确定需要改进的地方。
- **信息：** 监测可用于收集农场/团体中可能存在的歧视、童工、强迫劳动、工作场所暴力/骚扰等风险或案件的最新信息。这些信息可用于确定可能需要的额外措施。
- 除了评估进展和收集信息外，监测访问也可以帮助监测人员提高工人/团体成员对雨林联盟标准要求和良好做法的认识。

图 3 为评估与处理监测提供信息的利益相关者

监测包括从所有利益相关者（了解工人权益相关风险）处收集信息。此外，还应该包括从评估与处理缓解行动和补救程序的参与实施人群处收集信息（见下文）。各农场/团体监测方法不同。这取决于农场/团体的规模及其具体风险，如雨林联盟风险地图和农场自身的风险评估。

例如，具有较高童工风险的可可合作社应采取与中等规模菠萝种植园（只使用 18 岁以上雇佣劳动力）的不同监测方法。（见下表）大型农场应始终密切监测歧视和工作场所暴力/骚扰问题，而对于小型农场来说，这项工作将不那么深入。





监测方法

指南 R: 评估与处理监测工具可用于支持实施。

以下是选择监测方法的几个一般原则。

1. **基于现有系统：** 确认是否已经存在有关该地区工人权益问题的既定监测系统或项目。这些方案可能基于社区、学校或供应链，或其他。如可能，可以在这些机制工作中增加评估与处理监测。有了现有制度的基础，后续实施往往比创建一个新的制度更简单，能更好地利用时间，并可能确保长期的可持续性。
2. **确定监测人员：** 评估与处理代表或委员会牵头监测过程，并可积极参与监测。然而，可能需要根据风险情况聘请额外人员来收集监测信息。这些人员可以是额外的农场/团体管理代表、农场其他委员会成员、工人、农民、社区成员、社区领袖、青年领袖、教师、推广员等。

例如，在互世项目下获得认证的农场已经在风险社区任命了童工联络官。其作用不是“监督”社区成员，而是识别和支持有可能使用童工的农民，并帮助团体/农场预防和应对这些案件。重要的是，这些独立监测员得到了社区的信任并且有学识，因此可以与评估与处理委员会分享信息，以便采取后续行动。如果外部参与者加入监测，委员会将需要提供适当培训，以规范如何进行监测。此外，研究表明，当这些监测人员得到适当补偿时，社区成员的参与将会使数据更可靠。对于既是团体成员又是监测人员的人群，团体应该补偿其时间和差旅。

3. **确定收集监测信息的地点：** 同样，相关监测信息收集地点的选择取决于风险。监测应侧重于风险最大的区域。示例：
 - 如果童工是一种风险，则以学校和家庭为重点的监测系统可能会更有效。
 - 如果工作条件方面是一种风险，则监测人员应从工人处收集数据，并观察工作场所。
 - 如果一定比例的团体成员生活在无学校的偏远地区，则该地区的儿童就更有可能是童工劳动状态。
 - 如果您的团体成员来源包括移民工人较多的地区，则该地区可能会有更大的劳动侵权风险。
 - 如果恶劣的住房条件构成了强迫劳动的风险，则应该对住房进行监测。
 - 针对歧视和工作场所的暴力和骚扰情况，重点关注移民、原著居民、妇女等弱势群体存在和状况，并让其代表（如其领导人和女性团体）参与进来。
4. **确定如何收集监测信息：** 委员会成员和外部监测员将获得不同类型的信息，且其收集信息的机会不同。根据其所拥有的机会，确定收集所需监测信息的人选，这是很好的方法：
 - 在工作中和与其他工人互动时，评估与处理委员会的工人代表可以监督工作场所的条件。他们还可以发挥重要作用，提高其他工人对评估与处理程序以及申诉机制的认识。

5.1.3 证据

证书持有者至少应该：

- 记录已识别潜在案件。在记录中，必须说明受害者是否是：
 - 男/女，
 - 儿童/成人，
 - 以及是否属于童工、强迫劳动、歧视或工作场所暴力和骚扰的案件。
- 关于监测活动和监测活动范围的证据



- 管理层代表可以检查和核实监测有关文件，如工资记录，并提请决策者注意相关问题。
- 如果工会或工人组织在现场活动，该组织在工作条件方面的投入对于监测过程至关重要，而农场申诉机制所提供的信息也是如此。
- 监测小组还可以选择组织访谈（个人或团体）、有针对性的访问以观察情况，或其他方法。

农场类型	监测方法示例
大型香蕉种植园 (拥有雇工)	<ul style="list-style-type: none"> • 如果有工会或工人组织，请与这些代表核实，确认工人是否提出过与童工、强迫劳动、歧视和/或暴力/骚扰有关的任何问题。 • 如果没有这样的组织，和/或如果有这样的组织但不包括此类工人，则可以从团体中挑选出一名或多名工人，并询问他们或其工人同事是否有任何担忧。 • 向这些工人解释现有的申诉机制，并要求其提高同龄人对该机制的认识。
可可合作社 (数千名小农成员)	<ul style="list-style-type: none"> • 委员会可能希望对成员进行抽样访问，但也需要在社区内聘请监测员， • 从学校和家长处获取信息； • 发挥农民领导人物和女性组织的作用。
中型农场 (女性工人比例较大)	<ul style="list-style-type: none"> • 考虑让社会性别委员会的成员来进行监测； • 讨论这些问题时，向女性团体提供便利，并以匿名方式向评估与处理委员会进行报告。

5. **确定如何确保数据的准确性：**收集有关工人权益和权利问题的准确信息可能非常困难，因为这些问题可能很敏感。遭遇虐待的人可能不愿意诉说。因此，监测人员所收到的信息可能不准确。实施虐待的人员可能希望隐瞒事实。因此，在评估与处理程序中建立信任是非常重要的，从而使人们更愿意诚实和公开地提供信息。

评估与处理委员会必须向工人和其他参与者传达其重点，即减少风险，并在审核员发现问题之前纠正这些问题，因为这可能导致农场/团体失去认证机会。隐藏问题并不是一个好方法，因为大多数已发现的风险都可以被纠正或补救。

6. **确定如何安全存储数据：**重要的是，监测数据会被输入数据库，或通过连接便携式设备进行信息收集，或填写监测表，并存储至安全位置，以保护个人隐私。

识别风险/潜在案件

如果监测过程中发现了评估与处理制度的缺陷——例如，在一些缓解措施方面效果甚微，如年龄验证或劳动力提供者监督——对农场/团体来说，这是一个纠正缺陷的机会。

如果在监测过程中，监测人员发现了潜在的童工、强迫劳动、歧视或暴力/骚扰案件，应将该潜在案件提交给申诉委员会。潜在案件“是指可能违反雨林联盟可持续农业标准的情况——例如，存在强制上学时间内工作的儿童或声称所获报酬极低的工人。（关于如何处理潜在案件的指导意见，请参考下一节“回应和补救”。）



潜在案件示例	
童工	<ul style="list-style-type: none"> • 上学时间内，12 岁的儿童在其家庭农场或其他农场工作。 • 17 岁的儿童在夜间工作，进行高危作业，或在自家农场或别人家的农场使用危险的机器。 • 14 岁的女孩被从另一个国家贩运过来，与一个农民生活在一起，做家务，没有得到工作报酬。
强迫劳动	<ul style="list-style-type: none"> • 工人欠下农场/团体管理者和/或其劳动力提供者的未偿债务。 • 工人们称其工资长期得不到支付。 • 正在由监狱劳工或军事劳工进行的工作。
歧视	<ul style="list-style-type: none"> • 某一背景的群体在某一活动中占支配地位。 • 大多数具有特定背景/特征的工人似乎都参加了培训。 • 无新婚女性工人。
工作场所暴力/骚扰	<ul style="list-style-type: none"> • 某一主管部门高流动率 • 某一部门的女性工人病假比例高

如何实施 5.1.4：补救

补救是指在申诉机制发现、调查和核实错误或伤害后，对其进行纠正的过程。而发现的涉嫌歧视、童工、强迫劳动或暴力/骚扰的案件，需要提交给申诉机制进行调查，并确定下一步补救措施。补救协议（附件 S4）用于确定识别案件后需要采取的措施。通过申诉机制，或通过审核发现的案件也会根据补救协议进行补救。

在许多情况下，农场不能单独对侵犯劳工权利的行为进行全面补救；必须与外部参与者合作。在补救规划过程中，评估与处理委员会必须完成 1 页补救计划（此补救计划也是管理计划的一部分）。这有助于确定直接应对严重案件和后续措施的内部负责人。此外，还确定了可支持补救工作的外部机构。在违反刑法的情况下，这可能涉及妇女或儿童保护组织和/或移民工人组织，以及地方社会工作或教育部门，或地方当局。这些联络方式列示于计划中，以与外部参与者进行合作。

5.1.4 证据

证书持有者至少应该：

- 已完成的管理计划与补救计划
- 侵犯工人权益案件数据确认记录。该数据应包括
 - 数量和百分比
 - 性别（男/女）
 - 侵犯工人权益行为的类型

² 来源：

国际可可协会。撒哈拉以南非洲小农户农业部门的童工监测系统的有效性审查：对最近良好做法的审查。

https://cocoainitiative.org/wp-content/uploads/2017/05/ICI-CLMS-Effectiveness_15_May.pdf

国际劳工组织。童工监测程序制定指南。 [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)



申诉委员会将使用补救协议评估该案件。这包括评估案件是否应被视为“严重”。委员会将询问以下问题：

- 工人/儿童/潜在举报者的处境是否危及生命？
- 该问题是否有可能对工人/儿童的身体和/或心理健康造成持久影响？
- 这是否是系统性事件，即农场中存在多起类似案件？
- 是否有证据表明管理层或员工知道该问题的存在，并知道其违反了雨林联盟标准和/或适用法律，但却批准/继续该做法？

补救协议是什么？

补救协议描述了农场/团体在发现歧视、工作场所的暴力和骚扰、强迫劳动或童工案件时应采取的行动。

包括以下重要行动：

- 确定案件的严重程度：
 - 在严重案件情况下，有人面临暴力或其他生命危险时，应立即采取行动保护当事人的安全，确保当事人不受伤害。
 - 如果发生犯罪活动，农场/团体管理人员须与有关部门保持联络，始终以受害人的最大利益为出发点处理问题。
 - 确保受影响的个人不受报复。
- 申诉委员会作出决定以确定：
 - 1) 申诉是否发生，是否违反了雨林联盟的标准。
 - 2) 补救措施以及评估与处理委员会的类型，受影响的人需要同意所建议的步骤。
- 采取短期行动（12周内），以使当事人恢复到事发前状态——这可能包括将当事人从虐待性的劳动环境中解救出来，偿还被拖欠的工资，纠正受歧视工人的合同条款，支持儿童重返学校；
- 采取长期行动（52周内），有助于防止问题再次发生；这些行动包括培训工作人员，改变可能助长歧视/虐待的政策和程序，或为有儿童参与童工劳动的贫困家庭开展创收活动。



如何实施改进要求

谁需要实施改进要求？

下表显示了必须实施评估与处理改进的证书持有者。对于童工和强迫劳动问题，生产者必须在[雨林联盟风险地图](#)中的中度和高度风险国家实施改进要求。此外，大型和个体认证农场必须执行与工作场所的暴力和骚扰有关的改进要求。

雨林联盟风险地图评分	团体证书			个体证书
	小型农场	大型农场	团体管理	小型/大型农场
童工 (低风险)	否	否	否	否
童工 (中/高风险)	是	是	是	是
强迫劳动 (低风险)	否	否	否	否
强迫劳动 (中/高风险)	是	是	是	是
歧视和暴力/骚扰	否	是	否	是

如何实施 5.1.5：深入风险评估

在第一个改进周期中，评估与处理委员会将完成附件 S3：深入风险评估工具。农场/团体应如实回答问题。这些问题不是为了评估合规性；只是找到和发现缺陷的方法，首先努力防止工人权益和权利受到侵犯，这也作为持续改进的一部分。

特别是在大型农场，完成这一风险评估时，委员会应与工会/工人组织协商；如果没有此类组织，则与工人代表进行协商。在任何情况下，评估时都应征求女性、移民和/或其他来自更弱势群体的工人的意见。根据评估结果，农场可以更好地确定需要在管理计划中纳入的额外缓解措施。

5.1.5 证据

证书持有者至少应该：

- 完成深入风险评估（附件 S3）
- 管理计划显示了计划的和已采取的评估与处理缓解措施

如何实施 5.1.6：培训

在认证第一年，该标准要求对工人和/或团体成员进行一定的培训。雨林联盟的培训材料可用于此培训。证书持有者也可以自主编制材料或使用其他方的材料。

5.1.6 证据

证书持有者至少应该：

- 证明已经进行了培训/提高意识的课程，并描述相关主题。这可以包括培训材料、出席名单等

如何实施 5.1.7：教育

入学率

从第 3 年开始，只有处于童工中高等风险水平的团体才需要促进成员和工人子女的入学率。

上学的孩子不太可能成为童工，而在未来更有可能获得体面的工作；因此雨林联盟要求证书持有者积极鼓励团体成员和工人将孩子送到学校接受教育。尤其重要的是，鼓励女孩上学，因为她们经常被滞留在家，帮助家里或农场工作。

通过内部检查，各团体应收集其成员子女是否上学的信息。这些信息将有助于团体管理或农场管理部门有针对性地开展活动，支持其成员或工人（子女不上学）的子女教育。这些活动可包



括提高成员和工人的意识，与教育区办公室举办会议，倡导在儿童无法入学的地区建立更多学校，或与能够支持教育的组织共同举办会议。

如何实施 5.1.8：智能计量表

雨林联盟在 2020 年标准中采用了“智能计量表”的方法。智能计量表是根据农场/团体目标（基于自身风险和情况设定）来衡量改进情况的方法。智能计量表要求 5.1.8 仅适用于具有中/高童工和强迫劳动风险的大型农场。

对于评估与处理智能计量表，农场/团体可以根据其认为可实行的目标，从以下选项中选择目标。审核员将检查是否明确证明了采取行动的承诺。

- 有效执行缓解措施：
 - 1 级：0-20%的措施得到执行
 - 2 级：20-50%的措施得到执行
 - 3 级：50-80%的措施得到执行
 - 4 级：80-100%的措施得到执行
- 对相关评估与处理问题进行有效培训：
 - 1 级：10-50%的工人/农民接受培训
 - 2 级：50-100%的工人/农民接受培训
 - 3 级：对工人/农民的知识情况进行评估
 - 4 级：后续培训基于知识和意识上的差距
- 与外部参与者的有效合作：
 - 1 级：了解利益相关者的情况
 - 2 级：与外部参与者的往来和交流，但没有联合活动
 - 3 级：与外部参与者合作，实施附带的联合活动
 - 4 级：与外部参与者建立长期关系，以实施联合活动
- 对评估与处理制度进行有效监测：
 - 1 级：收集一些数据
 - 2 级：收集数据，并用于提高有效性
 - 3 级：在没有工人和弱势群体参与的情况下，收集数据以评价和改进评估与处理制度的有效性
 - 4 级：收集数据，与工人和弱势群体的代表合作，评估和改进评估与处理制度的有效性
- 针对评估与处理的问题进行有效的内部合作：
 - 1 级：三个委员会相互了解并保持沟通
 - 2 级：各委员会调整其活动并确定如何进行最佳合作
 - 3 级：适当委员会通过使用补救协议中描述的步骤，至少实施了一个完整的补救案例
 - 4 级：所有补救案例都由适当委员会通过使用补救协议中描述的步骤进行处理

5.1.8 证据

证书持有者至少应该：

- 智能计量表得分；
- 对改进工作/行动的年度评估证据



评估与处理承诺

以下示例说明了证书持有者如何告知其工人/团体成员，不能容忍童工、强迫劳动、歧视以及工作场所的暴力和骚扰，并说明了管理层有一个评估与处理相关案件的制度，符合标准要求 5.1.1。证书持有者可以调整以下文本，使之符合自身需要和背景。然后，打印并用当地语言直观地展示在中心位置，如农场入口处的告示牌上。



模板：评估与处理承诺

承诺在行动和受影响地区保护工人权益

【组织名称】

【组织地址】

承诺在其运作和影响区域，在工人权益方面坚持高标准，包括预防和解决童工、强迫劳动、工作场所的暴力和骚扰，以及歧视行为（包括社会性别不平等）。

我们致力于提高工人权益透明度和持续改进，重点是建设改善工人权益成果的能力和体系，而不是采取可能导致掩盖侵犯工人权益行为的惩罚性措施。

为了确保在我们所有的活动区域保护工人权益，【组织名称】承诺采取以下行动：

- 建立一个童工、强迫劳动、工作场所的暴力和骚扰以及歧视风险的评估与处理制度，由有能力的、可信赖的人员进行管理，并得到管理层的支持。
- 确保所有员工、工人、团体成员和利益相关者都知道我们维护工人权益的承诺，了解这些问题的重要性，知晓正在采取的应对风险行动，并能够以安全的方式获取信息并提出投诉。
- 定期对我们在运营中面临的工人权益风险进行评估，并采取适当和现实的行动，以减轻这些风险，在侵犯工人权益行为发生之前防止其发生。
- 制定和实施明确的计划和目标，并制定切实可行的改进目标，以保障我们各部门的工人权益。
- 确保任何侵犯工人权益的案件得到有效补救，受害者得到保护和支持，并采取行动防止今后发生类似案件。
- 持续监测工人权益风险，并监测为减轻风险、处理问题和补救案件而采取的行动进展及其影响，以便不断改进制度和对工人权益的影响。
- 以透明的方式与所有利益相关者开展合作，制定保护工人权益和权利、解决童工问题并支持教育的方法。
- 定期报告我们的行动成果，并收集准确的信息，以衡量我们在工人权益问题上的进展。

签字

地点/日期

姓名

职务

电子邮箱：

电话：