

手引き書 F

ジェンダー平等

第1版





翻訳免責事項

翻訳に含まれる情報の正確な意味合いに関する質問がある場合は、英語の公式版を参照してください。翻訳で生じた不一致や差異には拘束力がなく、審査や認証には一切影響しません。

詳細について

レインフォレスト・アライアンスの詳細については、www.rainforest-alliance.org にアクセスするか、info@ra.org にお問い合わせください。

| 資料名 | | 資料コード | 版 |
|---|-----|-----------------|-------------|
| 手引き書 F ジェンダー平等 | | SA-G-SD-7-V1JP | 1 |
| 初版日 | 改訂日 | 有効開始日 | 有効終了日 |
| 2020年12月31日 | なし | 2020年12月31日 | 別途通知があるまでの間 |
| 開発者 | | 承認者 | |
| レインフォレスト・アライアンス基準と保証部 | | 基準と保証部ディレクター | |
| リンク先 | | | |
| SA-S-SD-1-V1.1JP レインフォレスト・アライアンス 2020 持続可能な農業基準 農場要件 SA-GL-SD-V1 付属文書 1 用語集 SA-S-SD-4-V1.1 付属文書 3 レインフォレスト・アライアンス リスク査定ツール SA-S-SD-5-V1.1 付属文書 4 レインフォレスト・アライアンス 改善プロトコル | | | |
| 差し替え | | | |
| なし | | | |
| 該当者 | | | |
| 農場認証保有者、サプライチェーン認証保有者 | | | |
| 国/地域 | | | |
| すべて | | | |
| 農作物 | | 認証の種類 | |
| レインフォレスト・アライアンス認証システムの範囲内のすべての農作物。認証規則を参照してください。 | | 農場認証、サプライチェーン認証 | |



目次

| | |
|---|----|
| 目的 | 4 |
| 概念を理解する | 4 |
| ジェンダー平等に向けて取り組むことの重要性 | 6 |
| 持続可能な農業基準におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメントの取り扱い | 7 |
| 主要要件 | 10 |
| 要件 1.6.1 《約束と、担当者または委員会の割り当て》の実施方法 | 10 |
| 認証の0年目 | 10 |
| 要件 1.6.2 《ジェンダー担当者/委員会の責任》の実施方法 | 12 |
| 初めての認証取得に先立って（0年目） | 12 |
| 改善要件 | 14 |
| 要件 1.6.3 《スマートメーター（ジェンダーに関する綿密なリスク査定）》の実施方法 | 14 |
| 関連資料 | 15 |



目的

レインフォレスト・アライアンスは、すべてのレインフォレスト・アライアンス認証保有者に対して、ジェンダー平等を推進します。ジェンダー平等が意味するところは、人は、ジェンダーを問わずに、平等な権利と機会を与えられるべきであるということです。そのため、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの促進は、持続可能な農業に不可欠な要素との認識の下に、2020 持続可能な農業基準に含められています。

認証保有者は、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを促進する体制を導入しなければなりません。その体制には、担当者または委員会、啓発活動、責任者研修、初期のリスク査定と綿密なリスク査定の完了、および関係する緩和策の実施が含まれます。

認証保有者におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメントの促進に関連する活動は、ジェンダー担当者またはジェンダー委員会が、他の関係者と協力して実施します。

概念を理解する

以下では、ジェンダー、ジェンダー平等、および女性のエンパワーメントに関連する各用語を説明します。それらの用語の詳細な定義は、付属文書1の用語集を参照してください。

性別 性別とジェンダーの概念はしばしば混同されます。性別は、男性と女性の生物学的な特徴に関するもので、変更はできません。例としては、授乳、出産、男性や女性の生殖器官が挙げられます。それに対して、ジェンダーは、社会的に構築された役割を意味します。こちらは、時とともに変化する可能性があります。

ジェンダー (1) は、人々が、1人の男性として、もしくは女性として、あなたをどのように見て、あなたに何を期待するかということです。例えば、多くの文化で、家庭では男性が意思決定を下すべきであり、家族を養えるだけのお金を用意する責任を負うべきであると考えられている一方で、女性は、家事と育児をするべきであると考えられています。このような状況が制約につながるが多々あります。例えば、女性は、指導者になることや研修に参加することが簡単にはできないため、男性が頻繁に、その責務である所得の創出に、とりわけ危機発生時に、取り組まなければなりません。ジェンダーは、ジェンダー自認、すなわち人々が自分達自身をどのジェンダー（女性、男性、両性、トランスジェンダー）に関連付けているかを意味することもあります。

ジェンダー (2) は、各人のジェンダー自認を意味する場合もあります。男性か女性を自認する人が多いですが、単一のジェンダーを自認しない人や、ジェンダースペクトル（範囲）上を移動する人もいます。ジェンダー自認では、以下が区別されます。

- **シスジェンダー** 出生時に割り当てられたジェンダーを自認する場合。
- **トランスジェンダー** 出生時に割り当てられたものとは異なるジェンダーを自認する場合。
- **性転換者** 生まれた持った生殖器官を、異なるジェンダーのものに変更するために、性別適合手術(GRS)を受けたことがある場合。どのジェンダーも自認しない人もいる。

ジェンダー平等は、女性と女兒および男性と男児に、権利と機会が平等に与えられている状況を意味します。これは、女性と男性が実質的に同じになるべきであること、または同じことを同じようにすべきであるという意味ではなく、女性と男性の権利、責任、機会は、生まれながらの性別に依存しないことを意味します。この手引き書では、もっぱら男性と女性について論じますが、同じ権利を持ち、同様に敬意を払われるべき、その他のジェンダーを自認する人々が存在することに留意することが大切です。



ジェンダー配慮は、ジェンダーに関する規範と役割と関係性が考慮されていて、そのような思いやりに基づいて、不平等の撤廃とジェンダー平等の促進を目指す取り組みが行われている状況を意味します。



女性のエンパワーメントは、女性が、徐々に力を手に入れて自分たちの人生の主導権を握ることで、かけられた期待に制約されることなく選択が行えるようになる手順を意味します。女性は、機会と権利に関して、男性に遅れをとることが多いため、女性のエンパワーメントを促進することは、ジェンダー平等の実現に不可欠な取り組みです。ジェンダー平等は、女性と男性の両方が関与しなければ達成できないことに留意することが大切です。

ジェンダー平等についてのよくある誤解

男性と同数の女性が農場で働いていれば、ジェンダー平等の状況は達成されていると、多くの人たちが考えます。

でも覚えておいてください。ジェンダー平等は、人数の問題というよりは、権利と機会へのアクセスの問題です。例えば次のようにです。

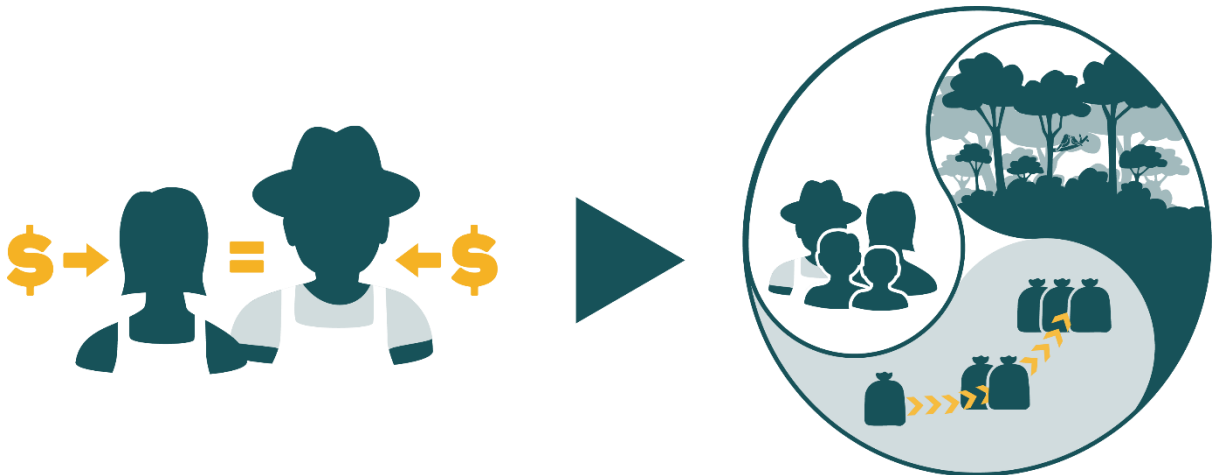
- 研修に参加する機会は、女性労働者または女性生産者に、同等に与えられていますか？
- 男性と女性は、指導者、団体構成員、または管理者において、平等な割合を占めていますか？
- 女性と男性は、同種の仕事に対して同一の賃金や同一の福利厚生が与えられていますか？

これらの質問に答えることで、どこにジェンダー平等の格差が存在しているか、それらの格差に取り組むためにどこに活動の実施が必要かがわかります。



ジェンダー平等に向けて取り組むことの重要性

国際法¹および国内法に則れば、すべてのジェンダーの人々が、同じ権利と機会を与えられてしかるべきです。ジェンダー平等は、すべての人々に適用される人権です。しかし、ジェンダー平等は、単なる人権にとどまりません。生産者、企業、労働者、コミュニティ、農場、および環境にとっても有益です。材料や情報そして資源の利用と意思決定構造への関与が、男性と女性の両方に平等に可能であり、両方のニーズが考慮されるならば、結果的に、生産物の質と量が向上²し、自然環境がより良く保護され、事業は、生産性と適応力が向上することで、より持続可能になります。



材料や情報そして資源の利用と意思決定への関与が、女性と男性に平等に可能であることを保証すれば、家族全員とコミュニティに繁栄がもたらされます。

女性のほうが男性よりも、さまざまな場面で、いまだに得られる機会も認められる権利も限られていることを理解することが大切です。女性は、財産の所有を妨げる法律から、学校に通うことや意思決定への関与を妨げる社会規範まで、さまざまな障壁に直面します。そのせいで、低賃金で安全性の低い仕事に追いやられてしまいます。農業生産や加工・精選に従事しながら、家事や家族の世話やその他やるべきことを担っているために、女性に多くの負担がかかっていることがよくあります。その上、女性のほうが、差別や暴力に直面する可能性が高いのです。

そのような障壁が意味するところは、女性は、農業のさまざまな業種や段階で重要な役割を担っているにもかかわらず、評価されておらず、生産に関係する情報や革新や資源が限定的にしか利用できない場合が多いということです。これは、その結果として、女性の農家や労働者や職員は、持続可能に農業に従事することや働くことが難しく、生産性が低く、ニーズを声に出すことができないことを意味します。

出稼ぎ労働者の場合は、例えば、現地語を話せず、その地域のしきたりも知らなければ、自分たちの権利のために戦うことが難しくなるため、このような困難がさらに悪化することがよくあります。

¹ これらの人権は、とくに次を通じて、国際的に認められている。ILOの1951年の同一報酬条約（第100号）、1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）、1975年の家族的責任を有する労働者条約（第156号）、2000年の母性保護条約（第183号）、および国連の女子差別撤廃条約（CEDAW）。

² FAOによると、女性農家は、男性農家と同様に資源と訓練と情報が利用可能であれば、それぞれの土地で20～30%多く生産できる可能性がある（<http://www.fao.org/3/i2050e/i2050e00.htm>）。



持続可能な農業基準におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメントの取り扱い

持続可能な農業基準では、ジェンダーの視点が、次のように、様々な要件の中に組み込まれていますので、認証保有者が、自身の農場や作業場におけるジェンダー平等に関する状況およびジェンダー問題に取り組むために実施可能な対策について、より良い理解を得ることに役立つはずで

- **用語集（付属文書1）では、定義を通じて、女性とジェンダーの問題を取り上げています。**用語集では、生産者は、女性と男性のどちらでも構わないことを、指摘しています。また、用語集では、女性（と青少年）を、「家族労働者」の用語を用いて取り上げています。「家族労働者」は、同一世帯の一員であり、農場活動に寄与しているものの、生産者（農場の所有者や経営者を指す）ではない、男性または女性のことです。用語集には、職場内暴力とセクハラ
- **性別またはジェンダーごとのデータ（男性と女性および/またはその他ジェンダーに関する数字が個別に収集および分析されたデータ）の収集が要求されます。**このデータは、例えば、研修への参加や、賃金が高い役割や責任者の役割における、考えられる男女格差の特定に役立ちます。性別/ジェンダーごとのデータを記録する際には、「男性」と「女性」の選択肢に加えて、「その他」の選択肢を含めることで、どのジェンダーも自認しない人々やその他のジェンダーの人々を捕捉できるようにすることを推奨します。以下の表は、性別ごとのデータの収集が要求される農場要件とサプライチェーン要件の全要件の概要です。



性別ごとのデータの収集が要求される要件

| 要件番号 | 指標 |
|---------------------|---|
| 1.2.4 (農場のみ) | 団体構成員の登録。 |
| 1.2.5 (農場のみ) | 正規および臨時労働者の登録。 |
| 1.2.6 (農場のみ) | 正規および臨時労働者の登録 (小規模農場)。 |
| 1.3.3 (農場のみ) | 研修に参加している構成員の数。 |
| 1.3.4 (農場のみ) | 研修に参加している労働者の数。 |
| 1.3.6 (農場のみ) | 財務および経営管理の研修に参加している構成員の数と金融サービスを利用できる構成員の数 (団体構成員) |
| 1.3.7 (農場のみ) | 収入を多様化する団体構成員の数。 |
| 1.6 (農場とサプライチェーン) | リスク査定で特定されたジェンダー指標 |
| 1.7.1 (農場のみ) | 若手農家の数、若手農家の研修参加数、指導員である、監査員である、土地へのアクセス権を持つ、および管理職についている若手農家の割合。 |
| 5.1.3 (農場とサプライチェーン) | 確認された人権事例。 |
| 5.1.4 (農場とサプライチェーン) | 改善された人権事例。 |
| 5.4.4 (農場のみ) | 賃金と現物給付が、生活賃金水準基標を下回っている労働者。 |



女性のニーズが確実に考慮されるようにするために、例えば、出産に関わる諸権利に関する要件 5.5.3 のように、**個別の農場要件とサプライチェーン要件が設けられています**。以下の表は、それら個別に設けられた全要件の概要です。この手引き書では、それら個別に設けられた要件は取り上げません。それらはすべて、一般ガイドの中の対応する章で取り扱われています。

女性のニーズを明示的に取り上げている要件の概要

| 要件番号 | 指標 |
|----------------------|--|
| 1.5.1 (農場とサプライチェーン) | ジェンダーに配慮した苦情解決制度。 |
| 1.6 (農場とサプライチェーン) | ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを促進する制度。 |
| 5.1 (農場とサプライチェーン) | ジェンダーに関連する人権侵害が発生した際のジェンダー委員会との協力。 |
| 5.3.8 (農場とサプライチェーン) | すべてのジェンダーに対する同一労働同一賃金。 |
| 5.5.2 (農場とサプライチェーン) | (労働者のための) 終業後に安全に家に帰るための交通手段。 |
| 5.5.3 (農場とサプライチェーン) | 出産休業、柔軟な勤務日程、勤務地の考慮、休憩、授乳できる場所。 |
| 5.6.7 (農場とサプライチェーン) | 安全性とプライバシーが保証された、ジェンダーごとに分けられたトイレと手洗い場所。 |
| 5.6.8 (農場とサプライチェーン) | 健康および保健サービスの利用方法に関する情報。 |
| 5.6.11 (農場とサプライチェーン) | 妊娠中の必要に応じた配置転換。妊娠検査なし。 |
| 5.6.18 (農場のみ) | 妊娠中の必要に応じた別の業務への配置転換。 |
| 5.7.1 (農場のみ) | 衛生設備の安全性とプライバシー、および家族用と様々なジェンダーの個人労働者用の個別の部屋 |
| 5.7.3 (農場のみ) | 衛生設備の安全性とプライバシー。 |

ジェンダー格差を特定して、それらの格差に取り組む活動の実施と監視を行うために、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの促進に責任を負う体制の構築を、認証保有者に要求する、**ジェンダー平等に特化した主要要件 (1.6) が設けられています**。

以下では、要件 1.6 の要求に従って体制を構築する方法と、それが確実に機能的であるようにする方法を、さらに詳しく説明します。



主要要件

要件 1.6.1 《約束と、担当者または委員会の割り当て》の実施方法

認証の0年目

責任者は、次の措置を講じる必要があります。



1. 責任者は、**書面による声明**を通じて、ジェンダー平等の促進を約束する。その声明には、少なくとも次が含まれる。

a) ジェンダー平等と女性のエンパワーメントが意味すること。

b) ジェンダーを問わず、すべての生産者/労働者と従業員の平等に向けて努力し、支援することに対する、責任者の約束。これは、独立した文書にしても、行動規範やハラスメント防止方針のような別文書に含めても構わない。

c) 農場でのジェンダー平等と女性のエンパワーメントの促進の担当者として責任者によって任命されたジェンダー担当者/委員会の発表。



2. その書面による声明は、**すべての団体構成員/労働者に伝達**される。その声明は、現地語または構成員や労働者の言語で入手できるようにする。その声明は、団体構成員や労働者と共有されなければならない。これは、既存の会合や実施中の研修の中で、または男性と女性の構成員や労働者が頻繁に訪れる場所に書面による声明を掲示することによって、実施可能である。



3. **責任者は**、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを促進するための対策の実施、監視および評価を担当する**委員会または人物1名を任命**する。責任者は、担当者1名または委員会を任命できるが、大規模農場は例外で、数名で構成される委員会を必ず任命する必要がある。担当委員会/担当者は、次を満たす必要がある。

a) **ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに関する知識を持っている**。ジェンダーと女性のエンパワーメントの問題に取り組むことができるよう、これらの問題への対応を担当する人物または委員会が、概念、ジェンダーと女性に関わる諸権利に関係する国と地域の法律、地域のジェンダー問題、そしてできればそれらに取り組むための実践的な手段に関して、最低限の知識を持っていることが重要である。このような知識は、ジェンダー平等に関するレイnforest・アライアンス オンライン研修を受講すること、これらの問題に取り組んでいる地域のNGOや政府機関などに研修を依頼すること、またはインターネット情報資源を閲覧することによって獲得できる。

b) **少なくとも1名の女性と1名の責任者を含む（委員会の場合）**。その女性委員または女性委員たちは、その他の女性の団体構成員（または経営者）または労働者を代表し、それらの人々と連絡を取り合っていることが望ましい。男性と女性の委員が、女性農家または女性労働者の問題を認識していることで、委員会の介入が適切なものになるようにすることが重要である。ジェンダー問題は、家族全員と組織全体に関係するため、委員会に男性も含めることにより、ジェンダーのバランスがとれていることが重要である。加えて、



男性は、その地位と影響力により、ジェンダー平等の促進に重要な役割を果たすことができる。

責任者の委員は、責任者とジェンダー委員会の間での円滑な情報交換を可能にし、必要に応じて、ジェンダー委員会への責任者からの支援を促進できる。例えば、ジェンダー委員会では、女性と男性の労働者の人数の情報や、計画済みの活動を実行するための予算が必要になる可能性がある。

- c) **担当者/委員は、団体構成員/労働者に知られており、信頼されている。**これは、担当者/委員は、ジェンダーに基づく暴力や差別のような慎重に扱うべき問題について構成員または労働者とやりとりができる必要があるため、重要である。これは、例えば投票過程を経ることにより、信頼されている女性、とくに女性の団体構成員または労働者に信頼されている女性を、担当者または委員会の一員に含めることで促進できる。それ以外で必ず必要になる要素としては、現地語を話す能力や、構成員もしくは労働者の一員であるまたはそれらの人たちをよく知っていること、コミュニティにおいてリーダー的役割を果たしている、あるいはその職務内容が立場や責任によって団体構成員または労働者と隔てられていない役職に就いていることが挙げられる。担当者または委員の氏名も、すべての団体構成員、労働者、および職員に、明確に伝達される。



ジェンダー担当者/委員会の役割は、要件 1.6.2 の詳細を実施し、実施を文書で記録し、綿密なリスク査定で指定されたジェンダー指標を追跡して報告することです (1.6.3 参照)。

ジェンダー担当者/委員は、レインフォレスト・アライアンス持続可能な農業基準で必要とされる他の委員会の委員を兼務する可能性があります。これは、所属する委員会の要件を満たす限り、事前評価対処委員会や苦情処理委員会に所属する人物が、ジェンダー委員会にも所属できることを意味します。これらの委員会が、持続可能な農業基準の実施の成功に向けて、協力して取り組むことが不可欠です。認証保有者に、ジェンダー問題あるいは人権問題や社会問題全般を支援する既存の委員会がある場合は、それが基準要件を満たす限り、その委員会をジェンダー委員会に指定することができます。

委員がそれぞれの役割を果たすことに対して、追加の報酬の支払いは不要です。ただし、担当者または委員は、担当者または委員としての業務に関係する任務を遂行している間は、それが妥当な場合には、所定時間外の労働に対する残業代を含むあらゆる残業代を含めて、通常の報酬を引き続き受け取ります。委員が有給従業員ではない場合は、交通費と通信関連費用の支給が推奨されます。加えて、女性に対しては、例えば会議中の子供の世話を手配するなど、家での他の仕事に解決策を見出せるよう、特別に支援が必要です。このようにすれば、仕事量が多くなりがちな女性たちが、委員会の一翼を担いながら、それを家での他のやるべきことと組み合わせることが、容易になります。

1.6.1 文書化の要求

- 責任者によるジェンダーに関する書面での約束
- 担当者/委員の氏名とジェンダー
- 担当者または各委員に必要な資格 (例えば修了証明書)



要件 1.6.2 《ジェンダー担当者/委員会の責任》の実施方法

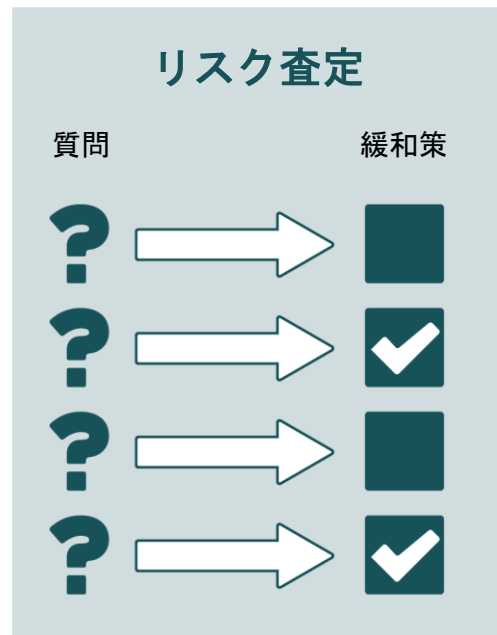
初めての認証取得に先立って（0年目）

ジェンダー担当者/委員会には次の責任があります。

1. レインフォレスト・アライアンス リスク査定（付属文書3）の結果に従って**ジェンダー平等に関する緩和策を考案**し、これらの対策を管理計画に含める（農場範囲向け 1.3.2 とサプライチェーン範囲向け 1.1.3）

レインフォレスト・アライアンス農場リスク査定（農場に対して適用可能）だけではなく、サプライチェーンリスク査定（企業に対して適用可能）にも、ジェンダー格差³やジェンダー問題のリスクがあるかどうかを評価するためのジェンダー平等に特化した質問が含まれています。リスクがある場合には、具体的な緩和策が提示されます。

緩和策は、基本的に、問題の発生を防ぐ手段、ないしは認証保有者が、ジェンダー問題を特定し、それらに取り組むための手段です。農場と企業は、その他の緩和策を定義することが、それらがより実行可能または妥当であると考えられる場合には、認められます。緩和策は、全体の管理計画に組み込まれる必要があります。緩和策の実施、監視の実施、およびそれらを報告することは、ジェンダー担当者/委員会の主導で行われます。



1.6.3 文書化の要求

- ジェンダーに関する綿密なリスク査定の記入が完了している。
- 管理計画に、実施中のジェンダー緩和策が記載されている。
- 緩和策が実施された証拠。

認証保有者は、できる限り正確に質問に回答してください。これらの質問は、遵守状況を評価することを意図するものではありません。不適合を事前に防ぐ方法を明らかにすることを意図するものです。審査員は、リスク査定が正しく行われたかどうか、質問が誠実に回答されたかどうかを、確認して把握します。

2. 少なくとも年に1回、責任者と団体構成員/職員に対して、**ジェンダー平等と女性のエンパワメントに関する啓発活動**を行う。

ジェンダー平等と女性のエンパワメントを促進するためには、深く根ざした規範や価値観に触れるような態度の変化を要しますので、簡単なことではありません。そのために、責任者と団体構成員/職員に、これらの問題の重要性を理解してもらい、ジェンダー平等の拡大に向けた取り組みを支援してもらうことが重要なのです。それらの項目について啓発活動を行い、責任者/団体構成員/職員を教育することは、重要な一歩です。これには、ジェンダーに関するレインフォレスト・アライアンスオンライン研修モジュールや、本文書の末尾に記された関連資料が、利用できます。認証保有者は、ジェンダーや女性のエンパワメントに詳しい地域団体に協力を求め、研修を共同で開催することもできます。レインフォレスト・アライアンスが、指導員のネットワークを通じて研修を実施している国もあります。そのような国では、それらの活動の研修資料も、利用できます。

啓発活動と研修は、少なくとも年に1回は、実施してください。他の研修、例えば、開催が必要な事前評価対処方式に関する研修（要件 5.1）などに、組み込んで構いません。

³ ジェンダー格差は、支払額、職位、材料/資源や情報の利用、および意思決定への関与などに関する、権利と機会の男女格差を意味する。



3. 改善プロトコルに従って、ジェンダーに基づく暴力およびジェンダーに基づく差別に関する事例の改善に関与する。

児童労働、強制労働、差別、および職場内暴力とハラスメントのような人権問題は、事前評価対処委員会に対処され、場合によっては苦情処理委員会にも通知されます。女性が関係している場合は、苦情処理委員会および/または事前評価処理委員会は、ジェンダー担当者/委員会に連絡し、その改善対応を支援します。そのような対応がどのように行われるべきかについての詳細と各委員会の役割については、改善プロトコル（付属文書4）に記載されています。ジェンダー担当者/委員会は、とくに、被害者を保護することと、その女性が確実に適切な支援とサービスを受けられ、その女性の安全とプライバシーが尊重されるようにすることに関与します。

1.6.2 文書化の要求

- 登録データ。
- 初期的なリスク査定の結果。
- ジェンダー緩和策が組み込まれたことを示す管理計画。
- 緩和策が実施された証拠。
- 啓発活動の回数と項目、参加者の一覧。

改善プロトコルとは

改善プロトコル（付属文書4）は、差別、職場内暴力やハラスメント、および強制労働や児童労働の事例が確認された場合に、認証保有者がとるべき措置を説明しています。

これには次の重要な措置が含まれます。

- 事例の深刻度の決定。暴力の危機や生命にかかわるその他の危険性に誰かが直面している深刻な事例では、その人たちが、確実に、安全であり、危害から守られているようにするための緊急措置が必要なため。
- 犯罪活動の場合は、責任者は、被害者とされる人物の利益を常に最優先に考えて問題に対応しながら、当局とともに追跡調査を行う必要がある。
- 影響を受けた個人が、報復から確実に安全であるようにする。
- 苦情解決制度が、1) 苦情が発生したかどうか、そしてレインフォレスト・アライアンス基準に違反しているかどうか、2) 事前評価対処委員会との協力による改善の種類について、決定を下した場合。被害を受けた人物は、提案された措置に合意する必要がある。
- 被害を受けた人物を事案発生前の地位に戻すための、12週間以内に実施されるべき短期的な活動の実施。これには、虐待的な労働状況から該当する人物を除外すること、賃金を遡及払いすること、差別を受けた労働者の契約条件を修正すること、子供が学校に戻ることを支援することが含まれる可能性がある。
- 問題の再発防止を支援するための長期的な活動も実施。これらには、職員の教育や、差別/虐待を潜在的に起こりやすくしていた方針や手順の変更、子供が児童労働に従事していた貧しい家族のための収入創出活動が含まれる。



改善要件

すべての農場認証保有者（生産者団体と個々の農場）は、**認証1年目**に、改善要件 1.6.3 を実施しなければなりません。

要件 1.6.3 《スマートメーター（ジェンダーに関する綿密なリスク査定）》の実施方法

新しい認証周期が始まるたびに、ジェンダー委員会は、ジェンダーに関する綿密なリスク査定ツールを、手順に従って、完了させます（リスク査定と緩和ツール（付属文書 3）に含まれているジェンダーに関する綿密なリスク査定を参照してください）。ジェンダーに関する綿密なリスク査定はスマートメーターです。これは、認証保有者が、自身の目標を自身で設定することを意味します。

ジェンダーに関する綿密なリスク査定ツールは、農場と生産者団体によるジェンダー問題の特定を支援します。実際的には、このツールは、材料、情報、資源、サービス、機会、福利厚生、および意思決定に関して、女性と男性で機会に格差が存在する箇所の特定に役立ちます。ジェンダー格差は、片方のジェンダーが、もう片方のジェンダーと比較して、特定の指標に対して不利な状況にある場合に、存在します。格差が確認された場合は、ツールは、認証保有者による根本的な原因の特定を支援し、その格差に取り組むための考えられる緩和策の一覧を、それぞれに対応する指標とともに提示します。ジェンダー査定を完了すると、ジェンダー担当者/委員会は、一連の問題に対して、対応する指標と、農場または生産者団体が取り組む上で最も実行可能で最も妥当な緩和策が得られるので、それに基づいて取り組み計画を策定します。この計画は、責任者と共有され、管理計画に組み込まれます。

ジェンダー問題とそれらの根本的な原因は、個別の状況によって異なる可能性があります。小規模生産者からなる生産者団体にとってのジェンダー問題は、女性の生産者が協同組合に加入可能かどうか、あるいは研修に参加可能かどうかについてもかもしれません。他方で、大規模農場にとってのジェンダー問題は、男性労働者と女性労働者間の雇用機会の格差、賃金格差、労働者委員会に加入可能かどうかについてである可能性が高いでしょう。また、ジェンダー問題は、国ごと、農作物ごとに、異なる場合があります。これが、認証保有者が、各自にとってどのジェンダー問題が最も関連性があるかを明らかにするために、各自でジェンダー査定を実施する理由です。

農場/生産者団体は、質問に誠実に回答してください。これらの質問は、遵守状況を評価することを意図するものではありません。ジェンダー格差とジェンダー問題を見つけ出し、認証保有者が、継続的な改善の一環として、農場での男女平等の拡大に取り組めるようにする方法を明らかにすることだけを意図しています。

ジェンダー担当者/委員会は、このリスク査定を完了するために、地域の女性団体などの関連組織、組合/労働者団体が存在する場合はそれに所属する女性労働者、存在しない場合は労働者代表に、意見を聞きます。どのような場合でも、このツールを完了させるにあたって、女性、移民、および/または社会的弱者に属するその他労働者の意見を聞く必要があります。このツールの結果は、認証保有者が管理計画に含める必要がある可能性のある追加の緩和策の確認に役立ちます。

ジェンダー担当者/委員会は、緩和策の実施の監督、進捗の監視、および定期的な責任者への報告も行います。必要に応じて、外部および/または地域のパートナーが支援できる内容の特定も行います。



3年後に、2周期目に入ると、ジェンダーに関する綿密なリスク査定は、再度記入される必要がありますが、その際には、さらに多くの質問に回答する必要があります（ツール中に記載の手順参照）。これはその次の周期で繰り返されます。このようにして、認証保有者は、自身の農場/生産者団体におけるジェンダー問題に関してさらに理解を深める機会を、段階的に得ることになります。また、新しい周期になるたびに、意見を求める対象を増やすことで、より確実なデータを提供し、ジェンダー問題の根本的な原因に関してさらに理解を深めることが期待されます。そうすることで、緩和策が、よりのを絞ったものになります。

農場リスク査定の一環としてのジェンダーに関する綿密なリスク査定の記入手順については、リスク査定と緩和ツール（付属文書3）を参照してください。

責任者の関与

- 緩和策は管理計画に組み込まれる必要がある。
- ジェンダー平等問題は、責任者会議の議題の常設項目にすることが望ましい。ジェンダー担当者/委員会は、その時間を、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに関係する進捗の報告、改善案の提案、および新たな懸念の提起に使用する。
- 責任者および/またはその他の高位の職務は、例えばジェンダー計画目標を責任者および/またはその他の高位の職務の取り組み成果の精査に結びつけることによって、それらの達成に責任を負う。

労働者/団体構成員の関与

- 労働者/団体構成員の意見が確実に含まれるよう、例えば、労働者調査、スコアカード、または面接を通じて、労働者/団体構成員を関与させることが大切である。
- 労働者/生産者からのフィードバックの収集に、女性共同貯蓄グループ、女性団体/委員会などのような、既存のグループ/体制が活用されることが理想的である。
- 例えば、ある団体責任者は、地域の医療サービスの取り組み成果について女性からフィードバックを収集するためにスコアカードを開発した。その結果について、後で、女性、委員会、および医療サービス提供者と話し合いが行われ、改善が実施された。

関連資料

ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに関する研修と啓発活動用。

- レインフォレスト・アライアンス「レインフォレスト・アライアンス学習ネットワーク（RALN）持続可能な農業基準のために開発されたジェンダー平等に関するオンライン研修」（2020年）
- レインフォレスト・アライアンス「レインフォレスト・アライアンス学習ネットワーク（RALN）ジェンダー項目関連の研修モジュール」（2020年）
- AgriProfocus「ジェンダー・ツールキット」
https://agriprofocus.com/upload/ToolkitENGGender_in_Value_ChainsJan2014compressed1415203230.pdf
- AgriProfocus「バリューチェーンにおけるジェンダー オンライン研修」
<https://agriprofocus.com/introduction-to-gender-in-agri>
- FAO「農業におけるジェンダー ツールキット」
<http://www.fao.org/gender/resources/videos/video-detail/en/c/320222/>
- CARE「CARE ジェンダー、公正、および多様性研修資料 モジュール4 ジェンダー研修」（2014年）
<https://care.org/wp-content/uploads/2020/06/Gender-Equity-and-Diversity-Module-4.pdf>