

# 指南 F

## 社会性别平等

第 1 版





## 译文免责声明

有关译文所含信息确切含义的任何问题，请参见英文正式版予以解释。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](http://www.rainforest-alliance.org) 或联系 [info@ra.org](mailto:info@ra.org)

<b>文件名称：</b>		<b>文件代码</b>	<b>版本：</b>
指南 F：社会性别平等		SA-G-SD-7-V1	1
<b>首次发布日期</b>	<b>修订日期</b>	<b>生效日期</b>	<b>失效日期</b>
2020 年 12 月 31 日	不适用	2020 年 12 月 31 日	直至另行通知
<b>编制：</b>		<b>批准：</b>	
雨林联盟标准与保证部		标准与保证部部长	
<b>关联文件：</b>			
SA-S-SD-1-V1.1 雨林联盟 2020 可持续农业标准，农场要求			
SA-GL-SD-V1 附件 1：术语表			
SA-S-SD-4-V1.1 附件 3：雨林联盟风险评估工具			
SA-S-SD-5-V1.1 附件 4：雨林联盟补救协议			
<b>取代</b>			
不适用			
<b>适用范围：</b>			
农场证书持有者、供应链证书持有者			
<b>国家/地区</b>			
全部			
<b>农作物</b>		<b>认证类型</b>	
雨林联盟认证体系范围内的所有农作物； 请参见认证规则。		农场认证、供应链认证	



## 目录

目的 .....	4
理解概念 .....	4
为什么社会性别平等很重要? .....	6
我们的标准如何解决社会性别平等和女性赋权问题? .....	6
核心要求 .....	9
如何实施 1.6.1: 承诺和指定负责人或负责委员会 .....	9
认证第 0 年 .....	9
如何实施 1.6.2: 社会性别负责人/委员会的职责 .....	11
首次认证前 (第 0 年) .....	11
改进要求 .....	13
如何实施 1.6.3: 智能计量表 (社会性别深度风险评估) .....	13
资源 .....	14



## 目的

雨林联盟致力于推动证书持有者实现社会性别平等，即无论性别如何，每个人都应享有平等的权利和机会。促进社会性别平等和女性赋权被认为是可持续农业的组成部分，也是 2020 可持续农业标准的一部分。

证书持有者须设立一个专门负责促进社会性别平等和女性赋权的组织，其中包括：负责人或负责委员会、意识强化、管理人员培训、初步和深入风险评估以及实施相关的缓解措施。

关于证书持有者促进社会性别平等和女性赋权的活动，应由负责社会性别问题的专人或委员会与其他参与者协作开展。

## 理解概念

下文将解释社会性别、社会性别平等和女性赋权相关的术语。关于这些术语的完整定义，见[附件 1：术语表](#)。

**性别：**性别和社会性别概念经常混淆。性别是指男性和女性的生物学特征，是不能改变的，例如哺乳、分娩、男女性生殖器官。社会性别是指男女在社会中形成的角色，可以随着时间的推移而改变。

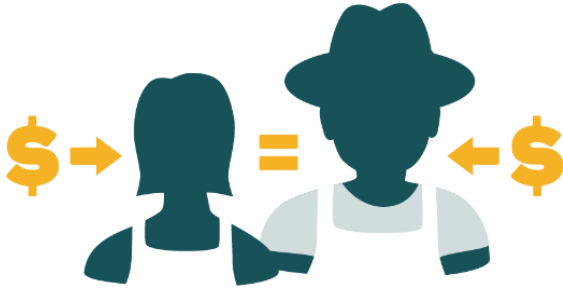
**社会性别 (1)：**是指人们对他人的看法，以及人们对他人作为男性或女性的期望。例如，在许多文化中，人们认为男性应当是家庭的决策者，负责赚钱养家，而女性只需负责照顾家庭和子女。这种情况往往导致诸多限制，例如女性不能轻易成为领导者或参加培训，而男性则经常负责创造收入，特别是在危机时期。社会性别也指人们对自己性别状态的认同，例如女性、男性、双性、跨性别。

**社会性别 (2)：**也可以指一个人的社会性别认同。通常情况下，人们会认同男性或女性，但有些人不会只认同一种性别，他们甚至会跨越不同的性别。社会性别认同有以下区分：

- **顺性别：**一个人认同其出生时的性别。
- **跨性别：**一个人认同的性别与其出生时的性别不同。
- **变性：**一个人通过变性手术（GRS）将出生时的性器官改变为不同性别的性器官。有些人不认同任何性别。

**社会性别平等：**是指女性和女孩、男性和男孩享有平等的权利和机会。平等并不意味着男女变得相同、做同样的事情或是以相同的方式做事，而是男女的权利、责任和机会不取决于他们天生是男性还是女性。*虽然我们在本指南文件中具体谈到了女性和男性，但应记住的是，除了女性和男性，还存在着其他性别认同的人，他们应当享有同等的权利，得到同等的尊重。*

**社会性别敏感：**是指考虑到社会性别规范、角色和关系，并基于这种认识采取行动消除不平等和促进社会性别平等。



**女性赋权：**是指女性逐步获得对生活的权力和控制权，能够在不受他人期望约束的情况下作出选择。女性在机会和权利方面往往落后于男性，因此促进女性赋权是实现社会性别平等必不可少的一步。需要记住的是，只有女性和男性共同参与进来，才能实现社会性别平等。

### 关于社会性别平等的常见误解

许多人认为，当农场上工作的男性和女性一样多时，就实现了社会性别平等。  
*但请注意：*社会性别平等不是数字问题，而是指获得的权利与机会，例如：

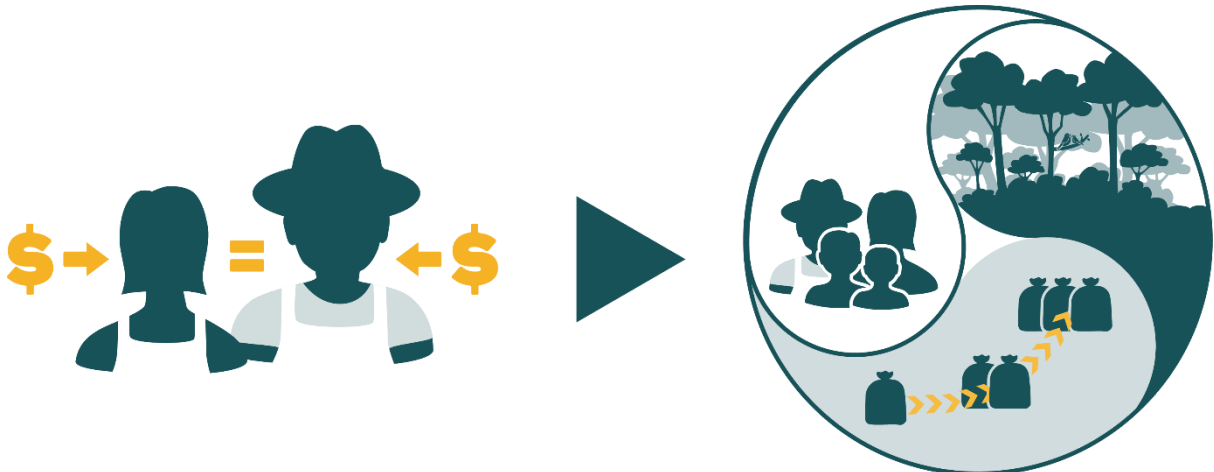
- 女性工人或农民是否与男性享有同等的培训机会？
- 领导者、团体成员或管理者中的男性和女性比例是否均衡？
- 女性和男性在从事相同工作的情况下，是否获得相同的薪酬或福利？

通过回答这些问题，我们就会发现在许多方面仍存在社会性别平等差距，仍需要采取行动解决这些差距。



## 为什么社会性别平等很重要？

根据国际<sup>1</sup>和国内立法，所有性别的人均应享有平等的权利和机会。社会性别平等是一项适用于所有人的人权。但是，社会性别平等不仅是一项人权；它对于农民、企业、工人、社区、农场和环境而言也是有利的。如果男女有平等的机会获得投入、资源和决策权，而且他们的需求都得到考虑，那么生产质量和数量会得到提高<sup>2</sup>，自然环境会得到更好的保护，经营活动的生产力和复原力也会提高，从而更可持续。



通过确保女性和男性拥有平等的机会获得投入、资源和决策权，有助于推动整个家庭和社区的繁荣发展。

我们必须认识到，多数女性面临的机会和权利仍然比男性少。她们面临着一系列障碍，包括从阻止她们拥有财产的法律，到阻止她们上学或参与决策的社会规范，这些障碍迫使她们不得不接受低收入、低保障的工作。女性通常高负荷工作，她们不仅要参与农业生产或加工活动，而且还要负责家务、照顾家人以及其他一系列繁琐的任务。此外，女性还更容易遭受歧视和暴力。

各种各样的障碍意味着，尽管女性在农业活动中发挥着重要作用，但她们却很少得到认可，她们获得生产信息、创新与资源的机会有限。这些反过来又意味着女性农民、工人和员工可持续务农或工作的能力较低，生产效率较低，而且无法表达她们的需求。

这些困难在移民工人身上进一步加剧，例如，她们不会说当地的语言，也不了解当地规则，使得她们很难维护自己的权利。

## 我们的标准如何解决社会性别平等和女性赋权问题？

我们的标准在各种要求中都纳入了社会性别观点，有助于证书持有者更好地了解他们农场或工作环境中的社会性别平等情况，以及他们可以采取的解决社会性别问题的措施：

<sup>1</sup> 国际劳工组织 1951 年《同工同酬公约》（第 100 号）、1958 年《消除就业和职业歧视公约》（第 111 号）、1975 年《有家庭责任工人公约》（第 156 号）、2000 年《生育保护公约》（第 183 号）以及联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》等承认了这些人权。

<sup>2</sup> 据粮农组织称，如果女性农民能像男性农民一样获得资源、培训和信息，她们的土地产量可以提高 20-30%（<http://www.fao.org/3/i2050e/i2050e00.htm>）。



- **术语表（附件 1）** 在定义中突出了女性和社会性别问题。术语表指出，生产者可以是女性，也可以是男性。术语表还通过使用“家庭工人”一词来突出女性（和青年）。家庭工人不论是男性还是女性，都是家庭的一员，都为农场活动作出贡献，但他们不是生产者（指农场的所有者或经营者）。此外，术语表中还给出了工作场所暴力和性骚扰的定义。
- **要求按性别或社会性别分列收集数据**（分别收集和分析男性和女性和/或其他性别的数量数据），有助于确定男性和女性之间可能存在的差距，例如在培训机会或担任高薪或管理职位方面的差距。按性别/社会性别分列登记数据时，建议除了“男性”和“女性”选项外，还应增加“其他”选项，以赢得不认同任何性别或拥有其他性别认同的人。关于要求按性别分列收集数据的农场和供应链要求概述，见下表。

要求按性别分列收集数据的内容如下：

要求编号	指标
1.2.4（仅农场）	团体成员登记。
1.2.5（仅农场）	长期雇工和临时工登记。
1.2.6（仅农场）	长期雇工和临时工登记（小型农场）。
1.3.3（仅农场）	参加培训的成员。
1.3.4（仅农场）	参加培训的工人。
1.3.6（仅农场）	参加金融和企业管理培训，获得金融服务（团体成员）。
1.3.7（仅农场）	收入多元化的团体成员。
1.6（农场和供应链）	风险评估确定的社会性别指标。
1.7.1（仅农场）	青年农民、青年农民参加培训的情况、青年农民担任培训师、担任检查员、拥有土地使用权和担任管理岗位的比例。
5.1.3（农场和供应链）	发现的人权案件。
5.1.4（农场和供应链）	补救的人权案件。
5.4.4（仅农场）	工资和非现金福利低于生活工资基准的工人。



有具体的农场和供应链要求，确保女性的需求得到考虑，例如关于孕产权利的要求 5.3.3。关于这些具体要求的完整概述，见下表。这些具体要求在《通用指南》的相应章节中有所涉及，不在本指南文件中一一详述。

关于解决女性需求的要求概述如下：

要求编号	指标
1.5.1 (农场和供应链)	一种对社会性别敏感的申诉机制。
1.6 (农场和供应链)	一种促进社会性别平等和女性赋权的体系。
5.1 (农场和供应链)	与社会性别委员会协作处理与社会性别有关的侵犯人权问题。
5.3.8 (农场和供应链)	所有性别同工同酬。
5.5.2 (农场和供应链)	下班后能乘安全交通工具回家（针对工人）。
5.5.3 (农场和供应链)	产假、弹性工作时间、灵活工作地点、休息时间和哺乳空间。
5.6.7 (农场和供应链)	厕所和洗手设施按社会性别分开，保障安全和隐私。
5.6.8 (农场和供应链)	提供健康信息和健康服务。
5.6.11 (农场和供应链)	如果需要，孕妇可调岗。无需验孕。
5.6.18 (仅农场)	如果需要，孕妇可调岗至其他任务。
5.7.1 (仅农场)	为家庭和不同社会性别的工人提供卫生设施和独立房间，保障安全和隐私。
5.7.3 (仅农场)	提供卫生设施，保障安全和隐私。

有一项具体针对社会性别平等的核心要求（1.6），要求证书持有者设立一个组织，专门负责促进社会性别平等和女性赋权，识别社会性别差距，实施并监测解决这些差距的活动。

下面进一步解释了如何按照 1.6 的要求设立该体系，以及如何确保该体系正常运作。





## 核心要求

### 如何实施 1.6.1: 承诺和指定负责人或负责委员会

#### 认证第 0 年

管理人员需要采取以下措施:



1. 管理人员应通过**书面声明**承诺促进社会性别平等。声明内容应至少包括:

- a) 社会性别平等和女性赋权的含义;
- b) 管理人员承诺努力实现并支持所有农民/工人和雇员的平等, 不分性别。该承诺可以独立构成一份文件, 也可以是行为准则、反骚扰政策等其他文件的一部分;

c) 宣布由管理人员任命的社会性别问题负责人/委员会作为促进农场社会性别平等和女性赋权的负责人。



2. 书面声明应**传达至所有团体成员/工人**。声明应以当地语言或成员或工人使用的语言提供。声明必须与团体成员或工人分享, 可以在现有的会议或正在进行的培训中分享, 也可以在男性和女性成员或工人经常出入的地方张贴一份书面声明。



3. 管理人员应指定一个**负责委员会或一名负责人**, 负责实施、监测和评价社会性别平等和女性赋权改善措施。管理人员可指定一名负责人或一个负责委员会, 但大型农场除外, 大型农场始终需要有一个由若干人员组成的委员会。负责委员会/负责人应:

- a) **了解关于社会性别平等和女性赋权的知识**。为了顺利开展社会性别和女性赋权工作, 负责人或负责委员会应至少了解与社会性别和女性赋权有关的概念、国家和地方法律、地方社会性别问题以及解决这些问题的一些实用工具。要了解这些知识, 可以参加雨林联盟关于社会性别平等的在线培训, 请当地从事这些问题的非政府组织、政府机构等提供培训, 或查阅互联网资源。
- b) **如果是委员会, 至少包括一名女性、一名管理人员**。委员会的女性成员最好能代表其他女性团体成员(或经营者)或工人, 并与他们保持联络。委员会的男女性成员都应了解女性农民或女性工人的问题, 确保委员会的干预措施具有针对性。由于社会性别问题涉及整个家庭和组织, 因此委员会中也要有男性成员, 实现社会性别平衡。此外, 由于男性的地位和影响力, 男性在促进社会性别平等方面也可以发挥重要作用。  
管理人员成员主要负责管理人员与社会性别委员会之间的信息沟通, 并在必要时请求管理人员向委员会提供支持。例如, 社会性别委员会可能需要男女性工人数量的资料, 或者可能需要预算来开展计划的活动。



- c) **负责人/委员会成员应为团体成员/工人所认识和信任。**这一点很重要，因为他们需要能够与成员和工人就性别暴力、性别歧视等敏感问题进行互动。例如通过投票选举等方式，选出女性团体成员或工人信任的女性担任负责人或委员会成员，可以促进这一点。其他可以发挥作用的基本因素还有：能够讲当地语言；是成员或工人的一份子，或者十分了解成员或工人；在社区中发挥领导作用；在组织中担任适当的职位，不因地位或职责而与团体成员或工人沟通脱节。负责人或委员会成员的姓名也应清楚地传达给所有团体成员、工人和员工。



社会性别负责人/委员会的职责是具体落实要求 1.6.2，记录落实情况，跟踪并报告深入风险评估中所述的性别指标（见 1.6.3）。

社会性别负责人/委员会成员也可以在[雨林联盟可持续农业标准](#)要求的其他委员会中任职。这意味着，评估与处理委员会或申诉委员会的成员只要符合要求，也可以成为社会性别委员会的成员。这些委员会必须共同努力，确保顺利实施标准。如果证书持有者已经有专门的委员会负责处理社会性别或一般人权和社会问题，只要符合标准要求，该委员会可以作为社会性别委员会。

委员会成员不会因履行这些职责而获得任何额外报酬。但是，他们在作为负责人或委员会成员履行相关职责时，应继续领取正常的薪酬，包括在正常工作时间以外工作可能应得的加班费。如果委员会成员不是带薪雇员，建议报销差旅费和通讯费。此外，对于女性成员，建议为她们在家中的其他任务找到解决办法，例如在会议期间安排托儿。这样，往往要处理较大工作量的女性就可以成为委员会的一员，家庭工作两不误。

#### 1.6.1 文件要求

- 管理人员关于社会性别平等的书面承诺
- 负责人/委员会成员的姓名和社会性别
- 负责人或委员会成员的资格（如证书）



## 如何实施 1.6.2：社会性别负责人/委员会的职责

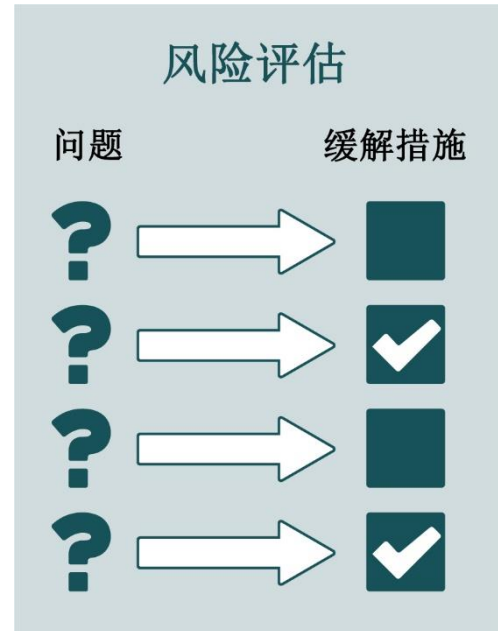
### 首次认证前（第 0 年）

社会性别负责人/委员会负责以下工作：

1. 落实[雨林联盟风险评估](#)（附件 3）提出的社会性别平等问题缓解措施，并将这些缓解措施纳入管理计划（农场见 1.3.2，供应链见 1.1.3）。

雨林联盟农场风险评估（适用于农场）和供应链风险评估（适用于企业）均涉及社会性别平等相关的具体问题，旨在评估是否存在社会性别差距<sup>3</sup>或社会性别问题风险。如果存在风险，则提出具体的缓解措施。

缓解措施主要是为了防止问题发生，或支持证书持有者识别和解决社会性别问题。如果农场和企业认为有其他更适合自身实际情况的缓解措施，也可以采取其他缓解措施。缓解措施必须纳入总体管理计划。缓解措施的实施、监测和报告应在社会性别负责人/委员会的领导下进行。



#### 1.6.3 文件要求

- 社会性别深入风险评估填写完整
- 管理计划显示当前采取的社会性别问题缓解措施
- 缓解措施得到落实的证据

证书持有者（农场/团体/企业）应尽其所能回答问题。这些问题不是为了评估合规性，而是为了在不符合规定的情况发生之前找到预防的方法。将有审核员检查风险评估是否正确执行，问题是否得到诚实回答。

2. 至少每年强化一次管理人员与团体成员/员工的社会性别平等和女性赋权意识。

促进社会性别平等和女性赋权不是一件容易的事，因为它涉及到态度的转变，有时会触及根深蒂固的规范和价值观。因此，必须让管理人员和团体成员/员工了解这些问题的重要性，支持实现更大程度的社会性别平等。对管理人员/团体成员/员工进行意识强化和培训是一项重要的措施。为此，可以使用雨林联盟的社会性别问题在线培训模块或本文件末尾提到的其他资源。证书持有者还可以联系当地了解社会性别和女性赋权的组织，与他们联合组织培训。雨林联盟在一些国家通过培训师网络开展培训，所以也可以使用这些课程的培训材料。

意识强化和培训应至少每年进行一次，可纳入其他培训，例如纳入关于评估与处理方法的培训（要求 5.1）。

<sup>3</sup> 社会性别差距是指男女性在权利和机会方面的差异，包括报酬、工作职位、获得投入、资源和决策等。



### 3. 根据补救协议参与有关社会性别暴力和歧视案件的补救工作。

童工、强迫劳动、歧视、工作场所的暴力和骚扰等人权问题由评估与处理委员会处理，也可以向申诉委员会提出申诉。如果涉及女性，申诉委员会和/或评估与处理委员会将联系社会性别负责人/委员会支持补救工作。关于补救流程以及各委员会的作用，详见[补救协议](#)（附件 4）。社会性别负责人/委员会将特别发挥作用保护女性受害者，确保受害者得到适当的支持和服务，并确保受害者的安全和隐私得到尊重。

#### 1.6.2 文件要求

- 登记数据
- 初步风险评估结果
- 管理计划显示纳入了社会性别问题缓解措施
- 缓解措施得到落实的证据
- 意识强化活动的次数和主题以及参与者名单

#### 什么是补救协议？

补救协议（附件 4）描述了证书持有者在发现歧视、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：

- 确定案件的严重性：因为在严重案件中，当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，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。
- 一旦申诉机制就以下问题作出决定：1) 是否提出申诉，是否违反雨林联盟标准；2) 同评估与处理委员会一起确定的补救类型，受影响的人需要同意提议的行动。
- 开展一些短期活动（12 周内），帮助当事人恢复到事件发生前的状态。这些活动可能包括：使当事人摆脱受虐待的劳动状况、支付拖欠的工资、纠正受歧视工人的合同条款、帮助儿童返回学校等。
- 开展一些长期活动，防止问题再次发生。这些活动包括：向员工提供培训、修改可能助长歧视/虐待行为的政策和程序、帮助有子女参与童工劳动的贫困家庭实现创收。



## 改进要求

所有农场证书持有者（团体和个体农场）必须在**获得认证的第1年**实施改进要求 1.6.3。

### 如何实施 1.6.3：智能计量表（社会性别深度风险评估）

在每个认证周期开始时，社会性别委员会将根据说明完成社会性别深入风险评估（参见作为[风险评估和缓解工具（附件3）](#)一部分的社会性别深入风险评估）。社会性别深入风险评估是一个智能计量表，意味着证书持有者可以设定自己的目标。

社会性别深入风险评估工具可以帮助农场和团体发现社会性别问题。实际上，该工具有助于识别女性和男性在获得投入、资源、服务、机会、福利、决策等方面的机会差距。如果某一社会性别与另一社会性别相比在某一具体指标上处于不利地位，则存在社会性别差距。在发现差距的情况下，该工具可以帮助证书持有者找出根本原因，并提出可能的缓解措施以及相应的指标来解决该差距。完成社会性别评估后，社会性别负责人/委员会将得出一系列问题，包括最可行的、与农场或团体最相关的相应指标和缓解措施，并在此基础上制定行动计划。行动计划将与管理人员分享，并纳入管理计划。

社会性别问题及其根源可能因地而异。小农户团体的社会性别问题可能主要体现在女性生产者加入合作社或接受培训的机会上，而大型农场的社会性别问题可能更主要地是涉及男女工人工作机会的差异、工资的差异、加入工人组织的机会等。此外，社会性别问题也可能因国家和商品而异，这就是为什么证书持有者要开展自己的社会性别评估，以确定与他们最相关的社会性别问题。

农场/团体应诚实回答问题。这些问题不是为了评估合规性，而是为了找到方法识别社会性别差距和社会性别问题，让证书持有者努力实现农场社会性别平等，实现持续改进。

为了完成社会性别深入风险评估，社会性别负责人/委员会应咨询有关实体，如当地妇女团体或组织、工会/工人组织（如有）中的女性工人或工人代表。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，证书持有者可以更好地确定需要在管理计划中纳入的额外缓解措施。

社会性别负责人/委员会还应监督缓解措施的实施情况，监测进展情况，并定期向管理人员报告。必要时，他们还应确定外部和/或当地合作伙伴可以在哪些方面提供支持。

三年后，即在第二个周期，需要再次填写社会性别深入风险评估，而且需要回答更多的问题（见工具说明）。这项工作将在下一个周期重复进行。通过这种方式，证书持有者将有机会逐步深入了解其农场/团体存在的社会性别问题以及如何解决这些问题。此外，预计在每一个新的周期中，都将征求更多来源的意见，以提供更可靠的数据，从而更好地了解社会性别问题的根源，采取更有针对性的缓解措施。

关于作为农场风险评估一部分的社会性别深入风险评估填写说明，参见[风险评估和缓解工具（附件3）](#)。





## 管理人员的参与：

- 缓解措施应纳入管理计划。
- 社会性别平等问题最好能成为管理层会议议程上的一个常设项目。社会性别负责人/委员会应在管理层会议上报告进展情况，提出改进意见，并提出社会性别平等和女性赋权有关的新问题。
- 管理人员和/或其他高层职能部门应对社会性别计划目标的实现负责，例如将这些目标与绩效考核挂钩。

## 工人/团体成员的参与：

- 应当让工人/团体成员参与进来，听取他们的心声，例如开展工人调查、记分卡、访谈活动等。
- 理想的情况是，利用现有的团体/组织收集工人/农民的反馈意见，如妇女储蓄团体、妇女组织/委员会等。
- 例如，团体管理人员开发一种积分卡，收集女性对当地卫生服务的反馈意见，随后与女性、委员会和卫生服务提供者讨论结果，并根据结果实施改进。

## 资源

关于社会性别平等和女性赋权的培训与意识强化：

- 雨林联盟，2020年，针对标准制定的关于社会性别平等的在线培训——雨林联盟学习网络（RALN）
- 雨林联盟，2020年，与社会性别专题有关的培训模块——雨林联盟学习网络（RALN）
- AgriProfocus，社会性别问题工具包，  
[https://agriprofocus.com/upload/ToolkitENGgender\\_in\\_Value\\_ChainsJan2014compressed1415203230.pdf](https://agriprofocus.com/upload/ToolkitENGgender_in_Value_ChainsJan2014compressed1415203230.pdf)
- AgriProfocus，价值链中社会性别问题在线培训，  
<https://agriprofocus.com/introduction-to-gender-in-agri>
- 粮农组织（FAO），农业中的性别问题：工具包，  
<http://www.fao.org/gender/resources/videos/video-detail/en/c/320222/>
- 国际救助贫困组织（CARE），2014年，国际救助贫困组织社会性别、公平和多样性培训材料，模块4：社会性别培训，  
<https://care.org/wp-content/uploads/2020/06/Gender-Equity-and-Diversity-Module-4.pdf>