

DOCUMENT D'ORIENTATION F

Égalité des genres

Version 1





Décharge de responsabilité concernant la traduction

Pour toute question liée à la signification précise des informations contenues dans la traduction, veuillez vous référer à la version officielle en anglais pour en obtenir la clarification. Toute divergence ou différence dans la signification engendrée par la traduction n'est pas contraignante et n'a pas d'effet sur la certification ou les audits.

Plus d'informations ?

Pour en savoir plus sur Rainforest Alliance, veuillez visiter www.rainforest-alliance.org ou contacter info@ra.org

Nom du document :		Code du document :	Version :
Document d'orientation F : Égalité des genres		SA-G-SD-7-V1FR	1
Date de la première publication :	Date de révision :	Valable à partir du :	Expire le :
31 décembre 2020	N/A	31 décembre 2020	Jusqu'à nouvel ordre
Élaboré par :		Approuvé par :	
Département Standards and Assurance de Rainforest Alliance		Directeur des Standards and Assurance	
Lié à			
SA-S-SD-1-V1.1FR Norme pour l'agriculture durable 2020 de Rainforest Alliance, Exigences pour les exploitations agricoles SA-GL-SD-V1.1FR Annexe 1 : Glossaire SA-S-SD-4-V1.1FR Annexe 3 Outil d'évaluation des risques de Rainforest Alliance SA-S-SD-5-V1.1FR Annexe 4 Protocole de résolution de Rainforest Alliance			
Remplace :			
N/A			
Applicable à :			
Titulaires de certificats d'exploitations agricoles, Titulaires de certificats de la chaîne d'approvisionnement			
Pays/Région :			
Tous			
Produit agricole :		Type de certification :	
Tous les produits agricoles du champ d'application du système de certification de Rainforest Alliance ; veuillez voir les Règles pour la certification.		Certification de l'exploitation, certification de la chaîne d'approvisionnement	



Table des matières

Objectif	4
Comprendre les concepts	4
Pourquoi est-il important de chercher à atteindre l'égalité des genres ?	6
Comment la norme traite-t-elle de la question de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes ?	7
Exigences principales.....	10
Comment mettre en œuvre l'exigence 1.6.1 : Engagement & désignation d'une personne ou d'un comité.....	10
Année 0 de la certification	10
Comment mettre en œuvre l'exigence 1.6.2 : Responsabilités de la personne/du comité des genres.....	12
Avant la première certification (année 0)	12
Exigences d'améliorations.....	15
Comment mettre en œuvre le compteur intelligent 1.6.3 (évaluation approfondie des risques liés aux genres)	15
Ressources	16



OBJECTIF

Rainforest Alliance favorise l'égalité des genres pour tous ses titulaires de certificat, ce qui signifie que les personnes ont les mêmes droits et opportunités indépendamment de leur genre. C'est pourquoi la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes sont considérées comme faisant partie intégrante de l'agriculture durable et de la norme pour l'agriculture durable 2020.

Les titulaires de certificat doivent constituer une structure de promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes comprenant : une personne ou un comité responsable, la sensibilisation et la formation de la direction, la réalisation d'une évaluation initiale et approfondie des risques et la mise en œuvre des mesures d'atténuation associées.

Les activités de promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes chez le titulaire de certificat sont mises en œuvre par la personne ou le comité chargé des questions de genre, en collaboration avec d'autres acteurs.

COMPRENDRE LES CONCEPTS

Différents termes relatifs aux genres, à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes sont expliqués ci-dessous. Pour une définition complète de ces termes, reportez-vous à l'[Annexe S1 : Glossaire](#).

Sexe : Les concepts de sexe et de genre sont souvent confondus. Le sexe fait référence aux caractéristiques biologiques des mâles et des femelles et ne peut pas être changé. Il peut s'agir de l'allaitement, de l'accouchement ou des organes reproductifs mâles ou femelles. De l'autre côté, le genre fait référence aux rôles construits socialement. Ils peuvent être modifiés au fil du temps.

Le **genre (1)** est la façon dont les autres vous perçoivent et ce qu'ils attendent de vous en tant qu'homme ou femme. Par exemple, de nombreuses cultures estiment que c'est l'homme qui doit prendre les décisions dans le ménage et qui doit s'assurer qu'il y a assez d'argent pour subvenir aux besoins de la famille tandis que c'est à la femme de s'occuper de la maison et des enfants. Cette situation génère souvent des limitations : les femmes ne peuvent par exemple pas facilement devenir des leaders ou suivre des formations et les hommes doivent fréquemment assumer leurs responsabilités et gagner de l'argent, surtout en temps de crise. Le genre se réfère également au statut sexuel auquel les personnes s'identifient elles-mêmes (femme, homme, binaire, transgenre).

Le **genre (2)** se réfère également au statut sexuel auquel les personnes s'identifient elles-mêmes. Les personnes s'identifient généralement comme homme ou femme, mais certaines ne s'identifient pas à un seul genre ou se déplacent de l'un à l'autre. Les identités de genres font la différence entre :

- **Cisgenre** : Quand vous vous identifiez au genre qui vous a été assigné à la naissance.
- **Transgenre** : Quand vous vous identifiez à un autre genre que celui qui vous a été assigné à la naissance.
- **Transsexuel** : Quand vous avez subi une chirurgie de réassignation sexuelle (CRS) pour modifier les organes sexuels avec lesquels vous êtes nés pour ceux d'un autre genre. Certaines personnes ne s'identifient à aucun genre.

L'**Égalité des genres** se réfère à la situation où les femmes et les filles, les hommes et les garçons ont des droits et opportunités égaux. Cela ne veut pas dire que les hommes et les femmes deviendront les mêmes ou feront les mêmes choses de la même façon, mais que les droits des hommes et des femmes, leurs responsabilités et opportunités ne dépendront pas de s'ils sont nés homme ou femme. **Même si nous faisons spécifiquement référence aux**



hommes et aux femmes dans ce document d'orientation, il est important de se rappeler que des personnes ayant d'autres identités de genre existent et ont les mêmes droits et méritent le même respect

La **sensibilité aux questions de genre** se réfère à une situation où les normes, les rôles et les relations entre les hommes et les femmes sont pris en compte et où des actions sont menées sur la base de cette compréhension afin de mettre fin aux inégalités et de promouvoir l'égalité des genres.



L'**autonomisation des femmes** est la façon dont les femmes prennent progressivement le pouvoir et le contrôle sur leurs vies et font des choix sans être bridées par ce que l'on attend d'elles. Étant donné que les femmes sont souvent à la traîne des hommes en termes d'opportunités et de droits, la promotion de l'autonomisation des femmes est une étape essentielle vers l'égalité des genres. Il est important de rappeler que l'égalité des genres ne peut être atteinte

qu'en impliquant tant les femmes que les hommes.

MALENTENDUS COURANTS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES GENRES

De nombreuses personnes pensent avoir atteint une situation d'égalité des genres quand il y a autant d'hommes que de femmes qui travaillent sur leur exploitation. *Mais notez bien* : l'égalité des genres n'est pas vraiment une question de chiffres, mais d'accès aux droits et aux opportunités tel que :

- *Est-ce que les travailleuses ou exploitantes ont les mêmes possibilités de participer à une formation ?*
- *Est-ce que les hommes et les femmes sont équitablement représentés aux postes de leaders, membres du groupe ou gestionnaires ?*
- *Est-ce que les hommes et les femmes reçoivent les mêmes salaires et les mêmes avantages pour le même type de travail ?*

La réponse à ces questions révèle les écarts d'égalité des genres et où il convient de prendre des mesures pour combler ces écarts.



POURQUOI EST-IL IMPORTANT DE CHERCHER A ATTEINDRE L'EGALITE DES GENRES ?

Conformément aux réglementations internationales¹ et nationales, les personnes doivent avoir les mêmes droits et opportunités indépendamment de leur genre. L'égalité des genres est un droit humain qui s'applique à tous. Néanmoins, l'égalité des genres n'est pas uniquement un droit humain ; elle est aussi bénéfique pour les exploitants, les entreprises, les travailleurs, les communautés, les exploitations et l'environnement. Quand les hommes et les femmes disposent du même accès aux intrants, aux ressources et aux structures de prise de décision et que leurs besoins sont pris en compte, la qualité et la quantité de la production augmentent en conséquence², l'environnement naturel est mieux protégé et les opérations deviennent plus productives et résilientes et donc plus durables.



En veillant à ce que les hommes et les femmes disposent du même accès aux intrants, aux ressources et à la prise de décision, c'est l'ensemble de la famille et de la communauté qui va prospérer.

Il est important de comprendre que dans de nombreux contextes les femmes ont encore moins d'opportunités et de droits que les hommes. Elles se heurtent à diverses barrières, depuis les lois leur interdisant d'être propriétaires aux normes sociales les empêchant d'aller à l'école ou de participer à la prise de décision, ce qui les cantonne à des postes moins bien payés et plus précaires. La charge de travail des femmes est souvent élevée, car elles participent à la production agricole ou à la transformation, tout en devant s'occuper du foyer, des membres de la famille et d'autres tâches. De plus, les femmes sont plus susceptibles d'être confrontées aux discriminations et à la violence.

C'est à cause de ces barrières et d'autres que même si les femmes jouent un rôle important dans les différents secteurs et phases de l'agriculture, elles ne sont pas souvent reconnues et ont un accès limité à l'information, à l'innovation et aux ressources relatives à la production. En conséquence, ces exploitantes, travailleuses et membres du personnel sont moins à même de produire ou travailler de manière durable, affichent des taux de productivité inférieurs et ne peuvent pas formuler leurs besoins.

Ces difficultés s'aggravent souvent dans le cas des travailleuses migrantes qui, par exemple, ne parlent pas la langue ou ne connaissent pas les lois locales, ce qui les empêche de défendre leurs droits.

¹ Ces droits de l'Homme sont reconnus à l'échelle internationale par, entre autres, les Conventions de l'OIT sur l'égalité de rémunération, 1951 (No. 100), sur la discrimination (emploi et profession), 1958, (No. 111), sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1975 (No. 156), sur la protection de la maternité, 2000 (No. 183) et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de l'ONU (CEDEF, ONU).

² D'après la FAO, les exploitantes pourraient produire 20 à 30 % plus sur leurs terres si elles bénéficiaient du même accès aux ressources, aux formations et aux informations que les exploitants (<http://www.fao.org/3/i2050e/i2050e00.htm>).



COMMENT LA NORME TRAITE-T-ELLE DE LA QUESTION DE L'EGALITE DES GENRES ET DE L'AUTONOMISATION DES FEMMES ?

La norme a intégré un point de vue relatif aux genres dans différentes exigences, ce qui devrait aider les titulaires de certificat à mieux comprendre la situation en matière d'égalité des genres sur leur exploitation ou domaine d'intervention ainsi que les mesures qu'ils peuvent prendre pour traiter les questions de genre :

- **Le [glossaire](#) (Annexe 1) met l'accent dans ses** définitions sur la question des femmes et des genres. Le glossaire souligne qu'un producteur peut être un homme ou une femme. Il met aussi l'accent sur les femmes (et les jeunes) en utilisant le terme « travailleurs familiaux ». Il s'agit de personnes, hommes ou femmes, faisant partie du même foyer et participant aux activités de l'exploitation, mais qui ne sont pas des producteurs (c'est-à-dire le propriétaire ou opérateur d'une exploitation). Vous trouverez également dans le glossaire des définitions de la violence sur le lieu de travail et du harcèlement sexuel.
- **La collecte de données subdivisées par sexe ou par genre** (données collectées et analysées séparément par nombre d'hommes et de femmes et/ou d'autres genres) est requise. Elle contribue à l'identification d'éventuels écarts entre hommes et femmes, par exemple dans la participation aux formations ou aux postes les mieux payés ou de direction. Pour l'enregistrement de données subdivisées par sexe/genre, il est conseillé d'ajouter une option « autre » en plus des propositions « homme » et « femme » afin que les personnes qui ne s'identifient à aucun genre ou ayant un genre différent puissent être prises en compte. Pour un panorama complet des Exigences pour les exploitations agricoles et la chaîne d'approvisionnement pour lesquelles des données subdivisées par sexe doivent être collectées, veuillez vous reporter au tableau ci-dessous.



La collecte de données subdivisées par sexe est requise pour :

Numéro de l'exigence	Indicateur
1.2.4 (exploitation uniquement)	Registre des membres du groupe.
1.2.5 (exploitation uniquement)	Registre des travailleurs permanents et temporaires.
1.2.6 (exploitation uniquement)	Registre des travailleurs permanents et temporaires (petites exploitations).
1.3.3 (exploitation uniquement)	Membres participant à la formation.
1.3.4 (exploitation uniquement)	Travailleurs participant à la formation.
1.3.6 (exploitation uniquement)	Participation à la formation sur la finance et la gestion d'entreprise ainsi qu'à l'accès aux services financiers (membres du groupe).
1.3.7 (exploitation uniquement)	Membres du groupe qui diversifient les revenus.
1.6 (exploitation et chaîne d'approvisionnement)	Indicateurs de genres tels que spécifiés dans les évaluations des risques
1.7.1 (exploitation uniquement)	Jeunes exploitants, participation de jeunes exploitants aux formations, % de jeunes exploitants formateurs, inspecteurs, ayant accès à la terre et à des postes de direction.
5.1.3 (exploitation et chaîne d'approvisionnement)	Cas d'atteinte aux droits humains identifiés.
5.1.4 (exploitation et chaîne d'approvisionnement)	Cas d'atteinte aux droits humains résolus.
5.4.4 (exploitation uniquement)	Travailleurs dont les salaires et avantages en nature sont inférieurs au niveau de référence du salaire minimum vital.



Il existe des Exigences pour les exploitations agricoles et pour la chaîne

d'approvisionnement s'assurant que les besoins des femmes sont pris en compte, notamment l'exigence 5.3.3 relative aux droits à la maternité. Pour un panorama complet de ces exigences spécifiques, veuillez vous reporter au tableau ci-dessous. Ces exigences spécifiques ne sont pas abordées dans ce document d'orientation. Elles sont toutes évoquées aux chapitres correspondants du Guide général.

Panorama des exigences traitant explicitement des besoins des femmes :

Numéro de l'exigence	Indicateur
1.5.1 (exploitation et chaîne d'approvisionnement)	Un mécanisme de réclamation sensible aux questions de genre.
1.6 (exploitation et chaîne d'approvisionnement)	Un système favorisant l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.
5.1 (exploitation et chaîne d'approvisionnement)	Collaboration avec le comité des genres en cas de violations des droits de l'homme liées au genre.
5.3.8 (exploitation et chaîne d'approvisionnement)	À travail égal, salaire égal pour tous les genres.
5.5.2 (exploitation et chaîne d'approvisionnement)	Transport sûr vers le domicile après le travail (pour les travailleurs)
5.5.3 (exploitation et chaîne d'approvisionnement)	Congé maternité, souplesse dans les horaires de travail, arrangements du lieu de travail, pauses et espaces pour allaiter.
5.6.7 (exploitation et chaîne d'approvisionnement)	Toilettes et lavabos séparés par genres, avec garantie de la sécurité et de l'intimité.
5.6.8 (exploitation et chaîne d'approvisionnement)	Informations relatives à la santé et à l'accès aux services de santé.
5.6.11 (exploitation et chaîne d'approvisionnement)	Réaffectation à un poste adapté en cas de grossesse. Pas de tests de grossesse.
5.6.18 (exploitation uniquement)	Réaffectation à d'autres tâches le cas échéant, en cas de grossesse.
5.7.1 (exploitation uniquement)	Sécurité et intimité des installations sanitaires ; pièces séparées pour les familles et les travailleurs individuels de différents genres.
5.7.3 (exploitation uniquement)	Sécurité et intimité des installations sanitaires.

Il existe une exigence principale spécifique à l'égalité des genres (1.6) demandant aux titulaires de certificats de mettre en place une structure chargée de la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes, d'identifier les écarts entre les genres et de surveiller les activités visant à combler ces écarts.

Le texte ci-dessous explique plus en détail comment mettre en place cette structure conformément à l'exigence 1.6 et comment s'assurer qu'elle est fonctionnelle.



EXIGENCES PRINCIPALES

COMMENT METTRE EN ŒUVRE L'EXIGENCE 1.6.1 : ENGAGEMENT & DESIGNATION D'UNE PERSONNE OU D'UN COMITE

Année 0 de la certification

La direction doit faire ce qui suit :



1. La direction doit s'engager à promouvoir l'égalité des genres dans **une déclaration écrite**. Celle-ci doit à minima contenir :

a) la signification de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes ;

b) un engagement de la direction pour atteindre et favoriser l'égalité pour tous les exploitants/travailleurs et employés, indépendamment de leur genre. Il peut s'agir d'un document autonome ou bien d'une partie d'un autre document tel que le code de conduite ou la politique anti-harcèlement, et

c) la présentation de la personne/du comité des genres nommé par la direction comme personne/comité responsable de promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes sur l'exploitation.



2. La déclaration écrite doit être **transmise à tous les membres du groupe/travailleurs**. La déclaration doit être disponible dans les langues locales ou les langues parlées par les membres ou les travailleurs. Elle doit être communiquée aux membres du groupe ou aux travailleurs. La communication peut être faite lors de réunions ou de formations organisées ou bien par

l'affichage de la déclaration écrite dans des lieux fréquentés par les membres ou travailleurs hommes et femmes.



3. **La direction doit nommer un comité ou une personne** responsable de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des mesures qui promeuvent l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes. La direction peut nommer un comité ou une personne responsable, à l'exception des grandes exploitations qui doivent systématiquement désigner un comité constitué de plusieurs personnes. Le comité/la personne responsable doit :

a) **Avoir des connaissances sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes**. Être capable de travailler sur les questions de genre et d'autonomisation des femmes ; il est important que la personne ou le comité chargé de se pencher sur ces questions ait un minimum de connaissances concernant les concepts, les réglementations nationales et locales relatives aux genres et aux droits des femmes, aux questions de genre locales et de préférence quelques outils pratiques pour les traiter. Ces connaissances peuvent être obtenues en suivant la formation Rainforest Alliance en ligne sur l'égalité des genres, en demandant une formation aux ONG locales, aux instituts gouvernementaux, etc. travaillant sur ces questions, ou en consultant des ressources sur Internet.



- b) **Intégrer au moins une femme et une personne issue de la direction (dans le cas d'un comité).** La ou les femmes du comité doivent idéalement représenter les autres femmes membres du groupe (ou opératrices) ou travailleuses et être en contact avec elles. Il est important que les membres du comité, femmes et hommes, soient conscients des problèmes des exploitantes ou des travailleuses afin de s'assurer de la pertinence des interventions du comité. Il est important d'équilibrer les genres au sein du comité étant donné que les questions de genres concernent l'ensemble de la famille et de l'organisation. En outre, forts de leur statut et de leur influence, les hommes peuvent jouer un rôle important dans la promotion de l'égalité des genres.
- La personne de la direction va faire circuler les informations entre la direction et le comité des genres et, si nécessaire, contribuer au soutien au comité des genres par la direction. Le comité des genres peut, par exemple, avoir besoin d'informations sur le nombre de travailleurs et de travailleuses ou bien d'un budget pour mener les activités prévues.
- c) **La personne/les membres du comité responsables doivent être connus des membres du groupe/travailleurs et jugés dignes de confiance par ceux-ci.** C'est important, car ils doivent pouvoir discuter avec les membres et les travailleurs de questions sensibles telles que la violence de genre ou les discriminations. La présence de femmes de confiance peut faciliter ce dialogue, notamment s'il s'agit de membres du groupe ou de travailleuses nommées personnes responsables ou intégrant le comité, par ex. par un vote. D'autres facteurs essentiels pouvant jouer un rôle sont la capacité à communiquer dans la langue locale, faire partie des membres ou des travailleurs ou bien les connaître, occuper une place de leader au sein de la communauté, ou occuper un poste au sein de l'organisation qui ne le sépare pas, par le statut ou les responsabilités, des membres du groupe ou des travailleurs. Les noms de la personne responsable ou des membres du comité doivent également être communiqués clairement à tous les membres du groupe, les travailleurs et le personnel.



Il incombe à la personne/au comité des genres de mettre en œuvre les détails de l'exigence 1.6.2, de documenter la mise en œuvre, de suivre les indicateurs de genres spécifiés dans l'évaluation approfondie des risques et de faire des rapports sur ceux-ci (voir 1.6.3).

La personne/les membres du comité des genres peuvent également intervenir dans d'autres comités requis dans le cadre de la [norme sur l'agriculture durable de Rainforest Alliance](#). Cela signifie que les personnes qui font partie du comité Evaluation-et-Résolution ou du comité de réclamation peuvent également faire partie du comité des genres du moment qu'elles répondent aux critères pour intégrer ces comités. Il est primordial que ces comités travaillent de concert pour la mise en œuvre réussie de la norme. Si les titulaires de certificats disposent déjà d'un comité existant en faveur des genres ou des droits humains et des questions sociales en général, celui-ci peut être désigné comité des genres du moment qu'il répond aux exigences de la norme.



Il n'est pas nécessaire de verser des compensations supplémentaires aux membres du comité pour leurs rôles au sein de celui-ci. Ils doivent néanmoins conserver leur rémunération normale, le cas échéant, lorsqu'ils assument leurs responsabilités de personne responsable ou de membre du comité, y compris toutes les heures supplémentaires pouvant être dues en cas de travail en dehors des horaires habituels. Quand les membres du comité ne sont pas des employés salariés, il est conseillé de couvrir leurs frais de déplacements et de communication. En outre, les femmes doivent être tout particulièrement aidées à trouver des solutions pour leurs autres tâches à la maison, par exemple, par l'organisation de gardes d'enfants lors des réunions. Ainsi les femmes, dont la charge de travail est souvent supérieure, peuvent plus facilement intégrer le comité tout en assumant leurs autres responsabilités domestiques.

1.6.1 Documentation requise

- Engagement écrit sur les genres par la direction
- Noms et genres de la personne responsable/des membres du comité
- Qualifications de la personne responsable ou de chaque membre du comité (par ex. certificats)

COMMENT METTRE EN ŒUVRE L'EXIGENCE 1.6.2 : RESPONSABILITES DE LA PERSONNE/DU COMITE DES GENRES

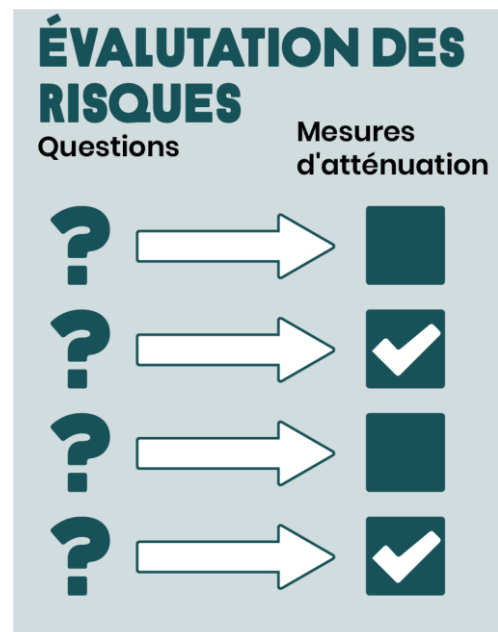
Avant la première certification (année 0)

La personne/le comité des genres est responsable des éléments suivants :

1. **Mise en œuvre de mesures d'atténuation relatives à l'égalité des genres** résultant de [l'évaluation des risques Rainforest Alliance](#) (Annexe 3) et inclusion de ces mesures dans le Plan de gestion (1.3.2 Champ d'application pour l'exploitation agricole et 1.1.3 Champ d'application pour la chaîne d'approvisionnement).

L'évaluation des risques dans les exploitations agricoles Rainforest Alliance (applicable aux exploitations) ainsi que l'évaluation des risques dans la chaîne d'approvisionnement (applicable aux entreprises) intègrent des questions spécifiques à l'égalité des genres pour évaluer les risques d'écarts liés aux genres³ ou de problèmes de genres. En cas de risque, des mesures d'atténuation spécifiques sont proposées.

Les mesures d'atténuation sont principalement des actions visant à empêcher la survenue de problèmes ou à aider le titulaire de certificat à identifier les problèmes de genres et à les traiter. Les exploitations et les entreprises sont autorisées à définir d'autres mesures d'atténuation si elles sont considérées comme plus viables ou pertinentes dans leur contexte local. Les mesures d'atténuation doivent être intégrées dans le plan de gestion global. La mise en œuvre des mesures, leur surveillance, et la création de rapports les concernant, doivent être pilotés par la personne/le comité des genres.



³ Un écart lié au genre se réfère aux différences de droits et d'opportunités entre les hommes et les femmes : paiements, postes, accès aux intrants, ressources et prises de décision, etc.



1.6.3 Documentation requise

- Évaluation approfondie des risques de genre complétée.
- Plan de gestion détaillant les mesures d'atténuation liées au genre mises en œuvre.
- Preuves de la mise en œuvre des mesures d'atténuation.

Les titulaires de certificat (exploitations/groupes/entreprises) doivent tâcher de répondre aux questions au mieux de leurs possibilités. Les questions ne sont pas faites pour évaluer la conformité, mais pour trouver des moyens de prévenir les non-conformités avant leur survenue. Les auditeurs vont s'assurer que l'évaluation des risques a été faite correctement et que les réponses aux questions sont sincères.

2. Sensibilisation de la direction et des membres du groupe/du personnel à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes au moins une fois par an.

Il n'est pas facile de promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, car cela implique un changement de mentalités qui touche parfois des normes et valeurs fermement ancrées. C'est pourquoi il est essentiel que la direction et les membres du groupe / du personnel comprennent l'importance de ces problèmes et adhèrent au processus d'accroissement de l'égalité des genres. La sensibilisation et la formation de la direction/des membres du groupe/du personnel à ces questions est une étape majeure. Pour cela, il est possible de s'appuyer sur le module de formation en ligne de Rainforest Alliance sur les genres ainsi que les autres ressources mentionnées à la fin de ce document. Le titulaire de certificat peut aussi contacter les organisations locales disposant de connaissances sur le genre et l'autonomisation des femmes et organiser des formations avec elles. Dans certains pays, Rainforest Alliance organise des formations par l'intermédiaire d'un réseau de formateurs. S'ils sont disponibles, il est aussi possible d'utiliser les supports de formation de ces séances.

La sensibilisation et la formation doivent être organisées au moins une fois par an. Elles peuvent être intégrées à d'autres formations comme les celles devant être programmées dans le cadre de l'approche Evaluation-et-Résolution (exigence 5.1).

3. Est impliquée dans les cas de résolution concernant la violence liée au genre et la discrimination liée au genre,

conformément au Protocole de résolution

1.6.2 Documentation requise

- Données d'inscription.
- Résultats de l'évaluation des risques initiale.
- Plan de gestion présentant l'intégration des mesures d'atténuation liées au genre.
- Preuves de la mise en œuvre des mesures d'atténuation.
- Nombre et thèmes des séances de sensibilisation, listes de participants.



Les problèmes relatifs aux droits de l'Homme tels que le travail des enfants, le travail forcé, la discrimination ou le harcèlement et la violence sur le lieu de travail sont traités par le comité Evaluation-et-Résolution et peuvent également être portés à l'attention du comité de réclamation. Si des femmes sont impliquées, le comité de réclamation et/ou le comité Evaluation-et-Résolution va contacter la personne/le comité des genres pour participer au processus de résolution. Les détails de l'organisation d'un tel processus et le rôle de chaque comité sont décrits dans le [Protocole de résolution](#) (Annexe 4). La personne/comité des genres va tout particulièrement veiller à la protection de la victime en s'assurant qu'elle bénéficie de l'assistance et des services adaptés et que sa sécurité et son intimité sont respectées.

Qu'est-ce que le Protocole de résolution ?

Le Protocole de résolution (Annexe 4) décrit les étapes que doivent suivre les titulaires de certificat en cas de discrimination, de violence ou harcèlement sur le lieu de travail, ou de travail forcé ou travail des enfants.

Il inclut les étapes-clés suivantes :

- Détermination de la gravité du cas : car dans les cas graves, quand une personne est menacée par des violences ou d'autres risques pour sa vie, une réponse immédiate est nécessaire pour mettre la personne en sécurité et la protéger des menaces.
- En cas d'activité criminelle, la direction devra faire suivre aux autorités, tout en traitant le cas dans le meilleur intérêt de la victime présumée.
- S'assurer sur les individus affectés ne risquent pas de faire l'objet de représailles.
- Une fois que le mécanisme de réclamation prend sa décision à savoir 1) si la réclamation a bien eu lieu et s'il s'agit d'une violation de la norme de Rainforest Alliance, 2) le type de résolution en conjonction avec le comité Evaluation-et-Résolution. La personne affectée doit accepter les étapes proposées.
- Il y a des activités à court terme qui doivent être mises en place dans les 12 semaines, pour que la personne retrouve le statut qui était le sien avant l'incident. Il peut s'agir de la retirer d'une situation professionnelle dangereuse, du versement des salaires dus, de la modification des conditions contractuelles d'un travailleur discriminé, de l'aide apportée à un enfant pour lui permettre de retourner à l'école.
- Il y a également des activités à long terme pour empêcher que les problèmes ne se répètent : il peut s'agir de la formation du personnel, de la modification des politiques et des procédures qui facilitaient potentiellement la discrimination/les abus ou d'activités générant des revenus pour les familles dont les enfants étaient



EXIGENCES D'AMÉLIORATIONS

Tous les titulaires de certificat d'exploitation (groupes et exploitations individuelles) doivent mettre en œuvre l'exigence d'amélioration 1.6.3 dans **l'année 1 de la certification**.

Comment mettre en œuvre le compteur intelligent 1.6.3 (évaluation approfondie des risques liés aux genres)

Au début de chaque cycle de certification, le comité des genres va compléter l'outil d'évaluation approfondie des risques liés au genre conformément aux instructions (se référer à l'évaluation approfondie des risques liés au genre dans le cadre de l'outil d'évaluation et d'atténuation des risques (Annexe 3)). L'évaluation approfondie des risques liés au genre est un compteur intelligent, ce qui signifie que le titulaire du certificat définit ses propres objectifs.

L'outil d'évaluation approfondie des risques liés au genre aide les exploitations et les groupes à identifier les problèmes de genre. Sur un plan pratique, l'outil aide à identifier les écarts d'opportunités entre les femmes et les hommes concernant l'accès aux intrants, aux ressources, aux services, aux opportunités, aux bénéfices et aux prises de décision. Un écart de genres existe dans le cas où un genre est dans une situation désavantagée sur un indicateur donné par rapport à l'autre genre. Quand un écart est identifié, l'outil aide les titulaires de certificat à trouver les causes profondes et à proposer une liste de mesures d'atténuation possibles avec leurs indicateurs associés afin de combler cet écart. Après avoir réalisé l'évaluation des genres, la personne/le comité des genres aura déterminé un ensemble de problèmes, avec les indicateurs et mesures d'atténuation correspondants dont le traitement est le plus envisageable et le plus pertinent pour l'exploitation ou le groupe, et développé un plan d'action basé sur ces résultats. Ce plan sera communiqué à la direction et intégré au Plan de gestion.

Les problèmes de genre et leurs causes profondes peuvent varier en fonction du contexte local. Les problèmes de genre pour les groupes de petits producteurs peuvent concerner l'adhésion des productrices à la coopérative ou leur accès aux formations. D'un autre côté, les problèmes de genre des grandes exploitations sont davantage susceptibles de concerner les différences d'opportunités de travail entre les travailleuses et les travailleurs, les écarts de salaires, l'accès aux comités de travailleurs, etc. En outre, les problèmes de genre peuvent différer d'un pays à l'autre et d'un site à l'autre. C'est pour cela que les titulaires de certificat vont réaliser leur propre évaluation de genre pour définir quels problèmes de genre les concernent le plus.

Les exploitations/groupes doivent répondre honnêtement aux questions. Les questions ne sont pas pensées pour évaluer la conformité ; elles ne servent qu'à trouver des moyens de détecter les écarts et problèmes de genre et à permettre aux titulaires de certificat de s'efforcer d'atteindre une meilleure égalité hommes-femmes sur l'exploitation, dans le cadre de l'amélioration continue.

La personne/le comité des genres doit consulter les entités locales concernées telles que les groupes ou organisations de femmes locaux, les femmes participant au syndicat/organisations de travailleurs s'ils existent, et dans le cas contraire, les représentants des travailleurs, pour réaliser cette évaluation des risques. Dans tous les cas, les opinions des femmes, des migrants et/ou des autres travailleurs faisant partie des groupes les plus vulnérables doivent être prises en compte avec cet Outil. Les résultats contribueront à déterminer les mesures d'atténuation supplémentaires que le titulaire du certificat pourrait avoir besoin d'inclure dans le plan de gestion.



La personne/le comité de genre doit également superviser la mise en œuvre des mesures d'atténuation, surveiller les progrès et faire régulièrement des rapports à la direction. Le cas échéant, il doit aussi identifier les cas où les partenaires externes et/ou locaux peuvent participer au processus.

Au bout de trois ans, lors du second cycle, l'évaluation approfondie des risques de genre doit être à nouveau remplie. Il faudra toutefois répondre à un plus grand nombre de questions (voir les instructions dans l'Outil lui-même). Ce processus sera répété au cycle suivant. Ainsi, les titulaires de certificat auront l'opportunité, petit à petit, de mieux comprendre les problèmes de genre sur leur exploitation/dans leur groupe et les méthodes pour les résoudre. Il est également attendu qu'à chaque nouveau cycle, davantage de sources seront consultées afin de fournir plus de données concrètes et obtenir ainsi une meilleure compréhension des causes profondes des problèmes de genre. De cette façon, les mesures d'atténuation pourront aussi être mieux ciblées.

Pour des instructions pour remplir l'évaluation approfondie des risques de genre dans le cadre de l'évaluation des risques de l'exploitation, voir ([Outil d'évaluation des risques et d'atténuation \(Annexe 3\)](#)).

Implication de la direction :

- Les mesures d'atténuation doivent être intégrées au Plan de gestion.
- Les problèmes d'égalité des genres devraient de préférence être systématiquement intégrés aux programmes des réunions de la direction. La personne/le comité des genres doit utiliser ce temps pour faire des rapports sur les progrès, proposer des idées d'amélioration et signaler les nouvelles préoccupations associées à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes ; et
- La direction et/ou d'autres postes hiérarchiques supérieurs doivent être tenus pour responsables de la réalisation des objectifs du plan de genre, par exemple en les associant à leurs évaluations des performances.

Implication des travailleurs/membres du groupe :

- Il est important d'impliquer les travailleurs/membres du groupe pour s'assurer que leur voix sera entendue, par l'intermédiaire notamment de sondages, de tableaux de bord ou d'entretiens.
- Idéalement, les groupes/structures existants sont utilisés pour collecter des retours des travailleurs/exploitants, par exemple les groupes d'épargne des femmes, les organisations/comités de femmes, etc.
- Par exemple, la direction d'un groupe a mis au point un tableau de bord pour collecter les opinions des femmes concernant la performance d'un service de santé local. Les résultats ont ensuite été examinés avec les femmes, le comité et les fournisseurs de services de santé. S'appuyant sur ces résultats, des améliorations ont été mises en œuvre.

RESSOURCES

Pour la formation et la sensibilisation à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes :



- Rainforest Alliance, 2020. Formation en ligne sur l'égalité des genres telle que développée pour la norme - le réseau d'apprentissage de Rainforest Alliance (RALN).
- Rainforest Alliance, 2020. Modules de formation traitant des questions de genre. Réseau d'apprentissage de RA (RALN).
- AgriProfocus. Boîte à outils du genre
https://agriprofocus.com/upload/ToolkitENGender_in_Value_ChainsJan2014compressed1415203230.pdf
- AgriProfocus. Formation en ligne sur le genre dans les chaînes de valeur.
<https://agriprofocus.com/introduction-to-gender-in-agri>
- FAO. Les genres dans l'agriculture : une boîte à outils.
<http://www.fao.org/gender/resources/videos/video-detail/en/c/320222/>
- Care, 2014. Supports de formation sur les genres, l'égalité et la diversité de CARE. Module 4 : Formation aux genres.
<https://care.org/wp-content/uploads/2020/06/Gender-Equity-and-Diversity-Module-4.pdf>