

# HƯỚNG DẪN F

## Bình đẳng Giới

*Phiên bản 1*





### Tuyên bố từ chối trách nhiệm liên quan đến dịch thuật

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

### Thêm thông tin?

Để biết thêm thông tin về Rainforest Alliance, hãy truy cập [www.rainforest-alliance.org](http://www.rainforest-alliance.org) hoặc liên hệ [info@ra.org](mailto:info@ra.org)

<b>Tên tài liệu:</b>		<b>Mã tài liệu:</b>	<b>Phiên bản:</b>
Hướng dẫn F: Bình đẳng Giới		SA-G-SD-7-V1	1
<b>Ngày xuất bản đầu tiên:</b>	<b>Ngày sửa đổi:</b>	<b>Có hiệu lực từ:</b>	<b>Hết hạn ngày</b>
31/12/2020	Không áp dụng	31/12/ 2020	Cho đến khi có thông báo mới
<b>Được soạn thảo bởi:</b>		<b>Được phê duyệt bởi:</b>	
Bộ phận Tiêu chuẩn và Đảm bảo của Rainforest Alliance		Giám đốc Bộ phận Tiêu chuẩn và Đảm bảo	
<b>Liên kết đến:</b>			
SA-S-SD-1-V1.1VN Rainforest Alliance 2020 Tiêu chuẩn nông nghiệp bền vững, Yêu cầu của trang trại SA-GL-SD-V1 Phụ lục 1: Bảng chú giải thuật ngữ SA-S-SD-4-V1.1 Phụ lục 3 Công cụ đánh giá rủi ro của Rainforest Alliance SA-S-SD-5-V1.1 Phụ lục 4 Thủ tục về khắc phục ô nhiễm của Rainforest Alliance			
<b>Thay thế:</b>			
Không áp dụng			
<b>Áp dụng cho:</b>			
Chủ sở hữu chứng nhận trang trại/Chủ sở hữu chứng nhận chuỗi cung ứng			
<b>Quốc gia / Khu vực:</b>			
Tất cả			
<b>Loại cây trồng:</b>		<b>Loại chứng nhận:</b>	
Tất cả các loại cây trồng trong phạm vi của hệ thống chứng nhận Rainforest Alliance; vui lòng xem Quy tắc chứng nhận.		Chứng nhận trang trại, Chứng nhận chuỗi cung ứng	



## Mục lục

MỤC ĐÍCH .....	4
HIỂU CÁC KHÁI NIỆM .....	4
TẠI SAO HƯỚNG ĐẾN BÌNH ĐẲNG GIỚI LÀ QUAN TRỌNG? .....	6
TIÊU CHUẨN GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ TRAO QUYỀN CHO PHỤ NỮ NHƯ THẾ NÀO? .....	6
CÁC YÊU CẦU CỐT LÕI.....	10
CÁCH THỰC HIỆN 1.6.1: CAM KẾT & PHÂN CÔNG MỘT NGƯỜI HOẶC MỘT ỦY BAN.....	10
Năm 0 chứng nhận .....	10
CÁCH THỨC THỰC HIỆN 1.6.2: TRÁCH NHIỆM CỦA CÁ NHÂN / ỦY BAN GIỚI.....	12
Trước chứng nhận đầu tiên (năm 0).....	12
CÁC YÊU CẦU CẢI THIỆN .....	13
Cách thực hiện thước đo thông minh theo yêu cầu 1.6.3 (Đánh giá rủi ro chuyên sâu về giới) .....	13
CÁC NGUỒN TÀI LIỆU .....	15



## MỤC ĐÍCH

Rainforest Alliance thúc đẩy bình đẳng giới cho tất cả các Chủ sở hữu Chứng nhận có nghĩa là bất kể giới tính của họ là gì, mọi người phải có quyền và cơ hội bình đẳng. Do đó, việc thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ được coi là một phần không thể thiếu của nông nghiệp bền vững và là một phần của Tiêu chuẩn Nông nghiệp Bền vững năm 2020.

Chủ sở hữu Chứng nhận phải đưa ra một cấu trúc để thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ, bao gồm: một người hoặc ủy ban chịu trách nhiệm, nâng cao nhận thức và đào tạo quản lý, hoàn thành đánh giá rủi ro ban đầu và chuyên sâu cũng như thực hiện các biện pháp giảm thiểu liên quan.

Các hoạt động liên quan đến thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ tại các Chủ sở hữu Chứng nhận do người hoặc ủy ban chịu trách nhiệm về giới phối hợp với các tổ chức khác thực hiện.

## HIỂU CÁC KHÁI NIỆM

Dưới đây, các thuật ngữ khác nhau liên quan đến giới, bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ được giải thích. Để biết định nghĩa đầy đủ của các thuật ngữ này, hãy xem [Phụ lục 1: Bảng chú giải thuật ngữ](#).

**Giới tính:** Các khái niệm về giới tính và giới thường bị nhầm lẫn. Giới tính liên quan đến đặc điểm sinh học của nam và nữ và không thể thay đổi. Ví dụ như cho con bú, sinh con, cơ quan sinh sản tình dục của đàn ông hoặc phụ nữ. Mặt khác, giới tính đề cập đến các vai trò được xây dựng trong xã hội. Chúng có thể được thay đổi theo thời gian.

**Giới (1)** là về cách mọi người nhìn nhận bạn và những gì mọi người mong đợi ở bạn với tư cách là đàn ông hay phụ nữ. Ví dụ, trong nhiều nền văn hóa, người ta tin rằng người đàn ông nên quyết định trong gia đình và phải đảm bảo có đủ tiền để duy trì gia đình, trong khi người phụ nữ cần chăm sóc tổ ấm và con cái. Tình trạng này thường dẫn đến những hạn chế: ví dụ, phụ nữ không thể dễ dàng trở thành lãnh đạo hoặc tham gia các khóa đào tạo, và nam giới thường phải gánh vác trách nhiệm tạo thu nhập, đặc biệt là trong thời kỳ khủng hoảng. Giới cũng có thể đề cập đến nhận dạng giới mà mọi người liên quan đến họ (phụ nữ, đàn ông, nhị phân, chuyển giới).

**Giới (2)** cũng có thể đề cập đến nhận dạng giới mà một người có liên quan. Thông thường, mọi người xác định là nam hoặc nữ, nhưng một số không xác định chỉ với một giới tính hoặc di chuyển trên phạm vi đó. Nhận dạng giới phân biệt giữa:

- **Giới tính:** Khi bạn xác định với giới tính mà bạn được chỉ định khi sinh ra.
- **Chuyển giới:** Khi bạn xác định là giới khác với giới mà bạn đã được chỉ định khi sinh ra.
- **Chuyển đổi giới tính:** Khi bạn đã được Phẫu thuật Chuyển đổi Giới tính (GRS) để thay đổi các cơ quan sinh dục mà bạn sinh ra thành một giới tính khác. Một số người không xác định giới tính.

**Bình đẳng giới** là tình trạng phụ nữ và trẻ em gái, nam giới và trẻ em trai có quyền và cơ hội như nhau. Điều này không có nghĩa là phụ nữ và nam giới phải trở nên giống nhau hoặc làm những việc giống nhau hoặc theo cách giống nhau, nhưng nó có nghĩa là các quyền, trách nhiệm và cơ hội của phụ nữ và nam giới không phụ thuộc vào việc họ sinh ra là nam hay nữ. ***Mặc dù chúng tôi đề cập cụ thể về phụ nữ và nam giới trong tài liệu hướng dẫn này, điều quan trọng cần nhớ là những người có nhận dạng giới khác tồn tại đều có quyền như nhau và đáng được tôn trọng như nhau.***

**Nhạy cảm về giới** là tình huống trong đó các chuẩn mực, vai trò và quan hệ giới được xem xét và các hành động được thực hiện trên cơ sở hiểu biết đó nhằm xóa bỏ bất bình đẳng và thúc đẩy bình đẳng giới.



**Trao quyền cho phụ nữ** là cách phụ nữ dần dần có được quyền lực và quyền kiểm soát cuộc sống của họ và đưa ra lựa chọn mà không bị hạn chế bởi những kỳ vọng đặt vào họ. Vì phụ nữ thường tụt hậu so với nam giới về cơ hội và quyền nên việc thúc đẩy trao quyền cho phụ nữ là một bước thiết yếu để hướng tới bình đẳng giới. Điều quan trọng cần nhớ là bình đẳng giới chỉ có thể đạt được khi có sự tham gia của cả phụ nữ và nam giới.



#### **NHỮNG QUAN NIỆM SAI LẦM PHỔ BIẾN VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI**

Nhiều người nghĩ rằng họ đã đạt đến tình trạng bình đẳng giới khi có nhiều nam giới cũng như phụ nữ làm việc trên trang trại của họ.

Nhưng lưu ý: bình đẳng giới không phải là về con số mà là về khả năng tiếp cận các quyền và cơ hội, chẳng hạn như:

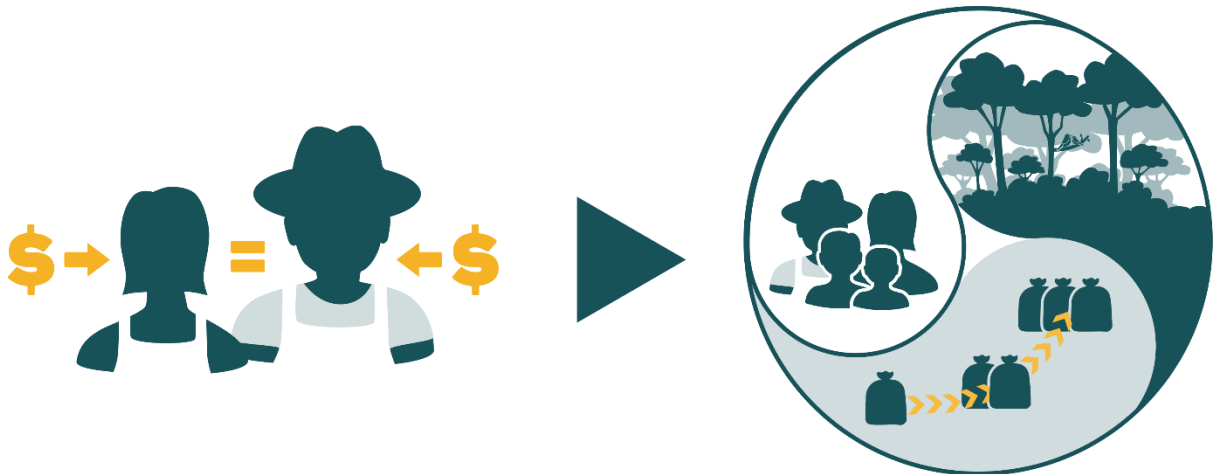
- *Công nhân nữ hoặc nông dân có khả năng tham gia khóa đào tạo như nhau không?*
- *Nam giới và phụ nữ có được đại diện bình đẳng với tư cách là người lãnh đạo, thành viên nhóm hoặc người quản lý không?*
- *Phụ nữ và nam giới có được trả lương hoặc phúc lợi như nhau cho cùng một loại công việc không?*

Câu trả lời cho những câu hỏi này cho thấy khoảng cách về bình đẳng giới tồn tại ở đâu và cần thực hiện các hoạt động nào để giải quyết những khoảng cách đó.



## TẠI SAO VIỆC HƯỚNG ĐẾN BÌNH ĐẲNG GIỚI LÀ QUAN TRỌNG?

Theo luật pháp quốc tế<sup>1</sup> và quốc gia, mọi người thuộc mọi giới tính phải có các quyền và cơ hội như nhau. Bình đẳng giới là quyền con người áp dụng cho tất cả mọi người. Nhưng bình đẳng giới không chỉ là quyền của con người; nó cũng có lợi cho nông dân, công ty, người lao động, cộng đồng, trang trại và môi trường. Khi cả nam giới và phụ nữ đều có quyền tiếp cận bình đẳng với các yếu tố đầu vào, nguồn lực và cơ cấu ra quyết định, đồng thời tính đến nhu cầu của họ, thì chất lượng và số lượng sản xuất tăng lên, môi trường tự nhiên được bảo vệ tốt hơn và hoạt động trở nên hiệu quả hơn và có khả năng phục hồi bền vững hơn.



*Bằng cách đảm bảo rằng phụ nữ và nam giới được tiếp cận bình đẳng với các yếu tố đầu vào, nguồn lực và ra quyết định, cả gia đình và cộng đồng sẽ thịnh vượng.*

Cần hiểu rằng trong nhiều bối cảnh, phụ nữ vẫn phải đối mặt với ít cơ hội hơn và có ít quyền hơn nam giới. Họ phải đối mặt với nhiều rào cản, từ luật ngăn họ sở hữu tài sản đến các quy định xã hội ngăn họ đi học, hoặc tham gia vào quá trình ra quyết định và đẩy họ vào những công việc được trả lương thấp hơn, kém an toàn hơn. Khối lượng công việc của phụ nữ thường cao vì họ tham gia vào sản xuất hoặc chế biến nông sản, cũng như chịu trách nhiệm về gia đình, chăm sóc các thành viên trong gia đình và các công việc khác. Ngoài ra, phụ nữ có nhiều khả năng phải đối mặt với sự phân biệt đối xử và bạo lực.

Những rào cản này và những rào cản khác có nghĩa là mặc dù phụ nữ đóng vai trò quan trọng trong các lĩnh vực và giai đoạn khác nhau của nông nghiệp, nhưng họ thường không được công nhận và bị hạn chế trong việc tiếp cận thông tin, đổi mới và các nguồn lực liên quan đến sản xuất. Ngược lại, điều này có nghĩa là những nữ nông dân, công nhân và nhân viên ít có khả năng làm nông nghiệp hoặc làm việc bền vững, có năng suất thấp hơn và không thể nói lên nhu cầu của họ.

Những khó khăn này thường trở nên tồi tệ hơn trong trường hợp người di cư = người lao động, chẳng hạn, họ không nói được ngôn ngữ địa phương cũng như không biết các quy tắc địa phương, khiến họ khó đứng lên bảo vệ quyền lợi của mình.

## TIÊU CHUẨN GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ TRAO QUYỀN CHO PHỤ NỮ NHƯ THẾ NÀO?

Tiêu chuẩn đã tích hợp quan điểm về giới trong các yêu cầu khác nhau, điều này sẽ giúp Chủ sở hữu Chứng nhận hiểu rõ hơn về tình hình tại nông trại hoặc khu vực làm việc của họ liên quan đến bình đẳng giới và các biện pháp họ có thể thực hiện để giải quyết các vấn đề giới

<sup>1</sup> Các quyền con người này được quốc tế công nhận thông qua, trong số các quyền khác, Công ước về thù lao bình đẳng của ILO, 1951 (Số 100), Công ước về Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp), 1958, (Số 111), Công ước về Trách nhiệm của Người lao động với Gia đình, 1975 (Số 156), Công ước Bảo vệ Thai sản, 2000 (Số 183), và Công ước của Liên hợp quốc về Xóa bỏ mọi Hình thức Phân biệt Đối xử với Phụ nữ (CEDAW, UN).



- **Bảng thuật ngữ (Phụ lục 1) nêu bật phụ nữ và các vấn đề giới** thông qua các định nghĩa. Bảng chú giải chỉ ra rằng nhà sản xuất có thể là phụ nữ hoặc đàn ông. Bảng thuật ngữ cũng nhấn mạnh phụ nữ (và thanh niên) bằng cách sử dụng thuật ngữ “người lao động gia đình”. Đây là những người, nam hoặc nữ, là thành viên của cùng một hộ gia đình và đóng góp vào các hoạt động của trang trại nhưng không phải là người sản xuất (có nghĩa là chủ sở hữu hoặc người điều hành trang trại). Bạn cũng có thể tìm thấy định nghĩa về bạo lực tại nơi làm việc và quấy rối tình dục trong bảng thuật ngữ.
- **Việc thu thập dữ liệu phân tách giới tính hoặc giới** (dữ liệu được thu thập và phân tích riêng biệt về số lượng nam và nữ và / hoặc các giới khác) là cần thiết và giúp xác định khoảng cách có thể có giữa nam và nữ trong việc tham gia đào tạo hoặc các vị trí được trả lương cao hơn hoặc các vai trò quản lý. Đối với việc đăng ký dữ liệu phân tách giới tính / giới, đề xuất rằng ngoài các tùy chọn “nam” và “nữ”, một tùy chọn “khác” được bao gồm để những người không xác định với bất kỳ giới tính nào hoặc những người có giới tính khác, có thể được nắm bắt. Để có cái nhìn tổng quan đầy đủ về các Yêu cầu của Trang trại và Chuỗi cung ứng, trong đó dữ liệu phân tách theo giới tính cần được thu thập, hãy xem bảng dưới đây.



Việc thu thập dữ liệu phân tách theo giới tính được yêu cầu trong:

Số yêu cầu	Chỉ báo
1.2.4 (Chỉ trang trại)	Đăng ký thành viên nhóm.
1.2.5 (Chỉ trang trại)	Đăng ký lao động thường xuyên và tạm thời.
1.2.6 (Chỉ trang trại)	Cơ quan đăng ký lao động thường xuyên và tạm thời (trang trại nhỏ).
1.3.3 (Chỉ trang trại)	Các thành viên tham gia đào tạo.
1.3.4 (Chỉ trang trại)	Người lao động tham gia đào tạo.
1.3.6 (Chỉ trang trại)	Tham gia đào tạo về tài chính, quản lý kinh doanh và tiếp cận các dịch vụ tài chính (thành viên nhóm).
1.3.7 (Chỉ trang trại)	Các thành viên nhóm đa dạng hóa thu nhập.
1.6 (Trang trại và chuỗi cung ứng)	Các chỉ số về giới như được quy định trong đánh giá rủi ro
1.7.1 (Chỉ trang trại)	Nông dân trẻ, sự tham gia của nông dân trẻ trong việc đào tạo, % nông dân trẻ hoạt động với tư cách là giảng viên, thanh tra, tiếp cận đất đai và ở các vị trí quản lý.
5.1.3 (Trang trại và chuỗi cung ứng)	Các trường hợp nhân quyền đã được xác định.
5.1.4 (Trang trại và chuỗi cung ứng)	Các trường hợp nhân quyền đã được khắc phục.
5.4.4 (Chỉ trang trại)	Người lao động có mức lương và trợ cấp hiện vật thấp hơn mức lương đủ sống.





Có các **Yêu cầu cụ thể về trang trại và chuỗi cung ứng** đảm bảo nhu cầu của phụ nữ được tính đến, ví dụ như yêu cầu 5.3.3 về quyền thai sản. Để có cái nhìn tổng quan đầy đủ về các yêu cầu cụ thể đó, hãy xem bảng bên dưới. Trong tài liệu hướng dẫn này, chúng tôi sẽ không đề cập đến các yêu cầu cụ thể đó. Tất cả chúng đều được đề cập trong các chương tương ứng của Hướng dẫn chung.

**Tổng quan về các yêu cầu giải quyết nhu cầu của phụ nữ một cách rõ ràng:**

Số yêu cầu	Chỉ báo
1.5.1 (Trang trại và chuỗi cung ứng)	Cơ chế khiếu nại nhạy cảm về giới.
1.6 (Trang trại và chuỗi cung ứng)	Một hệ thống thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ.
5.1 (Trang trại và chuỗi cung ứng)	Phối hợp với ủy ban giới trong trường hợp lạm dụng quyền con người liên quan đến giới.
5.3.8 (Trang trại và chuỗi cung ứng)	Trả công bình đẳng cho công việc bình đẳng cho tất cả các giới tính.
5.5.2 (Trang trại và chuỗi cung ứng)	Vận chuyển an toàn về nhà sau giờ làm việc (đối với công nhân).
5.5.3 (Trang trại và chuỗi cung ứng)	Chế độ nghỉ thai sản, lịch làm việc linh hoạt, sắp xếp địa điểm làm việc, thời gian nghỉ ngơi và không gian cho con bú.
5.6.7 (Trang trại và chuỗi cung ứng)	Nhà vệ sinh và khu rửa tay được phân chia theo giới tính với sự an toàn và riêng tư được đảm bảo.
5.6.8 (Trang trại và chuỗi cung ứng)	Thông tin về sức khỏe và tiếp cận các dịch vụ y tế.
5.6.11 (Trang trại và chuỗi cung ứng)	Phân công lại công việc nếu cần trong trường hợp có thai. Không thử thai.
5.6.18 (Chỉ trang trại)	Phân công lại các nhiệm vụ khác nếu cần, trong trường hợp có thai.
5.7.1 (Chỉ trang trại)	An toàn và riêng tư của các thiết bị vệ sinh và các phòng riêng biệt cho các gia đình và cá nhân công nhân thuộc các giới tính khác nhau.
5.7.3 (Chỉ trang trại)	An toàn và riêng tư của các thiết bị vệ sinh.

Có một **yêu cầu cốt lõi đặc biệt về bình đẳng giới** (1.6) yêu cầu Chủ sở hữu Chứng nhận phải thiết lập một cơ cấu chịu trách nhiệm thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ, để xác định khoảng cách giới và thực hiện và giám sát các hoạt động để giải quyết những khoảng cách này.

Văn bản dưới đây giải thích thêm về cách thiết lập cấu trúc theo yêu cầu của 1.6 và cách đảm bảo cấu trúc đó hoạt động.



## CÁC YÊU CẦU CỐT LÕI

### CÁCH THỰC HIỆN 1.6.1: CAM KẾT & PHÂN CÔNG MỘT NGƯỜI HOẶC MỘT ỦY BAN

#### Nhằm o chứng nhận

Ban quản lý cần thực hiện các bước sau:



1. Ban quản lý sẽ cam kết thúc đẩy bình đẳng giới thông qua **một tuyên bố bằng văn bản**. Tuyên bố nên bao gồm ít nhất

a) bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ là gì;

b) cam kết từ cấp quản lý để hướng tới và hỗ trợ bình đẳng cho tất cả nông dân / công nhân và nhân viên, không phân biệt giới tính của họ. Đây có thể là một tài liệu độc lập hoặc một phần của tài liệu khác, chẳng hạn như quy tắc ứng xử hoặc chính sách chống quấy rối, và

c) thông báo về người đại diện / hoặc ủy ban về giới được ban quản lý chỉ định làm (những) người chịu trách nhiệm nhằm thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trong trang trại.



2. Tuyên bố bằng văn bản phải được **thông báo cho tất cả các thành viên / công nhân trong nhóm**. Tuyên bố phải có sẵn bằng ngôn ngữ địa phương hoặc ngôn ngữ được sử dụng bởi các thành viên hoặc công nhân. Nó phải được chia sẻ với các thành viên nhóm hoặc công nhân. Điều này có thể được thực hiện trong các cuộc họp hoặc đào tạo hiện có đang diễn ra, hoặc bằng cách đăng một tuyên bố bằng văn bản ở những khu vực mà các thành viên hoặc công nhân nam và nữ thường lui tới.



3. **Ban quản lý nên chỉ định một ủy ban hoặc một người** chịu trách nhiệm thực hiện, giám sát và đánh giá các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ. Ban quản lý có thể chỉ định một người chịu trách nhiệm hoặc một ủy ban, ngoại trừ các trang trại lớn luôn cần chỉ định một ủy ban bao gồm nhiều người. Ủy ban / người chịu trách nhiệm nên:

a) **Có kiến thức về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ**. Để có thể giải quyết các vấn đề về giới và trao quyền cho phụ nữ, điều quan trọng là người hoặc ủy ban chịu trách nhiệm giải quyết các vấn đề đó phải có kiến thức tối thiểu về các khái niệm, luật quốc gia và địa phương liên quan đến giới và quyền của phụ nữ, các vấn đề giới ở địa phương và tốt nhất là một số công cụ thực tế để làm thế nào để giải quyết chúng. Kiến thức này có thể đạt được bằng cách tham gia khóa đào tạo trực tuyến của Rainforest Alliance về bình đẳng giới và bằng cách yêu cầu các tổ chức phi chính phủ địa phương, các viện chính phủ, v.v., những người làm việc về những vấn đề đó cho một khóa đào tạo hoặc bằng cách tham khảo các nguồn Internet.

b) **Phải có ít nhất một phụ nữ và ít nhất một người từ cấp quản lý (trong trường hợp là các ủy ban)**. Người phụ nữ hoặc phụ nữ trong ủy ban lý tưởng nên đại diện và liên hệ với các thành viên nữ khác trong nhóm (hoặc người điều hành) hoặc công nhân. Điều quan trọng là các thành viên nam và nữ ủy ban phải nhận thức được các vấn đề của nữ nông dân hoặc lao động nữ và bằng cách đó, đảm bảo các biện pháp can thiệp của ủy ban là phù hợp. Điều quan trọng là phải có sự cân bằng về giới bằng cách có cả nam giới trong ủy ban vì các vấn đề giới đều quan tâm đến cả gia đình và tổ chức. Hơn nữa, nam giới có thể đóng một vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy bình đẳng giới vì địa vị và ảnh hưởng của họ.



Người từ ban quản lý sẽ tạo điều kiện cho luồng thông tin giữa ban quản lý và ủy ban giới và nếu cần, tạo điều kiện hỗ trợ từ ban quản lý cho ủy ban giới. Ví dụ, ủy ban giới có thể cần có thông tin về số lượng lao động nữ và nam hoặc có thể cần ngân sách để thực hiện các hoạt động mà ủy ban đã lên kế hoạch.

- c) **Người chịu trách nhiệm / thành viên ủy ban phải được các thành viên / người lao động trong nhóm biết đến và tin tưởng.** Điều này rất quan trọng vì họ cần có khả năng tương tác với các thành viên và người lao động về các vấn đề nhạy cảm như bạo lực hoặc phân biệt đối xử trên cơ sở giới. Vấn đề này có thể được tạo điều kiện thuận lợi bằng cách có những phụ nữ được tin cậy, đặc biệt là bởi các thành viên hoặc người lao động nữ, với tư cách là người có trách nhiệm hoặc là một thành viên của ban, ví dụ: thông qua một quá trình bỏ phiếu. Các yếu tố thiết yếu khác có thể đóng một vai trò nào đó là khả năng nói tiếng địa phương, là thành viên của hoặc hiểu rõ về các thành viên hoặc người lao động, hoàn thành vai trò lãnh đạo trong cộng đồng hoặc có một vị trí trong tổ chức mà không tách rời thành viên nhóm hoặc người lao động theo địa vị hoặc trách nhiệm. Tên của người chịu trách nhiệm hoặc các thành viên của ủy ban cũng phải được thông báo rõ ràng cho tất cả các thành viên nhóm, công nhân và nhân viên.



Trách nhiệm của Ủy ban / Cá nhân về giới là thực hiện các chi tiết của yêu cầu 1.6.2, thực hiện tài liệu, theo dõi và báo cáo về các chỉ số giới được quy định trong đánh giá rủi ro chuyên sâu (xem 1.6.3).

Các thành viên của Ban / Người chịu trách nhiệm về các vấn đề về giới cũng có thể phục vụ trong các ban khác được yêu cầu theo [Tiêu chuẩn Nông nghiệp Bền vững của Rainforest Alliance](#). Điều đó có nghĩa là những người thuộc Ban Đánh giá và giải quyết hoặc ban Khiếu nại cũng có thể là thành viên của Ban Giới tính miễn là họ đáp ứng các yêu cầu đối với các ban mà họ là thành viên. Điều cần thiết là các ban này phải làm việc cùng nhau để thực hiện thành công tiêu chuẩn. Chủ sở hữu Chứng nhận có một ban hiện tại hỗ trợ các vấn đề về giới hoặc nhân quyền và xã hội nói chung, thì ban này có thể được chỉ định là ban Giới tính miễn là nó đáp ứng các yêu cầu tiêu chuẩn.

Các thành viên ban không cần phải được trả thêm bất kỳ khoản phụ cấp bồi thường nào để hoàn thành vai trò của họ. Tuy nhiên, họ nên tiếp tục nhận được thù lao bình thường khi thực hiện các trách nhiệm liên quan đến các nhiệm vụ với tư cách là người chịu trách nhiệm hoặc thành viên của ban, bao gồm bất kỳ khoản tiền lương làm thêm giờ nào có thể do phải làm việc ngoài giờ làm việc bình thường. Trường hợp các thành viên của ban không phải là nhân viên được trả lương thì nên chi trả các chi phí liên quan đến giao tiếp và đi lại cho họ. Ngoài ra, phụ nữ cần được đặc biệt hỗ trợ trong việc tìm kiếm giải pháp cho các công việc khác của họ ở nhà, ví dụ, bằng cách sắp xếp việc chăm sóc trẻ em trong các cuộc họp. Bằng cách này, phụ nữ, những người thường phải giải quyết khối lượng công việc cao hơn, được tạo điều kiện để thành lập một ban và đồng thời kết hợp nó với các nhiệm vụ khác của họ ở nhà.

#### 1.6.1 Các tài liệu cần thiết

- Cam kết bằng văn bản về Giới của cấp quản lý
- Tên và giới tính của người chịu trách nhiệm / thành viên của ban
- Bảng cấp của người chịu trách nhiệm hoặc từng thành viên của ban (ví dụ: chứng chỉ)



## CÁCH THỨC THỰC HIỆN 1.6.2: TRÁCH NHIỆM CỦA CÁ NHÂN / ỦY BAN GIỚI

### Trước chứng nhận đầu tiên (năm 0)

Người / Ủy ban về giới chịu trách nhiệm về những việc sau:

- Thực hiện các biện pháp giảm thiểu liên quan đến bình đẳng giới từ [Đánh giá Rủi ro của Rainforest Alliance](#) (Phụ lục 3) và đưa các biện pháp này vào Kế hoạch quản lý (1.3.2 đối với phạm vi Trang trại và 1.1.3 đối với phạm vi Chuỗi cung ứng).

Đánh giá rủi ro trang trại của Rainforest Alliance (áp dụng cho các trang trại), cũng như Đánh giá rủi ro chuỗi cung ứng (áp dụng cho các công ty thương mại/chế biến/xuất khẩu), bao gồm các câu hỏi cụ thể về bình đẳng giới để đánh giá xem liệu có nguy cơ về khoảng cách giới hoặc vấn đề giới hay không. Nếu có rủi ro, phải có các biện pháp giảm thiểu cụ thể được đề xuất.

Các biện pháp giảm thiểu về cơ bản là các bước để ngăn chặn các vấn đề xảy ra hoặc để hỗ trợ người được cấp chứng chỉ xác định và giải quyết các vấn đề về giới. Các trang trại và công ty được phép xác định các biện pháp giảm thiểu khác nếu chúng được coi là khả thi hơn hoặc phù hợp hơn trong bối cảnh địa phương của họ. Các biện pháp giảm thiểu phải được tích hợp vào kế hoạch quản lý tổng thể. Việc thực hiện các biện pháp, giám sát và báo cáo về chúng phải do Người phụ trách / Ủy ban về giới lãnh đạo.



### 1.6.3 Các tài liệu cần thiết

- Đánh giá rủi ro chuyên sâu về giới đã được điền các thông tin vào.
- Kế hoạch quản lý trình bày các biện pháp giảm thiểu các vấn đề về giới đang được thực hiện.
- Bảng chứng rằng các biện pháp giảm thiểu đã được thực hiện.

Chủ sở hữu Chứng nhận (trang trại / nhóm / công ty) phải trả lời các câu hỏi trong khả năng tốt nhất của họ. Các câu hỏi không nhằm mục đích đánh giá sự tuân thủ; chúng có nghĩa là tìm cách ngăn chặn sự không phù hợp trước khi có thể xảy ra. Đánh giá 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 trung thực hay chưa.

- Nâng cao nhận thức về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ** với ban quản lý và các thành viên nhóm / nhân viên ít nhất một lần một năm.

Thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ không phải là một nhiệm vụ dễ dàng vì nó liên quan đến sự thay đổi thái độ mà đôi khi có thể đụng chạm đến các chuẩn mực và giá trị đã ăn sâu trong mỗi người. Đó là lý do tại sao điều quan trọng là phải có quản lý và các thành viên nhóm / nhân viên hiểu tầm quan trọng của những vấn đề này và hỗ trợ quá trình hướng tới bình đẳng giới nhiều hơn. Nâng cao nhận thức và đào tạo quản lý / nhóm / nhân viên trong các chủ đề đó là một bước quan trọng. Để làm được điều này, bạn có thể sử dụng mô-đun đào tạo trực tuyến của Rainforest Alliance về giới hoặc các nguồn tài liệu khác được đề cập ở cuối tài liệu này. Chủ sở hữu Chứng nhận cũng có thể liên hệ với các tổ chức địa phương có kiến thức về giới và trao quyền cho phụ nữ để tổ chức các khóa đào tạo với họ. Ở một số quốc gia, Rainforest Alliance thực hiện các khóa đào tạo thông qua mạng lưới các giảng viên. Nếu có, cũng có thể sử dụng các tài liệu đào tạo từ các buổi học này.

Việc nâng cao nhận thức và đào tạo nên được thực hiện ít nhất mỗi năm một lần và có thể được kết hợp với các khóa đào tạo khác, ví dụ, trong các khóa đào tạo cần được tổ chức theo cách tiếp cận Đánh giá và Giải quyết (yêu cầu 5.1).



### 3. Tham gia vào việc khắc phục các vụ việc liên quan đến bạo lực và phân biệt đối xử trên cơ sở giới theo Thủ tục Khắc phục hậu quả.

Các vấn đề nhân quyền như lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, phân biệt đối xử, bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc được giải quyết với Ủy ban Đánh giá và Giải quyết và cũng có thể được giải quyết ở Ủy ban Khiếu nại. Trong trường hợp có sự tham gia của phụ nữ, Ủy ban Khiếu nại và / hoặc Ủy ban Đánh giá và Giải quyết sẽ liên hệ với Người Phụ trách / Ủy ban Giới để hỗ trợ quá trình khắc phục. Chi tiết về cách thức một quá trình như vậy diễn ra và vai trò của từng ủy ban được mô tả trong Thủ tục khắc phục hậu quả (Phụ lục 4). Cá nhân / Ủy ban về giới sẽ đóng vai trò đặc biệt

#### 1.6.2 Các tài liệu cần thiết

- Dữ liệu đăng ký.
- Kết quả đánh giá rủi ro ban đầu.
- Kế hoạch quản lý thể hiện việc kết hợp các biện pháp giảm thiểu các vấn đề về giới.
- Bằng chứng cho thấy các biện pháp giảm thiểu đã được thực hiện.
- Số lượng và chủ đề của các buổi họp nâng cao nhận thức, danh sách người tham gia.

#### Thủ tục về khắc phục hậu quả là gì?

Thủ tục về khắc phục hậu quả (Phụ lục 4) mô tả các bước mà Chủ sở hữu Chứng nhận nên thực hiện khi xác định được trường hợp phân biệt đối xử, bạo lực tại nơi làm việc hoặc quấy rối, cưỡng bức hoặc lao động trẻ em.

Điều này bao gồm các bước chính sau:

- Xác định mức độ nghiêm trọng của vụ việc: bởi vì trong những trường hợp nghiêm trọng, khi một người nào đó có nguy cơ bị bạo lực hoặc các nguy cơ khác đối với tính mạng của họ, ngay lập tức để đảm bảo họ được an toàn và được bảo vệ khỏi bị tổn hại.
- Trong trường hợp có hoạt động tội phạm, ban quản lý sẽ cần theo dõi các cơ quan chức năng, luôn xử lý các vấn đề vì lợi ích tốt nhất của nạn nhân bị cáo buộc.
- Đảm bảo những người bị ảnh hưởng được an toàn trước sự trả thù.
- Sau khi Cơ chế Khiếu nại đưa ra quyết định về 1) liệu khiếu nại có xảy ra và có vi phạm Tiêu chuẩn của Rainforest Alliance hay không, 2) loại hình giải pháp khắc phục kết hợp với Ủy ban Đánh giá và giải quyết. Người bị ảnh hưởng cần đồng ý với các bước được đề xuất.
- Có những hoạt động ngắn hạn sẽ diễn ra 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 việc đưa một người ra khỏi tình trạng lao động bị lạm dụng, trả lại tiền lương còn nợ, sửa chữa các điều khoản hợp đồng của người lao động bị phân biệt đối xử, hỗ trợ trẻ em đi học trở lại.
- Ngoài ra còn có các hoạt động dài hạn giúp ngăn chặn vấn đề tái diễn: 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 vào lao động trẻ em .

trong việc bảo vệ nạn nhân, đảm bảo rằng người phụ nữ bị hại đang nhận được sự hỗ trợ và dịch vụ phù hợp, đồng thời sự an toàn và quyền riêng tư của họ được tôn trọng.

## CÁC YÊU CẦU CẢI THIỆN

Trang trại quy mô nhỏ, lớn và trang trại riêng lẻ) phải thực hiện yêu cầu cải tiến 1.6.3 trong **năm đầu tiên của chứng nhận**.

### Cách thực hiện thước đo thông minh theo yêu cầu 1.6.3 (Đánh giá rủi ro chuyên sâu về giới)

Vào đầu mỗi chu kỳ chứng nhận, ủy ban giới sẽ hoàn thành Công cụ đánh giá rủi ro chuyên sâu về giới theo hướng dẫn (Tham khảo Đánh giá rủi ro chuyên sâu về giới như một phần của [Công cụ đánh giá và giảm thiểu rủi ro \(Phụ lục 3\)](#)). Công cụ Đánh giá rủi ro chuyên sâu về Giới là một Thước đo Thông minh, để Chủ sở hữu Chứng nhận đặt ra các mục tiêu của riêng mình.



Công cụ Đánh giá Rủi ro Chuyên sâu về Giới hỗ trợ các trang trại và các nhóm trong việc xác định các vấn đề về giới. Nói một cách thực tế, công cụ này giúp xác định đâu là khoảng cách giữa cơ hội của phụ nữ và nam giới trong việc tiếp cận các yếu tố đầu vào, nguồn lực, dịch vụ, cơ hội, lợi ích và ra quyết định. Khoảng cách giới tồn tại trong trường hợp một giới ở trong hoàn cảnh bất lợi đối với một chỉ số cụ thể so với giới còn lại. Khi một lỗ hổng được xác định, công cụ hỗ trợ những người được cấp chứng chỉ xác định nguyên nhân gốc rễ và đề xuất danh sách các biện pháp giảm thiểu có thể có với các chỉ số tương ứng của họ để giải quyết lỗ hổng đó. Sau khi hoàn thành đánh giá về giới, Người phụ trách / Ủy ban về Giới sẽ đưa ra một loạt các vấn đề, với các chỉ số và biện pháp giảm thiểu tương ứng có thể giải quyết được và phù hợp nhất với trang trại hoặc nhóm, và xây dựng một kế hoạch hành động dựa trên cơ sở đó. Kế hoạch này sẽ được chia sẻ với ban quản lý và được đưa vào Kế hoạch quản lý.

Các vấn đề về giới và nguyên nhân gốc rễ của chúng có thể thay đổi tùy theo bối cảnh địa phương đối với các nhóm hộ sản xuất nhỏ có thể là về khả năng tiếp cận của các hộ sản xuất nữ để trở thành thành viên của hợp tác xã hoặc tham gia các khóa đào tạo. Mặt khác, các vấn đề về giới đối với các trang trại lớn có nhiều khả năng là về sự khác biệt về cơ hội việc làm giữa lao động nam và lao động nữ, chênh lệch về tiền lương, khả năng tiếp cận với các ủy ban của người lao động, v.v. Ngoài ra, các vấn đề về giới có thể khác nhau giữa các quốc gia và giữa loại hàng hóa này với loại hàng hóa khác. Đây là lý do tại sao Người được cấp Chứng chỉ sẽ thực hiện đánh giá về giới để xác định vấn đề giới nào phù hợp nhất với họ.

Các trang trại / nhóm phải trả lời các câu hỏi một cách trung thực. Các câu hỏi không nhằm mục đích đánh giá sự tuân thủ; chúng chỉ nhằm mục đích tìm cách phát hiện khoảng cách giới và các vấn đề về giới và giúp những người có chứng chỉ làm việc hướng tới bình đẳng hơn giữa phụ nữ và nam giới trong trang trại, như một phần của quá trình cải tiến liên tục.

Ủy ban / Cá nhân phụ trách về giới sẽ tham khảo ý kiến của các tổ chức có liên quan như các nhóm hoặc tổ chức của phụ nữ địa phương, lao động nữ là thành viên của các tổ chức công đoàn / công nhân nếu có và nếu không, với 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 thiện Công cụ. Kết quả của công cụ sẽ giúp xác định các biện pháp giảm thiểu bổ sung mà người được cấp chứng chỉ có thể cần đưa vào kế hoạch quản lý.

Cá nhân / Ủy ban về giới cũng nên giám sát việc thực hiện các biện pháp giảm thiểu, theo dõi tiến độ và báo cáo thường xuyên cho cấp quản lý. Khi cần, họ cũng nên xác định địa chỉ các đối tác bên ngoài và / hoặc địa phương có thể hỗ trợ.

Sau ba năm, trong chu kỳ thứ hai, Đánh giá rủi ro chuyên sâu về Giới cần được điền lại các thông tin, nhưng bây giờ cần phải trả lời nhiều câu hỏi hơn (xem hướng dẫn trong chính Công cụ). Điều này sẽ được lặp lại trong chu kỳ tiếp theo. Bằng cách này, người được cấp Chứng chỉ sẽ có cơ hội từng bước hiểu rõ hơn về các vấn đề giới trong trang trại / nhóm của họ và cách giải quyết chúng. Ngoài ra, cũng mong đợi rằng trong mỗi chu kỳ mới, sẽ có nhiều nguồn hơn được tham khảo để cung cấp dữ liệu vững chắc hơn và do đó hiểu rõ hơn về nguyên nhân gốc rễ của các vấn đề giới. Bằng cách đó, các biện pháp giảm thiểu cũng có thể trở nên chính xác và trọng tâm hơn.

Để biết hướng dẫn điền vào Đánh giá Rủi ro Chuyên sâu về Giới như một phần của Đánh giá Rủi ro Trang trại), hãy xem ([Công cụ Giảm thiểu và Đánh giá Rủi ro \(Phụ lục 3\)](#)).

#### **Sự tham gia của ban lãnh đạo:**

- Các biện pháp giảm thiểu cần được đưa vào Kế hoạch Quản lý.
- Các vấn đề về bình đẳng giới tốt hơn nên là một nội dung thường xuyên trong các chương trình họp của cấp quản lý. Cá nhân phụ trách/ Ủy ban về giới nên sử dụng thời gian đó để báo cáo về tiến độ, đề xuất ý tưởng cải tiến và nêu lên những quan ngại mới liên quan đến bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ; và
- Ban quản lý và / hoặc các chức năng cấp cao khác phải có trách nhiệm đáp ứng các mục tiêu kế hoạch giới, ví dụ, bằng cách liên kết chúng với các đánh giá hoạt động của họ.



### Sự tham gia của người lao động / thành viên nhóm:

- viên nhóm để đảm bảo rằng tiếng nói của họ được đưa vào, ví dụ, thông qua các cuộc khảo sát nhân viên, phiếu ghi điểm hoặc phỏng vấn.
- Tốt nhất là, các nhóm / cấu trúc hiện có được sử dụng để thu thập phản hồi từ người lao động / nông dân, chẳng hạn như nhóm tín dụng của phụ nữ, tổ chức / ban của phụ nữ, v.v.
- Ví dụ, một ban quản lý nhóm đã phát triển một thẻ điểm để thu thập phản hồi từ phụ nữ về việc thực hiện dịch vụ y tế địa phương. Các kết quả sau đó đã được thảo luận với phụ nữ, ủy ban và các nhà cung cấp dịch vụ y tế, và dựa trên kết quả đó, các cải tiến đã được thực hiện.

## CÁC NGUỒN TÀI LIỆU

Để đào tạo và nâng cao nhận thức về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ:

- Rainforest Alliance, 2020. Đào tạo trực tuyến về bình đẳng giới được phát triển theo tiêu chuẩn — Mạng lưới Học tập của Rainforest Alliance (RALN).
- Rainforest Alliance, 2020. Các mô-đun đào tạo liên quan đến chủ đề giới. Mạng học tập của Rainforest Alliance (RALN).
- AgriProfocus. Gender Toolkit  
[https://agriprofocus.com/upload/ToolkitENGender\\_in\\_Value\\_ChainsJan2014compressed1415203230.pdf](https://agriprofocus.com/upload/ToolkitENGender_in_Value_ChainsJan2014compressed1415203230.pdf)
- AgriProfocus. Giới trong chuỗi giá trị đào tạo trực tuyến.  
<https://agriprofocus.com/introduction-to-uality-in-agri>
- FAO. Giới trong Nông nghiệp: Bộ công cụ.  
<http://www.fao.org/uality/resources/videos/video-detail/en/c/320222/>
- Care, 2014. Tài liệu Đào tạo về Giới, Công bằng và Đa dạng của CARE. Mô-đun 4: Đào tạo về giới.  
<https://care.org/wp-content/uploads/2020/06/Gender-Equity-and-Diversity-Module-4.pdf>