

ORIENTAÇÃO F

Igualdade de Gênero

Versão 1





Declaração sobre Traduções

Para qualquer pergunta relacionada a efetividade da informação contida na tradução, veja a versão oficial em inglês para esclarecimentos. Quaisquer discrepâncias ou diferenças criadas nas traduções não são vinculantes e não tem efeitos para propósitos de auditoria ou certificação.

Mais informações?

Para mais informações sobre a Rainforest Alliance, visite www.rainforest-alliance.org ou contate info@ra.org

Nome do Documento:		Código do Documento:	Versão:
Orientação F: Igualdade de Gênero		SA-G-SD-7-V1	1
Data da primeira publicação:	Data de revisão:	Válido de:	Vence em:
31 de dezembro de 2020	ND	31 de dezembro de 2020	Até aviso posterior
Desenvolvido por:		Aprovado por:	
Departamento de Normas e Asseguramento da Rainforest Alliance		Diretora de Normas e Asseguramento	
Relacionado a:			
SA-S-SD-1-V1.1PT Norma de Agricultura Sustentável Rainforest Alliance 2020, Requisitos de Produção Agrícola SA-GL-SD-V1 Anexo S1: Glossário SA-S-SD-4-V1.1 Anexo S3 Ferramenta de Análise de Risco da Rainforest Alliance. SA-S-SD-5-V1.1 Anexo S4 Protocolo de Remediação Rainforest Alliance			
Substitui:			
ND			
Aplicável a:			
Detentores de Certificado de Produção Agrícola e Detentores de Certificado de Cadeia de Suprimentos			
País/Região:			
Todos			
Cultivo:		Tipo de certificação:	
Todos os cultivos no escopo do sistema de certificação Rainforest Alliance, veja as Regras de Certificação.		Certificados de Produção Agrícola e de Cadeia de Suprimentos	



Sumário

Propósito	4
Entendendo os conceitos	4
Por que é importante trabalhar em direção à igualdade de gênero?	6
Como a norma endereça igualdade de gênero e empoderamento das mulheres?	7
Requisitos Básicos.....	9
Como Implementar 1.6.1: Comprometimento & Designação de uma pessoa ou comitê....	9
Ano 0 de Certificação	9
Como Implementar 1.6.2: Responsabilidades da Pessoa/Comitê para Gênero.....	11
Antes da primeira certificação (ano 0)	11
Requisitos de Melhoria.....	12
Como implementar o Medidor 1.6.3 (Análise de Risco em profundidade para gênero) .	13
Recursos	14



PROPÓSITO

A Rainforest Alliance promove a igualdade de gênero em todos os seus Detentores de Certificado, o que significa que independente de seu gênero, as pessoas devem ter direitos e oportunidades iguais. Portanto, a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres são considerados partes integrais da agricultura sustentável e parte da Norma de Agricultura Sustentável 2020.

Os Detentores de Certificado devem estabelecer uma estrutura para promover a igualdade de gênero e empoderamento das mulheres que inclua: uma pessoa ou comitê responsável, conscientizações e treinamentos para a gerência, a realização de uma análise de risco inicial e em profundidade, e a implementação das medidas de mitigação relacionadas.

As atividades relacionadas com a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no Detentor de Certificado são implementadas pela pessoa ou comitê responsável por gênero, em colaboração com outros atores.

ENTENDENDO OS CONCEITOS

Abaixo, diferentes termos relacionados a gênero, igualdade de gênero e empoderamento das mulheres são explicados. Para as definições completas desses termos, veja o [Anexo S1: Glossário](#).

Sexo: Os conceitos de sexo e gênero são, com frequência, confundidos. Sexo se relaciona com as características biológicas de homens e mulheres e não podem ser alterados. Exemplos são a amamentação, dar à luz, os órgãos reprodutivos de homens e mulheres. Por outro lado, gênero se refere às funções socialmente construídas. Estas podem mudar ao longo do tempo.

Gênero (1) é sobre como as pessoas vêem você e o que as pessoas esperam de você, como um homem ou uma mulher. Por exemplo, em muitas culturas, se acredita que o homem deve tomar as decisões da família e deve assegurar que haja dinheiro suficiente para sustentá-la, enquanto a mulher precisa tomar conta do lar e das crianças. Essa situação geralmente leva a limitações: por exemplo, mulheres não podem se tornar facilmente uma líder ou frequentar treinamentos, e os homens com frequência tem que lidar com sua responsabilidade de gerar renda, especialmente em momentos de crise. Gênero também pode se referir à identidade de gênero que as pessoas se relacionam (mulher, homem, binário, transgênero).

Gênero (2) também pode se referir a identidade de gênero que uma pessoa se relaciona. Comumente as pessoas se identificam como masculino ou feminino, mas algumas não se identificam com apenas um gênero ou se movem ao longo do espectro. As identidades de gênero se distinguem entre:

- **Cisgênero:** Quando você se identifica com o gênero que você foi designado ao nascer.
- **Transgênero:** Quando você se identifica com um gênero diferente do que você foi designado ao nascer.
- **Transsexual:** Quando você passou por uma Cirurgia de Redesignação de Gênero (CRG) para mudar os órgãos sexuais com os quais você nasceu para os de um gênero diferente. Algumas pessoas não se identificam com nenhum gênero.

Igualdade de Gênero se refere à situação em que mulheres e garotas, homens e garotos tem direitos e oportunidades iguais. Isso não significa que mulheres e homens devem ser os mesmos ou fazer as mesmas coisas da mesma forma, mas significa que os direitos, responsabilidades e oportunidades de mulheres e homens não dependem do seu



gênero. **Embora especificamente falemos de mulheres e homens nesta orientação, é importante lembrar que pessoas com outras identidades de gênero existem e tem os mesmos direitos e merecem o mesmo respeito.**

Sensibilidade de Gênero se refere a situação em que as normas, funções e relações de gênero são consideradas, e ações são tomadas com base nesse entendimento visando eliminar desigualdades e promover a igualdade de gênero.



Empoderamento de mulheres é como as mulheres gradualmente ganham poder e controle sobre suas vidas e fazem escolhas sem ser constrangidas pelas expectativas colocadas nelas. Como as mulheres com frequência estão atrás dos homens em termos de oportunidades e direitos, promover o empoderamento das mulheres é um passo essencial em direção à igualdade de gênero. É importante lembrar que a igualdade de gênero só pode ser atingida

com o envolvimento de homens e mulheres.

EQUÍVOCOS COMUNS SOBRE IGUALDADE DE GÊNERO

Muitas pessoas pensam que elas atingiram uma situação de igualdade de gênero quando se tem tantos homens como mulheres trabalhando em sua fazenda. Mas veja, a igualdade de gênero não tem muito a ver com números, mas sim com o acesso aos direitos e oportunidades, tais como:

- *As trabalhadoras ou trabalhadores tem as mesmas possibilidades de participarem nos treinamentos?*
- *Homens e mulheres estão igualmente representados como líderes, como membros de grupo ou gerentes?*
- *Mulheres e homens estão recebendo o mesmo pagamento ou benefícios pelos mesmos tipos de trabalho?*

A resposta para essas perguntas mostra onde uma lacuna na igualdade de gênero existe, e onde as atividades precisam ser realizadas para endereçar essas diferenças.



POR QUE É IMPORTANTE TRABALHAR EM DIREÇÃO À IGUALDADE DE GÊNERO?

De acordo com as legislações nacionais e internacionais¹, as pessoas de todos os gêneros devem ter os mesmos direitos e oportunidades. A igualdade de gênero é um direito humano que se aplica a todos. Mas a igualdade de gênero não é apenas um direito humano; ela também é benéfica para produtores, empresas, trabalhadores, comunidades, fazendas e para o meio ambiente. Quando tanto homens como mulheres têm acesso aos mesmos insumos, recursos e estruturas de tomada de decisão, e suas necessidades são consideradas, a qualidade e a quantidade da produção aumentam como resultado², o meio ambiente é melhor protegido e as operações se tornam mais produtivas e resilientes, e, portanto, mais sustentáveis.



Ao garantir que mulheres e homens tem o mesmo acesso aos insumos, recursos e tomada de decisão, toda a família e comunidade prosperará.

É importante entender que em muitos contextos, as mulheres ainda enfrentam poucas oportunidades e tem menos acessos que os homens. Elas enfrentam diversas barreiras, desde leis que as impedem de ter uma propriedade até normas sociais que as impedem de frequentar a escola, ou de participar nas tomadas de decisão, o que as leva para funções menor remuneradas e com menor segurança. As cargas de trabalho das mulheres são, com frequência, altas pois elas estão envolvidas na produção agrícola e no processamento, e também, são responsáveis pela casa, cuidado dos membros da família e outras tarefas. Além disso, as mulheres são mais propensas a enfrentarem a discriminação e violência.

Essas e outras barreiras significam que, embora as mulheres desempenhem uma função importante nos diferentes setores e estágios da agricultura, elas por muitas vezes não são reconhecidas e tem acesso limitado a informação, inovação e recursos relacionados à produção. Isso, por sua vez, significa que as agricultoras, trabalhadoras e funcionárias têm menores oportunidades de produzir ou trabalhar de forma sustentável, tem menores taxas de produtividade e não podem indicar suas necessidades.

Essas dificuldades podem piorar no caso de trabalhadoras migrantes que, por exemplo, não falam o idioma local nem conhecem as regras locais, dificultando para que elas exerçam seus direitos.

¹ Esses direitos humanos são internacionalmente reconhecidos através da, entre outras, Convenção para Remuneração Equitativa da OIT, 1951 (Nº 100), Convenção sobre Discriminação (Trabalho e Ocupação), 1958 (Nº 111), Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1975 (Nº 156), Convenção para Proteção da Maternidade (Nº 183), e a Convenção das Nações Unidas para Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra Mulheres (CEDAW, ONU).

² De acordo com a FAO, as agricultoras poderiam produzir de 20% a 30% a mais em suas terras se tivessem o mesmo acesso aos recursos, treinamentos e informações que os agricultores (<http://www.fao.org/3/ji2050e/ji2050e00.htm>).



COMO A NORMA ENDEREÇA IGUALDADE DE GÊNERO E EMPODERAMENTO DAS MULHERES?

A norma tem uma perspectiva integrada de gênero em diferentes requisitos, que devem ajudar os Detentores de Certificado a ter um melhor entendimento da situação em sua fazenda ou área de trabalho com relação à igualdade de gênero e as medidas que podem tomar para endereçar problemas de gênero.

- O **Glossário (Anexo S1) destaca as questões das mulheres e de gênero** através de definições. O Glossário ressalta que um produtor pode ser uma mulher ou um homem. O Glossário também destaca as mulheres (e jovens) ao usar o termo “trabalhadores familiares”. Essas pessoas, homens ou mulheres, que são parte da mesma unidade familiar e contribuem para as atividades agrícolas, mas não são produtores (ou seja, os donos ou operadores de uma fazenda). Você pode ver a definição de assédio e violência no local de trabalho no Glossário.
- A **coleta de dados desagregados por sexo ou gênero** (dados que são coletados e analisados separadamente em número de homens e mulheres e/ou outros gêneros) é necessária e ajuda a identificar possíveis lacunas entre homens e mulheres em, por exemplo, participação em treinamentos ou posições mais bem remuneradas ou de gerência. Para o registro de dados desagregados por sexo/gênero, sugere-se que além das opções “homem” e “mulher” uma opção “outro” seja incluída para que pessoas que não se identifiquem com nenhum gênero ou que tenham outros gêneros possam ser consideradas. Para uma visão completa dos Requisitos de Produção Agrícola e de Cadeias de Suprimento nos quais dados desagregados por sexo devem ser coletados, veja a tabela abaixo.

Coleta de dados desagregados por sexo é requerida em:

Número do requisito	Indicador:
1.2.4 (Apenas produção agrícola)	Registro de membros de grupo.
1.2.5 (Apenas produção agrícola)	Registro de trabalhadores permanentes e temporários.
1.2.6 (Apenas produção agrícola)	Registro de trabalhadores permanentes e temporários (para fazendas pequenas).
1.3.3 (Apenas Produção Agrícola)	Membros participando de treinamentos.
1.3.4 (Apenas Produção Agrícola)	Trabalhadores participando de treinamentos.
1.3.6 (Apenas Produção Agrícola)	Participação em treinamentos sobre finanças e gestão de negócio e acesso a serviços financeiros (membros do grupo).
1.3.7 (Apenas Produção Agrícola)	Membros do grupo e diversificação de renda.
1.6 (Produção Agrícola e Cadeia Suprimento)	Indicadores de gênero conforme especificados nas análises de risco.
1.7.1 (Apenas Produção Agrícola)	Jovens produtores, a participação de jovens produtores em treinamento, % de jovens produtores como treinadores, inspetores, com acesso à terra e em posições de gerência.
5.1.3 (Prod. Agrícola e Cad. Suprimento)	Casos de direitos humanos identificados.
5.1.4 (Prod. Agrícola e Cadeia Suprimento)	Casos de direitos humanos remediados.
5.4.4 (Apenas Produção Agrícola)	Trabalhadores com salário e benefícios não-financeiros abaixo da referência de Salário Digno.

Existem requisitos específicos de Produção Agrícola e de Cadeia de Suprimentos que garantem que as necessidades das mulheres sejam consideradas, por exemplo, o requisito



5.3.3 para direitos de maternidade. Para uma visão completa desses requisitos específicos, veja a tabela abaixo. Nesse documento de orientação, não vamos cobrir esses requisitos específicos. Eles todos são endereçados nos capítulos correspondentes no Guia Geral.

Visão geral dos requisitos que explicitamente endereçam as necessidades das mulheres:

Número do requisito	Indicador:
1.5.1 (Produção Agrícola e Cadeia de Suprimento)	Um mecanismo de queixa sensível a gênero.
1.6 (Produção Agrícola e Cadeia de Suprimento)	Um sistema que promove a igualdade de gênero e empoderamento das mulheres.
5.1 (Produção Agrícola e Cadeia de Suprimento)	Colaboração com o comitê para gênero no caso de abusos de direitos humanos relacionados a gênero.
5.3.8 (Produção Agrícola e Cadeia de Suprimento)	Pagamento equitativo para trabalhos iguais para todos os gêneros.
5.5.2 (Produção Agrícola e Cadeia de Suprimento)	Transporte seguro para a casa após o trabalho (para trabalhadores).
5.5.3 (Produção Agrícola e Cadeia de Suprimento)	Licença maternidade, horário de trabalho flexível, adaptações no local de trabalho, pausas e espaço para amamentação.
5.6.7 (Produção Agrícola e Cadeia de Suprimento)	Banheiros e instalações de lavagem de mãos separadas por gênero com segurança e privacidade garantidas.
5.6.8 (Produção Agrícola e Cadeia de Suprimento)	Informações sobre saúde e acesso a serviços de saúde.
5.6.11 (Produção Agrícola e Cadeia de Suprimento)	Redesignação onde necessário, em caso de gravidez. Não aplicação de testes de gravidez.
5.6.18 (Apenas Produção Agrícola)	Redesignação para outras tarefas, se necessário, em caso de gravidez.
5.7.1 (Apenas Produção Agrícola)	Segurança e privacidade das instalações sanitárias e quartos separados para famílias e trabalhadores individuais de gêneros diferentes.
5.7.3 (Apenas Produção Agrícola)	Segurança e privacidade de instalações sanitárias.

Existe um requisito básico especificamente sobre igualdade de gênero (1.6) que requer que os Detentores de Certificado organizem uma estrutura que seja responsável pela promoção da igualdade de gênero e empoderamento das mulheres, para identificar as lacunas de gênero e implementar e monitorar as atividades para endereçar essas lacunas.

O texto abaixo explica com mais detalhes como estabelecer a estrutura que é requerida em 1.6 e como garantir que ela seja funcional.



REQUISITOS BÁSICOS

COMO IMPLEMENTAR 1.6.1: COMPROMETIMENTO & DESIGNAÇÃO DE UMA PESSOA OU COMITÊ

Ano 0 de Certificação

A gerência precisa dar os seguintes passos:



1. A gerência deve se comprometer a promover a igualdade de gênero através de **uma declaração por escrito**. A declaração deve incluir ao menos:

a) O que se quer dizer com igualdade de gênero e empoderamento de mulheres;

b) Um comprometimento da gerência para trabalhar em direção ao apoio da igualdade para todos os produtores/trabalhadores e empregados, independentemente de seu gênero. Isso pode ser um documento em separado ou parte de um outro documento, tais como um código de conduta ou uma política anti-assédio, e

c) o anúncio de uma pessoa/comitê para gênero designada pela gerência que seja responsável por promover a igualdade de gênero e empoderamento de mulheres na fazenda.



2. A declaração escrita deve ser **comunicada a todos os membros/trabalhadores do grupo**. A declaração deve estar disponível nos idiomas ou línguas locais faladas pelos membros ou trabalhadores. Ela deve ser compartilhada com os membros do grupo ou trabalhadores. Isso pode ser feito durante reuniões ou treinamentos que estejam ocorrendo, ou ao exibir a declaração pública em áreas que sejam frequentadas por membros, membras, trabalhadores ou trabalhadoras.



3. **A gerência deve designar um comitê ou pessoa** que seja responsável pela implementação, monitoramento e avaliação das medidas para promover a igualdade de gênero e empoderamento das mulheres. A gerência pode designar uma pessoa responsável ou um comitê, com exceção para fazendas grandes que devem sempre designar um comitê que consiste em várias pessoas. A pessoa/comitê responsável deve:

- a) **Ter conhecimento sobre igualdade de gênero e empoderamento de mulheres.** Para ser capaz de trabalhar em questões de gênero e empoderamento das mulheres, é importante que a pessoa ou comitê responsável por trabalhar essas questões tenha um conhecimento mínimo dos conceitos, das leis locais e nacionais relacionadas a gênero e direitos da mulher, questões locais de gênero e, preferivelmente, alguma ferramenta prática sobre como endereçá-las. Esse conhecimento pode ser atingido ao receber os treinamentos online da Rainforest Alliance sobre igualdade de gênero e ao consultar ONGs locais, institutos governamentais etc., que trabalham com essas questões quanto a disponibilidade de um treinamento, ou consultar recursos na internet.
- b) **Incluir ao menos uma mulher e ao menos uma pessoa da gerência (no caso de um comitê).** A mulher ou as mulheres no Comitê devem idealmente representar e estar em contato com outras membras do grupo (ou operadoras) ou trabalhadoras. É importante que os membros e membras do comitê estejam cientes das questões de



produtoras e trabalhadores e quanto a forma de garantir que as intervenções do comitê sejam relevantes. É importante ter um equilíbrio de gênero ao também ter homens no Comitê para gênero, uma vez que as questões de gênero dizem respeito a toda a família e organização. Além disso, homens podem desempenhar funções importantes na promoção da igualdade de gênero devido ao seu status e influência.

A pessoa da gerência permitirá um fluxo de informação entre a gerência e o Comitê para gênero e, onde necessário, facilitará o apoio da gerência ao Comitê para gênero. Por exemplo, o Comitê para gênero pode precisar ter informações sobre o número de trabalhadoras e trabalhadores, ou pode precisar ter um orçamento para realizar as atividades conforme planejado.

- c) ***A pessoa/membros do comitê responsável devem ser conhecidos e de confiança dos membros do grupo/trabalhadores.*** Isso é importante pois eles precisam ser capazes de interagir com os membros e trabalhadores sobre questões sensíveis como violência e discriminação com base em gênero. Isso pode ser facilitado ao ter mulheres que sejam de confiança, especialmente pelas membras do grupo e trabalhadoras, como pessoas responsáveis ou como parte do comitê, por exemplo, através de um processo de votação. Outros fatores essenciais que podem desempenhar uma função são a habilidade de falar o idioma local, ser parte ou conhecer bem os membros ou trabalhadores, ter uma função de liderança na comunidade, ou ter uma posição na organização que não seja separada pelos status ou responsabilidades dos membros do grupo ou trabalhadores. Os nomes das pessoas responsáveis ou membros do comitê também devem ser claramente comunicados a todos os membros do grupo, trabalhadores e pessoal.



(veja 1.6.3).

A responsabilidade da Pessoa/Comitê para gênero é implementar os detalhes do requisito 1.6.2, documentar a implementação, monitorar e reportar quanto aos indicadores de gênero especificados na análise de risco em profundidade

A pessoa/os membros do Comitê para gênero também podem servir em outros comitês requeridos pela [Norma de Agricultura Sustentável Rainforest Alliance](#). Isso significa que as pessoas que são parte do Comitê para Avaliar e Abordar ou Comitê para Queixas também podem ser partes do Comitê para Gênero, desde que cumpram com os requisitos para os comitês os quais fazem parte. É essencial que esses comitês funcionem de forma conjunta para a implementação bem-sucedida da norma. Se os Detentores de Certificado já tiverem um comitê existente que dá apoio a questões de gênero, de direitos humanos ou sociais, esse comitê pode ser designado como o Comitê para Gênero, desde que cumpra com os requisitos da norma.



Os membros do comitê não precisam receber compensações adicionais por desempenhar essas funções. No entanto, eles devem receber sua remuneração normal de forma contínua onde relevante enquanto desempenharem as funções e tarefas relacionadas com as de uma pessoa responsável ou membro do comitê, incluindo o pagamento de qualquer hora extra que possa ocorrer devido ao trabalho fora do horário regular. Onde os membros do comitê não são empregados remunerados, aconselha-se que os custos de viagem e de comunicações sejam cobertos. Além disso, as mulheres devem ser apoiadas de forma especial para encontrar soluções para suas outras tarefas do lar, por exemplo, ao organizar uma creche durante as reuniões. Dessa forma, as mulheres, que lidam com frequência com uma carga de trabalho maior, tem maior facilidade de ser parte de um comitê ao mesmo tempo em que isso é combinado com suas outras tarefas do lar.

1.6.1 Documentação Necessária

- Declaração por escrito da gerência sobre Gênero.
- Nomes e gênero da pessoa responsável/membros do comitê.
- Qualificações da pessoa responsável ou de cada

COMO IMPLEMENTAR 1.6.2: RESPONSABILIDADES DA PESSOA/COMITÊ PARA GÊNERO

Antes da primeira certificação (ano 0)

A pessoa/Comitê para gênero é responsável pelo seguinte:

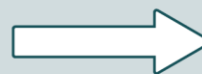
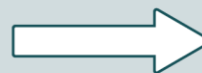
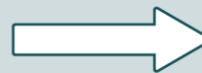
1. Implementar as medidas de mitigação relacionadas à igualdade de gênero resultantes da [Análise de Risco Rainforest Alliance](#) (Anexo 3) e incluir essas medidas no Plano de Gestão (1.3.2 para Produção Agrícola e 1.1.3 para Cadeia de Suprimentos).

A Análise de Risco da Rainforest Alliance (aplicável para fazendas), bem como na Análise de Risco para Cadeia de Suprimentos (aplicável a empresas), incluem perguntas específicas sobre a igualdade de gênero para avaliar se existe um risco de uma lacuna de gênero³ ou questão de gênero. Se houver um risco, as medidas de mitigação específicas são propostas.

As medidas de mitigação são passos essenciais para prevenir a ocorrência de problemas ou para apoiar o Detentor de Certificado na identificação e endereçamento de questões de gênero. As fazendas e empresas tem permissão para definir outras medidas de mitigação se elas forem consideradas mais viáveis e relevantes em seu próprio contexto local. As medidas de mitigação devem estar integradas no plano de gestão. A implementação das medidas, seu monitoramento e reporte devem ser liderados pela Pessoa/Comitê para Gênero.

ANÁLISE DE RISCO

Perguntas



Medidas de Mitigação



³ Uma lacuna de gênero se refere às diferenças entre homens e mulheres em direitos e oportunidades: pagamentos, posições de trabalho, acesso a insumos, recursos e tomada de decisão etc.



1.6.3 Documentação Necessária

- Análise de Risco em profundidade para Gênero preenchida.
- Plano de gestão mostrando as medidas de mitigação para gênero sendo tomadas.
- Evidência de que as medidas de mitigação foram implementadas.

É esperado que os Detentores de Certificado (fazendas/grupos/empresas) respondam as perguntas o melhor que puderem. As perguntas não têm a intenção de avaliar conformidade; elas visam encontrar meios para prevenir as não-conformidades antes que possam ocorrer. Os auditores verificarão se a análise de risco foi feita corretamente e se as perguntas foram respondidas de forma honesta.

2. Conscientizações sobre a igualdade de gênero e empoderamento das mulheres com a gerência e membros do grupo/pessoal ao menos uma vez por ano.

Promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres não é uma tarefa fácil, já que isso envolve uma mudança de atitudes que pode, em algumas vezes, tocar normas e valores profundamente enraizados. Por isso é importante que a gerência e os membros do grupo/pessoal entendam a importância dessas questões e apoiem o processo em direção a uma maior igualdade de gênero. A conscientização e treinamento dos membros da gerência/grupo/pessoal nesses tópicos é um passo importante. Para isso, o módulo de treinamento online da Rainforest Alliance sobre gênero ou outros recursos que são mencionados no final deste documento podem ser utilizados. O Detentor de Certificado também pode contatar organizações locais que tem conhecimento sobre gênero e empoderamento de mulheres para organizar treinamentos para eles. Em alguns países, a Rainforest Alliance realiza treinamentos através de uma rede de treinadores. Se disponíveis, materiais de treinamento dessas sessões também podem ser utilizados.

As conscientizações e treinamentos devem ser feitas ao menos uma vez por ano e podem ser incorporadas em outros treinamentos, por exemplo, nos treinamentos que precisam ser organizados para o sistema de Avaliar e Abordar (requisito 5.1).

3. Envolver-se na remediação dos casos com respeito a violência e discriminação com base em gênero, de acordo com o Protocolo de Remediação.

Questões de direitos humanos como trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação e violência e assédio no local de trabalho são tratadas pelo Comitê para Avaliar e Abordar e podem também ser endereçadas ao Comitê para Queixas. Caso mulheres estejam envolvidas, o Comitê para Queixas e/ou o Comitê para Avaliar e Abordar contatará a Pessoa/Comitê para Gênero para apoiar o processo de remediação. Os detalhes de como esse processo deve acontecer e a função de cada comitê estão descritos no Protocolo de Remediação (Anexo S4). A Pessoa/Comitê para Gênero desempenhará a função de proteger a vítima, garantindo que ela esteja recebendo o apoio e serviços adequados e que sua segurança e privacidade são respeitadas.

1.6.2 Documentação Necessária

- Registro de dados
- Resultados da análise de risco inicial.
- Plano de gestão mostrando a incorporação das medidas de mitigação de gênero.
- Evidência de que as medidas de mitigação foram implementadas.
- Número e tópico de sessões de conscientização, listas de participantes.

REQUISITOS DE MELHORIA

Todos os Detentores de Certificado (grupos e fazendas individuais) devem implementar o requisito de melhoria 1.6.3 no **ano 1 de certificação**.



Como implementar o Medidor 1.6.3 (Análise de Risco em profundidade para gênero)

No início de cada ciclo de certificação, o Comitê para gênero completará a Ferramenta de Análise de Risco em profundidade para Gênero de acordo com as instruções (veja a Análise de Risco em profundidade de Gênero como parte da [Ferramenta de Análise de Risco \(Anexo S3\)](#)). A Análise de Risco em profundidade para Gênero é um medidor, e significa que o Detentor de Certificado estabelece suas próprias metas.

A Ferramenta de Análise de Risco em profundidade para Gênero apoia as fazendas e grupos em identificar questões de gênero. Na prática, a ferramenta ajuda a identificar as lacunas que existem entre as oportunidades de mulheres e homens com relação ao acesso a insumos, recursos, serviços, oportunidades, benefícios e tomada de decisões. Uma lacuna de gênero existe onde um gênero está em uma situação de desvantagem para um indicador específico em comparação a outro gênero. Onde uma lacuna for identificada, a ferramenta ajuda os Detentores de Certificado a identificarem as causas raízes e propor uma lista de medidas de mitigação com seus correspondentes indicadores para endereçar a lacuna. Após completar a avaliação de gênero, a Pessoa/Comitê para Gênero terá um conjunto de perguntas com os indicadores e medidas de mitigação correspondentes que são mais viáveis para endereçar as questões mais relevantes para a fazenda ou grupo, e desenvolver um plano de ação com base nisso. Esse plano será compartilhado com a gerência e incorporado ao Plano de Gestão.

Questões de gênero e suas causas raízes podem variar de acordo com o contexto local. Questões de gênero para grupos de pequenos produtores podem ser sobre o acesso das produtoras à filiação da cooperativa ou acesso aos treinamentos. Por outro lado, questões de gênero em fazendas grandes são mais relacionadas com diferenças nas oportunidades de trabalho entre trabalhadores e trabalhadoras, acesso ao comitê dos trabalhadores etc. As questões de gênero também podem variar de país para país e de commodity para commodity. É por isso que os Detentores de Certificado devem realizar sua própria avaliação de gênero para definir quais questões de gênero são mais relevantes a eles.

É esperado das Fazendas/grupos que respondam as perguntas de forma honesta. As perguntas não têm a intenção de avaliar conformidade; elas são direcionadas a encontrar meios de identificar lacunas e questões de gênero e permitir que Detentores de Certificado trabalhem em direção a uma maior igualdade entre mulheres e homens na fazenda, como parte da melhoria contínua.

A Pessoa/Comitê para Gênero deve consultar entidades relevantes como grupos e organizações locais de mulheres, trabalhadoras que são parte do sindicato/organização de trabalhadores, se existirem, e senão, com representantes dos trabalhadores ao completar a análise de risco. Em todos os casos, as visões de mulheres, migrantes e/ou outros trabalhadores que são de grupos mais vulneráveis devem ser consultados ao completar a ferramenta. Os resultados da ferramenta ajudarão a determinar medidas de mitigação adicionais que o Detentor de Certificado pode precisar incluir no Plano de Gestão.

A Pessoa/Comitê para Gênero também deve supervisionar a implementação das medidas de mitigação, monitorar o progresso e reportá-lo à gerência regularmente. Onde necessário, eles também identificam parceiros externos e/ou locais que podem apoiar.

Após três anos, durante o segundo ciclo a Análise de Risco em profundidade para Gênero precisa ser preenchida novamente, mas agora mais perguntas precisam ser respondidas (veja as instruções na própria Ferramenta). Isso será repetido no próximo ciclo. Dessa forma, os Detentores de Certificado terão a oportunidade, passo a passo, de entender melhor as questões de gênero em sua fazenda/grupo e como endereçá-las. Também, é esperado que a cada novo ciclo, mais fontes sejam consultadas para fornecer dados mais sólidos, e,



portanto, ter um melhor entendimento das causas raízes sobre questões de gênero. Dessa forma, as medidas de mitigação também podem se tornar mais direcionadas.

Para instruções sobre como preencher a Análise de Risco em profundidade para Gênero como parte da Análise de Risco da fazenda, veja: [Análise de Risco \(Anexo S3\)](#).

Envolvimento da gerência:

- As ações de mitigação devem ser incorporadas no Plano de Gestão.
- As questões de igualdade de gênero devem, preferivelmente, ser um item permanente nas agendas de reunião da gerência. A Pessoa/Comitê de Gênero deve usar esse tempo para reportar o progresso, propor ideias para melhorias e expor novas preocupações relacionadas a igualdade de gênero e empoderamento de mulheres; e
- A gerência e/ou outras funções de alto nível devem ser responsáveis por atingir as metas do plano de gênero, por exemplo, ao relacioná-los com suas revisões de desempenho.

Envolvimento dos trabalhadores/membros do grupo:

- É importante envolver os trabalhadores/membros do grupo para se assegurar que suas vozes sejam representadas, por exemplo, através de questionários com os trabalhadores, avaliações ou entrevistas.
- Idealmente, grupos/estruturas existentes são usadas para coletar comentários dos trabalhadores/produtores tais como grupos financeiros de mulheres, organizações/comitês de mulheres etc.
- Por exemplo, uma gerência de grupo desenvolveu uma avaliação para coletar comentários de mulheres sobre o desempenho do serviço de saúde local. Os resultados foram posteriormente discutidos com as mulheres, com o comitê e prestadores de serviço de saúde, e com base no resultado, as melhorias foram implementadas.

RECURSOS

Para treinamento e conscientizações sobre igualdade de gênero e empoderamento de mulheres:

- Rainforest Alliance, 2020. Treinamento online sobre igualdade de gênero desenvolvido para a norma - A Rede de Aprendizagem da Rainforest Alliance (RALN).
- Rainforest Alliance, 2020. Módulos de treinamento relacionados a temas de gênero. Rede de Aprendizagem da Rainforest Alliance (RALN).
- AgriProfocus. Kit de Conteúdo para Gênero
https://agriprofocus.com/upload/ToolkitENGgender_in_Value_ChainsJan2014compressed1415203230.pdf
- AgriProfocus. Treinamento online sobre gênero em cadeias de valor.
<https://agriprofocus.com/introduction-to-gender-in-agri>
- FAO. Gênero na Agricultura: um conjunto de ferramentas.
<http://www.fao.org/gender/resources/videos/video-detail/en/c/320222/>
- Care, 2014. Materiais de treinamento para Gênero, Equidade e Diversidade da CARE. Módulo 4: Treinamento sobre Gênero.
<https://care.org/wp-content/uploads/2020/06/Gender-Equity-and-Diversity-Module-4.pdf>