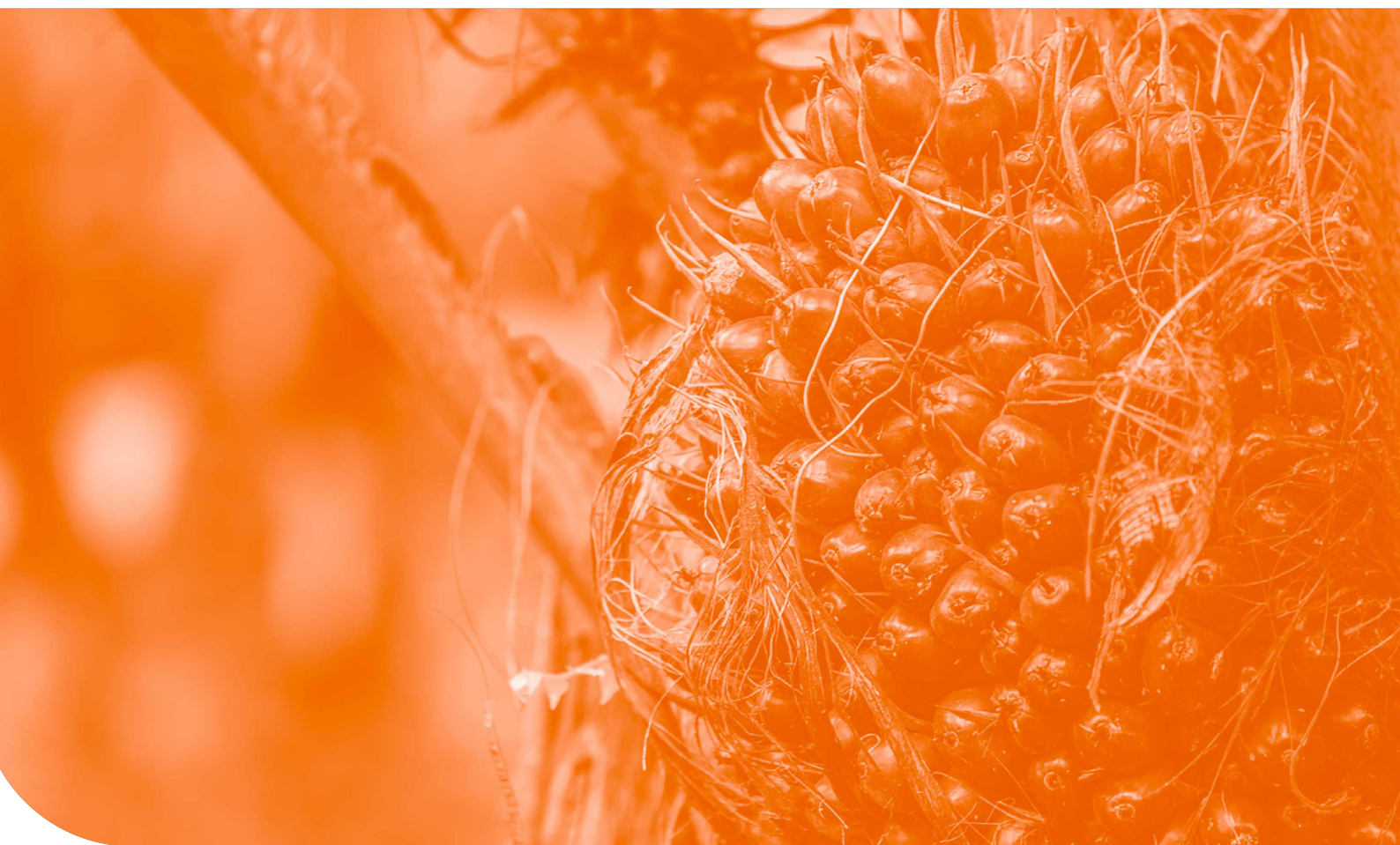

棕榈油生产和采购中的 性别平等问题

棕榈油工具包
讨论稿01



第1.0版



这份由 Proforest 编写的棕榈油工具包是Good Growth Partnership负责任消费项目的一部分。在此感谢全球环境基金(GEF)通过世界自然基金会(WWF)对此项目的资助。此外，我们也感谢英国森林施政、市场与气候项目(FGMC)提供的配套资金。



01 简介

本讨论稿是棕榈油工具包 (www.palmoiltoolkit.net) 的一部分, 旨在帮助棕榈油贸易企业了解行业内的性别观点及相关问题。企业可将此文件作为指南以处理供应链中的性别问题。本文章分为三大章节, 即简介、工具和方法以及建议。

1.1 什么是性别平等

性别平等不仅是一项基本人权, 而且是未来可持续发展的基础。实现性别平等意味着人人享有同等的权利、责任、决策权和机会。繁荣、安全且健康的社区往往正是那些实施性别平等原则的社区。然而, 农业中存在的性别不平等现象被广泛认为是一个亟须解决的问题。

在棕榈油行业, 虽然女性员工在运营和管理上 (办公室或种植园) 做出了重大贡献, 但长期以来雇员一直以男性为主。根据2017年国际林业研究中心 (CIFOR) 的一项研究, 这种不平衡的就业情况源于传统的性别观念。不公平的政府和私营部门政策和计划保留了这种歧视常态。

多年来, Proforest开发了多种方法来提高棕榈油行业的性别意识和敏感性, 主要文件包括:

- 种植园工作性别平等指南¹
- 针对负责采购项目的性别平等指导文件²
- 针对负责生产项目的性别平等指导文件³
- 大豆工具包性别讨论稿⁴

本性别平等讨论稿旨在提供基本原理和建议, 将女性权利和性别平等议题纳入项目实施过程, 并识别性别敏感和/或变革的机会。图1所示的Proforest农产品负责采购 (ACRES) 方法使用五要素方法来负责任地采购棕榈油。因此, 该方法也适用于本讨论稿以在负责采购中整合并呼应性别平等和赋予女性权利。



图1: 负责任采购五要素方法 (基于Proforest农产品负责采购 (ACRES) 方法)

1.2 全球性别不平等概况

在全球范围内，女性约占农业劳动力的48%，其余52%为男性劳动力。此外，大多数女性也参与了支持男性工作的无偿劳动。这种巨大的性别差距⁵还说明，因歧视常态及传统社会角色，女性在农业处于过度不利的地位。这具体表现在女性无法获得与男性同等的资源，得到的机会有限，且未能参与决策过程。联合国2021年可持续发展目标 (SDG) 统计数据显示，女性每天从事无偿护理和家务工作的时间是男性的2.5倍。⁶

油棕行业以雇佣男性为主。这主要归因于几个因素，包括传统的父权制性别观念，以及雇佣过程中的无意识偏见。此外，女工通常被归类为“临时工”，这限制了她们享有员工权利、平等机遇和体面工作条件的机会。女性在油棕社区发声和被代表的能力受到社区结构和传统观念的限制，导致往往是男性社区领袖和户主主导的决策过程。

女性在油棕行业面临的系统性问题与其他农业相似，包括：

- a) 工资低于男性；
- b) 由于被视为临时工，被剥夺劳工权利且工作保障不稳定；
- c) 担任领导职务的机会有限；
- d) 遭受基于性别的暴力和骚扰；
- f) 损害女性健康的行业不道德行为，以及
- g) 歧视性法律和政策。

1.3 面临的障碍：印度尼西亚和马来西亚性别不平等概况

由于社会对女性的偏见，印度尼西亚(简称印尼)和马来西亚在促进油棕生产中的性别平等方面面临着类似的挑战，其中包括社会制度限制妇女和女童控制自己的身体、重男轻女、获得的资源和资产受限、公民自由受限、偏袒男性的家庭性别歧视、早婚、一夫多妻制、不平等的父母权利和继承权以及剥夺妇女和儿童权利的离婚法。这些常态为女性在传统角色之外的工作设置了不同程度的障碍，从而形成了依赖循环。以下罗列了印尼和马来西亚女性在就业方面面临的主要障碍。

a. 女性获得比男性更少的报酬

平均而言，女性在同等价值的工作中获得的报酬低于男性。^{7,8} 研究表明，“女性的报酬往往低于省级最低工资”。⁹ 他们的工资水平仅为20,000印尼盾至40,000印尼盾，“而每天工作8小时或更长时间”。¹⁰

尽管女性和男性在种植园的工作和任务有所不同，但鉴于体力要求，油棕生产被限定在“男性化”固化框架内，重视男性的任务，而女性的贡献则被低估或边缘化。相反，工作机会被提供给外来劳工而非当地女性，以“满足劳动力需求，并拥有一个可控的保持全年稳定投入的劳工库。”¹¹

在印尼，约有150万女性从事种植园工人或小农户的工作。除了工资较低的非正式工作之外，CIFOR对印尼西加里曼丹省Silat Hilir地区的Dayak Kantuk Sebaruk的研究表明，从事棕榈油生产的女性还负责日常家庭膳食以及儿童和老人的护理事务。¹²

b. 女性被迫从事不知情和不稳定的工作

国际劳工组织将不稳定工作定义为提供“低于‘正常’工作报酬和安全保障水平、高出正常工时的工作”。¹³ 马来西亚和印尼的女工“在临时工类别中的比例过高”¹⁰。油棕行业的临时工是一种不稳定的工作形式。女性临时工被剥夺的福利如下：

棕榈油生产和采购中的性别平等问题

- 包括养老金、医疗保险在内的社会保障；
- 产假（被发现怀孕的工人经常被企业要求其辞职，并在产后重新申请职位）；
- 反歧视方面的保护（即突然被解雇 或被发现怀孕时要求其辞职）。

印尼与CIFOR的一次对话中告知了“每天在相同时间完成的工作不被视为临时工作”。¹⁵ 在马来西亚，由于高度依赖外来劳工，强迫劳动是外来女工面临的风险。一些雇主利用外来女工在马来西亚的入境身份（例如：临时、非正规或无证移民）相关的风险及不安全感剥夺其工资、福利，并借移民驱逐或拘留为由对其进行威胁。¹⁶

c. 针对女性劳工的歧视

2019年，女性劳工仅占全球劳动力的近39%，其中管理职位仅占28.2%。在印尼和马来西亚的种植园，帮助女性进入劳动力市场的设施，如托儿所或老年护理中心等并不普遍，导致女性从业率更低。女性劳动参与率为54%，但大多数女性在非正规部门工作，以便有足够的时间和资源承担家务。在中断家庭劳动后寻求重新进入劳动市场的女性则面临薪酬差距和招聘歧视。经合组织（OECD）在2010年和2015年关于马来西亚的报告建议政府为进入劳动市场的女性提供负担得起的儿童保育支持、养老金和工伤保险。

d. 未解决基于性别的暴力

国际劳工组织（ILO）于2019年发布的《终结劳动世界中的暴力和骚扰公约》（第190号公约）将“骚扰”定义为“旨在造成、导致或可能导致身体、心理、性或经济伤害”的一系列不可接受的行为和做法”。这包括身体虐待、言语虐待、欺凌和围攻、性骚扰、威胁、跟踪等。¹⁷ Verite《棕榈油工具包》引用了国际劳工组织的声明，即最普遍和广泛的暴力和骚扰形式是基于性别的暴力，尤其是针对女性的暴力，这在棕榈油行业很常见。¹⁸

一般而言，外来女工获取法律援助的机会有限，因此更易遭受基于性别的暴力。¹⁹ 马来西亚和印尼普遍存在的文化压力迫使各类骚扰被低估。一个名为YouGov Omnibus的国际分析组织发现，36%的马来西亚女性和17%的马来西亚男性曾经历性骚扰。²⁰ 这进一步限制了女性进入劳动力市场，因为她们会担心自己在工作场所的安全。

美联社(AP)于2021年发布的一篇文章²¹显示，在马来西亚和印尼的种植园中，针对妇女和女童的性暴力行为普遍存在，“过去十年中，印尼和马来西亚提出的近100起申诉中（提交至RSPO），……几乎从未提及针对女性的暴力。”报道称，这些“整个行业普遍存在的劳工虐待的情况”包括经RSPO认证的种植园。印尼的国家暴力侵害妇女委员会表示，这是一项普遍存在的问题，外来女工尤其容易受到伤害。¹⁴

性暴力往往与其他侵犯女性权利的行为相关联。滥用职权以进行性剥削可被划定为现代奴隶制。工作场所中的性剥削还与人口贩运相关。联合国人口贩运问题特别报告员玛丽亚·格拉齐亚·贾马里纳罗（Maria Grazia Giammarinaro）在2015年访问马来西亚期间表示，“年轻的外国女性和儿童被贩运、被安排与年长男子结婚或被所谓的合法工作招募，但随后被迫从事商业性交易，在马来西亚是很常见的事。”²²

e. 女性被剥夺传统土地和社区决策的权利

联合国2021年可持续发展目标报告⁶强调，在解决女性获得相等土地资源的不平等问题方面存在重大差距。在大多数国家，从事农业的女性和男性农户中只有不到50%拥有农业土地使用权或其权利得以保障。⁶

在印尼的西加里曼丹地区，女性和男性小农户皆参与油棕经济的各个方面。然而，小农户土地只登记在男性户主名下。女性被排除在这一进程之外，从而被剥夺针对土地的决策权，并带来如下后果：

- a. 剥夺他们共享土地所有权和控制权的权利；
- b. 未能在小农户合作社中被代表；
- c. 未能获得出售油棕果串（FFB）的月收入；和，
- d. 无法独立获得农业投入、培训和信贷。⁵

印尼政府的“小农户离子计划(plasma-scheme)”对土地分配的模糊安排以及政府与企业的协议导致土地商品化，加剧剥夺了女性享有相关土地的权利。一些研究将这些情况与农村或土著社区中女性权利和地位的加速被侵蚀联系起来。^{23,24}

f. 女性缺乏医疗保健服务和支持所健康面临危险

油棕种植园中，女工因主要受雇于化肥和杀虫剂的施用，而不得不接触有害农用化学品，包括高度危险的农用化学品。相关记录称，缺乏或低标准的个人防护装备（PPE）和安全准则使这些员工面临健康风险。⁹ “由于种植园中使用农用化学品并且未能满足健康和安​​全相关标准。”这类风险将被转至女工的孩子。^{25,26} 此外，接触或处理农用化学品的女工也更容易出现生殖问题，例如出生缺陷、不孕症、妊娠延迟、自然流产、产死、早产、子宫内婴儿生长发育迟缓、周产期死亡和子宫内膜异位等。^{27,28}

怀孕或哺乳期的妇女得不到孕产支持，进一步削弱了女性在就业中获得实质性平等的权利。²⁹ 此外，“女工无法获得有关职业安全与健康（OSH）的信息。由于审查次数有限，她们更需要劳工保护措施。”³⁰ 根据国际劳工组织的定义，施用农药的工作属于不稳定的工作。³¹ 尽管文件表明其职业是危险且不安全的，且事实证明亦如此（多起工伤事故报告，其中一些甚至导致残疾）³²，但此类情况仍有发生。对于马来西亚的外来劳工而言，情况更加令人担忧，他们“被剥夺了与该国民享有平等待遇的基本权利，因此除其他伤害之外，在永久性残疾的情况下还被剥夺终身养老金。”³³ 亚太地区农药行动网络（PANAP）2019年向联合国歧视妇女和女童问题工作组提交的报告表明，这些工人缺乏便利的或负担得起/被资助的基本卫生服务。³⁴ 此外，包括临时工在内的女性缺乏医疗保险，从而使问题更加复杂化。

g. 反歧视法律和立法差距

全球法律和执法存在差距。女性偏见和厌女性法律的存在持续歧视女性并剥夺女性的权力。这导致女性在公共生活中的参与度低，她们所遭受的暴力也占更高比例，在确定其生殖权利、家庭事务、财产等方面也存在障碍。

虽然马来西亚民法规定继承平等，但同等的伊斯兰法律则对女性极为不利。在妇女团体游说30年后，性骚扰法案仍未能通过。³⁵ 虽然国际妇女人权框架、《消除对妇女一切形式歧视公约》（CEDAW）已载入马来西亚宪法，而宪法第8条第2款明确提出禁止性别歧视，但性别平等相关法律未能得以执行，或未能得到尊重。总体而言，马来西亚的法规对女性存在偏见，对外来女工造成非常具体的影响。无论是否遵守国家法律，马来西亚移民法倾向于承认男性的权利和地位，而非马来西亚女性则被剥夺权利。³⁶

根据妇女统计数据中心（Women Count Data Hub）的可持续发展目标仪表盘，马来西亚75%的法律框架在可持续发展目标指标下会促进、执行和监测性别平等问题，并重视针

对的暴力行为。截至2021年2月，仅14.9% 的议会席位由女性担任。此外，15岁以上的女性和女童将19.1%的时间花在无偿护理和家务工作上，而男性比例则为6%。截至2020 年12月，仅45.1%的可持续发展目标所需的指标是从性别角度进行监测，并在关键领域存在差距，这尤其针对女性的暴力行为和地方政府中的女性比例。此外，在性别与贫困、肢体与性骚扰、女性获得资产（包括土地）以及性别和环境等许多领域，都缺乏可比较的定期监测方法。因此，缩小这些性别数据差距对于在马来西亚实现与性别相关的可持续发展目标承诺至关重要。

印尼关于将性别观点纳入国家发展主流的第9/2000号总统令基于《消除对妇女一切形式歧视公约》编制。根据《印度尼西亚民法典》第108条，女性在公共生活里获得财富或收款存在障碍。根据性别不平等指数，印尼在全球162个国家中排名第105位。性别不平等指数衡量了生殖健康方面的性别不平等（以产妇死亡率和婴儿出生率衡量）、赋权方面的性别不平等（以女性占据议会席位的比例以及25岁及以上成年女性和男性中接受至少中学教育的比例来衡量）以及基于劳动市场参与情况的经济状况（以15岁及以上女性和男性人口的劳动力参与率衡量）。

印尼法律和人权部审查了20项歧视女性的法律法规。³⁷全国反暴力侵害妇女委员会（Komnas Perempuan）在全国各省、市和村级共发现154项歧视性法规。反多元主义、零容忍和社会厌女政策在地方法律层面将少数群体边缘化，与《性别平等法》等诸多努力形成对比。³⁷《民法典》第108条为女性获得资产方面设置了障碍，该条款阻止已婚妇女签订合同或从个人商业活动中收取款项。尽管印尼已作出一些改革，但法律执行力度不够。已婚妇女在获得商业服务或信贷方面面临挑战，迫使他们申请特殊信贷，包括2006年至2007年由印尼合作暨中小企业部（Ministry of Cooperatives and Small and Medium Enterprises, CSMEs）提供资金启动的“perkassa”（专门针对小微企业女性的信贷计划）。³⁷

02 工具和方法

2.1 工具

鉴于为性别平等专业知识提供直接支持的机构已在油棕业“生态系统”中出现，因此企业很容易获得支持性别平等的应用工具。随着性别变革问题、挑战和工具变得更加具体化，围绕在企业层面实施女性权利和性别平等变革的科学和数据将不断得到改善。以下提供了供油棕供应链利益相关方使用的现成工具。

2.1.1 赋权予妇女原则(WEP)

联合国全球契约和联合国妇女署制定的赋权予妇女原则 (WEP) 是一系列适用于企业的原则，指导企业如何在工作场所、市场和社区促进性别平等和赋权予女性。WEP以国际劳工和人权标准为依据，并基于对企业性别平等和赋权予妇女方面的利益和责任的认识。³⁸

WEP包含七大高原则：

- 1: 建立高层次的企业领导机制来促进性别平等。
- 2: 尊重并支持人权和无歧视原则，平等对待所有男女员工。
- 3: 保障所有男女员工的健康、安全和福祉。
- 4: 加强对女性员工的教育、培训，促进其职业发展。
- 5: 推广有利于提供女性能力和权利的企业发展计划、供应链及市场营销方式。
- 6: 通过社区行动和宣传促进性别平等。
- 7: 评估和公开报告企业推动性别平等的进展情况。

WEP 提供了一系列工具、示例、专题指南、模板、常见问题解答，以及具有启发性且成熟的见解。这些资源 包括企业行动指导以及针对特定性别挑战的专题指南。这些资源适用于整个油棕供应链，可直接加以应用。

2.1.2 可持续棕榈油圆桌倡议组织 (RSPO) 关于2018年RSPO原则与标准 (P&C) 和2019年独立小农 (ISH) 标准的《性别包容性和合规性实用指南》

RSPO关于2018年RSPO原则与标准 (P&C) 和2019年独立小农 (ISH) 标准的《性别包容性和合规性实用指南》旨在支持基于性别标准和要求的实施。该指南可作为融合了联合国妇女经济赋权 (WEP) 原则的性别包容性棕榈油企业手册。该指南针对油棕行业，“描述了拟解决的基于性别的挑战，并提出可采取的行动”。⁴⁰ 重要的是，该指南与部分RSPO原则与标准 (P&C) 相关联，这对于满足认证要求至关重要。

该指南分为五个主要部分，明确强调了企业应承担的责任：

1. 什么是女性经济赋权？为什么它对RSPO很重要？
2. 企业作为雇主。解决女性（和男性）员工基于性别问题的策略。企业与员工、种植园、工厂、计划、劳力提供者和较大的小农户合作的实用策略示例。
3. 与独立小农户合作：解决女性小农户性别限制问题的策略。与独立小农户和小农户团体/组织合作的实用策略示例。
4. 企业及周边社区。与种植园周围的社区建立良好的关系。
5. 内部流程和能力。涉及两个工具：快速性别问题扫描和风险评估工具。

2.1.3 SDGs（联合国可持续发展目标）企业行动指南

《SDGs（联合国可持续发展目标）企业行动指南》（以下简称“SDG指南”）为实现联合国可持续发展目标提供了一套工具和指南。⁴¹ 可持续发展目标指南“为企业如何调整策略以及衡量和管理他们对实现可持续发展目标的贡献提供指导”。⁴¹ 具体而言，可持续发展目标5（SDG5）：“实现性别平等并赋予所有妇女和女孩权力”，包含明确的指导，可构成对企业运营活动和文化进行全面修订以实现性别变革的基础。

《SDG指南》为这种努力提供了一套明确的示例和方向。⁴² 《SDG指南》还罗列了各类机构为企业开发的实用工具的清单和链接。目前，针对联合国可持续发展目标5，《SDG指南》提供了涵盖性别平等要素的六种通用工具的链接。⁴³ 通过《SDG指南》提供的工具和方法可为宏观或企业层面的行动奠定基础，进而形成适用于油棕行业的具体措施。



2.1.4 农产品责任采购 (ACRES)

ACRES是Proforest开发的一种方法，旨在有效实施负责任农产品采购和生产。ACRES的作用是帮助棕榈油生产商和供应商了解并解决与采购量和供应商绩效相关的供应链内部问题，以及与棕榈油产地和系统性问题相关的供应链之外的部门内的问题。⁴⁴ ACRES方法所列的步骤旨在建立一个连贯且持续的体系或流程，用于识别问题、制定策略、采取行动和开展监测工作。对供应链的关注可提供和建立良好操作的策略，将其沿供应链扩展，进而将良好的操作纳入主流。具体内容如下图2所示。

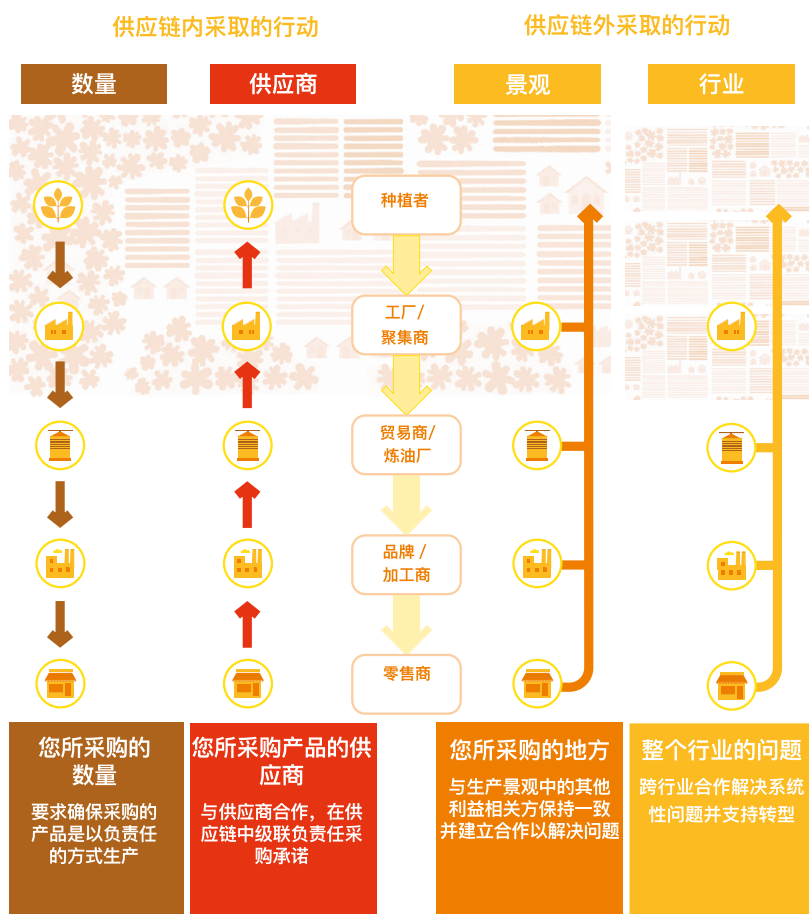


图 2: 需在供应链内外采取行动，以有效实施负责任采购承诺并最大限度地发挥积极影响。（图片来源：Proforest）⁴⁴

为什么针对性别平等问题，有必要在供应链内外实施农产品责任采购 (ACRES) 方法：

a. 履行承诺的规模和效率：

供应链企业对自己的供应基地负有责任，但在每条供应链中实施承诺可能比较耗时且成本较高，复杂的供应链更是如此。因此，将单项活动与供应链内外的协作相结合，有助于以更经济的方式大规模交付成果。

b. 具最大化影响力的实际操作

结合这四个流程来兑现承诺，并使供应链中不同环节的买家能够将更大的精力集中在他们最具影响力的环节。

c. 解决问题的有效性：

许多问题（即性别不平等、童工、强迫劳动）的根本原因较为复杂，有效解决这些问题需要许多不同参与方之间的合作。因此，解决方案需超越单个供应链并涉及其他利益相关方。

d. 实现积极影响：

超越供应链展开合作为其他参与方（特别是当地利益相关方）提供了在生产领域和跨部门合作的机会。这有助于推动当地各方的参与和加强地方所有权，从而提升在当地的积极影响，并有助于长期可持续发展，包括实现性别平等的主流化等。

2.2 方法

作为在棕榈油行业实现性别平等的一种方法，Proforest 棕榈油工具包中的五要素方法是主要参考资料（图1）。ACRES 方法也被纳入五要素方法中，以创建清晰的分步骤实施指南。RSPO《性别包容性和合规性实用指南》也提供了其他想法和方法。

以下对五要素的每一要素在性别平等相关的领域进行了详细探讨：

2.2.1 要素1：评估和计划实施

大多数参与可持续棕榈油供应链的企业已引入或制定相关政策和实践，列出拟解决的环境和社会问题，并针对这些问题设定了目标。Proforest棕榈油工具包要素1旨在为企业提供清晰的方法（工具和指导），以根据环境及社会问题的科学知识和研究成果将理想目标为具体的行动计划。

要素1是关键，因为它为在企业内外各层面实施性别平等计划奠定了重要的基础。要素1具体旨在实现以下目标，其中包括性别平等：

- 概述企业制定负责任采购承诺和实施策略的重要性，并将以下主要挑战纳入考虑：毁林、泥炭地转化和供应链不同阶段对工人、当地社区和土著居民权利的剥夺。
- 通过不同企业的实践案例，整合棕榈油业的认证、行业倡议和协作方面的最佳操作。
- 根据现有策略和具有明确关键绩效指标（KPI）的SMART方法，概述实施计划的制定流程，以便进行报告和监控。⁴⁵

企业可以使用RSPO关于2018年RSPO原则与标准（P&C）和**2019年独立小农（ISH）标准的《性别包容性和合规性实用指南》**第V部分“内部程序和能力”（包括性别问题快速扫描和性别风险评估）进行内部基层性别评估。

a. 性别问题快速扫描

性别问题扫描可作为一种自我评估的工具。本质上，它包含四个步骤，旨在了解企业满足其劳工、小农户和社区需求的能力。还将对现有政策和操作进行评估，以评定企业内普遍存在的性别平等问题是否迫切需要被解决。

- 第1步 – 单独完成性别问题扫描，最好在扫描完成后进行焦点小组讨论
- 第2步 – 对五个领域进行联合评分并制作蜘蛛图
- 第3步 – 讨论并商定改进领域
- 第4步 – 战略规划和纠正措施。

性别分析可以通过系统性提问的方式来开展，这些问题应突出油棕社区男性和女性之间的差异，例如，对他们的不同期望以及与之相应的角色和责任、获取和控制资源的权

力、自主权、基于性别的暴力的风险等。性别分析之所以是至关重要的一步，归因于它使政策能够推动棕榈油供应链中所有利益相关方在获取资源、参与度、控制力和受益方面达到性别平等，这包括进行平权行动。⁴⁶

性别分析中可提问的问题如下：

- 职务和工作：谁做什么？何时做？如何做？
- 资源和限制因素：谁拥有/控制资源，谁做决定？
- 受益和奖励：谁控制工作，谁受益，谁获得收入？/非收入奖励？

这包括审查既有的承诺或政策、识别差距、与同行比较基准以及企业内部参与负责任采购的水平。

利用针对社会问题、社区、人权、规划和能力建设等的其他工具有助于将性别相关的评估标准整合到行动中。此外，还可以通过推断相关数据（即可能与性别相关的影响数据集，或通过性别敏感视角分析的数据）形成对运营活动所面临的性别平等问题的整体看法。潜在的应用例子包括应用空间数据来识别策略优先级，或为未来基础设施的规划提供支持信息，以更好的支持女性使用医疗保健和儿童保育等设施。

b. 性别风险评估

《RSPO实用指南》⁴⁷ 中的第二个工具是性别风险评估。作为性别问题扫描的后续行动，此风险评估步骤“就如何确保企业内部能够落实该性别指南的内容提供一些建议”。⁴⁸ 表1是从《RSPO实用指南》中引用的一系列问题，这些问题将显示存在差距的地方以及在政策和/或可采取的行动方面提出了建议。

表1: RSPO关于2018年RSPO原则与标准 (P&C) 和2019年独立小农 (ISH) 标准的《性别包容性和合规性实用指南》

潜在风险	建议采取的行动
是否具备性别平等的政策？	<ul style="list-style-type: none"> • 制定性别平等政策。 • 向企业员工和公众宣传此政策。 • 就性别平等和女性经济赋权发表公开声明。
是否具备性别平等策略和行动计划？	<ul style="list-style-type: none"> • 制定策略以解决女性雇员、女性小农户和社区女性因性别问题而存在的障碍。还应考虑哪些女性在婚姻状况、性别认同、性取向、阶级、信仰、语言、种族、地点和收入水平等方面受到的个别歧视。 • 定义企业将如何在各个层面接触、使其受益和赋予女性权力
总部和高级管理层的女性代表是否平等？	<ul style="list-style-type: none"> • 确保劳动人口的多样性和代表性。 • 考虑采取平权行动以促进女性员工招聘和留任。这可能对于重返职场的母亲员工尤为重要（她们倾向于从事兼职和较低级的职位，以便平衡工作和育儿需求）。
是否为性别相关活动分配预算？	<ul style="list-style-type: none"> • 在年度预算规划中为性别相关活动分配足够的资金和资源。
企业是否雇有性别问题专员？	<ul style="list-style-type: none"> • 从员工中招聘或留任性别问题专员。这类职务应由具有相关知识的专业人士担任，而非加诸于员工既有的工作范畴。 • 纳入外部专家或与非政府组织 (NGO) 合作。 • 加入人际网络，向关注参与性别网络，构建内部学习机制并与致力于妇女关注女性权利和性别平等问题的组织学习及建立联系。

- 与其他棕榈油企业交流经验，并就性别平等问题建立组织性学习机制。
- 为特定策略安排性别协调委员，例如成立性别平等委员会。委员们可与为之提供指导的性别顾问密切合作，以便更好地在自身团队中开展工作，提高员工对性别平等问题的认识 and 解决能力。

性别平等政策的实施效果是否有被数据统计？

- 在运营数据中将性别分类主流化。
- 收集并分析性别赋权活动的效果。

是否就性别平等政策的实施效果进行宣传？

- 分享关于帮助女性改善生活（在员工和农民或利益相关方生活当中）的良好操作和故事等经验。
- 在企业的网站或其他媒体上发布这类信息。

c. 制定实施计划

分析评估结果之后，下一步是制定明确的计划以解决所识别的问题。首先，有必要制定并批准**企业层面的性别平等政策和愿景**，其中包含补救行动的指导原则，以扭转现有的性别不平等现象。这也是衡量企业在性别平等和女性权利方面价值观的主要参考。该核心文件将为**性别平等计划的实施方向**和**优先事项**提供信息支撑。该行动计划应同时考虑内部行动（例如确保更多女性担任高级管理职务）以及外部行动，例如，通过提供对标和阐明绩效指标和目标的模板来进行供应链转型和关键环节监测。但是，对于嵌套在企业计划中的每个项目或倡议制定简短的性别平等计划可能更实际，以确保在所有举措中都考虑到性别因素。

当前企业和项目规划工具以及指南可用于为企业制定实施计划。为制定性别敏感型的计划，有必要纳入或整合女性的观点，有关这方面的指导可在Proforest的《针对负责任生产项目的性别平等指导文件》中查找。³ 该计划将一律包括当前计划的企业圈子之外的行动，涵盖供应链问题、管辖权挑战和社会、文化及政治挑战等。

为被内部影响或控制的活动建立实施程序会更为直接，因为需采取的行动可以独立于其他外来因素。如要素2所述，供应链参与方需开展进一步评估。实施计划设定的目标需根据供应链具体情况而定。总体目标是防止不对称流程或特定/定制安排以适应性别要求。

为内部和外部参与方设定目标、关键绩效指标、里程碑和时间表需按照在流程开始时设定的单一计划来制定。虽然供应商参与将导致计划的要素被调整，但总体目标、方法和策略必须与原始目标保持一致。

2.2.2 要素2：理解供应链

供应商针对女性权利和性别平等的承诺可根据其解决性别歧视和保护女性权利的能力来进行评估。要素2的目标是识别并选定供应链中表现积极的企业以在性别平等问题上进行合作。需要识别由立法冲突或现有规范措施引起的系统性问题，以区分务实的企业层面与需要更广泛、基于共识或在辖区层面解决的问题。

重新应用要素1中的方法来评估并了解供应链参与方的现状，可以为企业提供一个统一且熟悉的方法和工具。对于开展性别风险评估，RSPO标准等绩效标准的应用可提供现成的基准和基线要求。相同的，可根据相同的参数来调整性别平等问题快速扫描，以形成易于理解、熟悉且可衡量的基准评估清单。

a. 认证

获得并维持认证（如RSPO认证、ISO、ESG等）的供应链参与方可使用这些标准的特定准则来证明其在解决性别相关问题方面采取的行动。撇开第三方认证的可靠性问题不谈⁴⁸，进入认证过程的企业（尤其是可持续性认证），必须展示或证明相当程度的性别相关积极行动。

就认证评估而言，Proforest的《种植园工作性别平等指导文件》为如何选择具有性别敏感性的合作伙伴或评估员提供了一些思路。¹ 例如，在得到咨询专家/评估员数据库的情况下，建议添加将性别平等观点带入种植园工作的经验或信心程度。相同的，这些可作为筛选新合作伙伴或评估员的条件。伙伴关系筛选标准可包括性别平等政策和团队开展的性别问题相关内部培训。

企业可能更适合筛选供应链中的关键参与方（列入候选名单），并在持续认证方面与合作伙伴建立性别敏感型供应链和业务关系。努力争取或维护可持续发展证书（如RSPO）更有可能创造更深层次的认识、奠定更强大的基础、争取充足的资源、积累经验和企业支持，以设计赋予女性权力的活动或计划。这是基于对建立认证结构、政策和实践如何使企业接触可持续发展和社会正义方法的广泛认识，同时在整个合作范围内形成全面提高可持续发展绩效的“愿望”。

识别并关注拥有认证的供应链参与方（认证持有者往往具有更大的合作潜力）固然重要，但认证本身并不能完全保证其运营井然有序。对供应商开展性别风险评估和快速扫描对于确定运营过程中的性别问题以绘制并了解基于性别的挑战仍然至关重要。

2.2.3 要素3：纳入供应链内外各方参与

纳入供应基地参与其中有助于深入了解采纳性别积极政策所面临的社会政治、物质或文化挑战。这些挑战可能是系统性障碍、法律挑战以及需要打破禁忌和根深蒂固的社会偏见。

在与供应商（内部和外部、现有和新的）就绩效和标准进行商谈时，必须考虑性别平等问题。在纳入供应商参与、绩效评估和行动规划的整体计划中融入性别平等问题，有助于在供应基地内部或外部的基本讨论中灌输性别敏感型方法。采用性别敏感型流程可作为纳入供应商参与的一项规范，以提升性别平等的意识和实施紧迫性。

a. 供应链内的供应商参与及活动

要素2所述的其他方法和工具不能取代纳入供应商参与的行动。这些方法相辅相成，应协同使用。纳入参与的意义在于与供应链各方直接对话。作为一项严肃的承诺，向其他企业发出了优先实施性别平等政策的明确信息。因此，这有助于建立一个供各方广泛参与的平台以讨论供应链中的性别平等问题，为非正式地观察性别敏感性或待遇女性的态度提供机会。

此外，供应商关于性别平等及相关问题的文件可以通过直接或间接考察特定供应商来确认。观察与女性相关的做法和态度或赋权工具可以提供进一步考察的指标。直接沟通中的有目的性的对话和讨论将为供应商提供更清晰、细致、具体且可操作的评估。

与供应商建立关系后，关于性别平等的对话可以涵盖正式评估中（如认证或性别问题快速扫描）易混淆的问题。它还提供了一个窗口来观察企业如何将性别平等政策融入行动。例如，走访企业办公室，如果男女比例合理则体现企业在招聘和留任政策方面的积极性别考量。

透过实施已验证的政策可以看出真正的进展情况。通过筛选过程（如要素2所述），可以针对特定供应商制定具体计划，为他们实现性别平等目标提供支持；协调一致的方法有助于加快进展，并为核查和未來规划奠定坚实的基础。这项工作包括如下步骤：

- 支持供应商制定自己的政策和承诺；
- 对供应商绩效进行实地或案头验证；
- 提供培训（针对政策内容），开发工具包或指导材料，为供应商制定实施计划提供支持；
- 支持客户建立申诉机制；
- 支持和/或监测供应商解决供应基地申诉的步骤；
- 要求供应商对可追溯性进行报告。

Proforest 的棕榈油工具包**简报03**⁴⁹ 提供了实用且适应性强的工具、活动、方法和技巧（通用于纳入供应商参与），为企业提供了有效实施性别平等政策（作为整体策略部署的一部分）所需的技术支持。负责任采购要素1⁴⁵也推荐协作和包容性策略，包括制定供应商行动计划，针对具体行动、目标、里程碑和实施步骤缩短差距并解决问题。奖励供应商采用工具、活动、方法和其他最佳做法有助于将此作为ESG或可持续性认证要求的一部分来鞭策他们积极参与。

b. 纳入供应链以外的供应商参与及活动

当无法在企业层面实现性别平等时，由于涉及管辖法律的变换，可能需要跨境影响方联合起来解决此类问题。因此，在遇到更广泛的问题同时也为更大范围内开展活动提供机会，包括与同行、利益相关方或供应链参与者合作。这在拟解决的问题属于管辖权问题或超出个别企业可解决的范围时特别有用。

c. 针对性别平等的景观或辖区层面的方法

目前景观或辖区层面的举措正在成为实现更大规模负责任棕榈油生产的方式之一。不同景观或辖区层面的举措涉及不同的利益相关方、目标和活动，因此可能会为性别平等取得不同的成果。为清楚地了解女性在棕榈油行业的作用，了解种植和加工过程中特定女性群体是至关重要的。可以分析她们面临的基于性别的限制，并在不同层面寻找解决方案。这将有助于解决整个棕榈油行业中基于性别的女性限制，并总体上促进性别平等。

如下知识框描述了印尼西阿克（Siak）和珀拉拉万（Pelalawan）地区景观项目中纳入女性工人参与社会对话的案例研究。⁵⁰

印尼案例研究：西阿克（Siak）和珀拉拉万（Pelalawan）棕榈油部门的社会对话

CORE（联盟资源专家，简称“CORE”）由 Proforest 和 Daemeter 与CNV-Internationaal在 Siak – Pelalawan景观项目和生产景观项目框架下对印尼廖内省西阿克（Siak）和珀拉拉万（Pelalawan）地区的社会对话进行了研究。调查表明，尽管在Siak和Pelalawan获得RSPO认证的工厂和种植园都设有性别委员会以确保女性员工得到代表和倾听，但通过双边（Bipartite）*和三边（Tripartite）** 途径进行的大多数社会对话并未纳入棕榈油行业的女性员工代表参与。总体而言，女性参与程度较低是由于对性别同等参与的必要性缺乏了解及预定会议时间不便。这导致性别观点薄弱，也削弱为女性在权利和性别平等相关问题方面的赋权，例如生殖权利（即怀孕、哺乳设施、经期假等）、收入分配不均和骚扰。因此，这景观项目旨在加强主要利益相关方在西阿克（Siak）和珀拉拉万（Pelalawan）地区的社会对话，包括将性别观点全面纳入对话过程。

* 双边机构 (Bipartite Institution) —— 员工和管理层就劳资关系、企业可持续发展和工人福利相关问题进行沟通和协商的论坛。

** 三方机构 (Tripartite Institution) —— 关注三个关键角色或参与者 (雇主、雇员和国家) 之间的关系的论坛或机构

2.2.4 要素4：监测、验证和报告

要建立成功的转型计划，监测、验证、报告和学习过程至关重要。整个供应链中根深蒂固的性别敏感性将以深刻、可见和永久的方式对企业的各个方面产生影响。在棕榈油行业，大部分供应链都在限制女性权利、倒退和压迫性的环境下运作。因此，需特别注意抑制、减少或消除性别积极行动的压力。监测和验证必须认识到正积极、直接、间接或秘密地试图颠覆女性权利的现有利益相关方。他们可能存在于实施方当中 (例如运营经理) 并影响关键绩效指标 (KPI) 的实现。

这包括必须以包容性的方式制定用于绘制进度图表的关键准则，尤其在此过程中纳入女性工人的参与，并征求内外部专家的意见。针对供应链参与方的准则和关键绩效指标 (KPI) 可根据所选供应商的具体情况 (例如产能限制因素) 而适当修改。

采用经深思熟虑制定的程序 (例如与第三方评估员一起制定)，持续地开展关于实施进度、影响和主要经验教训分析，可以为未来规划的报告和分析提供支持信息。在要素1所述方法的基础上，通过对可能特别受到影响的女性亚群进行数据分类和深入研究，可以为复杂并有差异，且在不同处境的女性提供性别平等的最佳做法。

通过可持续性认证评估、ESG 或利益相关方报告或其他基于审计、结构化、可量化的工具，可将供应链公开披露的报告整合到绩效评估中。

2.2.5 要素5：监测出现的问题及相关反馈

在性别平等计划的实施过程中建立有效的监测和报告机制将有助于为未来规划或纠正措施提供支持信息和数据。关键绩效指标 (KPI) 持续低绩效，甚至失败或未履行指标可能表明存在更广泛的问题或阻碍因素。投入足够的资源和专业知识来分析企业内部和供应链活动的绩效并报告影响将更有助于并确保项目以稳健且最佳方式实施。

参考和评估行动是否符合企业性别平等政策和愿景，以及是否符合最初在要素1中制定的性别平等实施计划；有助于确保行动正呼应核心价值观并最大限度降低企业偏离愿景，这可以成为与政府政策和法律改革等系统性挑战相关的活动中的一个重要问题。

与当地民间社会团体、社区委员会、女性合作社、当地女权主义学者、积极分子或女性运动参与者、工会/代表建立联系并参与其他与供应链不存在直接关联的活动，有助于形成一个有组织、非正式的和贴近低层的反馈机制，方便将问题渗透和传达给种植园或运营管理层。促进反馈和对话为预测未来问题和制定应对措施提供了一个强大的平台。这包括以下结构：

- 与当地妇女权利组织 (WRO) 建立正式伙伴关系，支持性别敏感型或变革性项目的实施 (尤其是各类可持续发展项目)；
- 在当地组织活动、会议、研讨和其他互动活动，直接邀请利益相关方进行互动并提供反馈意见，以识别新出现的问题；
- 发展与个人、领导人、女性领导人和当地利益相关方的关系，与之建立有意义的联系，构建对话和沟通渠道，在最低层级发现问题，以最小的干扰解决问题。

棕榈油生产和采购中的性别平等问题

根据以往经验，Proforest预计在初始实施计划后逐步实施要素5，包括设定内部目标和筛选供应链合作伙伴。对结果进行的分析必须按照三个要求来处理：对失败的行动进行纠正；逐步采取行动和/或建议；并预测未来要计划的问题。



03 建议

3.1 整体建议

据联合国称，商品供应链的性别化操作直接有助于可持续发展目标5的实现，即“实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能”。此外，目标 5 有可能为围绕改善生活的其他八项可持续发展目标⁵¹做出贡献。

一些企业已着手将性别平等纳入其日常运营工作。将性别平等纳入主流不仅是简单的确保男性与女性受到同等对待，更是认识到女性工作处境与男性的不同。识别并解决这些问题，使女性能够充分受益并平等参与工作。因此，跨运营方和供应链的性别敏感型方法至关重要。

以下提供了一些建议，使企业能够采取系统性的方法在运营活动中考虑性别因素。

3.2 要素1：评估和计划实施

a. 性别政策

政策文件是企业价值观及其在实践中展示价值观的最终表述和参考。验证评估将提供充分的信息来支持制定强有力的政策，这将提供所需信息制定详细的积极性别行动实施计划。

b. 棕榈油行业性别敏感问题的可视化

首先，为棕榈油部门开发性别敏感的视觉效果图，以说明并直观引导男性主导的棕榈油行业对性别平等重要性的认识，具体如下图3所示。

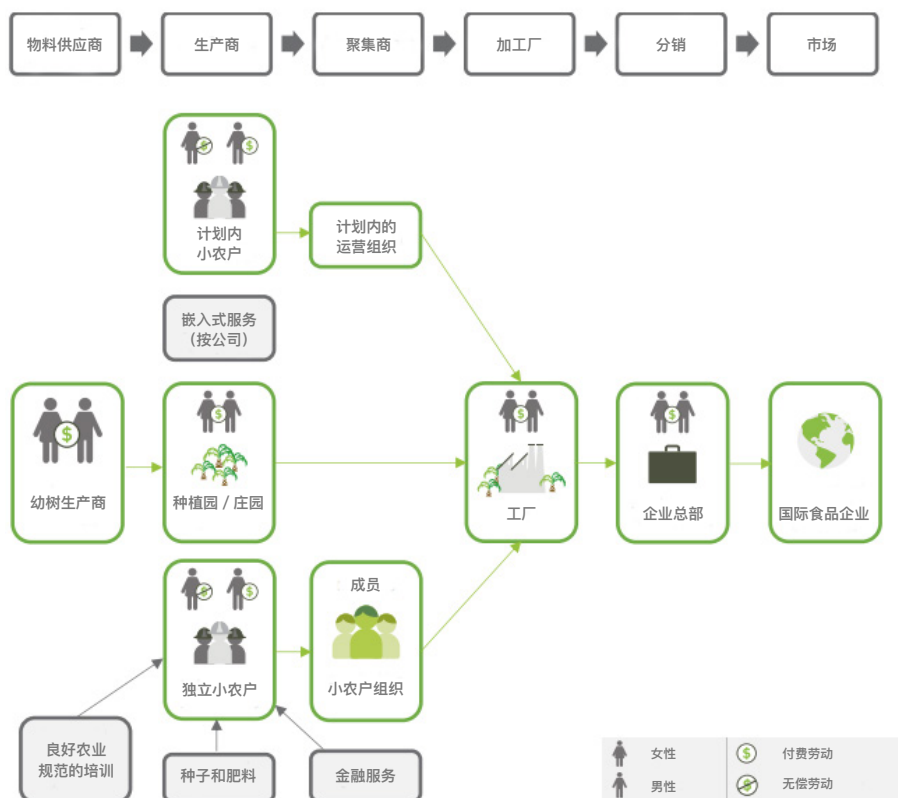


图3：性别敏感型棕榈油行业图示例。（图片来源：RSPO）⁴⁰

c. 性别风险评估和审计

根据咨询供应链各参与方收集的反馈信息，企业被鼓励对其运营活动开展性别审计，以了解运营过程中面临的这方面的挑战和障碍。评估应(i)反映企业在如下方面的承诺：性别平等、尊重劳工权利和按照政策规定将女性纳入供应链；(ii)识别企业及其供应商在这方面的差距和风险。企业可使用RSPO快速性别扫描和性别风险评估工具（参见第2章节）准确收集所需信息。

3.3 要素2：理解供应链

a. 咨询供应链参与方

通过企业和专家之间的信息交流进行全行业学习有助于确保解决方案的一致性。其中一种方法是发起一份与行业最佳做法相一致的全行业调查问卷，以让供应链中各环节参与方使用。或者，企业可以制定自己的供应基地调查问卷，并参考调查结果制定自身的性别平等策略及针对第三方供应商的策略。例如，Proforest 于 2022 年进行了棕榈油生产和采购中的性别平等基线问卷调查（本讨论稿参考了调查结果），了解了棕榈油供应链参与方有关性别平等方面的实践做法。通过与参与性别平等工作的组织合作，可以深入了解供应链中的挑战和机遇。这包括妇女权利组织，它们可以让企业更全面地了解经营活动所在地的文化背景。企业可以识别参与当前活动的机会，例如乐施会的性别问题分析（gender mapping）。⁵³

b. 确保女性平等参与咨询活动

Proforest 问卷调查结果显示，在将性别敏感议题纳入咨询过程时几乎普遍缺乏包容性和整体思考。与根据问题单独组织流程和咨询活动相反，性别敏感性和性别平等必须贯穿所有流程和咨询过程，以对在油棕行业及其运营中制度化或根深蒂固的性别歧视文化做出强而有力的响应。供应链参与方或合作伙伴缺乏性别敏感性不应阻碍实施基于性别的流程以及对规划和其他流程的要求，以确保在供应链中营建性别敏感型的运营环境。

c. 关注经可持续发展认证的供应链参与方

正努力或已经通过可持续性标准（如RSPO）的供应基地企业可能拥有更大的兴趣，或在多个可持续性问题上或有类似的目标。这些实例提供了在与性别相关的项目或互惠互利的行动上合作的机会。这可能会加强问责制、可靠性并促成积极成果。

3.4 要素3：纳入供应链内外各方参与

a. 将促进性别平等作为供应链良好做法一部分

性别平等有助于提高产量、改善农村生计并促进社区发展。数据表明，在女性与男性获得同等农业资源的情况下，低收入国家女性农场的产量可提高20%至30%。⁵⁴

b. 确保充分且透明的信息传播，以便女性做出知情选择

通过支持女性获取信息的机制向社区中的女性提供透明、公正和及时的信息，确保女性能够就其所处环境中运营的企业、及其影响、机会和成本做出明智的选择。使用视听简报等沟通方法或其他契合女性现实生活的工具非常重要，也可以增强女性的全能。

c. 企业对增强妇女权利、倡导性别平等并反对压迫女性的法律的宣传

采用性别敏感政策的企业应将CEDAW和ILO190标准内在化和明确化。除此之外，企业可纳入地方政府参与，将此类良好做法扩展到立法或法律层面，以展示性别平等政策的有效性和积极影响。如下知识框提供了企业在马来西亚和印尼推广性别敏感政策的示例。⁵⁵

企业在马来西亚和印尼倡导性别敏感政策

在马来西亚，企业可成为性别平等法案和国际劳工组织第190号公约（与开创这些方法的企业做法相匹配）的强大游说者。

根据CEDAW委员会的结论性建议，印尼迫切需要支持土著女性的土地所有权。企业支持法律的宣传和立法程序以减轻对土著和当地女性的压迫，这一点至关重要。

3.5 要素4：监测、验证和报告

a. 设定监测、审查和改进构架

必须建立监测程序，以确保在整个实施过程中执行既定和临时的监测活动。监测工作最好由中立、外部或第三方评估员开展。企业内部现有的审查和项目管理程序可为纠正工作提供服务和支持。

b. 整合供应链外部认证或审计信息

可获取认证评估报告和其他审计相关的报告，将其用作监测供应链参与方绩效的信息基础。包括股东报告或ESG披露在内的其他公开信息也可用作衡量绩效的参考资料。

3.6 要素5：监测出现的问题及相关反馈

a. 收集有关性别问题、性别政治、最佳做法和政策等广泛的信息

持续使用积极主动的方法来整理并审查来自各种来源（包括认证标准、非政府组织、妇女权利组织和国际机构）的最新信息、前沿思想或趋势，确保企业与时俱进，以对相关问题做出及时响应。企业需为此类工作投入必要的时间。

b. 针对实施、对话和反馈建立伙伴关系

利益相关方，尤其是那些对性别平等存在既得利益或直接影响的利益相关方对实施计划的持续建议和挑战，有助于推动一项强而有力的活动的形成。这类利益相关方的批评往往直捣问题的核心。这类群体将关注效率、效果、后果和绩效，因为这会直接影响他们的“底线”。在企业实施范围内进行这些讨论有助于企业降低负面形象的风险，让潜在对手参与建设性对话，并就活动的有效性提供最佳见解。

c. 倡导性别敏感型文化、安全工作环境和操作程序

在工作场所灌输性别敏感型规范、做法和文化需要领导力、毅力和想象力。性别敏感性可通过一致且严肃的领导力来建立和发展。让个人对积极行为负责并树立正确的榜样，与在以男性为中心的管理主导文化中为女性设定配额同样重要。确保制定适当的保护政策和流程以及让女性有信心匿名报告事故的文化是另一个重要步骤。

棕榈油生产和采购中的性别平等问题

整合、实施和制度化扎根于性别积极和敏感性的良好做法和政策，有助于确保油棕供应链参与方在未来不会忽视性别问题，或低估、错误解决性别问题。通过内部活动提升性别平等的形象和建立安全的工作环境必须由最高管理层和企业所有者带头，以传达企业对这一问题的严肃态度（尤其是在厌女成为主流的文化中）。

本文最后提供了每项建议背后的基本原理，以确保在供应链中进行性别平等对话和改进行动。

了解更多并帮助我们改善

更预知详情，请参考以下网址 www.palmoiltoolkit.net

欢迎您于我们分享您的看法，以帮助我们改进本简报（发邮件至 palmoiltoolkit@proforest.net）。

感谢

Proforest 感谢以下人员和机构对本文档早期草稿提出的意见和评论：

Kanwal Ahluwalia

Andrew Ng ([Grassroots](#))

Melissa Akhir, Nur Adila Md Ali and Jaskirath Sohanpal Kaur ([Kemban Kolektif PLT](#))

References

- 1 Proforest (2020)。种植园工作性别平等指导文件。链接：https://www.proforest.net/fileadmin/uploads/proforest/Documents/Publications/02_genderequality_fieldwork.pdf
- 2 Proforest (2020)。针对负责任采购的性别平等指导文件。链接：https://www.proforest.net/fileadmin/uploads/proforest/Documents/Publications/03_genderequality_responsiblesourcing.pdf
- 3 Proforest (2020)。性别平等指导文件：实施负责任生产项目。链接：<https://www.proforest.net/resources/publications/gender-equality-guidance-paper-projects-to-implement-responsible-production-13891/>
- 4 Proforest大豆工具包网站—大豆部门跨领域问题：解决大豆供应链中的性别考量。链接：<https://www.soytoolkit.net/soy-supply-chain-sector-issues>
- 5 Li, T. M. (2015)。印度尼西亚油棕的社会影响：西加里曼丹的性别概况。临时文件第124号。印度尼西亚茂物：国际林业研究中心 (CIFOR)。链接：https://www.cifor.org/publications/pdf_files/OccPapers/OP-124.pdf
- 6 UN SDG统计数据网站 — 目标5：实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能。链接：<https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/goal-05/>
- 7 世界雨林运动 (WRM) (2019)。印度尼西亚：油棕种植园中针对女性工人的暴力行为。链接：<https://www.wrm.org.uy/bulletin-articles/indonesia-violence-against-women-workers-in-oil-palm-plantations>
- 8 RADD、Muyissi环境、自然资源女性平台、广播文化、GRAIN和世界雨林运动 (WRM) (2019)。打破沉默：工业化油棕和橡胶种植园内外针对女性的骚扰、性暴力和虐待。链接：https://www.grain.org/system/articles/pdfs/000/006/164/original/Breaking%20the%20Silence_8March2019.pdf?1552044439
- 9 Basnett, B. S., Gnych, S. 和Anandi, C. A. M. (2016)。RSPO转型以增强性别平等和妇女赋权。CIFOR信息简报。166, 1–8。链接：https://www.cifor.org/publications/pdf_files/infobrief/6383-infobrief.pdf
- 10 ILO (2022)。ILO敦促政府关注油棕种植园和渔业中女工的权利。链接：https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_840111/lang--en/index.htm
- 11 Li, T. M. (2016)。印度尼西亚油棕劳工制度中的外来劳工。在 R. Cramb 和 J. F. McCarthy 编著的油棕综合体：印度尼西亚和马来西亚的小农户、农业综合企业和国家。新加坡：国立大学出版社。354–77。链接：<https://nuspress.nus.edu.sg/products/the-oil-palm-complex-smallholders-agribusiness-and-the-state-in-indonesia-and-malaysia>
- 12 Khor报告 (2020)。性别问题—油棕种植园中的妇女。链接：<https://www.khor-reports.com/blog/2020/2/26/gender-issues-in-palm-oil>
- 13 ILO (n.d.)。不稳定工作。链接：https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_161381.pdf
- 14 印尼全国反暴力侵害妇女委员会 (Komnas Perempuan) (2011)。提交给印尼人权理事会的独立报告普遍定期审查。链接：https://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/session13/ID/Komnas_Perempuan_UPR_IDN_S13_2012_KomnasPerempuan_E.pdf
- 15 Sirait, T.S. (2017)。CIFOR对话：治理油棕部门以促进性别平等并赋予妇女权力——多方利益相关者对话。链接：<https://www2.cifor.org/event/multi-stakeholder-policy-dialogue-on-governing-oil-palm-for-greater-gender-equality-and-womens-empowerment/>
- 16 Verite (2021)。棕榈油生产商劳工权利工具包，参考ILO。链接：<https://www.verite.org/wp-content/uploads/2021/04/Verite-Palm-oil-toolkit-English.pdf>
- 17 ILO (2020)。ILO简报：ILO终结劳动世界中的暴力和骚扰公约 (第190号)：12种支持新冠病毒 (COVID-19) 的响应和恢复措施。链接：https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744782.pdf
- 18 Verite (2021)。棕榈油生产商劳工权利工具包。链接：<https://www.verite.org/wp-content/uploads/2021/04/Verite-Palm-oil-toolkit-English.pdf>
- 19 妇女援助组织 (2019年)。妇女人权状况：马来西亚《消除对妇女一切形式歧视公约》24年。链接：<https://wao.org.my/publications/the-status-of-womens-human-rights/>
- 20 Ho, K. (2019)。超过三分之一的马来西亚女性经历过性骚扰。链接：<https://my.yougov.com/en-my/news/2019/08/06/over-third-malaysian-women-have-experienced-sexual/>
- 21 Mason, M.和McDowell, R. (2020)。与顶级美容品牌相关的油棕园强奸、虐待事件。链接：<https://apnews.com/article/palm-oil-abuse-investigation-cosmetics-2a209d60c42bf0e8fcc6f8ea6daa11c7>
- 22 Lasimbang, H. B., Tong, W. 和Low, W. Y. (2015)。东马来西亚沙巴地区的移民工人：立法和政策对维护性健康和生殖健康及权利 (SRHR) 公平的重要性。最佳实践与研究临床妇产科。32, 113–123。链接：<https://doi.org/10.1016/j.bpobgyn.2015.08.015>
- 23 Elmhirst, R., Basnett, B. S., Siscawati, M., 和 Ekowati, D. (2017)。大规模征地活动的性别问题：来自印度尼西亚油棕部门的见解。CIFOR – 布莱顿大学 – 印度尼西亚大学 – 提交给华盛顿特区权利和资源倡议 (RRI) 的报告。链接：https://rightsandresources.org/wp-content/uploads/2017/05/Gender-Issues-in-Large-Scale-Land-Acquisition-Insights-from-Oil-Palm-in-Indonesia_April-2017_CIFOR.pdf
- 24 人权观察 (2019年)。“当我们失去森林时，我们就失去了一切”——印度尼西亚的油棕种植园和侵犯人权行为。链接：<https://www.hrw.org/report/2019/09/23/when-we-lost-forest-we-lost-everything/oil-palm-plantations-and-rights-violations>

- 25 Colchester, M.和Chao, S. (2011)。东南亚油棕扩张：趋势和对当地社区及土著居民的影响。伦敦和茂物：森林人民计划 (Forest Peoples Program) 和棕榈油观察 (Sawit Watch)。 链接：https://www.researchgate.net/publication/327763195_Oil_Palm_Expansion_in_Southeast_Asia_Trends_and_Experiences_of_Local_Communities_and_Indigenous_Peoples
- 26 联合国儿童基金会 (UNICEF) (2016年)。印度尼西亚棕榈油产业和儿童：探索该部门对儿童权利的影响。链接：<https://www.unicef.org/indonesia/media/4391/file>
- 27 根据亚太农药行动网络 (PANAP) (Rengam等人引用, 2018, 权利与毒药：农业化学工业的问责制, 檳城：亚太农药行动网络 (PANAP)。 链接：<https://www2.cifor.org/event/multi-stakeholder-policy-dialogue-on-governing-oil-palm-for-greater-gender-equality-and-womens-empowerment/>
- 28 妇女力量 (Tenaganita) 和亚太地区农药行动网络 (Pan) (2002)。中毒与沉默：种植园中农药中毒事件研究。链接：<https://www.publiceye.ch/fileadmin/files/documents/Syngenta/Poisoned-and-Silenced.pdf>
- 29 CIFOR网站 — 治理油棕部门的性别平等和妇女赋权问题 — 多利益相关方对话。链接：<https://www2.cifor.org/event/multi-stakeholder-policy-dialogue-on-governing-oil-palm-for-greater-gender-equality-and-womens-empowerment/>
- 30 Lusiani Julia, ILO项目官员, 2022年3月10日在媒体网络研讨会“油棕种植园和渔业中女性工人面孔”中引述。链接：https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_840111/lang-en/index.htm
- 31 Persatuan Sahabat Wanita Selangor网站—不稳定工作。链接：<http://persatuansahabatwanita.org/activities/precarious-work/>
- 32 Myzabella, N., Fritschi, L., Merdith, N., El-Zaemey, S., Chih, H. J.和Reid, A. (2019)。棕榈油行业的职业健康与安全：系统性审查。Int J Occup Environ Med, 10: 159–173. doi: 10.15171/ijoem.2019.1576. 链接：<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6820316/pdf/ijoem-10-159.pdf>
- 33 观察报告(CEACR) — 2017采纳, 于第107届ILC大会发布 (2018), 链接：https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:P13100_COMMENT_ID:3499314
- 34 不断变化的工作世界中的妇女人权：亚太地区农药行动网络 (PANAP) 提交给联合国歧视妇女和女童问题工作组的印度尼西亚和马来西亚油棕种植园女性工人案例 (2019)。链接：<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WG/ChangingWorldofWorkCSOs/PANAP/PANAPSUBMISSIONONWomensHumanRightsintheChangingWorldofWork.docx>
- 35 Hii, F. (2022)。2021年积极开发反性骚扰法案。链接：<https://www.nst.com.my/news/nation/2022/03/783125/positive-development-anti-sexual-harassment-bill-2021>
- 36 SIGI性别指数 (n.d.)。马来西亚。链接：<https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/datasheets/MY.pdf>
- 37 印尼法律和与人权部 (2011)。性别主流化政策简报。链接：<https://www.kemenpppa.go.id/lib/uploads/list/eb8d4-0ffb0-1.-gender-mainstreaming.pdf>
- 38 赋予妇女权力原则网站 — 关于我们。链接：<https://www.weps.org/about>
- 39 赋权予妇女原则 (WEPs) 网站 — WEPs指南。链接：<https://www.weps.org/resource-category/weps-guidance>
- 40 可持续棕榈油圆桌倡议组织 (RSPO, 2020年)。关于2018年RSPO原则与标准 (P&C) 和2019年独立小农户 (ISH) 标准的《性别包容性和合规性实用指南》。链接：<https://rspo.org/resources/archive/1295>
- 41 《SDG指南》网站。链接：<https://sdgcompass.org/>
- 42 《SDG指南》—商业的角色。链接：https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/04/Goal_5.pdf
- 43 《SDG指南》网站—商业工具清单。链接：<https://sdgcompass.org/business-tools/>
- 44 Proforest (2020)。农产品负责任采购 (ACRES)：在供应链内外采取行动。链接：https://www.proforest.net/fileadmin/uploads/proforest/Documents/Publications/bn13_rsbm_may30.pdf
- 45 Proforest (2021)。简报01：评估和计划实施。链接：<https://palmoiltoolkit.net/element-1-implementation>
- 46 Tillah, M. (n.d.)。通过性别敏感政策加速可持续棕榈油发展。链接：<https://goodgrowthpartnership.com/wp-content/uploads/Gender-Responsive-SPO-Policy-Brief-ENGLISH-1.pdf>
- 47 见RSPO关于2018年RSPO原则与标准 (P&C) 和2019年独立小农户 (ISH) 标准的《性别包容性和合规性实用指南》第V部分。
- 48 环境调查署 (EIA) (2015)。谁来守望守望者？链接：<https://eia-international.org/report/who-watches-the-watchmen/#:~:text=A%20report%20exposing%20critical%20failures,thousands%20of%20products%20is%20sustainable>
- 49 Proforest (2021)。简报03：纳入供应链内外各方参与。链接：<https://palmoiltoolkit.net/element-3-engage-suppliers>
- 50 CNV国际和CORE (2022)。Siak和Pelalawan社会对话分析：加强Siak和Pelalawan棕榈油行业的社会对话。
- 51 联合国开发计划署 (2019年)。全球农业供应链中的性别主流化有助于加速良好增长：什么有效，对谁有效？链接：<https://goodgrowthpartnership.com/wp-content/uploads/Gender-KP-Final-Jan2020.pdf>
- 52 森林500网站—企业评级。链接：<https://forest500.org/rankings/companies>
- 53 乐施会 (OXFAM) 网站—性别路线图指南：解决不平等权力关系的基于夫妻关系的性别变革模式。链接：<https://cambodia.oxfam.org/latest/policy-paper/gender-road-map-guidebook>

- 54** 联合国新闻（2011年）。如果获得生产资料，妇女可以养活数百万人。链接：<https://news.un.org/en/story/2011/03/368252-women-could-feed-millions-more-people-if-given-access-means-production-un>
- 55** 联合国(2012)。消除对妇女歧视委员会的结论性意见。链接：<https://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/co/CEDAW-C-IDN-CO-6-7.pdf>

照片来源

All (C) Proforest



这份文件是由Proforest编写，并已获得Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License的许可。若查阅本许可证，请浏览<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>