



Ethical
Trading
Initiative



GAIA-beginsels

om geslagsgebaseerde
geweld en teistering in die
kommersiële landbou en
visserye sektor, te beëindig

Oorsig



Wat GGGT beteken

Gendergebaseerde geweld en teistering (GGGT) is geweld of teistering op grond van 'n persoon se gender of geslag. Dit sluit geweld of dreigemente van geweld in. Teistering is fisieke, verbale of nie-verbale gedrag wat op 'n persoon gerig is, wat hulle ongemaklik, geïntimideerd, beledig of verneder laat voel by die werk.

GGGT sluit gedrag soos skree, vloek op werkers of terg deur geseksualiseerde taal te gebruik in. Voorbeelde van meer ernstige gedrag is die versoek van seksuele guns in ruil vir werk, kontraherenuwings of ligter pligte – hetsy tydens werwing of indiensneming, en seksuele geweld.

GGGT raak ons almal

GGGT is wydverspreid en kan deur enige persoon ervaar word, insluitend mans, maar vroue word egter oorwegend meer geraak.

Besighede het 'n verantwoordelikheid om die veiligheid van al hul werkers te verseker, asook enige besoekers aan hul perseel, insluitend werksoekers, tydelike of subkontrakwerkers. Besighede het 'n verantwoordelikheid om te verseker dat niemand skuldig is aan enige GGGT terwyl hulle vir hulle werk nie, insluitend derde partye soos arbeidsverskaffers, sekuriteitswagte of werwingsagente.

Die GAIA-beginsels is 'n raamwerk om optrede te belyn en te koördineer om GGGT in die werksplek te voorkom en daarop te reageer.

GGGT beïnvloed nie net werkers nie; dit beïnvloed besighede. GGGT kan die produktiwiteit van die werksmag benadeel deur onveiligheid, onenigheid en hoë personeelomset te veroorsaak. In teenstelling hiermee is 'n werksmag wat gemaklik en gerespekteer voel, meer produktief en stabiel. Besighede kan ook skade aan hul reputasie veroorsaak, en wetlike gevolge asook gepaardgaande finansiële koste hê as gevolg van die hantering van en die regstel van enige voorvalle – remediëring.

Beginsels wat saam geskep is

Die GAIA-beginsels is 'n raamwerk om optrede te belyn en te koördineer om GGGT in die werksplek te voorkom en daarop te reageer. Hierdie beginsels is ontwikkel in samewerking met 'n verskeidenheid verteenwoordigers van besigheid en die burgerlike samelewing (insluitend vakbonde en nie-regeringsorganisasies), regerings- en multilaterale instellings en inisiatiewe op grond van hul ervaring in die hantering van GGGT.

GAIA-beginsels



1. Vorme van gendergebaseerde geweld en teistering is verbode



2. Besighede verbind hulself om GGT te voorkom en te verseker dat hul sakevennote dieselfde doen



3. Senior leierskap oorweeg die GGT-risiko-implikasies van alle besluite om te verseker dat werksplekke gelyk, respekvol en vry van GGT is



4. Beleide en prosedure word geskep en geïmplementeer om GGT in die werksplek te voorkom



5. Verantwoordelike aankooppraktyke maak optrede moontlik rakende die oorsake van GGT, en ondersteun volhoubare produksie



6. Werkers word in 'n waardige werkskonteks aangestel deur middel van deursigtige besluitneming



7. Besighede stel werkers in staat om hul regte en verantwoordelikhede in 'n GGT-vrye werksplek uit te oefen



8. Alle werkers vertrou dat hulle GGT vertroulik of anoniem kan rapporteer, sonder vrees vir vergelding



9. Besighede bied remediëring rakende GGT en hou oortreders aanspreeklik



10. Besighede is aanspreeklik vir GGT en leer uit risiko's en verslae oor GGT



Die GAIA-beginsels is op alle besighede in hul eie bedrywighede en die verskaffingsketting van toepassing

Besighede moet na hierdie beginsels verwys wanneer hulle werkers werf en in diens neem en wanneer hulle goedere en dienste van ander besighede aankoop om te verseker dat almal op dieselfde bladsy is en verstaan wat nodig is om GGGT te hanteer.

Wat dit sal verg om verandering teweeg te bring

Die beginsels beskryf die uitkoms waarna besighede in hul bedrywighede en verskaffingsketting moet streef. Dit is gevestig in **vryheid van assosiasie**, belyn met internasionale standaarde en beklemtoon kollektiewe optrede.

Werk saam met die kundiges om te verseker dat julle werklike verandering teweegbring

Besighede moet GGGT in samewerking met werkers en hul verteenwoordigers/vakbonde hanteer. Werkers verstaan die risiko's wat hulle in die gesig staar die beste. Omdat hul werk van die sukses van besighede afhanklik is, is hulle gemotiveerde en konstruktiewe vennote.

- Georganiseerde werkers, met sterk verteenwoordiging en leierskap van vroue, kan saam met ondernemings werk om spesifieke maatreëls te identifiseer om GGGT te voorkom en kan veiliger werksplekke skep deur beleide, prosedures en kollektiewe bedingingsooreenkomste (KBO's).

GGGT kan baie kompleks en uitdagend wees om te hanteer – GGGT-spesialiste, vakbonde, vroueregte-organisasies en ander NRO's het die kennis en vaardighede om slagoffers en oorlewendes te ondersteun wat besighede dalk nie het nie.



Aksies moet fokus op:

- ▶ **Prioritisering** volgens die **mees beduidende risiko of impak van GGGT oor die bedrywighede en verskaffingskettings van besighede**.
- ▶ **Betekenisvolle betrokkenheid van belanghebbendes** wat geraak word en die risiko loop van GGGT – werkers, veral vroue, en hul verteenwoordigers – en individue en organisasies met kundigheid. Dit sluit in om die behoeftes en wense van **slagoffers en oorlewendes deur die hele proses** die hoof fokus te maak.
- ▶ **Voorkoming, met die fokus op oortreders en die dieper oorsake van GGGT**. Dit behels die hantering van onderliggende norme, oortuigings en ingesteldhede, magsongelykhede wat deur werksplekstrukture tot stand gebring word, asook die kwesbaarhede wat voortspruit uit lae vergoeding en beperkte, onsekere werk wat deur verskaffingsketting- en markdinamika gedryf word.

Beginnels vir belyning, bespreking en optrede

Ons wil almal veilige en respekvolle werksomstandighede vir onself en ander hê. Die beginsels moet bespreking en besinning tussen ondernemings en hul vennote (verskaffers, kopers, subkontraakteurs, derde partye, ens.) stimuleer oor hoe om GGGT in die werksplek te voorkom.

Dit vereis 'n gesamentlike poging, insluitend die billike onderverdeling van koste en hulpbronne. Besighede kan hierdie beginsels gebruik om hul optrede te koördineer, hulpbronne te kombineer en sodoende duplisering vermy.

Byvoorbeeld, produsente kan dit gebruik om die ondersteuning wat hulle van oorsese kleinhandelaars en verskaffers benodig te identifiseer en aan te vra om sodoende GGGT te voorkom (soos opleiding); asook om pogings te koördineer, met gedeelde arbeidsverskaffers, om klagtemeganismes te verbeter.



Dit vereis 'n kollektiewe poging, insluitend die billike deel van koste en hulpbronne.

Oorsese kleinhandelaars en verskaffers kan geleenthede identifiseer om opleiding en ondersteuning vir hul vennote regoor 'n streek of sektor op te skaal. Oorsese kleinhandelaars kan die risiko's vir subkontraakteurs in hul pakhuse hersien en boodskappe aan hul algemene sakevennote bely en hulpbronne kombineer om voorkomings- en remediëringspogings te ondersteun.

Skep ruimte vir deursigtigheid

- ▶ Besighede moet vennote ondersteun in hul reis om hul praktyke te verbeter. Eerlike bekendmaking van uitdagings deur besighede wat daartoe verbind is om GGGT en die oorsake daarvan aan te pak, moet met ondersteuning van hul vennote tegemoet gekom word.
- ▶ Werkers, vakbonde en ander publieke organisasies kan hierdie beginsels gebruik as 'n basis om besighede oor oplossings te benader.
- ▶ Besighede kan hul verbintenisse tot die voorkoming van GGGT en die skepping van veiliger werksplekke deur deursigtigheid aan werkers, hul vennote en die publiek demonstreer. Die doelbewuste skep van ruimte en die aandui van gereedheid vir dialoog maak aanspreeklikheid en verdere samewerking en vordering moontlik.

- ▶ GAIA-beginsels
- ▶ Algemene vrae (FAQs)

Vind meer uit



1 Alle vorme van gendergebaseerde geweld en teistering is verbode

Dit is verskillende tipes gedrag wat op 'n persoon gerig is op grond van hul geslag of gender, insluitend geweld of dreigemente van geweld en enige fisieke, verbale of nie-verbale gedrag, wat hulle ongemaklik, geïntimideerd, beledig of verneder laat voel in hul werksomgewing of aktiwiteite wat met werk verband hou.

Enigeen wat vir die besigheid werk of daaraan gekoppel is, moet duidelik bewus wees dat GGGT wat hulle gepleeg het of wat teen hulle gepleeg is, nie geduld sal word nie. Almal word beskerm, insluitend werksoekers, seisoenale/informele en permanente werkers, migrante werkers en kontrakwerkers.

- ▶ Tree proaktief met werkers in gesprek oor GGGT om te verseker dat hul begrip in ooreenstemming is met besigheidsbeleid en andersom. Bou 'n kultuur van voorkoming en respek wat op gedeelde waardes van waardigheid, gelykheid en regverdigheid gebaseer is. Moedig oop dialoog en veilige spasies vir rapportering aan deur gereelde bewustheid en opleidingsaktiwiteite.



2 Besighede verbind hulself om GGGT te voorkom en te verseker dat hul sakevennote dieselfde doen

Hulle doen 'n noukeurige ondersoek na gendersensitiewe menseregte, bevorder samewerking en deel risiko's en koste op 'n regverdige basis.

Op grond van hul sakeverhoudinge het besighede 'n verantwoordelikheid om saam met hul vennote te werk om GGGT te hanteer deur ondersteuning, opleiding en deel van hulpbronne te verskaf, insluitend befondsing indien nodig.

- ▶ Gebruik kommersiële kontrakte om GGGT-verwante beleide en wedersydse verwagtinge in kontrakte in te bed, wat vereis dat vennote gelykwaardige standaarde aan hul vennote oordra. Koördineer met ander besighede om pogings met werkers, vakbonde en NRO's te belyn.



3 Senior leierskap oorweeg die GGGT-risiko-implikasies van alle besluite om te verseker dat werksplekke gelyk, respekvol en vry van GGGT is

Hulle oorweeg die impak van besigheidsaktiwiteite in hul eie bedrywighede en die verskaffingsketting.

Ongeag van die grootte van die onderneming of die ligging in die verskaffingsketting (produsente, verskaffers, kopers, kontrakteurs), is eienaars en senior bestuur verantwoordelik om GGGT te hanteer.

- ▶ Integreer die bestuur van GGGT as 'n risiko ten opsigte van menseregte van werkers en vir die besigheid, in besluitneming, met die nodige hulpbronne (menslik en finansieel) om dit te doen.



4 Beleide en prosedure word geskep en geïmplementeer om GGGT in die werksplek te voorkom

Beleide en prosedure moet duidelik wees oor wat aanvaarbare en onaanvaarbare gedrag in die werksplek behels, hoe GGGT voorkom sal word, hoe dit gerapporteer kan word en hoe dit op 'n sensitiewe, veilige en billike wyse vir die slagoffer, oorlewende en beweerde oortreder hanteer sal word.

- ▶ Sluit werkers en die verteenwoordigers/vakbonde in by die ontwerp en ontwikkeling van beleide en prosedure en skakel met hulle oor hoe die implementering verloop. Lei alle werkers, insluitend bestuur, gereeld op oor hierdie beleide en prosedure.



5 Verantwoordelike aankooppraktyke maak optrede moontlik rakende die oorsake van GGGT, en ondersteun volhoubare produksie

Verantwoordelike aankooppraktyke – insluitend voorspelling, kontrakte, bestelling, leweringstye, pryse en betalingsvoorwaardes – moet vennote ondersteun om bedrywigheide volhoubaar te bestuur, waardige werk (decent work) en belegging in voorkoming moontlik te maak.

- ▶ Evalueer of kommersiële praktyke, insluitend pryse, vennote ondersteun om waardige werksomstandighede te bied – minimum lone en werksekuriteit – en om aan sosiale en omgewingsstandaarde te voldoen. Erken en ondersteun vennote wat deursigtig is en daartoe verbind is om GGGT te hanteer.



6 Werkers word in 'n waardige werkskonteks aangestel deur middel van deursigtige besluitneming

GGGT-risiko neem toe wanneer werkstabiliteit en betaling onvoldoende is om aan werkers se behoeftes te voldoen.

- ▶ Bied werk met billike loon aan op grond van betrokkenheid by werkers en hul verteenwoordigers/vakbonde. Werf direk en bied soveel as moontlik veilige en versekerde werk. Verseker aanspreeklikheid en toesig oor besluite wat verband hou met werkers se loon en werksomstandighede, wat die geleentheid vir individue verminder om hul mag en gesag te misbruik. Skakel met derde partye soos arbeidskontraakteurs om te verseker dat hulle die verantwoordelikhede vir die voorkoming van GGGT nakom.



7 Besighede stel werkers in staat om hul regte en verantwoordelikhede in 'n GGGT-vrye werksplek uit te oefen

Die voorkoming van GGGT vereis 'n sterk kultuur van billikheid, gelykheid en geen verdraagsaamheid in die werksplek nie. Werkers moet hul regte en spesifieke werksplek beleide verstaan, en bemagtig voel om onvanpaste gedrag te rapporteer, hetsy gerig aan hulle of ander, as aktiewe omstanders.

- ▶ Sorg dat alle werkers ingelig en opgelei is oor hul arbeidsregte en dat die bestuur toegerus is vir effektiewe sosiale dialoog en kollektiewe bedinging. Bevorder gendergelykheid deur inklusiewe praktyke en skep die veilige ruimte vir alle werkers, veral mans en diegene in gesagsposisies, om oortuigings, houdings en norme wat bydra tot GGGT te ontleed.



8 Alle werkers vertrou dat hulle GGGT vertroulik of anoniem kan rapporteer, sonder vrees vir vergelding

Werkers moet weet dat rapportering met respek, sensitiwiteit en billikheid bestuur word om hul vertroue in griewe-meganismes te bou.

- ▶ Verseker verskeie rapporteringskanale aan 'n gevallebeampte wat onafhanklik is van die invloed van beweerde oortreders en besigheidsprioriteite. Behandel alle verslae ernstig en verseker dat die ondersoekproses konsekwent gevolg word. Verduidelik elke stap duidelik aan die persoon wat die voorval aanmeld, en kry hul toestemming voordat jy voortgaan, om ongewenste skade te voorkom.



9 Besighede bied remediëring rakende GGGT en hou oortreders aanspreeklik

Hulle neem 'n slagoffer-gefokusde benadering en gebruik billike dissiplinêre prosedure met oortreders.

Remediëring moet daarop gemik wees om die slagoffer of oorlewende te herstel tot die posisie waarin hulle sou gewees het sou GGGT nooit gebeur het nie.

- ▶ Optrede moet gelei word deur die behoeftes, veiligheid en wense van slagoffers en oorlewendes, dit moet oortreders aanspreeklik hou ongeag hul posisie, en verantwoordelikheid neem vir enige leemtes of areas wat verbetering in die besigheid benodig.



10 Besighede is aanspreeklik vir GGGT en leer uit risiko's en verslae oor GGGT

Besighede is aanspreeklik om terug te rapporteer oor hoe hulle hul verantwoordelikheid ten opsigte van GGGT nagekom het.

- ▶ Moniteer en evalueer gereeld pogings tot voorkoming en remediërende stappe wat geneem is met werkers en hul verteenwoordigers/vakbonde. Rapporteer deursigtig oor vordering, deel uitdagings en lesse met vennote en identifiseer geleenthede vir samewerking om oplossings vir die oorsake van GGGT te vind.



**Ethical
Trading
Initiative**

ETI is a leading alliance of NGOs, trade unions, and companies advancing human rights in supply chains.

Our vision is of a world of work that protects human rights, ensures dignity for all, provides opportunity and is free of exploitation and abuse.



Ethical Trading Initiative

LHBO4 Kennington Business Park
1-3 Brixton Rd, London SW9 6DE
United Kingdom



+44 (0)20 7841 4350



ethicaltrade.org



info@eti.org.uk



LinkedIn