



Ethical
Trading
Initiative



GAIA-beginsels

om gendergebaseerde geweld
en teistering in kommersiële
landbou en visserye te beëindig

Inhoud

Vind meer uit oor die GAIA-beginsels

Oor die beginsels	3
GAIA-beginsels	7
1. Alle vorme van gendergebaseerde geweld en teistering is verbode	8
2. Besighede verbind hulself om GGGT te voorkom en te verseker dat hul sakevennote dieselfde doen	10
3. Senior leierskap oorweeg die GGGT-risiko-implikasies van alle besluite om te verseker dat werksplekke gelyk, respekvol en vry van GGGT is	12
4. Beleide en prosedure word geskep en geïmplementeer om GGGT in die werksplek te voorkome	14
5. Verantwoordelike aankooppraktyke maak optrede moontlik rakende die oorsake van GGGT, en ondersteun volhoubare produksie	17
6. Werkers word in 'n waardige werkskonteks aangestel deur middel van deursigtige besluitneming	19
7. Besighede stel werkers in staat om hul regte en verantwoordelikhede in 'n GGGT-vrye werksplek uit te oefen	21
8. Alle werkers vertrou dat hulle GGGT vertroulik of anoniem kan rapporteer, sonder vrees vir vergelding	23
9. Besighede bied remediëring rakende GGGT en hou oortreders aanspreeklik	25
10. Besighede is aanspreeklik vir GGGT en leer uit risiko's en verslae oor GGGT	27
Eindnotas	28



Hierdie beginsels is saam met verteenwoordigers van meer as 90 openbare en private organisasies ontwikkel as deel van die Gender Action In Agriculture Initiative (GAIA). Befondsing vir hierdie inisiatief is vryelik verskaf deur nege maatskappye: Aldi Süd, Asda, Co-op, Lidl Great Britain, M&S, Morrisons, Sainsbury's, Tesco en Waitrose & Partners.

Dankie aan Hilary Murdoch en Caroline Poole vir die fasilitering van werkseminare en besprekings met belanghebbendes in Suid-Afrika, sowel as Rachel Muthoga, Esther Muhia en Lorraine Kithinji in Kenia.

Spesiale dank aan ons lede van die GAIA-raadslagingsgroep: Stephanie Barrientos, David Bek, Caroline Downey, Julie Duchatel, Lucienne Gilmour, Sakwa Masai, Elizabeth Njenga, Wilson Odiyo, Holly Soar en 'n verteenwoordiger van Dutch Flower Group vir hul kundigheid, leiding en bydraes deur die hele ontwikkelingsproses.

Oor die beginsels

Raamwerk vir aksie

Hierdie beginsels is 'n raamwerk vir besighede om die oorsake van gendergebaseerde geweld en teistering (GGGT) in kommersiële landbou- en visserijverskaffingsketting deur individuele en kollektiewe optrede te hanteer. Gegrond op bestaande internasionale wetgewing en standaarde – insluitend die Internasionale Arbeidsorganisasie (IAO) Konvensie 190¹, die Verenigde Nasies se leidende beginsels (UNGP's) oor besigheid en menseregte, organisasie vir ekonomiese samewerking en ontwikkelingsriglyne vir multinasionale ondernemings (OESO-riglyne) oor verantwoordelike besigheidsgedrag, en die drieledige beginselverklaring oor multinasionale ondernemings en sosiale beleid (MNE-verklaring) – die beginsels **belyn die belangrikste aksies** wat nodig is om GGGT te hanteer, met die aktiewe ondersteuning van vakbonde en, waar relevant, eksterne belanghebbendes soos nie-regeringsorganisasies (NRO's).

Hulle is ontwerp om as 'n praktiese verwysingspunt te dien vir verskaffingsketting-akteurs wat die Ethical Trading Initiative- (ETI-)basiskode wil nakom en om effektiewe menseregte-ondersoek ("human rights due diligence", HRDD) uit te voer, deur van bestaande hulpbronne gebruik te maak (sien GAIA se gereelde vrae).

Die behoefte

GGGT is wydverspreid en kan deur enigiemand ervaar word, insluitend mans. Dit raak egter vroue disproportioneel: byna een uit elke drie vroue en meisies van 15-49 jaar oud sal in hul leeftyd gendergebaseerde geweld ervaar,² wat teistering uitsluit. Sekere groepe vroue en meisies loop 'n groter risiko as gevolg van kruisende sosiale kenmerke soos seksualiteit, ouderdom, etnisiteit en vermoë.

GGGT word dikwels gedryf deur ongelyke magdinamika wat deur werkplekpraktyke geskep of vererger word. Werkers loop die grootste risiko van GGGT wanneer oortreders weet dat hulle nie aanspreeklik gehou sal word nie. In wêreldwye verskaffingskettings word GGGT dikwels ongemerk en onbeantwoord gelaat.



Definisie:

Gendergebaseerde geweld en teistering

Volgens die Internasionale Arbeidsorganisasie Konvensie 190 (ILO C190), Artikel 1 definisie, (a) verwys die term "geweld en teistering" in die werkplek na 'n verskeidenheid onaanvaarbare gedrag en praktyke, of dreigemente daarvan, hetsy 'n enkele gebeurtenis of herhaaldelik, wat daarop gemik is om fisieke, sielkundige, seksuele of ekonomiese skade te berokken, of waarskynlik sal lei tot fisieke, sielkundige, seksuele of ekonomiese skade, en sluit gendergebaseerde geweld en teistering in; (b) die term "gendergebaseerde geweld en teistering" beteken geweld en teistering wat op persone op grond van hul geslag of gender gerig is, of wat persone van 'n spesifieke geslag of gender oneweredig beïnvloed, en sluit seksuele teistering in.

Besighede word onder menseregteriglyne³, en toenemend onder verpligte wetgewing, vereis om deeglike ondersoek aangaande menseregte- en ongewingsnoulettendheid ("human rights and environmental due diligence", HREDD)⁴ in te stel om sodoende risiko's, insluitend GGGT, te hanteer. Deur GGGT aan te spreek, word werkers se fisieke en psigososiale veiligheid en sekuriteit beskerm, terwyl dit ook veiliger, meer bevorderlike werkplekke moontlik maak wat uiteraard ook werkersbehoud en produktiwiteit verbeter.

Tog slaag instrumente soos sosiale en etiese oudits dikwels nie daarin om GGGT te identifiseer of die omvang daarvan vas te lê nie. Hierdie gaping hou nie net risiko's in vir die menseregte van werkers nie, maar ook vir ondernemings, insluitend skade aan hul reputasie, wettige aanspreeklikheid en finansiële koste as gevolg van ondoeltreffende of oortollige pogings.

Gegewe die kompleksiteit en wydverspreide aard van GGGT, vereis die doeltreffende voorkoming daarvan samewerkende benaderings wat met regtehouers ontwikkel is⁵ – veral uiteenlopende groepe vroue en LGBTQI+⁶ –werkers, waar kontekstueel relevant – en hul verteenwoordigers, insluitend vakbonde.

Waarom beginsels?

Sonder 'n gedeelde begrip en toewyding van alle besighede met hul vennote, sal pogings om die oorsake van GGGT op te los, ondoeltreffend bly. Hierdie beginsels is gegrond op:

Vryheid van assosiasie en kollektiewe bedinging

Wanneer werkers, veral vroue en LGBTQI+-mense, hul regte verstaan en kan organiseer, skep hulle betroubare maniere om bekommernisse te opper en oplossings te soek. Georganiseerde werkers, met sterk verteenwoordiging en leierskap van vroue, kan oor verbeterde bepalings en voorwaardes onderhandel, insluitend spesifieke maatreëls om GGGT in kollektiewe bedingingssooreenkomste (KBO's) op te los. Op hul beurt word werkgewers ondersteun om veiliger werkplekke te skep.



Kritieke punt:

Onafhanklike werkerverteenwoordiging

Werkers moet die vryheid hê om te kies hoe hulle vir kollektiewe verteenwoordiging organiseer. Besighede moet onafhanklike vakbonde erken en met hulle betrokke raak, wat die doeltreffendste en mees wettige vorm van werkerverteenwoordiging is, gewortel in vryheid van assosiasie. Vakbonde trek voordeel uit wettige beskerming, hulpbronne en outonomie van werkgewerinval.

Waar vakbonde nie kan funksioneer nie of afwesig is, moet besighede die volgende beste vorm van onafhanklike werkersvertenwoordiging ondersteun, soos demokraties verkose werkerverteenwoordigers op kort tot medium termyn. **Dit moet nie gebruik word om die vorming van vakbonde te vervang of te ondermyn nie.**

Alhoewel hierdie liggame dialoog kan fasiliteer en aanbevelings kan maak, het hulle nie die regsposisie, hulpbronne en bedingingsmag van vakbonde nie, en kan hulle nie kollektiewe bedinging vervang nie. Slegs vakbonde kan op gelyke voet met werkgewers oor diensvoorwaardes onderhandel.

Besighede moet beleids- en wetgewende hervormings ondersteun wat die regte van alle werkers, insluitend migrante en diegene in die informele ekonomie, erken en handhaaf om organisasies van hul eie keuse te vorm en by te woon, kollektief te onderhandel en ten volle aan sosiale dialoog meganismes op alle vlakke deel te neem.

Nodige noulettendheid vir genderaanpasbare menseregte (NNGAMR)⁷

Besighede moet risiko's identifiseer, voorkom en versag, en skade wat werkers op grond van geslag beïnvloed herstel, terwyl hulle die impak van hul optrede monitor en verantwoord. 'n NNGAMR-benadering erken dat gender met ander sosiale kenmerke kruis, wat werkers se ervarings anders vorm, wat in ag geneem moet word wanneer daar op werkers se behoeftes gereageer word. Hierdie benadering lig aktief die oorsake uit, insluitend oortuigings, houdings en gedrag wat GGGT laat voortduur.

Aanspreeklikheid en voorkoming gefokus op om oortreders te stop

slagoffers en oorlewendes is nie vir GGGT verantwoordelik nie. Aksies moet kulture van voorkoming en aktiewe bystanderintervensie bevorder, risiko's verminder deur die aanpak van die bemagtiging van werkplekpraktyke en oortreders aanspreeklik hou.

Slagoffer- en oorlewende-gesentreerde benadering

Besluite en aksies moet die veiligheid, behoeftes en wense van slagoffers en oorlewendes prioritiseer vanaf die eerste verslag tot die remedie. Dit versterk werkers se agentskap en sentreer werkers in die besluitnemingsproses rondom voorkoming, beskerming en remedie, in ooreenstemming met [betekenisvolle belanghebbendes se betrokkenheid](#).⁹

Op wie is dit van toepassing?

- ▶ Hierdie beginsels is van toepassing op alle besighede in hul eie bedrywighede en deur hul verskaffingskettingverhoudinge¹⁰. Besighede kan die risiko van GGGT beïnvloed deur aksie sowel as deur gebrek aan aksie. Hulle beïnvloed respek vir menseregte, insluitend dié van werkers, kontrakwerkers, werkers in hul verskaffingsketting, gemeenskappe waar hulle bedryf word, en diegene wat hul dienste gebruik of daardeur geraak word (bv. sekuriteit, pakhuis).
- ▶ Die beginsels is bedoel om samewerking en erkenning van gedeelde verantwoordelikheid tussen verskaffingsketting-akteurs,¹¹ insluitend kopers, verskaffers en produsente, aan te moedig sonder om risiko's en koste oneweredig aan vennote oor te dra.
- ▶ Die beginsels kan dien as 'n basis vir samewerking tussen besigheid en die burgerlike samelewing, veral vakbonde en, waar relevant, eksterne belanghebbendes soos NRO's, genderkundiges en ander aktEURS in die burgerlike samelewing. Die beginsels kan help om dialoog oor werksomstandighede te begin en te struktureer, aksie te prioritiseer en te identifiseer waar die burgerlike samelewing kan ondersteun. Vakbonde en NRO's kan bystand bied om risiko's te identifiseer en te verstaan, effektief met werkers en ander regtehouers (bv. gemeenskapslede) te skakel en effektiewe oplossings saam te ontwerp en te implementeer.

Omvang van die beginsels

Die beginsels skryf nie 'n vaste lys van belanghebbendes in die verskaffingsketting voor nie, aangesien toepaslike aksies konteks-spesifiek is en deur besigheidsgrootte en die kompleksiteit van verskaffingskettings beïnvloed word. In plaas daarvan bied hulle 'n raamwerk om die oorsake en gevolge van GGGT in die werkplek te hanteer.

In ooreenstemming met die UNGP's en OESO-riglyne¹² hang besigheidsverantwoordelikhede af van of hulle GGGT veroorsaak, daartoe bydra deur hul optrede of versuim, of deur besigheidsverhoudinge gekoppel is.

Belangrike aktiwiteite van kommer is:

- ▶ **Indiensneming van werkers** wat werwing, indiensneming en wesenlike beheer van werksomstandighede (ure, betaling, gesondheid en veiligheid), arbeidsbestuur (dissipline, toesig, leiding) insluit, vir beide kontrak- en indirekte werkers wat goedere¹³ (bv. landbouprodukte) en dienste produseer.
- ▶ **Aankoop van goedere** (bv. die plasing van bestellings) wat deur werkers geproduseer word, insluitend dié wat nie vir herverkoop is nie.
- ▶ **Deur dienste te koop** wat deur werkers verrig word of namens besighede gelewer word, soos skoonmaak, sekuriteit, logistiek en pakhuse.

Alle besighede het 'n verantwoordelikheid om NNMRGR uit te voer om die impak van hul aktiwiteite op die menseregte van werkers en ander belanghebbendes oor die verskaffingsketting, insluitend kliënte, die algemene publiek en plaaslike gemeenskappe waar besighede bedryf word, te evalueer en te hanteer. As deel van die verantwoordelikheid van ondernemings om menseregte te respekteer, moet hulle ook veilige werkplekke bied.

Besighede word aangemoedig om aksie te prioritiseer waar risiko's vir menseregte die grootste is en waar hulle verandering kan bewerkstellig en skade kan versag – GGGT is 'n kritieke voorbeeld. Hierdie beginsels is dus van toepassing op beide die besighede se eie bedrywighede en oor verskaffingskettings.

Aangesien besighede waarskynlik GGGT in hul eie bedrywighede sal **veroorzaak**, behoort dit 'n prioriteitsarea vir aksie te wees, gegewe hul vermoë om verandering te bewerkstellig deur skadelike praktyke direk te staak of versagting in te voer.

Waar die mees nadelige impak op menseregte met betrekking tot GGGT buite hul eie bedrywighede ontstaan, sal besighede waarskynlik op 'n spektrum tussen **direkte koppeling** en **bydrae** val. In sulke gevalle moet hul optrede fokus op die nodige noulettendheid in ooreenstemming met UNGP 19¹⁴ en is waarskynlik verwant aan:

- ▶ **Om samehang en belyning** van besigheidsaktiwiteite te verseker (bv. aankoop, kontraktering en verantwoordelike verkryging),
- ▶ **Om te verseker dat verwagtinge vir veilige werksomstandighede** vry van GGGT duidelik is en deur sakevennote verstaan word,
- ▶ **Deel van verantwoordelikheid** met sakevennote deur gesamentlike risikobepaling, versagting en remediëringsaksies volgens hierdie beginsels,
- ▶ En uiteindelik **vordering dop te hou en die inbedding** van leer om GGGT beter te voorkom.

GAIA-beginsels



1. Vorme van gendergebaseerde geweld en teistering is verbode.



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



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



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



5. Verantwoordelike aankooppraktyke maak optrede moontlik rakende die oorsake van GGGT, 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 GGGT-vrye werksplek uit te oefen.



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



9. Besighede bied remediëring rakende GGGT en hou oortreders aanspreeklik.



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



1 Alle vorme van gendergebaseerde geweld en teistering is verbode

These are a range of behaviours directed at a person based on their sex or gender, including violence or threats of violence, and any physical any physical, verbal or non-verbal conduct directed at a person based on their sex or gender, which makes them feel uncomfortable, intimidated, offended or humiliated in their work environment or activities linked to work.¹⁵

Ons het almal die reg om in veilige omgewings te werk, vry van geweld en teistering¹⁶. Gendergebaseerde geweld en teistering (GGGT) kan mense van enige geslag beïnvloed, en wanneer dit gebeur, benadeel dit dikwels die fisieke en geestelike welstand van slagoffers en oorlewendes. Om te verseker dat werkplekke veilig is, het werkgewers 'n verantwoordelikheid om stappe te neem om GGGT te voorkom en daarop te reageer. Werkers moet veilig voel om sonder vrees te kan praat oor hul persoonlike veiligheid, werksverlies of ander negatiewe gevolge. Veiliger werkplekke ondersteun ook werkers se welstand en produktiwiteit.

1.1 Kommunikeer duidelik geen verdraagsaamheid¹⁷ vir GGGT in die werkplek¹⁸ nie

- ▶ Verwys na internasionale standaarde en nasionale wette, en plaaslike sosiale norme, en maak dit duidelik dat niemand wat vir die besigheid werk of daaraan gekoppel is, GGGT in die loop van hul werk teen werkers of ander regtehouers, insluitend lede van die gemeenskap, moet ervaar of pleeg nie.
- ▶ Dui duidelik aan dat dit op alle individue van toepassing is, insluitend maar nie beperk nie tot werksoekers en aansoekers, gekontrakteerde, subgekontrakteerde, informele, seisoenale en permanente werkers, migrante werkers, toesighouers, bestuur, senior bestuur, eienaars en diegene wat as werkgewers optree.
- ▶ Dui duidelik aan dat GGGT wat deur derde partye gepleeg word, soos eksterne kontrakteurs op die terrein (bv. sekuriteitspersoneel), en werwingsagente en arbeidsverskaffers, nie geduld word nie.
- ▶ Stel duidelike gedragskodes en verwagtinge vir professionele gedrag in die werkplek op, tesame met bykomende risikobeperkingsmaatreëls in situasies wat risiko's kan skep, soos persoonlike verhoudings tussen bestuurders/toesighouers en werkers¹⁹. Maatreëls kan verpligte vertroulike openbaarmakingvereistes insluit, aangepas by die sosiale en kulturele konteks.
- ▶ Bespreek spesifieke beleide met werkersverteenwoordigers/vakbonde, NRO's, genderkundiges met gelokaliseerde kennis, en waar toepaslik, lede van die gemeenskap.²⁰



Definisie: Werker(s)

“**Werkers**” verwys na alle individue wat besig is met of verband hou met werk, ongeag hul kontrakstatus. Dit sluit werknemers op elke vlak in, van veld tot bestuurskamer, asook interns, vakleerlinge, leerlinge, vrywilligers, werksoekers, werkaansoekers en diegene wie se diens beëindig is. Gebaseer op IAO C190



Definisie: Werkplek

Die "**werkplek**" sluit alle plekke en situasies in wat met werk verband hou. Dit dek gewone werkplekke (soos fabriek, kantore, verwerkingspersele, velde en vaartuie); toilette, pouse- en rusareas; werkverwante reise, reis na en van werk, opleiding, sosiale geleenthede; werkverwante kommunikasie (soos e-pos, teksboodskappe, kitsboodskappe); en werkgewerwerskafde verblyf. Gebaseer op IAO C190.

1.2 Skakel met werkers en betrokke belanghebbendes oor wat GGGT vir hulle beteken

- ▶ Verwys na nasionale wetgewing en internasionale standaarde²¹ en skakel met werkers en hul verteenwoordigers/vakbonde om te verstaan hoe GGGT waargeneem word, insluitend voorbeelde van gedrag (nie individue nie) en werkplekrisiko's. Besprekings moet nie van werkers vra om bekend te maak of hulle GGGT ervaar het nie. Openbaarmaking van GGGT moet gemaak word deur klagmeganismes (sien [Beginsel 8](#) ).
- ▶ Betrek GGGT-kundiges, soos spesialis-NRO's, om veilige en respektvolle maniere te bied om met werkers te skakel, veral waar migrante werkers taalversperrings of kulturele verskille kan ondervind.
- ▶ Verstaan hoe GGGT werkers beïnvloed en weerspieël dit in werkplekbeleid, prosedures en opleiding. In kontekste waar gemeenskapslede betrokke regtehouers is, betrek gesinne, groepe en/of gemeenskapsleiers by besprekings.

Voorbeelde van GGGT kan insluit: opmerkings, onvanpaste grappe/geskerts, skree, staar, vryf, aanraking, druk, aksies wat lei tot vyandige werkomgewings, seksuele boodskappe, pornografie openlik kyk, seksuele guns in ruil vir werk/meer gunstige werkopdragte/oortyd werk/ander voordele by die werk, onwelkome seksuele toenaderings, suggestiewe gebare (bv. nabootsing van seksuele dade), misbruik van magsposisies, vernedering van ander en meer.

1.3 Skep 'n kultuur van voorkoming en respek saam met werkers

- ▶ Werk saam met werkers, werkersverteenwoordigers/vakbonde om werkplekwaardes, gedrag en 'n kultuur te definieer wat respektvol is, redelike en billike behandeling verseker, 'n veilige omgewing bied en mense aanmoedig om te praat as hulle GGGT of onvanpaste gedrag ervaar of aanskou.
- ▶ Integreer hierdie gedeelde begrip in voortdurende bewustheid en opleidingsaktiwiteite (sien [beginsel 7](#) ) en besoek dit weer met nuwe werkers in induksies.

2 Besighede²² 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 regverdigde basis.

Die beskerming van menseregte en die voorkoming van GGGT oor die verskaffingsketting vereis samewerking tussen alle relevante akteurs. Besighede moet saamwerk, hulpbronne deel en, waar nodig, gesamentlik intervensies en ondersteuning befonds. Elke onderneming het 'n individuele en nie-oordraagbare verantwoordelikheid om menseregte te respekteer. Hulle moet saam met vennote werk om NNMRGR uit te voer, GGGT te versag en hul verantwoordelikhede na te kom. By aankope moet besighede samewerking bevorder en vennote ondersteun – insluitend diensverskaffers (bv. skoonmakers, werwers) en produkverskaffers – deur verantwoordelike aankooppraktye (sien [beginssel 5](#)).

2.1 Deel verantwoordelikheid vir die voorkoming, versagting en herstel van GGGT

- ▶ Verseker dat besighedsaktiwiteite, insluitend die aankoop of verskaffing van goedere en dienste, en die indiensneming van werkers (insluitend werwing), nie GGGT veroorsaak nie. Neem alle redelike stappe om te verhoed dat jy bydra tot GGGT in bedrywighede en verskaffingskettings en herstel indien dit gebeur (sien [beginssel 9](#)).
- ▶ As dit aan GGGT gekoppel is²³, gebruik invloed om te verseker dat vennote optree en hulle ondersteun om verantwoordelikhede na te kom. Ondersteuning kan medefinansiering, leiding, kennisdeling, opgradering en/of opleiding insluit.
- ▶ Verseker dat vennote effektiewe HRDD-stelsels het om GGGT te voorkom en te versag, eerder as om op GGGT te reageer. Vermoë 'n bo-na-onder-benadering en evalueer saam met vennote watter ondersteuning hulle nodig het om hul eie nodige noulettendheid uit te voer.



2.2 Werk saam en koördineer met ander besighede

- ▶ Karteer belangrike belanghebbendes langs die verskaffingsketting, binne en oor sektore.
- ▶ Kombineer invloed en hulpbronne met eweknieë om sistemiese uitdagings uit te lig, bv. om konsekwente verwagtinge met arbeidsverskaffers te stel om bedryfspraktyk te verskuif.
- ▶ Koördineer ondersteuning aan vennote (bv. verskaffers) en kaskadeer dit oor die verskaffingsketting om reaksies op die sistematiese hantering van GGGT te belyn.

2.3 Werk saam met werkers, hul verteenwoordigers/vakbonde en ander spesialiste

- ▶ Karteer belangrike belanghebbendes van vakbonde en NRO's, plaaslik, nasionaal en internasionaal, veral diegene wat gelei word deur en vir risikogroepe (bv. etniese minderheidsvroue, LGBTQI+-werkers, migrante vroue). Hulle kan gelokaliseerde kennis verskaf en kan veilig en effektief met werkers skakel.

2.4 Formaliseer samewerking deur kontrakte

- ▶ Bed GGGT-verwante beleide en wedersydse verwagtinge in kommersiële kontrakte met sakevennote soos verskaffers, diensverskaffers en arbeidsbemiddelaars in.
- ▶ Ontwikkel kommersiële kontrakte wat samewerking oor risiko-identifisering, voorkoming en remediëring moontlik maak, en vereis dat vennote gelykwaardige verwagtinge aan hul eie sakevennote deur kontraktuele klousules, waar toepaslik, oordra.

Benewens kommersiële kontrakte, sluit voorbeelde in:

- ▶ **Globale raamwerk ooreenkomste (GRO):** ooreenkomste tussen multinasionale ondernemings en globale vakbonde wat na internasionale standaarde en voortdurende samewerking verwys om arbeidsregtekwessies, insluitend GGGT, te hanteer²⁴.
- ▶ **Afdwingbare bindende ooreenkomste (ABO):** vergrendelende ooreenkomste tussen sakevennote, vakbonde en NRO's, wat bindende rolle en verantwoordelikhede van verskaffingsketting-akteurs vir die hantering van GGGT stel²⁵.

2.5 Verantwoordelik te onttrek, in oorleg met werkers, as 'n laaste uitweg

- ▶ Maak alle pogings om invloed met vennote te gebruik en pas ander beginsels toe voordat jy onttrek. Besigheidstabiliteit en werkskontinuiteit bied die basis vir verbetering en remediëring van GGGT²⁵.
- ▶ As onttrekking onvermydelik is, raadpleeg werkers en hul verteenwoordigers/vakbonde, en ander belanghebbendes om die menseregte-impak te evalueer, en beplan om skade te verminder.

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

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

Vaste verbintenis van bo stuur 'n duidelike boodskap aan almal wat vir of saam met die besigheid werk dat GGGT ernstig as 'n menseregte- en besigheidsrisiko geneem word²⁷. Ongeag van die grootte van die onderneming of die posisie in die verskaffingsketting (produsente, verskaffers, kopers, kontrakteurs), is eienaars en senior bestuur verantwoordelik om GGGT te hanteer deur dit in risikobestuur en besluitneming te integreer. Benaderings kan verskil, maar die doel bly dieselfde: om GGGT te voorkom en werkers veilig te hou.

3.1 Verbind om veilige en respekvolle werkplekke te skep

- ▶ Sluit die verbintenis om GGGT te voorkom en proaktief saam met vennote te werk in, in 'n beleid wat GGGT duidelik definieer, verwagtinge vir alle werkers en vennote se gedrag stel, en uiteensit hoe GGGT voorkom en aangepak sal word deur verwante beleide en prosedures (sien [beginsel 4](#)).
- ▶ Verduidelik die sakegeval vir die hantering van GGGT saam met ander risiko's, en beklemtoon potensiële bedryfsvoordele soos verhoogde produktiwiteit en verminderde reputasierisiko.
- ▶ Kommunikeer senior leierskap se verbintenis intern oor alle besigheidsvlakke en ekstern aan vennote.

Byvoorbeeld, kommersiële kontrakte kan tweerigtingverwagtinge insluit, verantwoordelikhede definieer en verskafferverantwoordelikheid verseker (sien [beginsel 2.4](#)).



3.2 Pas 'n gender-menseregte-lens toe op besluitneming

- Evalueer hoe besigheidsbesluite die risiko van GGGT beïnvloed en die vermoë om werkers se regte te respekteer en veilige werksomstandighede in eie bedrywighede en die verskaffingsketting te bied.

Oorweeg byvoorbeeld hoe meganisasie werk kan verminder en die risiko van GGGT in ruil vir werk kan verhoog, of hoe aansporings en bestuur sleutelprestasie-aanwysers gedrag beïnvloed.

- Skakel gereeld en betekenisvol met interne spanne, werkers en hul verteenwoordigers/vakbonde en relevante eksterne belanghebbendes²⁸ (bv. NRO's, gemeenskapsleiers, vroue se regte-organisasies, genderkundiges) om die impak van besigheidsaktiwiteite te verstaan. Sien [beginsel 10](#) oor die monitering en kommunikasie van vordering in gepaste sorgpogings om GGGT te hanteer.

3.3 Wys voldoende begroting en hulpbronne toe om GGGT te hanteer

- Begroot vir die koste van gepaste sorgpogings, insluitend voorkoming en remediëring, opleiding vir individue wat verantwoordelik is en/of die huur van addisionele interne of eksterne kundigheid, soos dié van genderkundiges.
- Sluit hierdie koste in die kernbedryf se bedryfsbegroting en/of produk- en dienspryse in.



4 Beleide en prosedures word geskep en geïmplementeer om GGGT in die werkplek te voorkom



GGGT is 'n sensitiewe menseregte- en beroepsgesondheid- en veiligheidsrisiko (BGV) wat moeilik kan wees om te bespeur. Werkers en ander belanghebbendes soos gemeenskappe verstaan die risiko's wat hulle in die gesig staar en hoe besigheidsaktiwiteite hul reg op veiligheid kan beïnvloed. Om met hulle te skakel, met bykomende ondersteuning van plaaslike kundiges soos vakbonde en gendergerigte NRO's, help om oplossings te skep wat gegrond is op die sosiale en kulturele konteks van sakebedrywighede. Hierdie benadering verseker dat die oorsake, insluitend magsdinamika, hanteer word en in ooreenstemming is met plaaslike wette en waardes, wat almal help om hul regte en verantwoordelikhede te verstaan.

4.1 Skakel met werkers vir 'n genderaanpasbare en slagoffer- en oorlewende-sentriese benadering

- ▶ Ontwikkel en belyn beleide en prosedures met die sterkste beskerming vir werkers van internasionale standaarde of nasionale wetgewing. Skep afsonderlike beleide en prosedures of sluit GGGT in bestaande beleide in, en in georganiseerde werkplekke, ontwikkel KBO's wat duidelik verwagtinge stel vir hoe GGGT hanteer moet word. Dek alle nodige noulettendheidstappe en verseker die insluiting van nie-weerwraak teen slagoffers en oorlewendes, formele en informele griewe-meganismes, hantering van GGGT-sake, ondersoek, remediëring en dissipline.
- ▶ Ontwikkel beleide en prosedures (insluitend oor GGGT, werwing/indiensneming, klagte, remediëring en dissiplinêre) met werkers en hul verteenwoordigers/vakbonde²⁹. Oorweeg die sienings en ervarings van diegene wat die grootste risiko loop vir GGGT gebaseer op die konteks soos vroulike werkers, veral diegene in relatief lae magsposisies, en LGBTQI+ -werkers.
- ▶ Werk saam met verskaffingskettingvennote en eksterne belanghebbendes, soos vakbonde, NRO's en genderkundiges vir insette, leiding en opleiding wanneer beleide en prosedures ontwikkel en geïmplementeer word.
- ▶ Oorweeg die risiko vir vergelding buite die werkplek en lig dit uit in beleide en prosedures. Waar nodig, raadpleeg NRO's of gemeenskapslede om die oorsake te verstaan en om kultureelgepaste oplossings te verseker.
- ▶ Sien [beginsei 10.1](#)  oor die monitering van die doeltreffendheid van implementering met werkers, werkersverteenwoordigers/vakbonde en ander belanghebbendes.

4.2 **Evalueer GGGT as 'n werkplek en BGV-risiko met werkers**

- ▶ Identifiseer fisiese en psigososiale gevare en evalueer GGGT-risiko's met werkers, werkersverteenwoordigers/vakbonde en werkplekkomitees,³⁰ indien hulle in plek is, en ander betrokke regtehouers, insluitend gemeenskappe, soos van toepassing.
 - ▶ Ondersteun slagoffers en oorlewendes van huishoudelike mishandeling waar moontlik, insluitend met verwysings na spesialis dienste en help om in werk te bly. As 'n vorm van GGGT kan huishoudelike mishandeling binne gesinne en persoonlike verhoudings werkers en hul prestasie in die werkplek beïnvloed. As oortreders ook werkers is, moet hulle aanspreeklik gehou word vir enige GGGT wat op besigheidspersele en met besigheidseiendom gepleeg is.
- ▶ Werkers wat die risiko loop van GGGT kan vroulike werkers, LGBTQI+ -werkers, migrante werkers, tydelike/seisoenale werkers, kontrakwerkers, informele werkers, jong werkers, werkers met gestremdhede en leerprobleme, werkers uit nie-dominante etniese gemeenskappe, werkers wat nie vlot is in die hoofbedryfstal (insluitend dié van bestuur) nie, werkers uit minderheids- of gemarginaliseerde agtergronde insluit. Werkers kan verskeie kwesbaarhede ervaar, soos om beide 'n vrou, migrant en tydelike werker te wees. Waar werkgewers akkommodasie aan werkers en hul gesinne bied, moet kinders en jongmense saam met werkers in gevaar oorweeg word.
 - ▶ Gevare en risiko's wat die volgende behels, vereis spesiale aandag: wat voortvloei **uit werksomstandighede** (bv. druk om teikens en sperdatums te bereik, lae loon, onstabiele beskikbaarheid van werk) en **reëlings** (bv. laat skofpatrone, eensaam werk), **werk organisasie** (bv. toewysing van take) en **menslike hulpbronnbestuur** (bv. werwing, bevordering, prestasiebeoordeling, jaarlikse beoordelings, toekenning van bonusse); **betrek derde partye** (kliënte, diensverskaffers, kontrakteurs en arbeidsverskaffers); en **wat voortspruit uit diskriminasie** (bv. gebaseer op geslag, vermoë, etnisiteit, vakbondaffiliasie, ens.), **misbruikende magdinamika** (bv. bestuurder – werker, kliënt/koper – verskaffer, werwer – werksoeker), en **skadelike geslags-, kulturele of sosiale norme** (bv. normalisering van seksuele geweld, slagofferbeskuldiging).
 - ▶ Oortreders kan kollegas insluit, maar veral enigiemand in 'n posisie van mag of gesag oor 'n werker soos diegene wat werwing doen (toesighouers wat uitgestuur word om te werf, arbeidsverskaffers) of werksoekers verwys (bv. ander werkers uit dieselfde dorp), sekuriteitswagte, toesighouers, lynbestuurders, bestuurders, verblyfbewaarders en derde partye soos kliënte, diensverskaffers.



4.3 Verseker deursigtigheid en aanspreeklikheid in werkersverwante besluite om die risiko van oortreders wat GGGT pleeg, te verminder

- ▶ Sorg dat besluite deursigtig is en op objektiewe kriteria (bv. genderneutraal) gebaseer is en vermy konsentrasie van mag en gesag in individue sonder toesig.
- ▶ Gebruik gesamentlike besluitneming (bv. komitees) vir hoërisikoprosesse soos werwing, bevordering en prestasiebeoordelings.

4.4 Kommunikeer en bevorder voorkomende beleide en prosedures aan werkers in gevaar

- ▶ Gebruik interne kommunikasie proaktief om verslagdoening aan te moedig en skakel gereeld met werkers en hul verteenwoordigers/vakbonde om begrip van voorkomingsmaatreëls te evalueer.
- ▶ Bevestig dat risikogroepe van werkers (soos tydelike werkers, werksoekers, migrante) ten volle oor griewe-meganismes ingelig is, wat ontwerp moet word om vertroulikheid/anonimiteit, veiligheid, ondersteuning en beskerming teen vergelding te verseker met toeganklike inligting wat tydens onderhoude, voorvertrekopleiding en induksies verskaf word (sien [beginsel 7.1](#) ).

4.5 Skakel met werkers en ander belanghebbendes oor die implementering van relevante beleide en prosedures deur gereelde opleiding en monitering

- ▶ Lei alle werkers, insluitend toesighouers en bestuurders, gereeld op oor GGGT-beleide, verslagdoeningsprosedures en gevolge vir oortredings, met behulp van toeganklike metodes³¹, insluitend geleentheid vir besinning en terugvoer van werkers.
- ▶ Sien [beginsel 10.1](#)  oor die monitering en evaluering van die doeltreffendheid van beleide en prosedures.
- ▶ Sluit gemeenskapslede in opleiding in oor die GGGT-beleid en sleutelprosedures (werwing, griewe-meganismes, remediëring) waar hulle 'n betrokke regtehouer of sleutelbelanghebbendes is (sien [beginsel 8](#)  oor klagmeganismes).



5 Verantwoordelike aankooppraktyke maak aksie moontlik oor die oorsake van GGGT en ondersteun volhoubare produksie

Aankooppraktyke beïnvloed werksomstandighede oor die verskaffingsketting. Pryse onder produksiekoste kan lei tot loonsny of werksmag-gevalle om besigheidskoste te verminder, wat werkers in groter kwesbaarheid plaas. Dit is dikwels gendergebaseerd in proses en impak, met mans oorverteenvoerdig in permanente en hoër betaalde rolle, en vroue oorverteenvoerdig in intreevlak, informele en lae betaalde rolle, kwesbaar vir uitbuiting deur oortreders van GGGT.

Onrealistiese bestellingstydlyne kan druk oor die verskaffingsketting voeg, wat druk op bestuur en toesighouers plaas wat direk kan lei tot GGGT of die risiko verhoog, soos groter afhanklikheid van korttermyn, tydelike arbeidsoplossings en oormatige werksure om sperdatums te haal.

Verantwoordelike aankooppraktyke – deur stabiele bestellings en billike pryse wat produksiekoste dek – ondersteun behoorlike werk, verminder uitbuitingsrisiko's en maak langtermynbelegging moontlik om die oorsake van GGGT te hanteer.

5.1 Hersien aankooppraktyke en die skakel na GGGT-risikobestuur as 'n besigheid

- Verbind om aankooppraktyke te hersien en te verbeter in ooreenstemming met die algemene raamwerk vir verantwoordelike aankooppraktyke in voedsel³². Sorg dat alle afdelings (bv. nakoming, menseregte, kommersieel, reg) die skakels tussen aankooppraktyke en GGGT op 'n gekoördineerde manier verstaan en hanteer.



5.2 Evalueer of kommersiële praktyke volhoubare produksie ondersteun en bydra tot behoorlike werk

- ▶ Evalueer of praktyke, insluitende pryse, vennote toelaat om behoorlike werksomstandighede te bied (bv. minimum lone, werksekerheid) en om aan omgewings- en sosiale standaarde te voldoen, om betrokke te raak by omsigtighedsaktiwiteite, insluitend voorkoming.

Voorbeelde sluit in om spesifieke vrae te vra oor of die koste vir voorkoming (opleiding), versagting (direkte werwing) en remediëring tydens prysonderhandelinge ingesluit is.

5.3 Oorweeg die deursigtigheid en toewyding van verskaffingskettingvennote aan NNMAGR in kommersiële besluite

- ▶ Erken en ondersteun vennote wat belê in die voorkoming van GGGT met werkers en hul verteenwoordigers/vakbonde, met inagneming van hierdie besluitneming saam met ander kommersiële faktore.

Skakel byvoorbeeld met sakevennote, werkers en hul verteenwoordigers/vakbonde en eksterne belanghebbendes (soos NRO's) om die vordering te evalueer.

- ▶ Reageer op eerlike bekendmaking van uitdagings (soos per [beginsel 10.2](#) ) met ondersteuning, die bevordering van gedeelde verantwoordelikheid en die erkenning dat volgehoue besigheidstabiliteit vennote in staat stel om GGGT te hanteer.



6 Werkers word in behoorlike werk deur deursigtige besluitneming in diens geneem

GGGT is dikwels die gevolg van magismisbruik; dikwels in die werkplek is dit magismisbruik deur individue in gesagsposisies (besluitneming) en invloed oor die aanstelling/werwing, betaling en werksomstandighede van werkers. Lae lone en onsekere diensvoorwaardes, of gebrek daaraan, maak werkers meer kwesbaar, veral in gebiede met beperkte werkseleenthede waar werkers sterk van hul werk afhanklik is. Stukkoersbetaling kan werkers motiveer, maar hou ook risiko's in as doelwitte onrealisties is, tariewe te laag is of betaalberekeninge maklik gemanipuleer word. Geslagsgapings in betaling kan ook GGGT-risiko verhoog, veral wanneer vroue in lae betaalde rolle gekonsentreer is en mans besluitnemingsmag het.

In teenstelling hiermee bied **behoorlike werk**³³ beskerming en stabiliteit vir werkers, terwyl hulle verseker dat hul loon voldoende is om aan hul behoeftes te voldoen, wat hul kwesbaarheid vir GGGT verminder.

Sien [beginsal 5](#) vir die rol wat besigheidsaankooppraktyke speel om groter sekuriteit en betaling vir werkers te verseker in [beginsel 5.2](#).

6.1 Werf werkers direk en voer nodige noulettendheid uit met arbeidsverskaffers/kontrakteurs

- ▶ Lig werksoekers in dat GGGT verbode is in werwing. Volg deursigtige werwingsprosedures (sien [beginsal 4.3](#)), en deel besonderhede oor die griewe-meganisme in werksadvertisies, werwing, aanboordproses en voorvertrek-opleiding.
- ▶ Waar direkte werwing nie moontlik is nie, neem addisionele stappe om GGGT-risiko te bestuur, soos om werkers te ondervra oor hul werwingservaring.
- ▶ Gedurende die verkrygings- en kontrakteringsproses met arbeidsverskaffers/kontrakteurs, betrek hierdie sakevennote by hul werwingspraktyke en verantwoordelikheid om GGGT in hul bedrywighede te voorkom (sien [beginsal 2](#)).

6.2 Gee voorkeur aan langtermyn- of permanente dienskontrakte

- ▶ Gee voorkeur aan permanente dienskontrakte bo korttermyn/tydelike/seisoenale, informele of dagwerk waar moontlik.
- ▶ Neem bykomende maatreëls om die risiko van GGGT te beheer wanneer korttermyn/tydelike/seisoenale, informele kontrakte gebruik word (sien [beginsal 4.3](#)).

6.3 Besluit deursigtig oor werkers se werk, betaling, aansporings en bevordering

- ▶ Verminder die geleentheid vir individue om magposisies en gesag te misbruik, en om op vooroordele en aannames te vertrou wanneer hulle besluite neem deur formele prosedures aan te neem (sien [beginsel 4.3](#)) verwant aan 'n werker se indiensneming en/of betaling, insluitend: Die bepaling van lone binne deursigtige loonskale/grade, die versoek van oortyd, die toekenning van aansporings, die evaluering van werkers se prestasie en bevordering, kontrakhernuwing of veranderinge.
- ▶ Spreek genderloonverskille tussen werkers wat soortgelyke werk verrig en tussen genders in die onderneming aan deur besluite gebaseer op objektiewe, genderneutrale evaluering van vaardigheid en prestasie.

6.4 Werk saam met werkers en hul verteenwoordigers/vakbonde om behoorlike loonvlakke vir alle werkers vas te stel

- ▶ Skakel met werkers en hul verteenwoordigers/vakbonde om te verseker dat alle werkers, insluitend seisoenale en tydelike, billike loon ontvang wat aan hul behoeftes voldoen, ideaal deur vrye en billike kollektiewe bedinging.
- ▶ Neem gerigte aksie soos anonieme loonopnames en vertroulike fokusgroepe met werkers wat die risiko loop van GGGT (bv. vroulike werkers, migrante werkers) om hul sienings oor betaling met werkersverteenwoordigers/vakbonde te verstaan. Genderkundiges van die vakbondbeweging en spesialis-NRO's kan leiding en ondersteuning bied om met werkers te skakel.



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

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

Besighede se pogings met alle werkers, insluitend bestuur, moet fokus op: 1) ondersteunende werkersagentskap, 2) die bevordering van gendergelykheid³⁴ in die werkplek, en 3) veranderende oortuigings, houdings en norme wat GGGT onderlê om die oorsake van GGGT te hanteer en veilige, respekvolle werkplekkulture te bou.

Kostedeling kan vereis word. Sien [beginssel 5](#) oor die belangrikheid van aankooppraktyke, en [beginssel 2](#) oor gedeelde verantwoordelikheid.

Ondersteun werkers se agentskap

7.1 Voorsien alle werkers van toeganklike inligting en gereelde opleiding oor hul arbeidsregte, insluitend vryheid van assosiasie en kollektiewe bedinging

- ▶ Verwys na internasionale standaarde (soos IAO C190), plaaslike wette en regulasies om werkers te help om die sterkte van beskerming en besigheidsverpligtinge te verstaan.
- ▶ Om werkers se begrip te handhaaf, hou gereelde gesprekke en opleiding oor GGGT en verwagtinge oor gedrag, werkers se regte en besigheid en werkers se verantwoordelikhede (sien [beginssel 1](#)).

Sluit byvoorbeeld onthoonotas, hersiening van konsepte en kort besprekings in gereelde BGV-nutskasgesprekke in.³⁵

- ▶ Verwyder hindernisse vir opleidingsdeelname en begrip

Oorweeg byvoorbeeld geletterdheidsvlakke, taalbehoefte en bied opleiding binne betaalde werksure.

- ▶ Reik proaktief uit na werkers in gevaar, insluitend migrante, seisoenale, tydelike en subkontrakwerkers.

7.2 Verseker bestuurskapasiteit om sosiale dialoog met werkers en kollektiewe bedinging met vakbonde aan te gaan

- ▶ Lei bestuurders op oor arbeidsregte saam met vaardighede in kommunikasie, insluitend aktiewe luister, onderhandeling en konfliktoplossing om werkers- en vakbondbetrokkenheidsaktiwiteite te ondersteun.

Groter gendergelykheid

7.3 Implementeer genderaanpasbare aksies om gendergelykheid te bevorder

- ▶ Werk saam met werkers, hul verteenwoordigers/vakbonde, NRO's en genderkundiges om besigheidsinisiatiewe te skep om:
 - ▶ gendergelykheid, werkers se regte (sien [beginsel 7.1](#)) en uiteenlopende vroueleierskap te bevorder,
 - ▶ die vordering van uiteenlopende vroue aktief te ondersteun en bevorder.

Daag oortuigings, houdings en norme uit wat tot GGGT lei

7.4 Raak betrokke by alle werkers, veral mans en diegene in gesagsposisies, oor GGGT en gendergelykheid

- ▶ Skep veilige ruimtes vir alle werkers om hul menings te deel en die oortuigings, houdings en norme wat bydra tot GGGT uit te daag. Grond gesprekke in gedeelde menseregte waardes, soos 'n algemene geloof in respek en waardigheid. Indien nodig, betrek genderkundiges soos NRO's wat spesialiseer in die betrokke raak van mans om opleiers direk te fasiliteer of op te lei.
- ▶ Betrek gemeenskappe en plaaslike leiers waar relevant as regtehouers en belangrike belanghebbendes om ondersteuning en gedeelde verbintenis tot die aanpak van GGGT te verseker.



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

Klagmeganismes³⁶ is sentraal tot die hantering van GGGT. Alle verslae moet ernstig opgeneem word en behandel word asof dit plaasgevind het. Terwyl klagmeganismes alleen nie GGGT kan voorkom nie, sonder 'n veilige manier om kwessies te rapporteer word werkers se regte geskend, en besighede kan nie risiko's identifiseer, regstel of voorkom nie.

Die doeltreffendheid van klagmeganismes hang af van hoe werkers en regtehouers, insluitend gemeenskappe, die veiligheid, sensitiwiteit, billikheid en die waarskynlikheid dat verslae tot verandering sal lei, waarneem³⁷. Klagmeganismes moet wettig, toeganklik, voorspelbaar, billik, deursigtig, regte-versoenbaar, 'n bron van voortdurende leer en gebaseer op betrokkenheid en dialoog wees,³⁸ wat dan die grondslag van vertroue word. Die volgende beginsels moet oorweeg word by die ontwerp en bedryf van klagmeganismes, volgens die UNGP en bykomende leiding³⁹.

8.1 Neem alle verslae ernstig op en hou rekords

- ▶ Voorsien slagoffers en oorlewendes van informele en formele opsies om 'n verslag te maak.
- ▶ Wys opgeleide, sensitiewe en onafhanklike saakhanteerders toe om verslae (informeel of formeel) te bestuur in ooreenstemming met prosesse wat ontwerp is met -kundiges (sien [beginsel 4](#) ).
- ▶ Vakbondverteenwoordigers/werkersverteenwoordigers of werkplekkomitees⁴⁰, indien hulle in plek is, kan ondersteun met die neem van billike, konsekwente en tydige besluite en baie effektief wees in die oplossing van klagtes, en in die stuur van 'n sterk boodskap dat GGGT nie geduld word nie.

8.2 Respekteer die waardigheid, outonomie, keuse en veiligheid van slagoffers en oorlewendes

- ▶ Verduidelik elke stap van die verslagdoening-, ondersoek- en remediëringsproses duidelik aan diegene wat 'n verslag maak (getuies, omstanders, fluitjieblasers) en verkry hul toestemming voordat jy voortgaan om onbedoelde skade te voorkom.
- ▶ Onder geen omstandighede moet die persoon wat rapporteer oorgehaal word om 'n formele klagte te weerhou nie. Hulle moet altyd die opsie hê om die proses te onderbreek of te stop.⁴¹
- ▶ Laat slagoffers en oorlewendes toe om deur 'n persoon van hul keuse ondersteun te word deur die verslagdoening en remediëring (sien [beginsel 9](#) ).

Voorbeelde is 'n werkersverteenwoordiger/vakbondverteenwoordiger, kollega, vriend of familielid.

8.3 Verseker dat klagmeganismes onafhanklik is en vry van invloed deur beweerde oortreders of sakebelange

- ▶ Verskaf en kommunikeer verskeie formele en informele kanale vir werkers en ander betrokke regtehouers soos gemeenskapslede.

Alternatiewe kanale vir werkers se toesighouers of direkte lynbestuurders sluit in vakbondverteenwoordigers, ander werkers/werkplekmonitors,⁴² betroubare bestuurders, menslike hulpbronne-afdeling, gemeenskapsgebaseerde klagtesisteme of onafhanklike eksterne meganismes.

- ▶ Evalueer gereeld die sienings van werkers en ander regtehouers oor die onafhanklikheid, veiligheid en doeltreffendheid van klagmeganismes deur betrokkenheid by werkers en hul verteenwoordigers/vakbonde (sien [beginnel 4.1](#) en [10.1](#)). Gemeenskapsleiers, gemeenskapsgebaseerde NRO's, genderkundiges kan ondersteuning bied deur by ander regtehouers betrokke te raak.
- ▶ Soos per [beginnel 2](#), verskaffingskettingvennote kan ondersteuning bied aan besighede om klagmeganismes te versterk en hierdie pogings met mekaar te koördineer.

8.4 Met die toestemming van die slagoffer of oorlewende, verwys ernstige GGGT-sake wat strafbare oortredings kan wees, na wetstoepassingsowerhede⁴³

- ▶ Ondersteun die slagoffer of oorlewende om toegang te verkry tot en inligting oor strafregtelike verrigtinge te verstaan om ingeligte besluite oor die volgende stappe te neem.
- ▶ Bied die slagoffer of oorlewende die opsie om met interne klagteprosesse voort te gaan sonder om die strafregproses in gevaar te stel.⁴⁴



9 Besighede bied remediëring van GGGT en hou oortreders aanspreeklik

Hulle neem 'n slagoffer- en oorlewende-gesentreerde benadering en gebruik billike dissiplinêre prosedures met oortreders

Alle slagoffers en oorlewendes het die reg op remediëring. Remediëring van GGGT moet daarop gemik wees om die slagoffer of oorlewende te herstel tot 'n posisie waarin hulle was sou die skade (GGGT) nie gebeur het nie. Dit is dalk nie moontlik in die geval van ernstige GGGT nie, maar moet altyd 'n doel wees en gebaseer wees op 'n slagoffer- of oorlewende-gesentreerde benadering.

Remediëring sluit ook aanspreeklikheid en voorkoming in, wat slagoffers en oorlewendes verseker dat die skade erken word en nooit herhaal moet word nie.

9.1 Bepaal herstelmaatreëls saam met die slagoffer of oorlewende

- ▶ Oorweeg die veiligheid, waardigheid, behoeftes en wense van die slagoffer of oorlewende saam met nasionale wette en relevante besigheidsbeleid (sien [beginsel 4.1](#)) by die besluitneming oor remediëring.
- ▶ Volgens 'n beleid wat ontwikkel is met relevante belanghebbendes [beginsel 4](#), bepaal remediëringmaatreëls deur komitee⁴⁵, balanseer die streng behoefte aan vertroulikheid en 'n wetensbehoefte-basis, met billike en deursigtige besluitneming.
- ▶ Skakel met vakbondverteenwoordigers/werkersverteenwoordigers of werkplekkomitees, indien hulle in plek is, om billike, konsekwente en tydige besluite te ondersteun. Hulle kan baie effektief wees in die oplossing van klagtes, en beklemtoon dat GGGT nie geduld word nie.

Remediëringmaatreëls vir oorlewendes kan verskonings, toegang tot psigososiale berading, bykomende betaalde verlof vir herstel, oordrag na 'n ander departement, ondersteuning met die oorgang na 'n nuwe werk (positiewe verwysing deur die sakegemeenskap), opleiding, promosies (waar werkers aan kriteria voldoen), indiensneming, herstellende geregtigheid (in samewerking met eksterne spesialiste) en finansiële vergoeding insluit.

- ▶ Hou vertroulike rekords wat die rasionaliteit van besluite en optrede insluit in [beginsel 9.3](#).
- ▶ As deel van pogings tot nodige noulettendheid, verseker dat sakevennote se remediëringsbeleid, saam met ander beleid en prosedures van hul vennote, in ooreenstemming is met IAO C190 en goeie praktyk, en bied addisionele leiding en ondersteuning volgens [beginsel 2.1](#).

9.2 Hou alle oortreders aanspreeklik vir GGT, ongeag senioriteit

- ▶ Pas sanksies toe wat in verhouding is met die erns van die GGT-saak, volgens dissiplinêre beleid soos uiteengesit onder [beginsel 4.1](#) .

Sanksies sluit 'n verskeidenheid aksies in, van verskonings en opleiding tot ontslag. Finansiële boetes soos onbetaalde dissiplinêre verlof, aftrekkings, is uitdruklik verbode.

- ▶ Lig beide oortreders en slagoffers en oorlewendes in oor hul reg om besluite te appelleer, met die ondersteuning van hul vakbondverteenwoordigers of gekose ondersteuners.

9.3 Demonstreer besigheidsverantwoordbaarheid en aanspreeklikheid

- ▶ Implementeer breër herstelmaatreëls wat verantwoordelikheid en aanspreeklikheid teenoor werkers demonstreer waar die besigheid nie daarin geslaag het om GGT te voorkom nie.

Aksies kan veranderinge aan beleid en prosedures insluit met insette van die werkers en hul verteenwoordigers/vakbonde en GGT-spesialis (sien [beginsel 10.1](#)) en rapporteer terug aan die werksmag oor uitkomst (sien [beginsel 10.2](#)).

9.4 Ondersteun slagoffers en oorlewendes om geregtelike genoegdoening te soek as hulle verkies

- ▶ Lig die slagoffer of oorlewende in dat die ontvangs van remedie van die besigheid nie hul reg op toegang tot formele geregtigheid beïnvloed nie.
- ▶ Verskaf volle ondersteuning en samewerking as 'n slagoffer of oorlewende formele geregtelike genoegdoening soek.

Verskaf byvoorbeeld inligting oor die proses (sien [beginsel 8.4](#)), hulp met klagtes, die vind van regshulp en ondersteuning in die hof.



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

As deel van hul verantwoordelikheid om GGGT te voorkom en NNMAGR uit te voer, is besighede aanspreeklik teenoor werkers en belanghebbendes, insluitend direksies en aandeelhouers, vir hul optrede en impak. Dit sluit in om deursigtig oor eie bedrywighede en nodige noulettendheid met verskaffingskettingvennote te rapporteer. GGGT is kompleks. Besighede kry dinge dalk nie die eerste keer heeltemal reg nie – soek lesse om te verbeter en deel hierdie insigte met ander belanghebbendes.

10.1 Neem deel aan monitering, evaluering, aanspreeklikheid en leer saam met werkers en hul verteenwoordigers/vakbonde

- ▶ Moniteer en evalueer gereeld pogings tot voorkoming en reaksie op GGGT binne eie besigheidsbedrywighede en verskaffingskettings met werkers, veral vroue en LGBTQI+-werkers, en hul verteenwoordigers/vakbonde, en ander eksterne belanghebbendes (soos NRO's of onafhanklike genderkundiges) (sien [beginsel 4.1](#) ).
- ▶ Versamel en hersien data oor verslae, voorvalle, risikobepalings, NRO- en vakbondverslae (bv. sektorsverslae), persepsie van veiligheid en risiko van werkers in die werkplek⁴⁶, veral diegene in gevaar en genderkundiges.
- ▶ Evalueer die doeltreffendheid van beleide, prosedures, insluitend klagmeganismes en opleidings-/bewustheidprogramme, met werkers en hul verteenwoordigers/vakbonde, deur geleenthede te gebruik om uit verslae te leer, terwyl vertroulikheid gerespekteer word, om toekomstige voorvalle te voorkom.

10.2 Rapporteer deursigtig aan werkers, hul verteenwoordigers/vakbonde en ander belanghebbendes oor risiko-, versagtings- en remediëringpogings

- ▶ Rapporteer gereeld uitkomst en leer uit klagmeganismes en remediëring aan betrokke regtehouers, werkers en hul verteenwoordigers/vakbonde, en omliggende gemeenskappe, indien van toepassing⁴⁷, terwyl die vertroulikheid van sake gerespekteer word.
- ▶ Werk saam met werkers en regtehouers oor oplossings in reaksie op bevindings as deel van die leerproses.

10.3 Deel goeie praktyk en lesse met verskaffingskettingvennote en eweknieë

- ▶ Deel uitdagings en lesse met sakevennote en eweknieë om samewerking te ondersteun om sistemiese oorsake en oplossings te verstaan.

Belangrike hulpbronne

- ▶ Oorsig van die GAIA-beginsels
- ▶ Algemene vrae (FAQs)

Vind meer uit

Eindnotas

1. [Internasionale Arbeidsorganisasie se konvensie oor geweld en teistering, 2019 \(Nr. 190\)](#) (C190) erken die reg om vry te wees van geweld en teistering in die werkplek. Risiko's van GGGT moet by die bestuur van beroepsveiligheid en gesondheid ingesluit word. Dit is die verantwoordelikheid van state om dit in nasionale wetgewing te weerspieël. Deur C190 (Artikel 4) te bekragtig, sal state "die reg van almal in die werkplek om vry van geweld en teistering te wees, respekteer, bevorder en realiseer. [Hulle] sal, in ooreenstemming met nasionale wetgewing en omstandighede en in oorleg met verteenwoordigende werkgewers- en werkersorganisasies, 'n inklusiewe, geïntegreerde en genderaanpasbare benadering aanneem vir die voorkoming en uitwissing van geweld en teistering in die werkplek". Beskikbaar by: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 [toegang verkry 22 September 2025].
2. Wêreldgesondheidsorganisasie, Voorkomsberamings van geweld teen vroue, 2018 Uitvoerende opsomming (2018), bl. IX. Beskikbaar by: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/341338/9789240026681-eng.pdf?sequence=1> [toegang verkry 22 September 2025].
3. Verenigde Nasies se Hoëkommissaris vir Menseregte (2011) Leidende beginsels oor besigheid en menseregte: Implementering van die Verenigde Nasies se "Protect, Respect and Remedy Framework". Beskikbaar by: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf [toegang verkry 22 Sept. 2025]; Organisasie vir Ekonomiese Samewerking en Ontwikkeling (2018) OECD-riglyne vir verantwoordelike besigheidsgedrag. Beskikbaar by: <https://doi.org/10.1787/15f5f4b3-en> [toegang verkry 22 September 2025]; ILO (2023) Tripartite Declaration of Principles concerning MNE and Social Policy. Beskikbaar by: <https://www.ilo.org/publications/tripartite-declaration-principles-concerning-multinational-enterprises-and-3> [toegang verkry 23 September 2025].
4. Aanspreek word deurgaans in hierdie dokument gebruik om te verwys na nodige noulettendheidstappe vir menseregte: identifisering, voorkoming, versagting, remediëring van die risiko van GGGT en aanspreeklikheid (opsporing en kommunikasie) vir aksies wat deur besigheid geneem word.
5. Regtehouers verwys na enige individu of groep wie se menseregte deur besighede se aktiwiteite, produkte of dienste beïnvloed kan word, soos plaaslike gemeenskappe of familieledes wat saam met werkers in werkgewersverskafde verblyf op teelandgoed woon.
6. LGBTQI+ verwys spesifiek na lesbiese, gay, biseksuele, transgender, queer, interseksuele individue (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, Intersex) en "+" verwys na die addisionele identiteite wat individue kan gebruik om hul geslag en/of seksualiteit te beskryf. Dit moet ook individue met 'n veranderende en 'n nie-konformde geslag oorweeg. Hierdie werkers kan kwesbaarheid vir GGGT ervaar op grond daarvan dat hulle nie aan sosiale en kulturele verwagtinge, norme en konvensies voldoen nie, en baie ervaar sosiale, politieke en ekonomiese marginalisering.
7. Vir meer inligting oor nodige noulettendheid vir genderaanpasbare menseregte, sien die kantoor van die Hoëkommissaris vir Menseregte (2019) Genderdimensies van die leidende beginsels oor besigheid en menseregte: Verslag van die werkgroep oor die kwessie van menseregte en transnasionale korporasies en ander sakeondernemings. Beskikbaar by: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g19/146/08/pdf/g1914608.pdf> [toegang verkry 23 September 2025].

8. Die terme "slagoffer" en "oorlewende" word gebruik om te verseker dat hierdie terme erken word deur individue wat deur GGGT geraak word en diegene wat werk om hulle te ondersteun. In die praktyk word beide terme steeds in ander standarde en leiding gebruik. Konteks moet bepaal wat gepas is, met inagneming van individue wat GGGT ervaar het, sal hul eie voorkeur hê, wat gerespekteer moet word.
9. Sien ETI, betekenisvolle belanghebbendesbetrokkenheid (BBB) in HRDD: ETI-posisieverklaring. (2025). Besikbaar by: <https://www.ethicaltrade.org/resources/guidance-and-reports/meaningful-stakeholder-engagement-mse-hrdd-eti-position-statement> [toegang verkry 22 Oktober 2025].
10. Besighede moet die impak van hul aktiwiteite oor die waardeketting, stroomop (aanbodkant) en stroomaf (hoe die finale produk die eindverbruiker bereik) oorweeg. Byvoorbeeld, werkers wat deur maatskappye in diens geneem word om hul produkte in kroeë te bevorder, kan risiko's van GGGT in die gesig staar. Hierdie beginsels is saam met belanghebbendes in die verskaffingsketting geskep, aangesien die belangrikste risiko vir GGGT in kommersiële landbou en visserye in besighede se eie bedrywighede en verskaffingsketting is.
11. Gedeelde verantwoordelikheid verwys na 'n gesamentlike verbintenis deur besighede in 'n besigheidsverhouding om NNMAGR uit te voer in teenstelling met die oneweredige oordrag van besigheidsrisiko's en koste van NNMAGR aan verskaffers.
12. Verenigde Nasies se Hoëkommissaris vir Menseregte (2011) Leidende beginsels oor besigheid en menseregte: Implementering van die Verenigde Nasies se "Protect, Respect and Remedy Framework". Besikbaar by: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf [toegang verkry 22 Sept. 2025]; OECD (2023) OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct. Besikbaar by: <https://doi.org/10.1787/81f92357-en> [toegang verkry 23 September 2025].
13. Produkte wat in die breedste sin gebruik word om kommoditeite vir verkoop te laat groei, oes en verwerk.
14. Sien Beginsel 19 in die Verenigde Nasies se Hoëkommissaris vir Menseregte (2011) Leidende beginsels oor besigheid en menseregte: Implementering van die Verenigde Nasies se "Protect, Respect and Remedy Framework". Besikbaar by: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf [toegang verkry 22 September 2025];
15. Sien ILO C190, gendergebaseerde geweld en teistering is 'n verskeidenheid onaanvaarbare gedrag en praktyke, hetsy 'n enkele gebeurtenis of herhaaldelik, wat daarop gemik is om fisieke, sielkundige, seksuele of ekonomiese skade te berokken, of waarskynlik fisieke, sielkundige, seksuele of ekonomiese skade sal lei tot, of wat 'n intimiderende, vyandige en vernederende werksomgewing skep, as gevolg van 'n persoon se geslag of gender.
16. Hierdie reg is vasgelê in die IAO se fundamentele beginsels en regte by die werk, Konvensie oor die eliminasië van alle vorms van diskriminasie teen vroue ("Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women", CEDAW), Algemene aanbevelings nr. 35 en 19 aan CEDAW, IAO Konvensie 190 en Aanbeveling 206 (R206).

17. Boodskappe oor geen verdraagsaamheid vir voorvalle van GGGT aan sakevennote moet versigtig gedoen word. Dit is belangrik om 'n boodskap aan vennote te stuur dat deursigtigheid oor verslae en uitdagings belangrik is. Vennote kan andersins negatiewe gevolge vrees as hulle erken dat daar 'n probleem is en voorvalle van GGGT rapporteer. Terwyl die ambisie is om GGGT te voorkom, is dit wydverspreid en sal dit die meeste werkplekke beïnvloed. Daar moet geen verdraagsaamheid wees vir gebrek aan optrede deur besighede om GGGT te hanteer nie.
18. Die term werkplek word uitruilbaar gebruik met die IAO C190-definisie van die wêreld van werk. Sien teksblok in 1.1 vir die volledige definisie.
19. Sowel as ander hiërargiese verhoudings soos senior bestuurders en bestuurders, of bestuurders en toesighouers.
20. Burgerlike samelewingsorganisasies gelei deur en vir onderverteenvoordigde groepe – soos vrouegeleide vakbonde of werkersregte-organisasies wat spesialiseer in vroue se regte – kan hoogs effektiewe vennote wees.
21. Verwys na die definisie in Konvensie IAO 190, nasionale wetgewing en sakevennote se beleid. Watter definisie ook al die sterkste beskerming bied, moet gebruik word – waar dit nie duidelik is nie, raadpleeg vakbonde en GGGT-kundiges.
22. Dit moet nie as 'n verwysing na slegs kleinhandelaars en handelsmerke beskou word nie. Enige besigheid binne die verskaffingsketting wat dienste of goedere verkry, tree op as 'n koper vir 'n ander besigheid wat as 'n verskaffer optree. Besighede moet verhoogde nodige noulettendheid verseker in daardie dele van die verskaffingsketting wat bekend is as hoër risiko, bv. in die gebruik van subkontraktering, arbeidsverskaffers, ens.
23. Verwys na Beginsel 13 van die VN se leidende beginsels oor besigheid en menseregte.
24. Sien Hadwiger, Felix (2016) Global framework agreements achieving decent work in global supply chains, ILO. Beskikbaar by: <https://www.ilo.org/media/427041/download> [toegang verkry 23 September 2025].
25. Een van die eerste ABO's, The Fair Food Program, is gestig deur die Coalition of Immokalee Workers wat die verbintenis van kleinhandelaars verseker het om uitsluitlik van produsente te koop wat daartoe verbind is om menseregte te respekteer, insluitend die aanpak van GGGT. Voorbeelde van ABO's wat gebruik is om spesifiek GGGT in die kleding- en tekstielsektor aan te spreek, is die Lesotho-ooreenkoms (2019), Dindigul-ooreenkoms (2022), Sentraal-Java-ooreenkoms vir gendergeregtigheid (2025) en Internasionale ooreenkoms vir gesondheid en veiligheid in die kleding- en tekstielbedryf (nou uitgebrei na GGGT).
26. In die meeste gevalle gee 'n voorval van GGGT nie voldoende gronde vir onttrekking nie, gegewe die wydverspreide aard van hierdie uitdaging. Daar moet egter geen verdraagsaamheid vir gebrek aan optrede wees nie.
27. Alle besighede is verantwoordelik en aanspreeklik vir die veiligheid van hul werkers onder internasionale en nasionale wetgewing. Alle ondernemings is verantwoordelik om menseregte te respekteer deur hul aktiwiteite en sakeverhoudinge. Sien VN se leidende beginsels oor besigheid en menseregte, Beginsel 13.

28. Dit is van toepassing op alle beleide en prosedures wat werkers en menseregte raak.
29. In kontekste waar die werksmag nie 'n vakbond het nie, kan besigheid steeds met nasionale of wêreldwye vakbonde en ander belanghebbendes met kundigheid soos plaaslike NRO's konsulteer.
30. Werkplekkomitees (BGV-komitees, genderkomitees, interne klagtekomitee/anti-GGGT-komitees) wat bestaan uit werkersverteenvoerders/vakbondverteenvoerders, bestuur en genderkundiges, word in baie werkplekke gebruik, dikwels as 'n wetlike vereiste. Met leiding en toepaslike opleiding oor GGGT en hul rolle, kan komitees implementeringsbeleid en -prosedures monitor, insluitend die toesig oor risikobepalings, voorkomingsinisiatiewe en bewustheid/opleiding, en spesifiek met betrekking tot GGGT, die hantering van klagtes en ondersoeke.
31. Neem kulturele sensitiwiteite, geletterdheid en taalhindernisse in ag.
32. Sien ETI (2024) Algemene raamwerk vir verantwoordelike aankooppraktyke in voedsel: Veerkragtigheid in voedselverskaffingskettings. Beskikbaar by: <https://www.ethicaltrade.org/resources/guidance-and-reports/common-framework-responsible-purchasing-practices-food> [toegang verkry 17 Oct 2025].
33. Behoorlike werk is 'n belangrike komponent van die volhoubare ontwikkelingsdoelwitte (Doelwit 8) waarin besighede 'n kritieke rol speel. Dit word gedefinieer as geleentheid vir werk wat produktief is en 'n billike inkomste, sekuriteit in die werkplek en sosiale beskerming vir almal bied, beter vooruitsigte vir persoonlike ontwikkeling en sosiale integrasie, vryheid vir mense om hul bekommernisse uit te spreek, te organiseer en deel te neem aan die besluite wat hul lewens en gelykheid van geleentheid en behandeling vir alle persone beïnvloed. Vir meer inligting besoek: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work> [toegang verkry 23 September 2025].
34. Gendergelykheid verwys na die toestand waardeur alle genders hul menseregte sonder diskriminasie kan bekom en besef, deur te verseker dat alle genders gelyke toegang het tot, en gelykheidsgeleenthede het in politieke en openbare lewe, onderwys, gesondheid en indiensneming. Gendergelykheid erken dat ons verskillende behoeftes kan hê en spesifieke hindernisse kan trotseer volgens ons gender wat verskillende maatreëls of behandeling vereis om dieselfde uitkoms te bereik: respek en genieting van ons menseregte.
35. Nutskasgesprekke is gereelde BGV-verslae met werkers aan die begin van 'n skof. Die punt hier is om bespreking van GGGT en meer breedvoerig gedeelde verwagtinge van aanvaarbare en nie-aanvaarbare gedrag in gereelde kommunikasie te integreer. Kommunikasie kan kort en gereeld wees, wat elke keer as gesprekke met werkers gehou word, verskillende temas dek.
36. Klagmeganisme verwys na die proses waardeur verslae gemaak en ondersoek word. Remediëring in hierdie beginsels word afsonderlik oorweeg. Besighede kan verskillende benaderings volg om leiding te organiseer, soos om dissiplinêre en remediëring onder 'n breër griewebeleid in te sluit – dit is hul voorreg. Alle beleide en prosedures moet egter duidelik wees aan alle werkers.

37. ETI (2024) navorsing in die Spaanse en Italiaanse landbousektore het bevind dat: Terwyl klagmeganismes in teorie bestaan, is dit prakties ontoeganklik vir werkers in beide lande as gevolg van werkers se gebrek aan bewustheid, lae vlak van begrip van hul arbeidsregte en direkte werkgewerbeheer oor bestaande kanale wat vrees vir vergelding skep, bl. 15. ETI, Klagmeganismes in landbou – Sinteseverslag (2024). Beskikbaar by: <https://www.ethicaltrade.org/resources/guidance-and-reports/grievance-mechanisms-agriculture-synthesis-report> [toegang verkry 23 Oct 2025].
38. Verwys na UNGP-beginsel 31 vir meer besonderhede oor doeltreffendheidkriteria.
39. Byvoorbeeld, ETI, Aanbevelings vir effektiewe operasionele klagmeganismes (2024). Beskikbaar by: <https://www.ethicaltrade.org/resources/guidance-and-reports/recommendations-effective-operational-grievance-mechanisms> [toegang verkry 23 September 2025].
40. Sien voetnota 30
41. Werkplek- en stelselvlakreaksies, soos 'n hersiening van prosedures, kan moontlik voortgaan sonder om 'n individu se verslag na te volg.
42. Werkgewers, in oorleg met vakbonde en werkersverteenwoordigers, kan ander werkers (bv. werkersverteenwoordigers) aanstel wat opgelei is om vertroulike ondersteuning en inligting aan werkers te verskaf.
43. Ten tye van die opstel of hersiening van beleide en prosedures, moet besighede die verpligtinge verstaan om vermoedelike misdade, die aard van die strafregstelsel en die risiko van herviktimisering te rapporteer. Die verwysing van sake na wetstoepassingsowerhede kan ook as 'n afskrikmiddel vir moontlike oortreders dien.
44. Alhoewel daar dalk nie gevind word dat 'n kwessie 'n misdaad uitmaak nie, kan 'n besigheid steeds gronde vir dissiplinêre optrede volgens interne gedragskodes vind.
45. Deur komitee hier verwys na 'n besluitnemingsproses wat deur 'n groep eerder as deur een persoon geneem word.
46. Werkersopnames kan 'n effektiewe instrument wees om inligting uit 'n groot steekproef te versamel, maar moet nie gesprekke met werkers en hul verteenwoordigers/vakbonde vervang nie. Byvoorbeeld, resultate van opname moet met werkers bespreek word.
47. Dit is belangrik waar besighede in plaaslike gemeenskappe ingebed is, soos waar hulle groot werkgewers is, akkommodasie aan werkers en hul gesinne bied, en nou saamwerk met gemeenskapsleiers en instellings vir werwing.



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](#)