



Ethical
Trading
Initiative

Die skep van
veilige en
respekvolle
werksplekke
vir **almal**



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 'n persoon ongemaklik, geïntimideerd, beledig of verneder by die werk laat voel. Dit sluit ook geweld of teistering in wat hoofsaaklik gerig is op mense van 'n spesifieke gender of geslag.

- ▶ Voorbeelde van gedrag wat hier nie aanvaarbaar is nie, is om te vloek deur seksuele taal te gebruik, om grappies te maak of om iemand te terg weens hul geslag of gender.
- ▶ Voorbeelde van meer ernstige gedrag is die versoek van afsprake of seks in ruil vir werk, kontrakhernuwings of makliker opdragte – hetsy tydens werwing of indiensneming – asook seksuele geweld.

Ander voorbeelde sluit in:

- ✓ **Almal**, jy ook, het die reg om met waardigheid en regverdigheid behandel te word as 'n mens – maak nie saak wat jou werk is nie.
- ✓ Daar word van **almal**, insluitend jyself, verwag om ander met dieselfde respek, regverdigheid en waardigheid te behandel.
- ✗ **Niemand** moet by die werk geweld of teistering ervaar, weens hul gender of geslag, nie. Dit sluit in wanneer jy in die werksplek, in die veld, op 'n boot of op 'n skip is; wanneer jy op 'n werksreis is, wanneer jy na en van die werksplek reis; en as jy in 'n woning bly wat jou werkgever verskaf.

Voorkoming:

Almal het 'n rol om te speel

Jou werkgewer en werksplek

- ▶ Is verantwoordelik daarvoor om aan jou en jou medewerkers 'n veilige plek en manier van werk te bied.
- ▶ Moet met jou en jou medewerkers oor GGGT praat: hoe, wanneer, waar en waarom dit gebeur. Hulle moet saam met jou of 'n werker wat namens werkers praat/verteenwoordig, maniere uitwerk om dit te voorkom.
- ▶ Moet verduidelik hoe hulle verwag dat jy jou werk moet doen, insluitend wat aanvaarbaar is en wat nie aanvaarbaar is nie. Jou werkgewer moet verduidelik wat die gevolge is as iemand nie hierdie reëls volg nie.
- ▶ Moet jou opleiding gee oor wat jy moet doen as jy iets sien of hoor wat nie reg is nie. Hulle moet vir jou sê hoe en aan wie jy jou bekommernisse kan rapporteer.

Jy en ander werkers

- ▶ Het die reg om veilig en gemaklik by die werk te voel.
- ▶ Het die reg om te vra as iets nie vir jou duidelik is nie. Dit is in orde om vrae te vra.
- ▶ Het die reg om saam met ander werkers byeen te kom en julle gedeelde bekommernisse te verteenwoordig en as deel van 'n vakbond met julle werkgewers te onderhandel vir beter voorwaardes en werksomstandighede.
- ▶ Kan met iemand praat wat jy vertrou as iemand iets sê of doen wat nie reg voel nie.



GAIA Principles > ethicaltrade.org



Rapportering:

As iets jou pla, kan jy met iemand praat

- ▶ Dit is in orde as jy nie seker is of iets GGGT is nie. As iets met jou gebeur het of as jy bekommerd is oor iemand anders, kan jy altyd met iemand praat wat jy vertrou.
- ▶ Jy kan anoniem (jy hoef nie jou naam te verskaf nie) of vertroulik (slegs die mense wat moet weet, sal weet) rapporteer.
- ▶ Die persoon wat jou help, sal die proses vir die rapportering van jou bekommernisse stap vir stap verduidelik. Dit is in orde om vrae te vra. Dit is in orde om meer inligting te vra.
- ▶ Jy kan iemand soos 'n vriend, vakbond verteenwoordiger of familielid vra om jou te ondersteun.
- ▶ Jou verslag moet ernstig opgeneem word. Jou werkgewer sal stappe neem om te verstaan wat gebeur het.





Remediëring: Om sake reg te stel

- ▶ Jy moet gevra word oor wat dinge sal verbeter. Dit kan 'n verskeidenheid aksies wees, insluitend 'n verskoning of 'n verandering in jou werk.
- ▶ As iemand iets onaanvaarbaars gedoen het, moet hulle regverdige gevolge ondervind.
- ▶ As 'n verandering in die werkplek nodig is, moet jou werkgewer toon hoe lesse geleer is en hoe toekomstige GGGT voorkom sal word.

As jy vrae hieroor het of met iemand moet praat, kan jy kontak maak met jou werkplekverteenvoerder, 'n bestuurder wat jy vertrou, en: