|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **GRASP Verklaring** | | | |
| Bedrijf |  | GRASP | General Rules |
| P&C  GRASP | 1, 2, 3, 4, 5, 6.2, 8, 9, 11, 12, 13 |
| Bedrijfsleiding |  | Datum | .. / .. / 202. |

* Op dit bedrijf wordt gewerkt volgens de GLOBALG.A.P. GRASP versie 2 sociale module.
* De naleving van de GRASP versie 2 vereisten op het bedrijf wordt jaarlijks extern beoordeeld door een gespecialiseerde certificatie-instelling.
* De producent brengt alle personeelsleden twee werkdagen voor de beoordeling mondeling op de hoogte van de datum van de externe beoordeling.
* De eerstvolgende aangekondigde beoordeling is voorzien op \_\_ / \_\_ / 20\_\_

GRASP versie 2 omvat vereisten betreffende

1. Recht op vereniging en vertegenwoordiging
2. GRASP werknemersvertegenwoordiging
3. Klachtenprocedure
4. Mensenrechten
5. Toegang tot wettelijke arbeids- en sociale bepalingen
6. Tewerkstellingsdocumenten en gedwongen arbeid
7. Uitbetalingen lonen
8. Lonen
9. Leeftijd tewerkstelling, kinderarbeid en minderjarige personeelsleden
10. Verplicht onderwijs en toegang tot scholen
11. Arbeidstijdregistratie
12. Arbeidstijden
13. Tuchtprocedure

* Verdere informatie over GRASP versie 2 is te allen tijde raadpleegbaar op [www.globalgap.org](http://www.globalgap.org).
* De Belgische interpretatie bij GRASP versie 2, met verwijzingen naar de toepasselijke wettelijke bepalingen, is te allen tijde raadpleegbaar op de website van de producentenorganisatie \_\_\_ of \_\_\_. (P&C 5)
* De mensenrechten verklaring (zie hierna) is te allen tijde raadpleegbaar in de sociale ruimte van het bedrijf of \_\_\_. (P&C 4)
* Indien er verschillen zijn tussen de vereisten van GRASP en van de toepasselijke lokale wetgeving, dan past de producent de regels toe die de werknemers de meeste bescherming bieden. (P&C 5.2)

Ondergetekende verklaart dat voor alle personeelsleden van het bedrijf, en in het bijzonder voor de activiteiten afgedekt door GLOBALG.A.P. IFA-SMART versie 6, volgende beginselen in de praktijk worden gebracht.

* Indien een erfbetreder, inclusief loonwerkers en bezoekers niet akkoord kan gaan met onderstaande en/of de producent inbreuken vaststelt tegenover de vermelde elementen, dan zal de producent onmiddellijk overgaan tot het beëindigen van de professionele relatie met de betrokken erfbetreder.
* De werknemers hebben het recht naar vrije keuze een organisatie op te zetten of zich erbij aan te sluiten. De bedrijfsleiding staat collectieve onderhandelingen toe. (P&C 1.1)
* Er is geen discriminatie – onderscheid, uitsluiting of voorkeur – op basis van lidmaatschap van een vakbond of andere vorm van personeelsvereniging of -vertegenwoordiging. (P&C 1.3)
* Vakbondsleden of andere vertegenwoordigers van personeelsverenigingen hebben gegarandeerd toegang tot het bedrijf, in ieder geval buiten de reguliere arbeidsuren. (P&C 1.4)
* De werknemers kunnen te allen tijde bij de bedrijfsleiding terecht voor overleg over GRASP gerelateerde thema’s. (P&C 2.5)
* De producent voorziet in maandelijks overleg met de personeelsvertegenwoordiging,

nl. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

De werknemers kunnen vrij en zonder negatieve gevolgen via de personeelsvertegenwoordiging agendapunten aanbrengen, tot uiterlijk \_\_\_\_ werkdagen voor het overleg. (P&C 2.5)

* De werknemers kunnen te allen tijde gebruik maken van de klachten- en suggesties procedure. Deze procedure is voor hen beschikbaar op \_\_\_\_\_\_ . (P&C 3.4, 3.5)
* Met betrekking tot mensenrechten verklaart de producent dat voor alle werknemers van het bedrijf (inclusief familieleden), en in het bijzonder voor activiteiten afgedekt door GLOBALG.A.P. IFA (P&C 4)

De producent houdt zich aan de toepasselijke wetten en regelgeving.

* De producent respecteert de rechten van de werknemers, zoals opgenomen in de ILO Core Labour Conventions en de aanbevelingen, namelijk 29, 105 en aanbeveling 35 (gedwongen en dwangarbeid), 87 (vrijheid van vereniging), 98 (recht op organisatie en collectief onderhandelen), 100, 111 en aanbevelingen 90 en 111 (gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor werk van gelijke waarde; discriminatie in arbeid en beroep), 138 en aanbeveling 146 (minimumleeftijd), 182 en aanbeveling 190 (ergste vormen van kinderarbeid), 81 (arbeidsinspectie), 122 (tewerkstellingsbeleid), en zoals overgenomen in de toepasselijke wetgeving.
* De producent respecteert de mensenrechten, zoals opgenomen in de UN Guiding Principles on Business and Human Rights, specifiek wat betreft waardigheid, eerlijkheid, gelijkheid, respect en onafhankelijkheid.
* De producent vermijdt en is niet betrokken, noch verdedigt, noch tolereert discriminatie bij de tewerkstelling. Er is geen discriminatie – onderscheid, uitsluiting of voorkeur – op basis van ras, kaste, nationaliteit, geloofsovertuiging, handicap, geslacht, seksuele gerichtheid, moederschap, leeftijd, politiek denkbeeld, vakbonds- of partijlidmaatschap. Werknemers worden niet gedwongen om zich op zwangerschap of HIV te laten testen.
* De producent verdedigt noch tolereert het gebruik van of de bedreiging met lijfstraffen, geestelijke of fysieke mishandeling, beledigingen, uitschelden of enig misbruik.
* Er is geen gedwongen arbeid. Gezinsleden en personen die ten laste van het gezin komen van werknemers, hebben het recht om buiten het bedrijf te gaan werken. Geen enkele werknemer wordt gedwongen om op het bedrijf te wonen. Werknemers die niet op het bedrijf wonen, worden niet gediscrimineerd.
* De procedure voor indienstneming van werknemers is eerlijk en transparant en discrimineert niemand die op het bedrijf wil werken, vanwege een van bovenvermelde redenen. Potentiële werknemers worden niet onder druk gezet, gedwongen noch geïntimideerd. Er zijn geen wervingskosten. Potentiële werknemers wordt niet, direct of indirect, gevraagd naar een vergoeding of om gerelateerde kosten te betalen om te worden aangeworven, of geldelijke stortingen, financiële garanties of stortingen van persoonlijke bezittingen te doen om in dienst te worden genomen.
* De producent verifieert in de mate van het mogelijke dat geen enkele werknemer gebonden is door schuldslavernij of gedwongen wordt om te werken bij een werkgever, een aanwervingsbureau of een andere organisatie om schulden af te lossen.
* De producent verbiedt elke betrokkenheid bij enige daad van corruptie, afpersing, verduistering, evenals enige vorm van omkoping, direct of indirect.
* Alle werknemers kunnen te allen tijde klachten indienen met betrekking tot het naleven van deze verklaring, conform de voorziene klachten- en suggesties procedure (inclusief anonieme klachten). De werknemers kunnen de bedrijfsleiding en/of de personeelsvertegenwoordiging aanspreken over klachten. Aan de werknemers zullen geen sancties worden opgelegd voor het indienen van klachten. De producent zorgt voor een tijdige behandeling van de klachten. De producent verklaart zich bereid om eventuele problemen in samenspraak en samenwerking op te lossen.
* Alle werknemers die werk van gelijke waarde verrichten, krijgen vergelijkbare rechten, sociale voordelen, arbeidsomstandigheden en opleidingsmogelijkheden. Vergelijkbaar werk wordt met vergelijkbaar loon beloond.
* De verloning is gebaseerd op wettelijke minimumlonen. Er vinden geen oneerlijke inhoudingen op het loon plaats. De werkgever onthoudt zich ervan om een gedeelte van het loon van werknemers in te houden, ongeacht de reden, zonder de uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de werknemer.
* Er zijn geen minderjarigen – volgens de wettelijke bepalingen – in dienst. In geval van twijfel wordt de leeftijd van de werknemers voor aanvang van de tewerkstelling door de producent gecontroleerd. Kinderen die gezinsleden zijn en die helpen bij de activiteiten, worden niet betrokken bij werk dat hun gezondheid, veiligheid of ontwikkeling in gevaar kan brengen en hun toegang tot onderwijs is gegarandeerd. Zonder enige uitzondering hebben de leerplichtige kinderen van werknemers die op het bedrijf wonen, eveneens toegang tot onderwijs. De betrokken werknemers zijn hierbij op de hoogte dat er in België een wettelijk verplichte leerplicht is (vanaf 5 jaar tot en met 18 jaar).
* Risicogroepen, zoals werknemers jonger dan 18 jaar (indien zij wettelijk gezien in dienst mogen worden genomen), werknemers met verminderde geestelijke vermogens of ziekten, zwangere vrouwen, vrouwen die borstvoeding geven, worden niet belast met werk dat een gevaar kan opleveren voor hun gezondheid, veiligheid of ontwikkeling of de veiligheid van anderen. Zij werken niet in de toediening van gewasbeschermingsmiddelen. Zie ook GLOBALG.A.P. IFA gezondheid en veiligheid risicobeoordeling, en procedures en instructies.
* Overeenkomstig de wettelijke bepalingen zijn de werkuren van de jonge werknemers (jonger dan 18 jaar) beperkt, doen zij geen nachtwerk of overuren en kunnen zij te allen tijde voldoen aan hun leerplicht.
* Indien de producent en/of een toezichthoudend werknemer inbreuken vaststelt betreffende de tewerkstelling van jeugdige personeelsleden, dan wordt onmiddellijk ingegrepen volgens de vastgestelde procedure.
* Er worden regelingen getroffen met het oog op zwangerschapsverlof, ziekteverlof of pensionering. Deze regelingen voldoen ten minste aan de geldende sociale zekerheidswetgeving.
* Tijdens de werkuren worden voldoende pauzes voorzien – zie arbeidsreglement of \_\_\_\_\_ .

Het nemen van deze pauzes wordt gerespecteerd, ook tijdens piekperiodes. De werknemers worden mondeling op de hoogte gebracht van de arbeidsuren en de gehanteerde arbeidstijdregistratie bij aanvang van de werkzaamheden.

* Overwerken gebeurt vrijwillig; werknemers worden niet gedwongen om over te werken. In het geval van overwerk kunnen maatregelen genomen worden om te allen tijde de gezondheid en de veiligheid van de werknemers te waarborgen. Zie ook GLOBALG.A.P. IFA gezondheid en veiligheid risicobeoordeling, en procedures en instructies.
* In geval van een ernstig ongeval op het bedrijfsterrein, wordt de werknemer voorzien van vervoer naar het dichtstbijzijnde centrum voor geneeskundige behandeling.
* In geval van overtredingen tegen de GRASP vereisten en/of ontoereikende uitvoering van de werkzaamheden zal de producent de disciplinaire procedure in werking stellen. Zie ook Disciplinaire procedure.
* Op het bedrijf worden geen disciplinaire praktijken zoals lijfstraffen, geestelijke of fysieke mishandeling, belediging of uitschelden, toegepast. Indien disciplinaire praktijken worden toegepast, dan zijn die eerlijk en transparant.
* De producent kan de relevante gegevens van de werknemers gebruiken als bewijsvoering voor het respecteren van GRASP vereisten. De producent hanteert de wettelijke bepalingen betreffende data privacy (Algemene Verordening Gegevensbescherming) bij het verwerken van persoonsgebonden gegevens van de werknemers. De producent vraagt aan elke werknemer toestemming voor dergelijk gebruik van persoonsgebonden gegevens.

Elke relevante wijziging in de toepasselijke wetgeving en/of de BNIG zal onmiddellijk worden opgenomen in bovenstaande verklaring. (P&C 4.5)

Wij waarborgen dat alles wat er op duidt dat deze beginselen worden geschonden, onmiddellijk aan de certificatie instelling wordt gemeld en dat er corrigerende maatregelen worden getroffen.

Een kopie van deze verklaring is te allen tijde beschikbaar voor alle werknemers en erfbetreders – namelijk:

* uitgehangen op toegankelijke plaats voor werknemers of
* aangehecht aan arbeidscontract of -reglement of
* andere – specifieer: \_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Naam | Datum | Handtekening |
| Toezichthoudend medewerker | | | |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Loonwerk – arbeidsploegen | | | |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Initiële opmaak | Revisie 01 | Revisie 02 | Revisie 03 |
| Wijzigingen ten opzichte van voorgaande versie? | | |
| Ja / Neen | Ja / Neen | Ja / Neen |
| Indien JA:  Wijzigingen en aanvullingen duidelijk herkenbaar aanbrengen op document of eventueel nieuw document gebruiken. | | | | |
| Producent |  |  |  |  |
| Datum |  |  |  |  |
| Handtekening |  |  |  |  |