

GLOBALG.A.P. Risicobeoordeling op Sociale Praktijk (GRASP-add-on)

PRINCIPES EN CRITERIA

NEDERLANDSE VERSIE 2.0_SEP22 (In geval van twijfel geldt de Engelse versie.)

GELDIG VANAF: 1 OKTOBER 2022

VERPLICHT VANAF: 1 JANUARI 2024



INHOUDSOPGAVE

ALGEMEEN	3
1 RECHT VAN VERENIGING EN VERTEGENWOORDIGING	5
2 GRASP-WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGING.....	7
3 KLACHTENPROCEDURE	14
4 MENSENRECHTENBELEID VAN DE PRODUCENT	23
5 TOEGANG TOT INFORMATIE OVER ARBEIDSVOORSCHRIFTEN	29
6 DOCUMENTEN MET ARBEIDSVOORWAARDEN EN INDICATOREN VAN GEDWONGEN ARBEID	30
7 BETALINGEN	40
8 LOON	42
9 MINIMUMLEEFTIJD OM TE WERKEN, KINDERARBEID EN JONGE MEDEWERKERS.....	45
10 LEERPLICHTIGE LEEFTIJD EN TOEGANG TOT SCHOOL	53
11 TIJDSREGISTRATIESYSTEMEN.....	57
12 ARBEIDSUREN.....	60
13 TUCHTRECHTELIJKE PROCEDURES.....	68
14 GRASP-QMS	69

Nr.	Principe	Criteria	Level
G	ALGEMEEN		
G1	De producent informeert de medewerkers ten minste twee dagen voorafgaand aan de datum van beoordeling over de GRASP-beoordeling en de scope hiervan.	<p>De term “informereren” verplicht de producent om verwijzing naar de belangrijkste punten van de standaarden op te nemen.</p> <p>De term “GRASP-scope” verplicht de producent om medewerkers te voorzien van en/of te wijzen op de toegang tot het mensenrechtenbeleid van de producent en/of de nationale interpretatierichtlijn. Deze eisen hebben ook betrekking op al het uitbesteed werk. Voor familiebedrijven zonder ingehuurde medewerkers geldt dat “medewerkers” verwijst naar de gezinsleden die op het bedrijf werken. Uitzondering: Voor onaangekondigde beoordelingen geldt dat deze P&C als voldaan moet worden beschouwd.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet gedocumenteerd bewijs controleren en, indien gesprekken mogelijk zijn, dit gedocumenteerde bewijs toetsen aan de hand van de getuigenis van de medewerkers en de werknemersvertegenwoordiging.</p>	Minor Must
G2	De producent stelt een register beschikbaar van (alle) ingehuurde medewerkers en de medewerkers die aanwezig zijn op de dag van de beoordeling.	Dit register is slechts een verwijzing die kan worden gebruikt door de beoordelaar en hoeft niet te worden bewaard. Zodra de beoordeling is voltooid, moet de beoordelaar het register teruggeven aan de producent zonder kopieën te bewaren. Het register moet alle medewerkers omvatten van het lopende (kalender-/seizoens-)jaar of ten minste de medewerkers die zijn ingehuurd sinds de laatste beoordeling. Gebruik van uitbesteed werk, gevangeniswerk en/of familiewerk moet duidelijk worden aangegeven. Voor	Minor Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>familiebedrijven zonder ingehuurde medewerkers geldt dat “medewerkers” verwijst naar de gezinsleden die op het bedrijf werken.</p> <p>Bewijs: Het register moet informatie bevatten (met uitzondering van informatie die wettelijk niet mag worden opgenomen) over contracttype, verblijfsstatus, geboortedatum, datum van indiensttreding en ontslagdatum, indien dit van toepassing is. De producent moet verificatie beschikbaar stellen voor alle medewerkers die aanwezig zijn op de dag van de beoordeling.</p>	
G3	De producent/producentengroep voltooit minimaal één zelfbeoordeling/interne GRASP-beoordeling per jaar.	<p>Er moet gedocumenteerd bewijs beschikbaar zijn dat een zelfbeoordeling/een interne GRASP-beoordeling is voltooid onder de verantwoordelijkheid van de producent/producentengroep (deze kan worden uitgevoerd door een andere persoon dan de producent). De zelfbeoordeling/interne GRASP-beoordeling moet zijn voltooid voorafgaand aan de externe CI-beoordeling en op het moment dat het hoogste aantal medewerkers aanwezig is op het bedrijf en wanneer agrarische activiteiten plaatsvinden. Voor familiebedrijven zonder ingehuurde medewerkers geldt dat “medewerkers” verwijst naar de gezinsleden die op het bedrijf werken.</p> <p>Bewijs: De zelfbeoordeling/interne GRASP-beoordeling moet alle van toepassing zijnde P&C's omvatten, zelfs als de relevante taken worden uitgevoerd door een bedrijf in onderaanneming/ uitbesteed werk. De checklist voor de zelfbeoordeling/interne GRASP-beoordeling moet</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		opmerkingen bevatten over het bewijs dat is gevonden voor alle P&C's die niet van toepassing zijn en voor alle P&C's die niet voldoen.	
G4	Doeltreffende herstelmaatregelen worden genomen om alle Major Musts die niet voldoen en ten minste een percentage van de Minor Musts die niet voldoen aan te pakken, zoals is geconstateerd tijdens de zelfbeoordeling/interne GRASP-beoordeling.	<p>Voorafgaand of aan het begin van de beoordeling, moeten alle herstelmaatregelen worden gedocumenteerd. De beoordelaar moet opmerkingen opnemen in het beoordelingsverslag indien verschillen worden vastgesteld tussen de huidige beoordeling en de zelfbeoordeling/interne GRASP-beoordeling.</p> <p>Bewijs: Alle noodzakelijke wijzigingen in het kader van de herstelmaatregelen moeten geïmplementeerd zijn. Er wordt aan de eisen voldaan, wanneer nul tekortkomingen worden geconstateerd tijdens de zelfbeoordeling/interne GRASP- beoordeling of als alle tekortkomingen die zijn geconstateerd tijdens de zelfbeoordeling/interne GRASP-beoordeling zijn opgelost vóór de CI-beoordeling.</p>	Minor Must
1	RECHT VAN VERENIGING EN VERTEGENWOORDIGING		
1.1	De producent respecteert het recht van medewerkers om vakbonden of andere werknemersorganisaties van hun keuze op te richten en/of hieraan deel te nemen (evenals het recht om hiervan af te zien) in overeenstemming met de geldende nationale wettelijke eisen.	<p>Deze eis heeft ook betrekking op uitbesteed werk op het bedrijf. De beoordelaar moet worden geïnformeerd over de soorten werknemersorganisaties die in het land worden erkend en de geldende wettelijke eisen.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet deze informatie controleren in gesprekken met medewerkers, indien van toepassing. Als gesprekken niet mogelijk zijn, moet de beoordelaar deze informatie toetsen door middel van documentcontrole en</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		gesprekken met de werknemersvertegenwoordiging. Informatie over leden van lokale vakbonden, registraties van bezoeken van vakbondsvertegenwoordigers en/of contacten van vakbondsvertegenwoordigers, etc. moeten beschikbaar zijn op de productielocatie met de werknemersvertegenwoordiging.	
1.2	Als het recht op vrijheid van vereniging en vrije onderhandeling afwezig, beperkt of afgewezen is op grond van lokale wetgeving, staat de producent alternatieve vormen van onafhankelijke werknemersvertegenwoordiging en -onderhandeling toe die niet onder controle van de werkgever valt.	Deze eis heeft ook betrekking op uitbesteed werk op het bedrijf. Bewijs: De beoordelaar moet de soorten werknemersorganisaties kennen en weten welke erkend zijn in het land, en moet alternatieven controleren die door de producent beschikbaar zijn gesteld.	Minor Must
1.3	De producent discrimineert en benadeelt de werknemersvertegenwoordiging, leden van vakbonden en andere werknemersorganisaties op geen enkele wijze vanwege hun lidmaatschap of aansluiting bij wettelijk geregistreerde werknemersorganisaties.	Deze eis heeft ook betrekking op uitbesteed werk op het bedrijf. De beoordelaar moet de werknemersorganisaties kennen die lokaal beschikbaar zijn. Bewijs: De beoordelaar moet, indien mogelijk, controleren of aan deze P&C wordt voldaan in gesprekken met de medewerkers. Als gesprekken niet mogelijk zijn, moet de beoordelaar controleren of aan de eisen wordt voldaan aan de hand van documentcontrole (bijv. registraties van bezoeken van vakbondsvertegenwoordigers, contacten van vakbondsvertegenwoordigers weergegeven op de productielocatie). De beoordelaar mag organisaties direct benaderen voor informatie.	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
1.4	De producent verleent elke werknemersvertegenwoordiger die naar behoren is geregistreerd en naar behoren is erkend door de lokale wet, toegang tot de werkplek om hun vertegenwoordigende functies uit te voeren in overeenstemming met geldende nationale wettelijke eisen.	Deze eis heeft ook betrekking op uitbesteed werk op het bedrijf. Bewijs: De beoordelaar moet, indien mogelijk, controleren of aan deze P&C wordt voldaan in gesprekken met de medewerkers. Als gesprekken niet mogelijk zijn, moet de beoordelaar controleren of aan de eisen wordt voldaan aan de hand van documentcontrole (bijv. registraties van bezoeken van vakbondsvertegenwoordigers, contacten van vakbondsvertegenwoordigers weergegeven op de productielocatie). De beoordelaar mag organisaties direct benaderen voor informatie.	Major Must
2	GRASP-WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGING		
2.1	Huidige medewerkers hebben besloten tot passende vertegenwoordiging om te helpen bij het beoordelen, communiceren en monitoren van hun belangen tegenover de producent.	Mogelijke soorten besluiten: 1. Gebruik van dezelfde vorm van vertegenwoordiging als in de vorige productiecyclus 2. Gebruik van de vertegenwoordiger(s) van een vakvereniging die medewerkers, ondernemingsraden of collectieve organisaties vertegenwoordigt/vertegenwoordigen (indien juridisch mogelijk) 3. Gebruik van een nieuw gekozen vorm van vertegenwoordiging 4. Besluit om geen collectieve vertegenwoordiging te hebben De vertegenwoordiging kan bestaan uit: - een persoon of een groep personen; - een vertegenwoordiger van een collectieve arbeidsorganisatie die legaal actief is op het bedrijf: een vakbondsvertegenwoordiger, een afgevaardigde,	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>ondernemingsraden, of enig andere vorm die legaal opereert;</p> <ul style="list-style-type: none"> - elke andere vorm die de gelegenheid biedt aan medewerkers om hun stem te laten horen (bijv. een gedocumenteerde, regelmatig terugkerende bijeenkomst die door medewerkers wordt georganiseerd en geleid om kwesties te bespreken); - een liaisonmanager voor GRASP: <ul style="list-style-type: none"> a. als een producent alleen werkt met uitbesteed werk of b. als medewerkers tegen alle bovenstaande opties beslissen en zichzelf individueel vertegenwoordigen voor het management, of c. als medewerkers van producenten met maximaal vijf medewerkers tijdens een productiejaar niet voor een collectieve vertegenwoordiging kiezen, moet een schriftelijke verklaring door de medewerkers beschikbaar worden gesteld, en moet de producent (of leidinggevend personeel) de rol van liaisonmanager voor GRASP op zich nemen. <p>De vertegenwoordiging is passend als</p> <ul style="list-style-type: none"> - het besluit is genomen in het lopende jaar of productieperiode en - deze bestaat uit medewerkers die momenteel zijn ingehuurd en aanwezig zijn op het bedrijf <p>Bewijs: De beoordelaar moet controleren of aan deze P&C wordt voldaan door middel van documentcontrole en, indien mogelijk, in gesprekken met de medewerkers die hebben deelgenomen aan het besluitvormingsproces. Als er geen gesprekken mogelijk zijn, moet de beoordelaar controleren of</p>	

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>aan de eisen wordt voldaan door middel van documentcontrole.</p> <p>Voor collectieve organisaties en ondernemingsraden geldt dat de officiële benoeming nog steeds geregistreerd, actueel en geldig moet zijn, en dat de functionaris(sen) (vaak) aanwezig is of zijn op het bedrijf. De beoordelaar moet officiële registratie controleren (bij de overheids- of arbeidsinstanties) voor de geldigheid van de officiële benoeming en mag ook direct contact opnemen met de lokale organisaties.</p> <p>Wanneer medewerkers besluiten tot zelfvertegenwoordiging, moet een liaisonmanager voor GRASP worden gekozen door de producent. De producent moet een schriftelijke verklaring bewaren die de relevante informatie aangeeft over het besluit van de medewerker om zichzelf te vertegenwoordigen (namen van deelnemers, datum en details van het besluit, ondertekend door alle medewerkers die bij het besluit zijn betrokken). De beoordelaar moet documenten en datums van de verklaring controleren. De beoordelaar moet ook verifiëren tijdens de gesprekken met medewerkers dat het besluit om niet voor een collectieve vertegenwoordiging kiezen, werd bereikt zonder externe beïnvloeding van de medewerkers.</p> <p>Voor producenten met maximaal vijf medewerkers tijdens het productiejaar geldt dat de beoordelaar als de medewerkers niet voor een collectieve vertegenwoordiging kiezen, de verklaring moet controleren en, indien mogelijk, toetsen aan de hand van gesprekken dat er geen sprake was van externe beïnvloeding.</p>	

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>Voor producenten met uitsluitend uitbesteed werk geldt dat een liaisonmanager voor GRASP moet worden aangewezen. Indien <i>alleen</i> aan de GRASP-add-on moet worden voldaan, geldt dat een liaisonmanager voor GRASP altijd geacht wordt de plichten te hebben van een werknemersvertegenwoordiging.</p>	
2.2	<p>Als de medewerkers tot een besluit zijn gekomen over de vertegenwoordiging, wordt de samenstelling en het soort werknemersvertegenwoordiging gecommuniceerd door het management aan de huidige medewerkers.</p>	<p>De term “gecommuniceerd” vereist dat informatie altijd beschikbaar is in de heersende taal/talen van het personeel en/of pictogrammen (met name voor medewerkers die niet kunnen lezen), zoals uithangborden op het bedrijf, hand-outs die direct aan medewerkers/onderaannemers worden gegeven (bewijs van toegankelijkheid van de hand-outs moet worden geleverd).</p> <p>Informatie die gecommuniceerd moet worden, moet namen en verblijfpunten aangeven van de werknemersvertegenwoordiging tijdens arbeidsuren. Indien van toepassing, moet de producent de naam en de contactgegevens communiceren van de liaisonmanager voor GRASP.</p> <p>Als een producent uitsluitend opereert met uitbesteed werk, moet een liaisonmanager voor GRASP worden aangewezen.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet, indien mogelijk, controleren of aan deze P&C wordt voldaan in gesprekken met de medewerkers. Als er geen gesprekken mogelijk zijn, moet de beoordelaar controleren of aan de eisen wordt voldaan door middel van documentcontrole.</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
2.3	De producent zorgt ervoor dat wordt besloten tot werknemersvertegenwoordiging op het moment dat het hoogste aantal medewerkers aanwezig is op het bedrijf.	<p>De term “hoogste aantal aanwezige medewerkers” vereist dat het besluitvormingsproces plaatsvindt tijdens het/de meest recente piekseizoen of oogstperiode. Als de meeste medewerkers niet aanwezig zijn in die perioden, moet het besluitvormingsproces ten minste plaatsvinden op het moment dat het hoogste aantal medewerkers aanwezig is tijdens activiteiten die worden geregistreerd op grond van de GLOBALG.A.P. standaard voor Integrated Farm Assurance (IFA-standaard).</p> <p>De zin “de producent zorgt ervoor” moet bijv. het volgende omvatten: het bieden van begeleiding, het motiveren van medewerkers, het faciliteren van tijd en plaats tijdens arbeidsuren, het beschikbaar stellen van informatie over de rol van de vertegenwoordiging, het aanbieden van pauzes zonder vermindering van betaling, het toestaan van betaalde werktijd om deel te nemen aan de bijeenkomsten.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet deze informatie, indien mogelijk, controleren door middel van gesprekken met medewerkers (gesprekken met betrokken medewerkers). Als gesprekken niet mogelijk zijn, moet de beoordelaar controleren of aan deze P&C is voldaan door middel van documentcontrole en gesprekken met de werknemersvertegenwoordiging.</p>	Minor Must
2.4	De werknemersvertegenwoordiging/liaisonmanager zijn geïnstrueerd over hun rol, rechten en plichten binnen de GRASP-add-on.	De belangrijkste rol, rechten en plichten bestaan uit het beschikbaar stellen van informatie over de klachtenprocedure aan alle medewerkers, het bijeenkomen met medewerkers, het delen van informatie vanuit het management, het faciliteren van contact met de	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>verschillende vakbonden die toegankelijk zijn voor de medewerkers en contact onderhouden met de plaatselijke arbeidsinstanties.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet registraties en gesprekken met de werknemersvertegenwoordiging en liaisonmanager(s) toetsen.</p>	
2.5	Medewerkers, hun vertegenwoordiging en de producent houden maandelijkse bijeenkomsten over zaken die verband houden met de GRASP-add-on op momenten dat het hoogste aantal medewerkers aanwezig is.	<p>De term “hoogste aantal aanwezige medewerkers” vereist dat het bijeenkomsten plaatsvinden tijdens het/de meest recente piekseizoen of oogstperiode. Als de meeste medewerkers niet aanwezig zijn in die perioden, moeten de bijeenkomsten ten minste plaatsvinden op het moment dat het hoogste aantal medewerkers aanwezig is tijdens activiteiten die worden geregistreerd op grond van de IFA-standaard.</p> <p>Als het hoogste aantal medewerkers aanwezig is gedurende zeven weken of minder, kan aan de eis voor maandelijkse bijeenkomsten worden voldaan door één bijeenkomst in de zeven weken.</p> <p>Voor een liaisonmanager voor GRASP geldt dat medewerkers maandelijks bijeenkomen met de liaisonmanager.</p> <p>Bijeenkomsten kunnen de vorm hebben van vergaderingen of korte gesprekken waarbij informatie wordt uitgewisseld, op voorwaarde dat de medewerkers vrijuit kunnen spreken en vragen kunnen stellen. De omstandigheden kunnen het toelaten om de bijeenkomsten plaats te laten vinden in een enkele groep, kleinere groepen of individuele sessies.</p>	Minor Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>De bespreking van kwesties die verband houden met de GRASP-add-on moet ten minste het volgende omvatten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - informatie over schema's, loon, veranderingen in arbeidsomstandigheden, en alle andere arbeidsvoorwaarden die van belang zijn voor medewerkers; - informatie over het mensenrechtenbeleid van de producent; - het belang van de klachtenprocedure en hoe deze moet worden gebruikt; - belangrijke lokale contacten (bijv. bestuurlijk arbeidskantoor of lokale arbeidsinstanties, lokale vakbonden, ombudspersonen, etc.). <p>Bewijs: Documentatie van de bijeenkomsten moet beschikbaar zijn, en het bijwonen hiervan moet, indien mogelijk, worden getoetst aan de hand van gesprekken. Als het bijeenkomen niet mogelijk was omdat er geen werknemersvertegenwoordiging is, wordt alleen aan deze eis voldaan wanneer de producent mensen bewust heeft gemaakt van een dergelijke bijeenkomst. Gedocumenteerd bewijs moet bijvoorbeeld bestaan uit een bericht met gedetailleerde informatie op plekken die toegankelijk zijn voor medewerkers en leesbaar in hun moedertaal, een registratie van medewerkers die niet aanwezig zijn bij de bijeenkomsten.</p>	

Nr.	Principe	Criteria	Level
3	KLACHTENPROCEDURE		
3.1	Een vertrouwelijke klachtenprocedure is beschikbaar voor gebruik door alle medewerkers, zonder angst voor vergelding of boete.	<p>De procedure moet eenvoudig en beschikbaar zijn voor al het ingehuurd en/of uitbesteed werk.</p> <p>De procedure moet beschikbaar zijn in de taal of talen die het meest wordt of worden gesproken door het personeel en/of pictogrammen.</p> <p>De procedure moet ook verbale klachten behandelen die direct kunnen worden opgelost met een persoonlijk(e) gesprek/bijeenkomst, uitgevoerd in een taal die de medewerker begrijpt.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet de beschikbaarheid van de procedure, indien mogelijk, controleren tijdens gesprekken met medewerkers. Als gesprekken niet mogelijk zijn, moet de beoordelaar controleren of aan deze P&C is voldaan door middel van documentcontrole en gesprekken met de werknemersvertegenwoordiging.</p>	Major Must
3.2	De klachtenprocedure wordt geïmplementeerd en is geschikt voor het aantal en het type medewerkers om klachten in eigen persoon, anoniem of via de werknemersvertegenwoordiging in te dienen.	<p>De term “geïmplementeerd” vereist dat de procedure altijd beschikbaar is in de heersende taal of talen van het personeel en/of pictogrammen (met name voor medewerkers die niet kunnen lezen), zoals uithangborden op het bedrijf, hand-outs die direct aan medewerkers/onderaannemers worden uitgereikt (bewijs van toegankelijkheid van de hand-outs moet worden geleverd).</p> <p>De procedure moet aangeven hoe en waar informatie over een klacht kan worden ingediend, de tijd die het kost om de klacht te behandelen, wie de klacht zal beantwoorden, en een duidelijke verklaring omvatten dat de procedure</p>	Minor Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>vertrouwelijk zal zijn zonder afbreuk te doen aan het recht van de medewerker om naar de rechter te gaan en dat er geen vergelding of boete is voor het gebruikmaken van deze procedure.</p> <p>Uitbestede werk moet ook toegang hebben tot de klachtenprocedure. Hun klachten kunnen 1) binnen de scope van het commerciële contract liggen (bijv. omstandigheden of werkuren op de productielocatie zijn anders dan aangegeven) of 2) buiten de scope van het commerciële liggen (bijv. directe werkgever biedt geen goede huisvesting).</p> <p>De term “geschikt” vereist dat de procedure voor alle medewerkers mogelijkheden beschikbaar stelt om klachten in te dienen en om een antwoord te krijgen op de klacht binnen een geschikte termijn en in vertrouwelijke vorm. Voor tijdelijke medewerkers geldt dat de procedure kortere oplostermijnen beschikbaar moet stellen.</p> <p>Indien persoonlijke gesprekken/bijeenkomsten een optie zijn voor het onmiddellijk oplossen van klachten, moet het gesprek/de bijeenkomst worden uitgevoerd in een taal die door de medewerker wordt begrepen en moet dit gedocumenteerd worden.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet gesprekken met medewerkers, indien mogelijk, gebruiken om de beschikbaarheid, de communicatie en implementatie van de procedure te controleren voor alle medewerkers en met name voor tijdelijke medewerkers. Als gesprekken niet mogelijk zijn, moet de beoordelaar controleren of aan deze P&C is</p>	

Nr.	Principe	Criteria	Level
		voldaan door middel van documentcontrole en gesprekken met de werknemersvertegenwoordiging.	
3.3	De werknemersvertegenwoordiging is geïnstrueerd over hoe de procedure namens andere medewerkers kan worden gebruikt en over de rechten die zijn opgenomen in het mensenrechtenbeleid van de producent.	<p>De term “geïnstrueerd over” vereist dat aan de werknemersvertegenwoordiging wordt beschreven hoe de procedure kan worden gebruikt namens de medewerkers. De werknemersvertegenwoordiging moet bewust worden gemaakt van het feit dat de medewerker de werknemersvertegenwoordiging moet autoriseren om een klacht namens hem/haar in te dienen.</p> <p>De werknemersvertegenwoordiging moet bewust worden gemaakt van de verplichting om alle informatie vertrouwelijk te houden.</p> <p>Indien van toepassing, moet een document worden opgeslagen waarin de medewerker toestemming geeft aan de werknemersvertegenwoordiging om namens hem/haar op te treden. Wanneer deze vertegenwoordiging wordt verzocht door de medewerker om de anonimiteit van de klager te beschermen, moet de procedure dit verzoek respecteren en verdergaan zonder dat dit van invloed is op de uitkomst.</p> <p>Indien medewerkers niet kiezen voor een vorm van vertegenwoordiging, moeten medewerkers toestemming hebben om hulp te vragen aan andere collega's. In deze gevallen, moet de liaisonmanager voor GRASP de informatie beschikbaar stellen aan de medewerker, de persoon of de organisatie (onafhankelijk van de producent) die is geselecteerd om hem/haar te ondersteunen bij het indienen van de klacht.</p>	Minor Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>Bewijs: Er moet gedocumenteerd bewijs beschikbaar zijn van de informatie die aan de werknemersvertegenwoordiging is gegeven.</p> <p>De beoordelaar moet de gesprekken met medewerkers gebruiken (met inbegrip van de werknemersvertegenwoordiging, indien van toepassing) om te controleren hoe de klachtenprocedure is uitgelegd. Als gesprekken niet mogelijk zijn, moet de beoordelaar controleren of aan deze P&C is voldaan door middel van documentcontrole en gesprekken met de werknemersvertegenwoordiging.</p>	
3.4	Eenvoudige instructies over de klachtenprocedure worden beschikbaar gesteld aan alle medewerkers.	<p>De term “eenvoudig” vereist dat alle communicatie beschikbaar is in de heersende taal of talen van het personeel. Als medewerkers niet kunnen lezen, moet de producent alternatieven beschikbaar stellen (bijv. pictogrammen of de mogelijkheid voor verbale instructies ad hoc).</p> <p>De instructies moeten goed worden gecommuniceerd, bijv. door middel van displays op uithangborden op het bedrijf, hand-outs die direct aan medewerkers/onderaannemers worden gegeven (bewijs van toegankelijkheid van hand-outs moet worden geleverd), contracten en documentatie van medewerkers (bewijs dat medewerkers/onderaannemers een exemplaar hebben ontvangen van het document moet worden geleverd), en elektronische levering (met bewijs van ontvangst door de medewerker/onderaannemer). Wanneer instructies worden gepubliceerd, moet bewijs aantonen dat de producent duidelijk heeft aangegeven waar deze instructies te vinden zijn.</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>Alle nieuwe medewerkers moeten worden geïnstrueerd over de klachtenprocedure. De producent moet de medewerkers in ieder geval informeren over de procedure tijdens de eerste werkinstructies of tijdens de eerste bijeenkomst met medewerkers.</p> <p>Medewerkers in onderaanneming moeten deze instructies ontvangen en het recht hebben om klachten in te dienen.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet, indien mogelijk, controleren of aan deze P&C wordt voldaan in gesprekken met de medewerkers. Als gesprekken niet mogelijk zijn, moet de beoordelaar controleren of aan deze P&C wordt voldaan door middel van documentcontrole. De beoordelaar moet controleren of de taal waarin de instructie wordt gegeven, wordt begrepen door de medewerkers.</p>	
3.5	Er zijn een of meer naar behoren openbaar gemaakte plaatsen waar klachten ingediend kunnen worden, waarvan er ten minste één onafhankelijk behoort te zijn van het leidinggevende personeel.	<p>Mogelijke plaatsen om klachten in te dienen, zijn: een locatie op het bedrijf, een persoon/personen aangewezen om de klachten te ontvangen, of de werknemersvertegenwoordiging die medewerkers kunnen gebruiken, waar ze mee kunnen praten of aan wie ze kunnen vragen om een klacht in te dienen. Elke plaats waar een klacht kan worden ingediend, moet ook de optie bieden om een klacht anoniem in te dienen.</p> <p>Als medewerkers zich gewoonlijk op het veld bevinden met beperkte toegang tot de bedrijfsgebouwen, moet een klacht kunnen worden ingediend bij een aangewezen persoon van de ploeg op het veld.</p> <p>Als er een werknemersvertegenwoordiging is, behoort deze op de hoogte te worden gesteld van ontvangen klachten,</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>zonder dat de vertrouwelijkheidsvereisten worden geschonden (er worden geen details gedeeld). De term “naar behoren openbaar gemaakt” vereist dat de informatie over het bestaan en functioneren van de procedure publiekelijk beschikbaar en toegankelijk is, onder meer via kanalen die zijn gericht op degenen die hiervan gebruik willen maken. Ook moet de informatie beschikbaar worden gesteld in de taal die het meest gesproken wordt door het personeel en/of pictogrammen (met name voor medewerkers die niet kunnen lezen), bijv. uithangborden op het bedrijf, hand-outs die direct aan medewerkers/onderaannemers worden gegeven (bewijs van toegankelijkheid van hand-outs moet worden geleverd). Medewerkers moeten worden geïnformeerd over ten minste één klachtenkanaal dat onafhankelijk is van het leidinggevende personeel. Dit kan bijvoorbeeld bestaan uit de contactgegevens van een bestuurlijk klachtensysteem, van een niet-gouvernementele organisatie (ngo), of een andere organisatie van derden die bekend staat om het ondersteunen van medewerkers in geval van klachten. De term “leidinggevend personeel” verwijst naar elk personeelslid dat in contact is met medewerkers of met toezichhoudende taken op de productielocatie (bijv. voorman, manager, opzichter, etc.). Als de producent niet beschikt over dergelijk personeel, moet de producent kennis hebben van de regelgeving. De term “onafhankelijk van toezichhoudend personeel” verwijst naar een plaats of een persoon/personen/organisatie onafhankelijk van het management (d.w.z. telefoonnummer van een instantie, ngo of organisatie van een derde partij),</p>	

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>zodat individuen met een klacht niet geïntimideerd kunnen worden door de aanname dat de bedrijfsvertegenwoordiger het enige aanspreekpunt is. Hier kan de medewerker een klacht indienen of intrekken.</p> <p>Als er een werknemersvertegenwoordiging is, moet de producent de vertegenwoordiger(s) informeren over ontvangen of ingetrokken klachten, met behoud van de vertrouwelijkheid van de procedure.</p> <p>Voorbeelden: Op een locatie, een plaats uit het zicht van leidinggevend personeel, op de plaats in het bedrijf waar wordt gegeten/gepauzeerd.</p> <p>Als persoon/personen, de werknemersvertegenwoordiging. De producent kan bovendien een vertegenwoordiger van de gemeenschap of organisatie opnemen als een andere plaats om klachten in te dienen.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet, indien mogelijk, controleren of aan deze P&C wordt voldaan in gesprekken met de medewerkers. Als er geen gesprekken mogelijk zijn, moet de beoordelaar controleren of aan de eisen wordt voldaan door middel van documentcontrole.</p>	
3.6	De producent moet zich inspannen om een klacht op te lossen terwijl de medewerker nog in dienst is, tijdig en in verhouding tot de aard van de ingediende klacht.	<p>De term “opgelost” moet een positief of negatief antwoord aanduiden, of geen oplossing met de uitleg waarom niet tot een oplossing is gekomen. Deze eis omvat de klachten van uitbestede werk binnen de scope van het commerciële contract.</p> <p>Wanneer klachten anoniem zijn, moet het antwoord worden opgenomen als een algemeen bericht dat wordt gepubliceerd op mededelingenborden voor medewerkers of</p>	Minor Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>plaatsen, zonder dat wordt verwezen naar enige medewerker/medewerker in onderaanneming.</p> <p>Voor klachten van uitbesteed werk buiten het commerciële contract (volledige verantwoordelijkheid van de werkgever), geldt dat de oplossing informatie beschikbaar moet stellen aan de medewerker in onderaanneming over de juridische en officiële middelen voor het aanklaarten van rechtenschendingen (bijv. minimumloon betaald door onderaannemer en niet de producent).</p> <p>De term “tijdig” vereist dat klachten worden opgelost: voor ingehuurd arbeid: in het algemeen uiterlijk 30 dagen na indiening of voor de laatste dag van het dienstverband (als dit korter is dan 30 dagen na indiening); voor medewerkers in onderaanneming: 30 dagen na indiening of voor de laatste dag van het contract (als dit korter is dan 30 dagen na indiening).</p> <p>Als een klacht niet kan worden opgelost binnen de aangegeven termijn, moet de reden voor de te late oplossing en bewijs van de kennisgeving van de oplossing worden gedocumenteerd voor controle door de beoordelaar.</p> <p>Voorbeelden van documentatie omvatten bewijs dat de oplossing was opgenomen in de laatste salarisstrook, binnen 30 dagen was gemaild, of dat er geen oplossing mogelijk was en dat de medewerker hiervan op de hoogte was gesteld.</p> <p>Als er een werknemersvertegenwoordiging is, moet de producent de vertegenwoordiger(s) op de hoogte stellen van de klachten en uitkomsten.</p>	

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>Bewijs: De beoordelaar moet, indien mogelijk, controleren of aan deze P&C wordt voldaan in gesprekken met de medewerkers. Als gesprekken niet mogelijk zijn, moet de beoordelaar controleren of aan de eisen wordt voldaan aan de hand van documentcontrole en gesprekken met de werknemersvertegenwoordiging en producent.</p>	
3.7	<p>Een beknopt verslag van klachten in de afgelopen 24 maanden wordt bewaard om aan te tonen dat deze zijn ontvangen en aangepakt.</p>	<p>De registratie moet een beknopt verslag omvatten dat aangeeft welke klachten zijn opgelost, de periode waarbinnen de klacht is opgelost, bericht aan de medewerker over de status en de eindbeslissing. Als er verbaal ingediende klachten zijn die direct zijn opgelost, moet het verslag ten minste de kwestie of het thema aangeven en de persoon die de klacht heeft opgelost.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet, indien mogelijk, controleren of aan deze P&C wordt voldaan in gesprekken met de medewerkers. Als gesprekken niet mogelijk zijn, moet de beoordelaar controleren of aan de eisen wordt voldaan aan de hand van documentcontrole en gesprekken met de werknemersvertegenwoordiging en producent. Als de klachtenprocedure niet is gebruikt door medewerkers, moet de beoordelaar controleren of informatie over niet-vergelding en afwezigheid van boetes duidelijk is onder de medewerkers. Dit moet worden opgenomen in het GRASP-verslag.</p>	Minor Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
4	MENSENRECHTENBELEID VAN DE PRODUCENT		
4.1	De producent hanteert een beleid ten aanzien van de bescherming van mensenrechten en voldoet hieraan; dit beleid bevestigt de rechten van de fundamentele arbeidsverdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en richt zich tegen elke vorm van gedwongen arbeid, corruptie, lijfstraffen, intimidatie of misbruik, en discriminatie en ondersteunt goede arbeidsomstandigheden, sociale praktijken en mensenrechten voor alle medewerkers.	<p>Het mensenrechtenbeleid van de producent moet in ieder geval het volgende aangeven:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De producent volgt alle lokale wet- en regelgeving. 2. De producent respecteert de rechten van medewerkers opgenomen in de fundamentele arbeidsverdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). 3. De producent verplicht zich tot het respecteren van de mensenrechten zoals aangegeven in de leidende beginselen inzake bedrijfsleven en mensenrechten van de VN. 4. De producent vermijdt en is niet betrokken bij het ondersteunen of tolereren van discriminatie in werkgelegenheidspraktijken. 5. De producent ondersteunt of tolereert geen enkele toepassing van of dreiging met lijfstraffen, geestelijke of lichamelijke dwang, pesten, intimidatie of misbruik, van welke soort dan ook. 6. De producent controleert of geen enkele medewerker in schuldsavernij wordt gehouden of gedwongen wordt om te werken voor een werkgever, recruiter of andere entiteit om schulden af te betalen. 7. De producent verbiedt elke betrokkenheid bij enige handeling van corruptie, afpersing, verduistering, evenals enige vorm van omkoping, zowel direct als indirect. <p>Voor familiebedrijven zonder ingehuurde medewerkers geldt dat “medewerkers” verwijst naar de gezinsleden die op het bedrijf werken.</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<ul style="list-style-type: none"> - De bevestiging van het beleid van de rechten opgenomen in de fundamentele arbeidsverdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) moet expliciet de volgende verdragen en bijbehorende aanbevelingen omvatten (zelfs als deze niet zijn geratificeerd door de overheid): 29 en 105 en Aanbeveling 35 (Gedwongen of verplichte arbeid), 87 (Vrijheid van vereniging), 98 (Het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen), 100 en 111 en Aanbevelingen 90 en 111 (Gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten; Discriminatie in arbeid en beroep), 138 en Aanbeveling 146 (Minimumleeftijd), 182 en Aanbeveling 190 (Ergste vormen van kinderarbeid), 81 (Arbeidsinspectie), 122 (Werkgelegenheidsbeleid). - Het beleid moet blijk geven van inzicht in het feit dat de leidende beginselen inzake bedrijfsleven en mensenrechten van de VN verwijzen naar waardigheid, eerlijkheid, gelijkheid, respect en onafhankelijkheid. - Het beleid moet elke medewerker het recht geven om klachten in te dienen met betrekking tot schending van deze verklaring met behulp van een vertrouwelijke klachtenprocedure zonder angst voor represailles en moet ervoor zorgen dat deze klachten tijdig worden opgelost. - Na het communiceren van dit beleid, verwacht de producent dat elke onderaannemer voor agrarische werk als bedrijfspartner volledig voldoet aan dezelfde verplichtingen. - De producent moet accepteren dat als verificatie van een GRASP-beoordeling aantoonbaar is dat dit beleid is geschonden, dit wordt beschouwd als een afwijking van deze P&C. 	

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>Bewijs: De beoordelaar moet het bestaan van het beleid verifiëren en moet controleren of er tijdens de beoordeling afwijkingen zijn die een van bovenstaande doelstellingen schenden. De beoordelaar moet deze criteria dan commentariëren en deze ook scoren als afwijking in deze P&C.</p> <p>Voor producentengroepen geldt dat het beleid op groepsniveau kan worden ontwikkeld, maar dat op het niveau van het lid van de producentengroep moet worden gecontroleerd of aan de eisen wordt voldaan.</p>	
4.2	Er wordt met alle medewerkers gecommuniceerd over de inhoud van het mensenrechtenbeleid van de producent.	<p>De term “gecommuniceerd” vereist dat informatie altijd beschikbaar is in de heersende taal of talen van het personeel en/of pictogrammen (met name voor medewerkers die niet kunnen lezen), bijv. op uithangborden op het bedrijf, hand-outs die direct aan medewerkers/onderaannemers worden gegeven (bewijs van toegankelijkheid van hand-outs moet worden geleverd).</p> <p>Als de inhoud wordt weergegeven, moet deze in een openbare ruimte voor alle medewerkers beschikbaar zijn (bijv. ruimte waar wordt gepauzeerd, gegeten of omgekleed, etc.) en er moet worden aangegeven waar klachten ingediend kunnen worden.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet gebruikmaken van gesprekken met medewerkers, indien van toepassing, om te controleren hoe het mensenrechtenbeleid is gecommuniceerd. Als gesprekken niet mogelijk zijn, moet de beoordelaar controleren of aan deze P&C is voldaan door middel van</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>documentcontrole en gesprekken met de werknemersvertegenwoordiging.</p> <p>Voor onderaannemers die aanwezig zijn op de productielocatie (of medewerkers in onderaanneming, als de onderaannemer niet aanwezig is), geldt dat de producent een kopie van het mensenrechtenbeleid van de producent beschikbaar moet stellen en moet uitleggen dat het mogelijk is om schendingen door de zakenpartner aan te kaarten via de klachtenprocedure.</p> <p>De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	
4.3	<p>Al het toezichthoudende personeel wordt geïnformeerd over de inhoud van het mensenrechtenbeleid van de producent.</p>	<p>De term “geïnformeerd” vereist dat bijv. aan al het leidinggevend personeel een kopie van het mensenrechtenbeleid van de producent beschikbaar wordt gesteld, of een uitleg van het mensenrechtenbeleid van de producent wordt opgenomen in de inwerkprocedure van elk nieuw lid van het leidinggevend personeel.</p> <p>De term “inhoud” moet betrekking hebben op bijv. een uitleg van de verschillende rechten die zijn inbegrepen en een uitleg van de klachtenprocedure om schending van deze rechten aan te kaarten.</p> <p>De term “toezichthoudend personeel” verwijst naar elk personeelslid dat in contact is met medewerkers of met toezichthoudende taken op de productielocatie (d.w.z. voorman, manager, opzichter, etc.). Als de producent niet beschikt over dergelijk personeel, moet de producent kennis hebben van de GRASP-criteria met betrekking tot dit thema.</p>	Minor Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>Als een producent uitsluitend werkt met uitbesteed werk, moet een liaisonmanager voor GRASP worden geïnformeerd.</p> <p>Bewijs: Informatie moet gedocumenteerd worden, en getoetst bewijs is vereist (bijv. handtekening ter bevestiging van ontvangst van kopie, getuigenis van leidinggevend personeel, etc.).</p>	
4.4	De producent communiceert het mensenrechtenbeleid van de producent met elke onderaannemer van werk. Met andere onderaannemers en bezoekers wordt hierover gecommuniceerd wanneer ze het bedrijf bezoeken.	<p>Deze communicatie moet plaatsvinden voordat een contract wordt gesloten met de zakenpartner en dit moet worden gedocumenteerd.</p> <p>Voor Optie 2 kan de communicatie worden beheerd en gecommuniceerd op het niveau van het kwaliteitsbeheersysteem (QMS) maar moet worden gedocumenteerd op het niveau van het lid van de producentengroep en de onderaannemer.</p> <p>Er moet gedocumenteerd bewijs zijn dat het beleid is gecommuniceerd en dat het is bevestigd. De beoordelaar moet dit gedocumenteerde bewijs inspecteren (bijv. een ondertekend document met bevestiging van het beleid, communicatie in contracten, etc.).</p> <p>Voor onderaannemers die aanwezig zijn op de productielocatie (of medewerkers in onderaanneming, als de onderaannemer niet aanwezig is), geldt dat de producent een kopie van het mensenrechtenbeleid van de producent beschikbaar moet stellen en moet uitleggen dat het mogelijk is om klachten in te dienen via de klachtenprocedure van het bedrijf.</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>Voor bezoekers en andere onderaannemers die de productielocatie bezoeken, geldt dat de producent zijn zerotolerancebeleid met betrekking tot afwijkingen van zijn mensenrechtenbeleid en lokale wetgeving tijdens aanwezigheid op het bedrijf moet communiceren. De producent is verplicht dit te monitoren.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet documentcontrole en een gesprek met de producent gebruiken om te controleren hoe het mensenrechtenbeleid is gecommuniceerd. De beoordelaar moet de communicatiemiddelen voor bezoekers en andere onderaannemers controleren. De beoordelaar evalueert het monitoringsysteem voor bezoekers en andere onderaannemers.</p>	
4.5	<p>Het mensenrechtenbeleid wordt elke drie jaar gecontroleerd, of telkens wanneer er een wijziging is in de arbeidswetgeving, of een verandering in de GRASP-add-on, afhankelijk van wat zich eerst voordoet.</p>	<p>Voor controle elke drie jaar, moet de beoordelaar controleren of veranderingen zijn opgetreden in de arbeidswetgeving die het beleid regelt in het mensenrechtenbeleid van de producent.</p> <p>Voor revisie na een update van de nationale interpretatierichtlijn van GRASP, moet de beoordelaar controleren of er veranderingen zijn in de nationale interpretatierichtlijn die van invloed zijn op het mensenrechtenbeleid van de producent.</p> <p>Voor producentengroepen volgens Optie 2 geldt dat de inhoud elke drie jaar moet worden gecontroleerd op QMS-niveau, of eerder indien noodzakelijk.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet de datum van de controle en eventuele opgenomen wijzigingen controleren. Deze</p>	Minor Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		wijzigingen moeten worden weergegeven in de documenten en de gepresenteerde informatie.	
5	TOEGANG TOT INFORMATIE OVER ARBEIDSVOORSCHRIFTEN		
5.1	De medewerkers en de werknemersvertegenwoordiging krijgen eenvoudige en bijgewerkte informatie over minimumloon, arbeidsuren, pauzes, zwangerschaps- en ziekteverlof, intimidatie en discriminatie, vrijheid van vereniging, vakantie, vakbonden, en contactpersonen bij lokale arbeidsinstanties.	<p>De informatie moet ook beschikbaar zijn voor al het uitbestede werk.</p> <p>De term “eenvoudig” vereist dat toegankelijkheid en instructie voor toegang beschikbaar wordt gesteld, indien nodig. Bijv. als toegang elektronisch beschikbaar wordt gesteld, moet een apparaat zoals een computer altijd worden aangesloten en beschikbaar zijn, en moeten medewerkers instructies hebben ontvangen over de bediening van het apparaat. Als schriftelijke informatie zoals nationale interpretatierichtlijnen of pictogramgegevens wordt weergegeven, moet de informatie beschikbaar zijn in de taal die het meest wordt gesproken door het personeel.</p> <p>De term “bijgewerkt” vereist dat informatie afkomstig is van de meest recente en van toepassing zijnde regelgeving met betrekking tot de onderwerpen van de criteria.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet, indien mogelijk, gebruikmaken van gesprekken met medewerkers om te controleren hoe de informatie beschikbaar is gesteld. Als gesprekken niet mogelijk zijn, moet de beoordelaar controleren of aan deze P&C is voldaan door middel van documentcontrole en gesprekken met de werknemersvertegenwoordiging. De beoordelaar moet worden voorzien van de relevante documenten of pictogrammen en controleren of deze altijd toegankelijk zijn voor medewerkers en uitbested werk (bijv.</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		informatie wordt weergegeven in gemeenschappelijke ruimtes waar medewerkers pauzeren).	
5.2	Met inachtneming van eventuele verschillen tussen nationale en lokale wetgeving en GRASP, hanteert de producent altijd het hogere niveau van bescherming voor zijn medewerkers.	<p>De term “hoger niveau van bescherming” verwijst naar de regelgeving die betere bescherming of voordelen biedt aan de medewerker.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet het bewijs gepresenteerd krijgen van GRASP-toepassing of het bewijs van schending van de wet. In beide gevallen moet een verslag worden opgenomen dat direct moet worden gecommuniceerd met GLOBALG.A.P.</p>	Major Must
6	DOCUMENTEN MET ARBEIDSVOORWAARDEN EN INDICATOREN VAN GEDWONGEN ARBEID		
6.1	Alle medewerkers hebben het recht om op de productielocatie te werken en de toegewezen activiteiten uit te voeren.	<p>Voor elke medewerker geldt dat de producent informatie moet hebben over het recht om te werken en moet een verificatieprocedure of -methode hebben om dit recht om te werken te beoordelen, met inbegrip van bijv. werkvergunningen (indien vereist voor mensen met andere nationaliteit), wettelijke minimumleeftijd voor toelating tot arbeidsproces (voor jonge medewerkers), toestemming van ouders voor medewerkers met een wettelijke minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces (indien de wet dit vereist), verblijfsvergunningen, werkkaarten, of andere documenten met relevante informatie.</p> <p>Voor familiebedrijven zonder ingehuurde medewerkers geldt dat “medewerkers” verwijst naar de gezinsleden die op het bedrijf werken.</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>Elk(e) identiteitsbewijs, vergunning of document om deze voorwaarde te verifiëren, moet altijd onmiddellijk worden teruggegeven aan de medewerker.</p> <p>Voor agrarisch werk in onderaanneming geldt dat de producent een lijst met medewerkers moet hebben opgevraagd waaruit blijkt dat van elke medewerker het recht om te werken is gecontroleerd door de directe werkgever (bijv. aan de hand van vergunning, paspoort, identiteitsbewijs, etc.).</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet de geldigheid van het gebruikte bewijs controleren en, indien mogelijk, toetsen aan de hand van het gesprek met de medewerker. Als er geen gesprekken mogelijk zijn, moet de beoordelaar de relevante documenten controleren. Als het verificatieproces niet wordt gedocumenteerd, is een gedetailleerde verbale uitleg door de producent vereist, samen met enig gedocumenteerd bewijs.</p> <p>De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	
6.2	<p>Alle medewerkers hebben het werk vrijwillig en vrij op zich genomen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zonder onder druk gezet, gedwongen of geïntimideerd te zijn; - zonder verplicht te zijn om een vergoeding (direct of indirect) te betalen of gerelateerde kosten voor recruitment of aanbetalingen te doen, financiële garanties of het in borg geven van persoonlijke bezittingen om in dienst te komen; 	<p>Details van de indienstneming op de productielocatie moeten beschikbaar worden gesteld (gedocumenteerd of verbaal), waarbij wordt aangegeven wanneer het werk wordt aanvaard en door wie.</p> <p>Als gevangenisarbeid wordt gebruikt, moet er bewijs zijn dat al het werk vrijwillig is uitgevoerd, d.w.z. elke medewerker moet een gestandaardiseerd toestemmingsformulier krijgen van de producent en dit ondertekenen om aan te geven dat hij instemt om te werken. Het formulier moet het loon en de</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
	<p>- met inzicht in en vrijwillige instemming met het document met de arbeidsvoorwaarden.</p>	<p>werkomstandigheden aangeven. De producent moet arbeidsvoorwaarden aanbieden die soortgelijk zijn aan het werken buiten de gevangenis.</p> <p>Als familieleden van de medewerker zijn ingehuurd, moet de beoordelaar controleren of de familieleden (partner, kinderen of andere familieleden van de medewerker) afzonderlijk en vrijwillig zijn aangenomen.</p> <p>De term “schuldslavernij” verwijst naar een schuld die nooit kan worden ingelost als gevolg van de condities, voorwaarden en omstandigheden van de schuld.</p> <p>In het geval van uitbestede werk, waar wetgeving onderaannemers toestaat om vergoedingen in rekening te brengen, mogen deze niet leiden tot situaties van gedwongen of verplichte arbeid (d.w.z. schuldslavernij of gedwongen arbeid) en moet de producent gedocumenteerde informatie direct opvragen van de directe werkgever en zijn uitbestede werk over deze P&C. Als een afwijking wordt gevonden, moet de producent elk geval documenteren, evenals de herstelmaatregelen die zijn genomen.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet elke gesloten overeenkomst over wervingsvergoedingen of provisie in ruil voor geld of loon voor eten, onderdak of andere diensten controleren, en moet verzoeken om een verklaring over eventuele uitstaande schulden en registratie van betalingen door de medewerkers. Deze informatie moet, indien mogelijk, getoetst worden aan de hand van gesprekken. Handtekeningen en identiteit van de medewerkers moeten worden getoetst in overeenstemming met de bemonsteringsregels van het</p>	

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>GRASP-document en, indien mogelijk, aan de hand van gesprekken.</p> <p>Aspecten die bij het toetsen aan de hand van gesprekken in overweging moeten worden genomen: niet-nagekomen beloftes over arbeidsvoorwaarden, contractvervanging, meer beloofd dan geleverd, contract in een taal die de medewerker niet begrijpt of spreekt, contract of inhoud ervan nooit aan medewerker getoond.</p> <p>De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	
6.3	<p>Alle gecontracteerde arbeidsbureaus en onderaannemers van werk zijn juridisch geautoriseerd om te werken en/of geregistreerd bij arbeidsinstanties, wanneer een dergelijke registratie bestaat.</p>	<p>De term “gecontracteerd” moet alle organisaties omvatten die door de producent in het jaar vóór (of sinds de laatste) beoordeling zijn gebruikt.</p> <p>De term “registratie” omvat wettelijke standaardvergunningen en officiële bedrijfsregistratie van overheidsinstanties om als een juridische entiteit, individuele onderaannemer of bedrijf te opereren. De producent moet een verificatieproces of -methode voorhanden hebben om de registratie die arbeidsbureaus en onderaannemers gebruiken, te controleren (bijv. controle van de licentie, bedrijfsregistratie, vergunningen en registratiedocumenten, indien beschikbaar, etc.).</p> <p>De producent moet exemplaren bewaren van de verificatiebronnen (bijv. documenten, kopieën, certificering, etc.).</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet de validiteit van de gebruikte verificatiebronnen controleren en toetsen aan de hand van</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		het contract dat is ondertekend met de arbeidsbureaus en/of onderaannemers en het gesprek met de producent.	
6.4	Voor elke medewerker is een document beschikbaar met de arbeidsvoorwaarden, dat is opgesteld vanaf het moment dat de arbeidsrelatie is gestart.	<p>De term “document met arbeidsvoorwaarden” wijst op een schriftelijke registratie, zoals een contract, een aanstellingsbrief, korte afspraken of een ander soort registratie die details geeft over de afgesproken arbeidsvoorwaarden. Het bewijs kan bestaan uit diverse documenten met de informatie.</p> <p>Om te voldoen, is het vereist dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - documenten moeten worden begrepen door medewerkers (d.w.z. beschikbaar in de taal die het meest wordt gesproken door het personeel; of met bewijs dat aantoont dat medewerkers het document hebben begrepen); - de medewerker moet een kopie hebben en/of deze documenten moeten toegankelijk zijn. - documenten moeten een datum van aanvaarding van de overeenkomst bevatten en de begindatum van het dienstverband; - indien schriftelijk, moet de overeenkomst worden ondertekend en gedateerd door de medewerker. <p>Voor uitbestede werk geldt dat er een document moet zijn van de producent voor onderaannemers en/of uitzendkrachten waarin de werknemer in onderaanneming wordt geïnstrueerd over de scope en omstandigheden van het werk, met details over de (van toepassing zijnde) informatie. Het document moet beschikbaar zijn in de taal of talen die het meest wordt of worden gesproken door het personeel en/of pictogrammen.</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>De directe werkgever (onderaannemer) moet de producent een samenvatting (document) beschikbaar stellen van de toegepaste arbeidsvoorwaarden. Informatie die als vertrouwelijk wordt beschouwd, moet worden beschreven in algemene termen (bijv. loon of bonussen moeten worden beschreven als uurtarieven of ten minste betaling van het minimumloon aangeven).</p> <p>Er moet een document zijn met algemene voorwaarden als gevangenisarbeid wordt gebruikt.</p> <p>Er moeten afzonderlijke documenten zijn met algemene voorwaarden wanneer familieleden of medewerkers ook worden ingehuurd.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet de geldigheid van de gebruikte registraties controleren en, indien mogelijk, toetsen aan de hand van het gesprek met de medewerker. Als gesprekken niet mogelijk zijn, moet de beoordelaar controleren of aan deze P&C wordt voldaan door middel van documentcontrole. De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	

Nr.	Principe	Criteria	Level
6.5	<p>Informatie over de volledige naam, de nationaliteit en de geboortedatum van de medewerker wordt geverifieerd door de werkgever vóór de indiensttreding en is correct opgenomen in de documenten met algemene voorwaarden van de medewerker.</p>	<p>Er moet een verificatieprocedure of -methode zijn voor de informatie die is opgenomen in de documenten met algemene voorwaarden van de medewerker (bijv. controle van identiteitsbewijs van medewerker, werkvergunning, werkregistratiekaart, lidmaatschapskaart van vakbond, etc., met een kopie in het dossier) om de informatie voor alle medewerkers te verifiëren, met inbegrip van medewerkers die zeer kortdurend worden ingezet.</p> <p>Voor uitbestede werk geldt dat de informatie moet worden opgenomen in het register (lijst van de personen die werken op de productielocatie), dat beschikbaar wordt gesteld aan de beoordelaar.</p> <p>Bewijs: Tijdens gesprekken met medewerkers, moet de beoordelaar de inhoud van de documenten direct toetsen aan de hand van de getuigenis van de medewerker en de verificatieprocedure van de producent. De informatie opgenomen in het document moet volledig en juist zijn. Als er geen gesprekken mogelijk zijn, moet de beoordelaar controleren of aan de eisen wordt voldaan door middel van documentcontrole.</p> <p>Als het verificatieproces niet wordt gedocumenteerd, moet een gedetailleerde verbale uitleg van de verificatie door de producent, samen met gedocumenteerd bewijs worden verstrekt.</p> <p>De beoordelaar moet informatie over uitbestede werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	Major Must
6.6	<p>De documenten met arbeidsvoorwaarden omvatten bijgewerkte informatie over de periode van het</p>	<p>De term “bijgewerkt” vereist dat wijzigingen in het dienstverband worden geregistreerd (wijzigingen in uren,</p>	Minor Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
	<p>dienstverband, het contracttype, een beknopte functieomschrijving, loon, betalingen, arbeidsuren, pauzes, vakanties en informatie over zwangerschaps- of ziekteverlof die het geldende recht biedt.</p>	<p>soort activiteit, loon, locatie, behuizing, vervoer, basisgegevens over vakantie en recht op zwangerschaps- en ziekteverlof, etc.) die van toepassing zullen zijn.</p> <p>Als de medewerker op locatie is gehuisvest, moet het document duidelijk aangegeven welke dagen in de week vrij zijn en/of welke dagen in de week er gewerkt moet worden. De term “contracttype” verwijst naar het verschil tussen vast, seizoens-, tijdelijk of dagwerk en werk in onderaanneming. De term “loon” vereist dat een duidelijke loonberekening moet worden opgenomen (d.w.z. met inbegrip van nieuwe vormen van ploegendienst, gemiddeld aantal gewerkte uren, afspraken over flexibele uren, gecomprimeerde werkweken, aanwezigheidsdienst, samen met uitgebreide of zelfs 24/7 beschikbaarheid), en het definitieve tarief dat moet worden betaald moet ook worden opgenomen in de arbeidsvoorwaarden.</p> <p>Voor uitbesteed werk geldt dat de directe werkgever van de onderaannemer een samenvatting (document) beschikbaar moet stellen van de arbeidsvoorwaarden. Informatie die als vertrouwelijk wordt beschouwd, moet worden beschreven in algemene termen (bijv. loon of bonussen moeten worden beschreven als uurtarieven of ten minste betaling van het minimumloon aangeven).</p> <p>Bewijs: Tijdens gesprekken met medewerkers, moet de beoordelaar de inhoud van de documenten direct toetsen aan de hand van de getuigenis van de medewerker en de verificatieprocedure van de producent. De informatie opgenomen in het document moet volledig en juist zijn. Als er geen gesprekken mogelijk zijn, moet de beoordelaar</p>	

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>controleren of aan de eisen wordt voldaan door middel van documentcontrole.</p> <p>De beoordelaar moet details rapporteren over minimumloon, arbeidsuren en het maximale aantal arbeidsuren per week.</p> <p>De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	
6.7	De arbeidsvoorwaarden in het document voldoen aan de nationale wetgeving en de collectieve arbeidsovereenkomsten.	<p>Voor onderaannemers geldt dat de algemene voorwaarden van de directe werkgever moeten voldoen aan de nationale wetten onafhankelijk van de plaats van indienstneming of de nationaliteit van de medewerkers, en de producent moet een samenvatting beschikbaar worden gesteld van die voorwaarden ter controle.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet controleren of de details in het document voldoen aan de plaatselijke wetten in de nationale interpretatierichtlijn en of het voorbeelddocument voldoet aan de informatie uit de nationale regelgeving. Deze informatie moet, indien mogelijk, getoetst worden aan de hand van gesprekken. Als er geen gesprekken mogelijk zijn, moet de beoordelaar controleren of aan de eisen wordt voldaan door middel van documentcontrole.</p> <p>De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	Major Must
6.8	Wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden zijn geregistreerd, gecommuniceerd en geaccepteerd door de medewerker.	De term “wijzigingen” moet elke aanpassing van de originele voorwaarden omvatten, met inbegrip van de periode van het dienstverband, het contracttype (d.w.z. vast, tijdelijk of dagwerk, etc.), loon, arbeidsuren, pauzes en een beknopte functieomschrijving.	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>De term “gecommuniceerd” vereist gedocumenteerd bewijs van instemming met alle wijzigingen, bijv. documentwijziging wordt ondertekend en gedateerd door de medewerker, bijlage met een samenvatting van de wijzigingen met datums en met de handtekening van de medewerker en de datum. De term “geregistreerd” vereist dat alle wijzigingen worden opgenomen in het document met arbeidsvoorwaarden of andere documenten die toegankelijk zijn voor de medewerker.</p> <p>Voor onderaannemers geldt dat de directe werkgever elke wijziging moet communiceren tijdens de termijn van het commerciële contract met de producent. Als er geen communicatie is over wijzigingen of als er onvolledige communicatie is, worden deze als afwijkingen beschouwd. Als een afwijking wordt vastgesteld door de producent, moet de producent elk geval documenteren, met inbegrip van de genomen corrigerende stappen.</p> <p>Als er bewijs is dat er geen wijzigingen zijn opgetreden in het werk van medewerkers of uitbesteed werk, wordt aan deze P&C voldaan.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet, indien mogelijk, gebruikmaken van gesprekken om te controleren of wijzigingen worden gecommuniceerd met de medewerkers en hoe deze worden gecommuniceerd. Als er geen gesprekken mogelijk zijn, moet de beoordelaar controleren of aan de eisen wordt voldaan door middel van documentcontrole.</p> <p>De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	

Nr.	Principe	Criteria	Level
6.9	Het document met de arbeidsvoorwaarden samen met andere relevante documenten van de medewerkers die zijn ingehuurd tijdens de vorige en huidige productiecycli zijn toegankelijk voor medewerkers.	<p>Om aan deze P&C te voldoen, is het volgende vereist:</p> <ul style="list-style-type: none"> - beschikbaarheid van de kopieën bij de beoordeling; - toegang van de huidige medewerkers tot de informatie op elk gewenst moment tijdens het werkrooster. <p>Voor uitbesteed werk geldt dat het register van medewerkers en het document van de directe werkgever waarin wordt verklaard dat wordt voldaan aan het mensenrechtenbeleid van de producent beschikbaar moet zijn op de productielocatie.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet de toegankelijkheid van informatie door medewerkers controleren en, indien mogelijk, toetsen aan de hand van het gesprek met de medewerkers. Als er geen gesprekken mogelijk zijn, moet de beoordelaar de documenten of het bewijs van de producent controleren. De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	Minor Must
7	BETALINGEN		
7.1	Betalingen aan medewerkers worden gedaan in overeenstemming met de documenten met arbeidsvoorwaarden van de medewerker.	<p>Registraties van betalingen komen overeen met de arbeidsvoorwaarden over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - datums/intervallen van betalingen; - gebruikt type betalingsbericht (bijv. tekstbericht, e-mail, aankonding, etc.); - betalingsbedrag; - betalingsmethode (bijv. bankoverschrijving, contant, etc.). <p>Voor bureaus of uitbesteed werk geldt dat het commerciële contract van de medewerker beknopte informatie moet bevatten over de betalingsdetails van het uitbestede werk.</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>Bewijs: De beoordelaar moet gesprekken met medewerkers gebruiken om, indien mogelijk, documenten van betaling en het voldoen aan de overeengekomen documenten met de arbeidsvoorwaarden van de medewerker te toetsen.</p> <p>De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	
7.2	De medewerkers worden op de hoogte gesteld van het moment dat betalingen worden gedaan.	<p>De term “op de hoogte gesteld” moet omvatten dat de producent algemene aankondigingen maakt dat betalingen zullen worden gedaan, en er moet informatie zijn in de gemeenschappelijke ontspanningsruimten van de medewerkers, e-mail, telefoonberichten, etc. in de taal of talen die het meest wordt of worden gesproken door het personeel en/of pictogrammen.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet gebruikmaken van documenten, schermen en, indien mogelijk, toetsen aan de hand van gesprekken om te controleren of kennisgeving plaats heeft gevonden.</p> <p>De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	Minor Must
7.3	De registratie van de betalingsinformatie is toegankelijk voor de huidige medewerkers en wordt ten minste 24 maanden in een dossier bewaard.	<p>De term “toegankelijk” vereist dat de medewerker zijn persoonlijke betalingsinformatie kan inkijken op de productielocatie, of dat deze beschikbaar wordt gesteld door de producent, indien hierom wordt verzocht.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet controleren of medewerkers toegang hebben tot de betalingsinformatie en of registraties ten minste 24 maanden in een dossier worden bewaard.</p>	Minor Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
8	LOON		
8.1	Loonstroken of -lijsten tonen de hoeveelheid werktijd (met inbegrip van overuren) of de oogsthoeveelheid en betaald(e) loon en/of overuren.	<p>Om aan deze P&C te voldoen, is bewijs vereist van al het volgende:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Betaald bedrag voor reguliere werktijd en overuren 2. Reguliere werktijd/oogsthoeveelheid/enig ander cijfer dat wordt gebruikt voor berekening van de betaling 3. Samenvatting van aantal overuren bovenop de reguliere werktijd <p>Schriftelijke loonstroken moeten worden bijgehouden voor alle huidige medewerkers en beschikbaar zijn op verzoek voor de betreffende betalingsperiode elke keer dat medewerkers worden betaald.</p> <p>Voor bureaus of medewerkers in onderaanneming geldt dat de directe werkgever de producent een kopie van een voorbeeldloonstrook beschikbaar moet stellen, die moet worden bewaard ten behoeve van beoordeling.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet controleren of deze registraties bestaan. Indien mogelijk, moet de beoordelaar de inhoud van de voorbeeldloonstrook toetsen aan de hand van gesprekken.</p> <p>De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	Minor Must
8.2	Loon, betalingen, aantal uren, regelingen van de overheid inzake socialezekerheids-/pensioenbijdragen en loonbelasting op de loonstrook voldoen aan de arbeidsvoorwaarden, de nationale arbeidsvoorschriften en/of aan collectieve arbeidsovereenkomsten.	<p>De beoordelaar moet de volgende informatie controleren op de voorbeeldloonstroken:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Socialezekerheids-/pensioenbijdragen 2. Loonbelasting 3. Loon/betalingen (ten minste minimumloon) 	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>Om aan deze P&C te voldoen moeten alle items correct zijn (verificatie in loonstroken en overeenstemming met de documenten met arbeidsvoorwaarden en de arbeidsvoorschriften) waarbij de bemonsteringsregels van de documenten worden gevolgd.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet controleren of aan deze P&C wordt voldaan door middel van documentcontrole en, indien mogelijk, toetsen aan de hand van gesprekken.</p>	
8.3	Alle medewerkers verdienen ten minste het nationale minimumloon en/of het loon van de collectieve arbeidsovereenkomst binnen reguliere arbeidsuren.	<p>Wanneer het loon van medewerkers wordt berekend per stuk, quotum of eenheid, moet dit systeem registreren dat minimumloon en/of het loon van de collectieve arbeidsovereenkomst wordt verkregen binnen reguliere arbeidsuren.</p> <p>Alle medewerkers, ongeacht hun geslacht, burgerschap of migrantenstatus, moeten dezelfde beloning voor gelijke functies en kwalificatie ontvangen, ook als de beloning boven het minimumloon ligt.</p> <p>De beoordelaar moet het aantal reguliere uren (met uitsluiting van overuren) en het minimumloon controleren. Voor uitzendkrachten en medewerkers in onderaanneming geldt dat de beoordelaar de informatie over arbeidsvoorwaarden, indien mogelijk, bij medewerkers moet verifiëren. Als een afwijking wordt vastgesteld, moet de producent elk geval documenteren, met inbegrip van de genomen corrigerende stappen.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet controleren of aan deze P&C wordt voldaan door middel van documentcontrole en, indien</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>mogelijk, toetsen aan de hand van gesprekken. Als gesprekken niet mogelijk zijn, moeten daadwerkelijke bankafschriften, loonstroken, belastinggegevens of documenten met deze informatie beschikbaar worden gesteld aan de beoordelaar om te bepalen of aan de eis wordt voldaan.</p> <p>De beoordelaar moet gedetailleerde verwijzing opnemen naar het minimumloon, loon op grond van collectieve arbeidsovereenkomsten, en regelgeving over arbeidsuren in de opmerkingen van het verslag, vergeleken met het gevonden bewijs.</p> <p>De beoordelaar moet controleren en rapporteren dat medewerkers van een ander geslacht, burgerschap, of andere migrantenstatus dezelfde beloning ontvangen voor gelijkwaardige banen of kwalificaties, ook als de beloning hoger is dan het minimumloon.</p> <p>De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	
8.4	Alle inhoudingen op salarissen worden opgenomen op de loonstrook en worden schriftelijk juridisch onderbouwd, helder uitgelegd en geaccepteerd door de medewerker in dossiers.	<p>Loonstroken moeten informatie bevatten over de inhouding. Er moeten registraties zijn die de inhoudingen uitleggen. In het geval van eerdere leningen en voorschotten, mogen inhoudingen op loon voor terugbetaling hiervan, de limieten die zijn voorgeschreven door nationale wetgeving niet overschrijden. Medewerkers moeten naar behoren worden geïnformeerd over de algemene voorwaarden voor het verlenen en terugbetalen van voorschotten en leningen. In het geval van bemiddelingskosten, zijn er geen vergoedingen of kosten in het wervingsproces voor medewerkers toegestaan om werkgelegenheid of plaatsing</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>zeker te stellen, ongeacht hoe, wanneer of waar deze vergoedingen worden opgelegd of geïnd, met inbegrip van vooruitbetalingen die medewerkers hebben moeten doen voor hun wervingsbureau of hun werkgever.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet controleren of aan deze P&C wordt voldaan door middel van documentcontrole en, indien mogelijk, toetsen aan de hand van gesprekken. Als basisbehoeften zoals onderdak, voedsel en/of water worden betaald door de medewerker aan de producent, moet de beoordelaar vragen om een verklaring van eventuele uitstaande schuld en betalingen om mogelijke schuldenslavernij te monitoren. De beoordelaar moet verifiëren dat, bij inhouding van het inkomen van de medewerker of directe betaling door de medewerker aan de producent, de kosten voor basisbehoeften (voedsel, onderdak, water, vervoer naar de werkplek) niet excessief zijn, d.w.z. ze moeten in lijn zijn met de normale marktprijzen voor de betreffende items.</p> <p>Als de inhoudingen worden gerapporteerd, moet de beoordelaar bij de producent de inhoudingen en onderbouwing verifiëren. De beoordelaar moet de verklaringen van de producent, indien mogelijk, toetsen aan de hand van het gesprek met de medewerker.</p>	
9	MINIMUMLEEFTIJD OM TE WERKEN, KINDERARBEID EN JONGE MEDEWERKERS		
9.1	De producent verifieert dat geen enkele medewerker op de productielocaties werkt, die jonger is dan de	De term “verifieert” vereist dat de producent een verificatieprocedure of -methode heeft om deze informatie over de medewerkers te controleren, met inbegrip van	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
	<p>minimumleeftijd om te werken of leerplichtig is (al naar gelang wat de hoogste bescherming biedt). De minimumleeftijd om te werken mag niet lager zijn dan 15 jaar en 13 voor licht werk. Voor landen die zijn vrijgesteld van IAO-verdrag 138, mag de minimumleeftijd om te werken niet lager zijn dan 14 en 12 voor licht werk.</p>	<p>uitzendkrachten en medewerkers in onderaanneming (bijv. controle van identiteitsbewijs van de medewerkers, werkvergunning, werkregistratiekaart, lidmaatschapskaart van de vakbond, etc.) en een kopie in een dossier te bewaren. Een verbale uitleg van de verificatieprocedure of -methode moet voldoende zijn, gecombineerd met gedocumenteerd bewijs. Voor familiebedrijven zonder ingehuurde medewerkers geldt dat “medewerkers” verwijst naar de gezinsleden die op het bedrijf werken. De “productielocatie” moet elke locatie omvatten binnen de scope van de GRASP-beoordeling en de audit van een IFA- of soortgelijke standaard. Voor dienstverleners of tijdelijke bezoekers die productiegerelateerde activiteiten bieden zoals gedefinieerd door de IFA-standaard geldt dat de producent de identiteit van het bedrijf, de werkvergunning, de werkregistratiekaart, een kopie van een identiteitsbewijs indien beschikbaar, etc. moet verifiëren. De producent moet de verificatieprocedure toepassen op elke persoon die werk, diensten of een andere activiteit levert die gerelateerd is aan productie op de productielocatie of locaties in onderaanneming. De afwezigheid van een document met arbeidsvoorwaarden neemt de verplichting om aan deze P&C te voldoen, niet weg. In deze gevallen moet de producent ervoor zorgen dat niemand onder de wettelijke minimumleeftijd om te werken wordt betrokken bij enige werkzaamheden, tenzij deze zijn toegestaan aan familieleden in familiebedrijven.</p>	

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>“Licht werk”: bij de leeftijd passende taken die minder risico omvatten en het onderwijs en de vrije tijd van een kind niet in de weg staan en geen negatieve invloed hebben op gezondheid, veiligheid en ontwikkeling van de minderjarige. Als de leeftijd waarop de leerplicht eindigt hoger is dan de wettelijke minimumleeftijd om te werken, moet de beoordelaar controleren of de werktaken de scholing niet hinderen (bijv. minderjarigen gaan naar school en volgen onderwijs, het werk is zo gepland dat kinderen gewoon naar school kunnen gaan, leraren zijn beschikbaar op het bedrijf, etc.).</p> <p>Elk programma van een officiële school/universiteit, overheid of vakbond dat de ontwikkeling van stages begeleidt (bijv. traineeship, leren op de werkplek, etc.), moet worden gedocumenteerd. De documentatie moet ten minste bestaan uit de naam, leeftijd, omstandigheden, uren van de deelnemers, en ouderlijke toestemming.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet de validiteit van het gedocumenteerde bewijs controleren (producent moet documenten, procedures en officiële regelgeving beschikbaar stellen tijdens de beoordeling) en deze, indien mogelijk, toetsen aan de hand van het gesprek met de relevante medewerker.</p> <p>Als gesprekken niet mogelijk zijn, moet de beoordelaar documentcontrole gebruiken om te controleren of aan deze P&C wordt voldaan. Als het verificatieproces niet wordt gedocumenteerd, is een gedetailleerde verbale uitleg door de producent vereist, samen met enig gedocumenteerd bewijs.</p>	

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>De beoordelaar moet de nationale interpretatierichtlijnen controleren die van toepassing zijn voor de leeftijd waarop de leerplicht eindigt en de wettelijke minimumleeftijd om te werken in het land of informatie vinden voorafgaand aan de beoordeling, met inbegrip van vastgelegde uitzonderingen in de lokale wetten die afwijken van de uiteindelijke minimumleeftijd die is vastgesteld in de criteria en AIO-verdragen.</p> <p>De beoordelaar moet opmerkingen plaatsen bij de bevindingen in het verslag, waarbij datums worden aangegeven die zijn gebruikt als wettelijke minimumleeftijd om te werken en de leeftijd van medewerkers, om aan deze criteria te voldoen.</p> <p>De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	
9.2	De producent controleert of er geen medewerkers jonger dan 18 worden ingezet voor nachtelijk werk of taken die gevaarlijk zijn van aard op enige productielocatie.	<p>De term “controleert” vereist dat de producent alle medewerkers jonger dan 18 jaar moet identificeren en verifiëren of hun taken niet 's nachts worden uitgevoerd en niet gevaarlijk van aard zijn.</p> <p>Voor familiebedrijven zonder ingehuurde medewerkers geldt dat “medewerkers” verwijst naar de gezinsleden die op het bedrijf werken.</p> <p>“Licht werk”: bij de leeftijd passende taken die minder risico omvatten en het onderwijs en de vrije tijd van een kind niet in de weg staan en geen negatieve invloed hebben op gezondheid, veiligheid en ontwikkeling van de minderjarige.</p> <p>De beoordelaar moet de leeftijd waarop de leerplicht eindigt, controleren.</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>Bewijs: Er wordt aan de eis voldaan wanneer de beoordelaar heeft geverifieerd dat geen enkele medewerker jonger is dan 18 jaar. De producent moet documenten, procedures en officiële regels beschikbaar stellen, ten behoeve van controle door de beoordelaar.</p> <p>Als niet aangegeven in de nationale interpretatierichtlijn of in lokale wetgeving, worden omstandigheden gedefinieerd als gevaarlijk volgens de definitie in het AIO-verdrag, of zijn het omstandigheden die gevaarlijk zouden kunnen zijn voor de gezondheid en veiligheid van jonge medewerkers volgens het van toepassing zijnde IFA-onderwerp “algeheel welzijn van medewerkers” of lokale regelgeving. Ook omstandigheden die de ontwikkeling van jonge medewerkers in gevaar brengen of hen belemmeren in het afronden van hun verplichte onderwijs, worden als gevaarlijk beschouwd. Bewijs moet de registratie van arbeidsuren omvatten, die bevestigt hoort te worden door het gesprek met de medewerkers, met inbegrip van de bevestiging van de ongevaarlijke aard van het werk tijdens het gesprek met de medewerker, indien mogelijk, en controle van het arbeidscontract.</p> <p>De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	
9.3	Kinderen op familiebedrijven mogen uitsluitend in dienst worden genomen door hun kernfamilie onder omstandigheden die hun bescherming, recht op onderwijs en veiligheid ondersteunen.	<p>De term “omstandigheden die hun bescherming, recht op onderwijs en veiligheid ondersteunen” wordt als volgt gedefinieerd: Personen onder de wettelijke minimumleeftijd om te werken die op het bedrijf van hun familie werken, moeten ten minste onder de volgende omstandigheden werken:</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>1. De minderjarigen staan onder directe supervisie van hun ouders of voogden.</p> <p>2. Hun werk wordt uitgevoerd op het bedrijf van hun eigen familie.</p> <p>3. De werktaken staan het onderwijs niet in de weg (bijv. minderjarigen gaan naar school en volgen onderwijs).</p> <p>4. Het werk vindt niet 's nachts plaats en is niet gevaarlijk van aard.</p> <p>5. Het werk bestaat uit taken die passen bij hun leeftijd en die een laag risico vormen.</p> <p>6. Er wordt op gelet (en gerapporteerd) dat de arbeidsuren minder zijn dan van medewerkers van of boven de wettelijke minimumleeftijd om te werken, met inbegrip van uren die worden besteed aan huishoudelijke taken (bijv. schoonmaken, koken, voor kinderen zorgen, water en brandhout halen).</p> <p>7. Ouders of voogden geven deze omstandigheden aan in een schriftelijke zelfverklaring, die in een dossier wordt bewaard door de producent en die gecontroleerd en getoetst moet worden op locatie tijdens GRASP-beoordeling.</p> <p>Bewijs: Er wordt aan de eis voldaan als de beoordelaar heeft geverifieerd dat er geen kinderen (minderjarigen onder de wettelijke minimumleeftijd om te werken) in dienst zijn of wonen op het bedrijf. De beoordelaar moet controleren dat er geen kinderen op het bedrijf hebben gewerkt. Wordt niet aanvaard uitsluitend op grond van de indicatie van de producent. De beoordelaar moet elk van bovenstaande omstandigheden controleren bij de producent</p>	

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>en opmerkingen maken bij alle omstandigheden wanneer kinderen medewerkers zijn.</p> <p>Voor producentengroepen volgens Optie 2 moeten deze omstandigheden worden gemonitord als een procedure in de GRASP-QMS-audit en geëvalueerd in de interne GRASP-beoordeling. De producent moet de beoordelaar de resultaten laten zien van alle bovenstaande procedures.</p> <p>Als niet gedefinieerd in de nationale interpretatierichtlijn of in lokale wetgeving, worden omstandigheden gedefinieerd als gevaarlijk volgens de definitie in het AIO-verdrag, of zijn het omstandigheden die gevaarlijk zouden kunnen zijn voor de gezondheid en veiligheid van jonge medewerkers volgens het van toepassing zijnde IFA-onderwerp “algeheel welzijn van medewerkers” of lokale regelgeving. Ook omstandigheden die de ontwikkeling van jonge medewerkers in gevaar brengen of hen belemmeren in het afronden van hun verplichte onderwijs, worden als gevaarlijk beschouwd. De beoordelaar moet de registratie van arbeidsuren controleren en de inhoud hiervan, indien mogelijk, toetsen aan de hand van gesprekken met medewerkers (kinderen of voogden), met inbegrip van de bevestiging van de ongevaarlijke aard van het werk tijdens het gesprek met de medewerker.</p> <p>De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	
9.4	Leidinggevend personeel is geïnformeerd over de wettelijke eisen met betrekking tot arbeidsleeftijd en over het effectieve herstelplan (in het geval dat, in afwijking	De term “leidinggevend personeel” verwijst naar elk personeelslid dat in contact is met medewerkers of met toezichthoudende taken op de productielocatie (bijv. voorman, manager, opzichter, etc.). Als de producent niet	Minor Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
	<p>hiervan, blijkt dat medewerkers jonger dan 18 aan het werk zijn).</p>	<p>beschikt over dergelijk personeel, moet de producent kennis hebben van de GRASP-criteria met betrekking tot dit thema en moet hij een herstelplan hebben.</p> <p>Er moet een gedocumenteerd herstelplan zijn voor mogelijke afwijkingen van alle P&C's in dit hoofdstuk. Het voldoen aan de eisen zonder herstelplan is alleen mogelijk als er geen medewerkers onder de 18 zijn. Voor producentengroepen volgens Optie 2 geldt dat alleen zonder een herstelplan aan de eisen kan worden voldaan als er geen familiebedrijven zijn onder de leden van de producentengroep en/of geen van de leden van de producentengroep medewerkers heeft die jonger zijn dan 18.</p> <p>Voor familiebedrijven zonder ingehuurde medewerkers geldt dat "medewerkers" verwijst naar de gezinsleden die op het bedrijf werken.</p> <p>Het herstelplan moet, in ieder geval, schriftelijke details omvatten over de manier waarop de kinderen verwijderd zullen worden van de werkplek en vervangen, en hoe de organisatie voorkomt dat elk individueel kind in ernstigere vormen van kinderarbeid terechtkomt (met inbegrip van gevaarlijk werk, slavernij-achtige praktijken, werving voor gewapend conflict, sekswerk, mensenhandel en/of illegale activiteiten).</p> <p>In geval van afwijkingen van P&C's in dit hoofdstuk, moet een onmiddellijke oplossing beschikbaar worden gesteld voor kinderen of jonge medewerkers (d.w.z. verwijdering uit deze situatie). Voor jonge medewerkers geldt dat er naast de verwijdering, een verzekering moet zijn van toekomstige herstelactiviteiten (opgenomen in het plan), die zekerheid</p>	

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>bieden voor toegang tot passend werk en loon (indien van toepassing). Dit geldt evenzo voor familiebedrijven.</p> <p>Bewijs: Het plan en vervolgacties moeten worden gedocumenteerd door de producent en geverifieerd door de beoordelaar.</p> <p>Voor producentengroepen volgens Optie 2 geldt dat het plan kan worden ontwikkeld op QMS-niveau.</p> <p>De beoordelaar moet op het niveau van het lid van de producentengroep controleren of elke producent zich bewust is van het plan (d.w.z. het plan is beschikbaar op de productielocatie en het personeel is geïnstrueerd).</p> <p>Gedocumenteerd bewijs van het type informatie met bewijs van deelname van het leidinggevend personeel is vereist.</p>	
10	LEERPLICHTIGE LEEFTIJD EN TOEGANG TOT SCHOOL		
10.1	Alle leerplichtige kinderen die wonen of werken op een productielocatie moeten toegang hebben tot onderwijs.	<p>De term “alle kinderen” moet kinderen omvatten die legaal werken (d.w.z. kinderen op familiebedrijven, kinderen op de wettelijke leeftijd om te werken, etc.), kinderen van medewerkers en van leidinggevend personeel (met inbegrip van de eigenaar, beheerder, etc.).</p> <p>Als de leerplichtige leeftijd hoger is dan de ingestelde wettelijke minimumleeftijd om te werken en kinderen van de leerplichtige leeftijd worden ingehuurd, moet de producent garanderen dat elke medewerker die nog leerplichtig is, toegang heeft tot onderwijs.</p> <p>De term “toegang tot onderwijs” vereist dat kinderen de mogelijkheid hebben om zich naar school te gaan en</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>onderwijs te volgen (d.w.z. de school bevindt zich binnen een redelijke afstand, de route naar school is veilig, etc.). De producent moet medewerkers die ouder of voogd zijn van kinderen die op de productielocatie werken of van in dienst genomen kinderen die nog leerplichtig zijn, instrueren over de mogelijkheden van toegang tot onderwijs in de regio. Er wordt afgesproken dat ouders/voogden verantwoordelijk zijn voor het handhaven van het aanwezig zijn op school. Dit geldt evenzo voor familiebedrijven.</p> <p>Bewijs: Er wordt aan de eisen voldaan wanneer de beoordelaar heeft geverifieerd dat er op de productielocatie geen kinderen wonen of werken die van of onder de leerplichtige leeftijd zijn. In alle andere gevallen moet de beoordelaar verifiëren of aan eisen van de PC-criteria wordt voldaan.</p> <p>De beoordelaar moet het verbale en gedocumenteerde bewijs van de producent controleren.</p> <p>De beoordelaar moet, indien mogelijk, informatie toetsen aan de hand van gesprekken.</p>	
10.2	De producent verifieert en houdt registraties bij met de volledige naam, naam van de ouders, en geboortedatum van alle kinderen op de productielocaties die van of onder de leerplichtige leeftijd zijn.	De term “verifieert en houdt registraties bij” vereist dat de producent een verificatieprocedure of -methode heeft (bijv. controle van het identiteitsbewijs van de medewerkers, de werkvergunning, werkregistratiekaart, lidmaatschapskaart van de vakbond, etc. en een kopie in een dossier) om de informatie te verifiëren. Dit geldt evenzo voor familiebedrijven.	Minor Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>Bewijs: Er wordt aan de eisen voldaan wanneer de beoordelaar heeft geverifieerd dat er op de productielocatie geen kinderen wonen of werken die van of onder de leerplichtige leeftijd zijn. In alle andere gevallen moet de beoordelaar verifiëren of aan deze criteria wordt voldaan. Voor familiebedrijven zonder ingehuurde medewerkers moet de producent een getuigenis beschikbaar stellen in de vorm van documenten en dit moet, indien mogelijk, worden getoetst aan de hand van gesprekken met andere gezinsleden.</p> <p>De producent moet deze informatie beschikbaar stellen aan de beoordelaar aan het begin van de beoordeling (bijv. lijst van medewerkers, lijst van dossiers en documenten, etc.).</p> <p>De beoordelaar moet de lijst toetsen door in de gesprekssteekproef van medewerkers ten minste een aantal medewerkers op te nemen, waarvan vermeld is dat ze kinderen hebben.</p>	
10.3	Als toegang tot een school niet mogelijk is, faciliteert de producent vervoer voor kinderen die nog leerplichtig zijn.	<p>De term “toegang tot een school is niet mogelijk” moet situaties omvatten waarin kinderen geen mogelijkheid hebben om naar school te gaan en onderwijs te volgen (bijv. school is niet bereikbaar op een loopafstand die past bij de leeftijd van de kinderen, zonder de gezondheid of veiligheid van de kinderen in gevaar te brengen, de route naar school is niet veilig, etc.).</p> <p>De term “faciliteert vervoer” vereist dat de producent openbaar vervoer vraagt van lokale autoriteiten, particulier vervoer beschikbaar stelt, of vervoer subsidieert dat noodzakelijk is om er voor te zorgen dat kinderen eenvoudig op school kunnen komen. Dit geldt evenzo voor</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>familiebedrijven. Voor familiebedrijven zonder ingehuurde medewerkers, kunnen beperkingen van het familie-inkomen door de beoordelaar in overweging worden genomen bij het beoordelen of aan deze criteria wordt voldaan.</p> <p>Bewijs: Er wordt aan de eisen voldaan wanneer de beoordelaar heeft geverifieerd dat er op de productielocatie geen kinderen wonen of werken die van of onder de leerplichtige leeftijd zijn. In alle andere gevallen moet de beoordelaar verifiëren of aan deze criteria wordt voldaan. De beoordelaar moet bijv. gedocumenteerde inspecties van het vervoer en registraties van ritjes controleren en moet de informatie in gesprekken met medewerkers waarvan is vermeld dat ze kinderen hebben, toetsen, wanneer gesprekken mogelijk zijn.</p>	
10.4	Als er geen scholen beschikbaar zijn voor leerplichtige kinderen die wonen en/of in dienst zijn op de productielocaties, faciliteert de producent onderwijs op locatie.	<p>De term “faciliteert onderwijs op locatie” moet omvatten, bijv. verzoeken aan lokale overheden om leraren naar de productielocatie te laten komen, het bieden van mogelijkheden voor leraren om naar de productielocatie te komen, het subsidiëren van leraren om naar de productielocatie te komen, etc. Dit geldt evenzo voor familiebedrijven.</p> <p>Bewijs: Er wordt aan de eisen voldaan wanneer de beoordelaar heeft geverifieerd dat er op de productielocatie geen kinderen wonen of werken die van of onder de leerplichtige leeftijd zijn. In alle andere gevallen moet de beoordelaar verifiëren of aan deze criteria wordt voldaan. De beoordelaar moet controleren of er scholen beschikbaar zijn</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>voorafgaand aan de beoordeling. De beoordelaar moet vervolgens het terrein inspecteren en het gedocumenteerde bewijs en de verbale uitleg van de producent controleren, d.w.z. gedocumenteerde inspecties van het vervoer, registratie van ritjes, gesprekken met medewerkers waarvan is gemeld dat ze kinderen hebben, indien gesprekken mogelijk zijn.</p>	
11	TIJDSREGISTRATIESYSTEMEN		
11.1	<p>Een tijdsregistratiesysteem is voorhanden en geschikt voor het soort productielocatie en de grootte hiervan.</p>	<p>Het systeem moet het management en alle medewerkers voorzien van informatie over het aantal gewerkte uren. Voor elke medewerker moet het systeem de exacte begin- en eindtijden voor elke dag beschikbaar stellen, zodat medewerkers dit eenvoudig kunnen verifiëren en bevestigen. Voorbeelden van geschikte systemen zijn een tijdregistratieblad, een prikklok, elektronische pasjes, etc. Voor uitbestede werk geldt dat, indien het systeem de verantwoordelijkheid is van de directe werkgever, een monster van de registratie beschikbaar moet worden gesteld. Als de producent verantwoordelijk is, moet de beoordelaar het systeem van de producent controleren. Voor familiebedrijven geeft het systeem ten minste de naam, de begin- en eindtijd van het werk van het familielid aan per dag.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet het bestaan van het systeem controleren en of het geschikt is voor het bedrijf.</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren, indien van toepassing.	
11.2	Het systeem stelt een registratie beschikbaar van de reguliere arbeidsuren en overuren voor elke medewerker.	<p>De registratie moet een beschrijving van de berekening van arbeidsuren omvatten (d.w.z. nieuwe vormen van ploegendienst, gemiddeld aantal gewerkte uren, afspraken over flexibele uren, gecombineerde werkweken, aanwezigheidsdienst, samen met uitgebreide of zelfs 24/7 beschikbaarheid moeten worden weerspiegeld in het tijdsregistratiesysteem van de producent).</p> <p>Voor uitbesteed werk geldt dat, indien het systeem de verantwoordelijkheid is van de directe werkgever, een monster van de registratie beschikbaar moet worden gesteld. Als de producent verantwoordelijk is, moet de beoordelaar het systeem van de producent controleren.</p> <p>Voor familiebedrijven geldt dat ze ten minste de werktijden van de familieleden per dag moeten documenteren.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet documenten controleren en, indien mogelijk, de inhoud in gesprekken toetsen. De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	Major Must
11.3	Het systeem stelt een registratie beschikbaar van de effectieve dagelijkse pauzes, wekelijkse pauzes en vakanties voor elke medewerker.	In landen waar wetgeving en/of collectieve arbeidsovereenkomsten toestemming geven voor flexibele arbeidsuren, compensatie van pauzetijd, veranderingen in rooster als gevolg van het weer, opstapeling of compensatie van dagen, en andere soorten salarisberekening, moet het systeem een registratie beschikbaar stellen over de manier waarop deze vormen van berekening worden toegepast.	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>Voor uitbesteed werk geldt dat, indien het systeem de verantwoordelijkheid is van de directe werkgever, een monster van de registratie beschikbaar moet worden gesteld. Als de producent verantwoordelijk is, moet de beoordelaar het systeem van de producent controleren.</p> <p>Voor familiebedrijven geldt dat ze ten minste de tijd van dagelijkse pauzes en dagen van wekelijkse pauzes, indien aanwezig, moeten aangeven.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet documenten controleren en, indien mogelijk, de inhoud in gesprekken toetsen.</p> <p>De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren. Voor familiebedrijven geldt dat verbale indicatie als bewijs kan worden aangevoerd wanneer dit door andere leden wordt bevestigd.</p>	
11.4	Alle medewerkers worden geïnstrueerd over het tijdsregistratiesysteem en over het controleren van het systeem.	De term “geïnstrueerd” vereist dat de producent naar de medewerkers moet communiceren hoe en waar de informatie gecontroleerd moet worden (bijv. informatie beschikbaar stellen in een bijeenkomst, deze communiceren bij indienstneming in combinatie met borden of aankondigingen volgens een vast schema (bijv. op uitbetalingsdagen), bijhouden van een dagelijks ondertekend registratieblad, controleren van klokgegevens, een overzicht geven met een code voor elke medewerker om vertrouwelijkheid te handhaven, etc.). Deze informatie moet worden uitgelegd aan alle nieuwe medewerkers. Voor medewerkers die zeer kortdurend worden ingezet geldt dat deze informatie beschikbaar moet worden gesteld in de eerste bijeenkomst van werkinstructies.	Minor Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>Bewijs: De beoordelaar moet het volgende controleren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - beschikbaarheid van informatie voor de medewerkers; - bewijs van instructies. 	
11.5	<p>Elke medewerker heeft toegang tot een overzicht van de systeemregistraties vóór of op het moment van loonbetaling in ten minste de taal van de werkinstructie van de medewerker of in de taal of talen die het meest gesproken wordt of worden door het personeel.</p>	<p>De term “toegang” vereist dat elke medewerker de mogelijkheid heeft om zijn urenregistratie te controleren voorafgaand aan betaling en de mogelijkheid heeft om een klacht in te dienen met behulp van die informatie. De informatie moet zodanig zijn geschreven dat deze eenvoudig kan worden begrepen door de medewerkers.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet kopieën van het overzicht controleren tijdens de documentcontrole. Informatie moet, indien mogelijk, getoetst worden aan de hand van gesprekken. De beoordelaar moet het type, de frequentie en de efficiëntie van de toegang beoordelen om te beslissen of aan de eisen wordt voldaan.</p>	Minor Must
12	ARBEIDSUREN		
12.1	<p>Arbeidsuren (met inbegrip van overuren, nachtelijk werk en verlofdagen/pauzes) met de indicatie van het piek-/oogstseizoen worden weergegeven in de registraties.</p>	<p>Registraties over arbeidsuren, overuren, instructies voor nachtelijk werk en pauzes moeten beschikbaar zijn. Voor uitbesteed werk geldt dat de producent moet controleren of aan de eisen wordt voldaan. Als een afwijking wordt vastgesteld, moet de producent elk geval documenteren, met inbegrip van de genomen corrigerende stappen. Voor familiebedrijven geldt dat dit gecontroleerd moet worden aan de hand van de arbeidsvoorwaarden voor kinderen en jonge medewerkers.</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>Bewijs: De beoordelaar moet registraties controleren en of aan de voorwaarden wordt voldaan, waarbij registraties worden vergeleken met wetgeving met behulp van nationale interpretatierichtlijnen als leidraad maar met wettelijke voorschriften als basis.</p> <p>De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	
12.2	Alle overuren zijn vrijwillig, indien niet anderszins bepaald in de nationale wet of in de collectieve arbeidsovereenkomst.	<p>Alle overuren moeten in de registraties worden gedocumenteerd.</p> <p>De term “vrijwillig” vereist dat overuren niet verplicht zijn, maar een overeenkomst zijn tussen de medewerker en de werkgever voor een uitzonderlijke reden. Overuren mogen niet resulteren in gedwongen arbeid of potentieel arbeidsmisbruik (bijv. het niet verlaten van het bedrijfsterrein, het vasthouden van documenten, gebrek aan pauzes of beperkte pauzes, etc.).</p> <p>Voor uitbesteed werk geldt dat de producent moet controleren of aan de eisen wordt voldaan. Als een afwijking wordt vastgesteld, moet de producent elk geval documenteren, met inbegrip van de genomen corrigerende stappen.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet controleren of instructies over overuren zijn opgenomen in het document met de arbeidsvoorwaarden, in de weekplanning of in de werkinstructies.</p> <p>De beoordelaar moet registraties van instructies en het systeem, indien mogelijk, toetsen aan de hand van gesprekken met medewerkers. Als gesprekken niet mogelijk</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		zijn, moet de beoordelaar documenten gebruiken (bijv. loonstroken, betalingsbewijzen en arbeidsvoorwaarden). De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.	
12.3	Er mag niet op regelmatige basis worden verzocht om overuren in een productiecyclus/jaar en zoals aangegeven in de wet.	<p>De term “op regelmatige basis” vereist dat overuren uitzonderlijk zijn als gevolg van speciale vereiste omstandigheden op het bedrijf die verdergaan dan de normale planning. Daarentegen is werk dat “op regelmatige basis” wordt uitgevoerd niet het gevolg van speciale omstandigheden en komt dit herhaaldelijk voor: een keer per week, een keer per maand of buiten het piek-/oogstseizoen. Oogst-/piekseizoenen worden beschouwd als speciale omstandigheden in een productiecyclus/-jaar. Voor uitbesteed werk geldt dat de producent moet controleren of aan de eisen wordt voldaan. Als een afwijking wordt vastgesteld, moet de producent elk geval documenteren, met inbegrip van de genomen corrigerende stappen.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet documenten van overuren controleren en, indien mogelijk, de inhoud in gesprekken met medewerkers toetsen. De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	Major Must
12.4	Arbeidstijd mag niet langer zijn dan 48 uur per week (met uitsluiting van overuren) tenzij anders aangegeven in de wet of in een collectieve arbeidsovereenkomst. De werkgever rapporteert het totale aantal gewerkte uren, en	Als nationale wetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten gemiddelde regelingen omvatten, kan deze methode worden gebruikt in berekeningen. De beoordelaar moet de berekeningsmethoden controleren.	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
	<p>als dit meer is dan 48 uur, zijn er passende veiligheidsmaatregelen voorhanden om de gezondheid en veiligheid van medewerkers te beschermen.</p> <p>Als nationale wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten een lager aantal wekelijkse uren vaststelt (met uitsluiting van overuren), hebben deze lagere limieten voorrang.</p>	<p>De term “aangegeven in de wet” moet bijv. het volgende omvatten: de mogelijkheid om het gemiddelde te nemen van het aantal uren over een periode of om uren te compenseren, nieuwe vormen van ploegendienst, gemiddeld aantal gewerkte uren, flexibele werktijden, gecomprimeerde werkweken, aanwezigheidsdienst, samen met uitgebreide of zelfs 24/7 beschikbaarheid. Deze uitzonderingen geven flexibiliteit aan de limiet van dagelijkse uren en wekelijkse uren. Het gemiddelde aantal uren mag echter niet hoger zijn dan 48 per week binnen een periode van drie maanden of minder.</p> <p>Veiligheidsmaatregelen moeten voorhanden zijn om de gezondheid en veiligheid van medewerkers te beschermen, met inbegrip van een strategie om uren in evenwicht te brengen met pauzes en het monitoren van de gezondheid en productiviteitsniveaus van de medewerker.</p> <p>Veiligheidsmaatregelen kunnen bijv. omvatten: het bieden van preventieve pauzes, het monitoren van toename in arbeidsongevallen veroorzaakt door vermoeidheid, ploegensystemen ontworpen om de opbouw van vermoeidheid te minimaliseren, risicobeoordeling van de aard van het werk in overweging nemen zodat de werkbelasting het risico voor veiligheid en gezondheid niet verhoogt.</p> <p>Voor uitbesteed werk geldt dat de producent moet controleren of aan de eisen wordt voldaan. Als een afwijking wordt vastgesteld, moet de producent elk geval documenteren, met inbegrip van de genomen corrigerende stappen.</p>	

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>Bewijs: De beoordelaar moet de urenregistraties van elke medewerker vergelijken met nationale voorschriften, aan de hand van nationale interpretatierichtlijnen als leidraad, maar met wettelijke voorschriften als basis. Indien gesprekken mogelijk zijn, moet de beoordelaar informatie toetsen aan de hand van gesprekken met medewerkers, waarbij de bemonsteringsregels voor documenten worden gevolgd. Wat betreft veiligheidsmaatregelen, kan de producent een kopie van een risicobeoordeling van de procedures op het gebied van de gezondheid en veiligheid van medewerkers uit de GLOBALG.A.P.-certificering presenteren, waaruit blijkt dat veiligheidsprocedures voorhanden zijn voor het langer dan 48 uur werken. Het voldoen aan de eisen moet de toepassing van de procedures omvatten. De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	
12.5	<p>Pauzes/rustdagen zoals weergegeven in de registraties wijzen op het voldoen aan de nationale voorschriften en/of collectieve arbeidsovereenkomsten. Als dit niet specifiek geregeld is voor landbouw in lokale wetten of collectieve arbeidsovereenkomsten, moeten pauzes/rustdagen ten minste het volgende omvatten:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) korte pauzes tijdens uren; (b) voldoende pauzes voor maaltijden; (c) dagelijkse of nachtelijke rust van minimaal 8 uur binnen een periode van 24 uur; (d) rust van ten minste een volledige kalenderdag binnen een week. 	<p>Voor uitbesteed werk geldt dat de producent moet controleren of aan de eisen wordt voldaan. Als een afwijking wordt vastgesteld, moet de producent elk geval documenteren, met inbegrip van de genomen corrigerende stappen.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet de urenregistraties van pauzes/rustdagen van elke medewerker vergelijken met nationale voorschriften, aan de hand van nationale interpretatierichtlijnen als leidraad, maar met wettelijke voorschriften als basis. Indien gesprekken mogelijk zijn, moet de beoordelaar informatie toetsen aan de hand van</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>gesprekken met medewerkers, waarbij de bemonsteringsregels voor documenten worden gevolgd. De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	
12.6	<p>Het totale aantal wekelijks arbeidsuren (met inbegrip van overuren) zoals weergegeven in de registraties wijzen op het voldoen aan nationale wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten.</p> <p>Als nationale wetgeving limieten stelt van het totale aantal wekelijkse uren die hoger liggen dan 60 uur (met inbegrip van overuren) in het piekseizoen en/of landbouwmedewerkers vrijgesteld zijn van beperkingen op overuren, rapporteert de werkgever het totale aantal gewerkte uren per week en welke veiligheidsmaatregelen voorhanden zijn om de gezondheid en veiligheid van medewerkers te beschermen.</p>	<p>Als nationale wetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten gemiddelde regelingen omvatten, kan deze methode worden gebruikt in berekeningen. De beoordelaar moet controleren of de berekeningsmethoden a) duidelijk zijn gedefinieerd en b) in lijn zijn met nationale wettelijke eisen.</p> <p>Als het totale aantal gewerkte uren per week (met inbegrip van overuren) hoger is dan 60 uur, moet de beoordelaar controleren of de voorwaarden die door de wet worden gesteld van toepassing zijn op deze situatie en controleren of er een brancheverwante collectieve arbeidsovereenkomst bestaat.</p> <p>Veiligheidsmaatregelen moeten voorhanden zijn om de gezondheid en veiligheid van medewerkers te beschermen, met inbegrip van een strategie om uren in evenwicht te brengen met pauzes en het monitoren van de gezondheid en productiviteitsniveaus van de medewerker.</p> <p>Veiligheidsmaatregelen kunnen bijv. omvatten: het bieden van preventieve pauzes, het monitoren van toename in arbeidsongevallen veroorzaakt door vermoeidheid, ploegensystemen ontworpen om de opbouw van vermoeidheid te minimaliseren, risicobeoordeling van de aard van het werk in overweging nemen zodat de werkbelasting het risico voor veiligheid en gezondheid niet verhoogt.</p>	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>Voor uitbesteed werk geldt dat de producent moet controleren of aan de eisen wordt voldaan. Als een afwijking wordt vastgesteld, moet de producent elk geval documenteren, met inbegrip van de genomen corrigerende stappen.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet de registraties van het totale aantal uren per week van elke medewerker vergelijken met nationale voorschriften, aan de hand van nationale interpretatierichtlijnen als leidraad, maar met wettelijke voorschriften als basis. Indien gesprekken mogelijk zijn, moet de beoordelaar informatie toetsen aan de hand van gesprekken met medewerkers, waarbij de bemonsteringsregels voor documenten worden gevolgd. Opmerkingen die de berekeningsmethoden van uren beschrijven, moeten in het verslag worden opgenomen. Wat betreft veiligheidsmaatregelen, kan de producent een kopie van een risicobeoordeling van de procedures op het gebied van de gezondheid en veiligheid van medewerkers uit de GLOBALG.A.P.-certificering presenteren, waaruit blijkt dat veiligheidsprocedures voorhanden zijn voor het langer dan 48 uur werken. Het voldoen aan de eisen moet de toepassing van de procedures omvatten. De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	
12.7	Leidinggevend personeel wordt geïnstrueerd over de veiligheidsmaatregelen die voorhanden zijn om de gezondheid en veiligheid van medewerkers te beschermen-wanneer meer wordt gewerkt dan de	De term “toezichhoudend personeel” verwijst naar elk personeelslid dat in contact is met medewerkers of met toezichhoudende taken op de productielocatie (d.w.z. voorman, manager, opzichter, etc.). Als de producent niet	Minor Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
	<p>reguliere wekelijkse werktijd en/of meer dan de wekelijkse werktijd in het piekseizoen.</p>	<p>beschikt over dergelijk personeel, moet de producent kennis hebben van de GRASP-criteria met betrekking tot dit thema en moet hij veiligheidsmaatregelen voorhanden hebben. Er moet een registratie zijn van de veiligheidsmaatregelen die voorhanden zijn om de gezondheid en veiligheid van medewerkers te beschermen.</p> <p>Voor uitbesteed werk geldt dat de producent moet controleren of aan de eisen wordt voldaan. Als een afwijking wordt vastgesteld, moet de producent elk geval documenteren, met inbegrip van de genomen corrigerende stappen.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet de registraties waaruit blijkt dat wordt voldaan aan instructies en uitbesteed werk, controleren.</p> <p>De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	
12.8	<p>Er wordt met medewerkers gecommuniceerd om pauzes/rustdagen tijdens het piekseizoen effectief te gebruiken.</p>	<p>De term “communiceren” vereist dat informatie beschikbaar wordt gesteld tijdens de weekplanning of in de werkinstructies die overdag worden gegeven. Voor uitbesteed werk geldt dat de producent moet controleren of aan de eisen wordt voldaan. Als een afwijking wordt vastgesteld, moet de producent elk geval documenteren, met inbegrip van de genomen corrigerende stappen.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet communicatiemethoden controleren en, indien mogelijk, registraties toetsen aan de hand van gesprekken met medewerkers.</p>	Minor Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.	
13	TUCHTRECHTELIJKE PROCEDURES		
13.1	Er is een schriftelijke tuchtrechtelijke procedure beschikbaar.	<p>De procedure moet eenvoudig en beschikbaar zijn voor alle ingehuurd medewerkers, met inbegrip van uitbesteed werk. De schriftelijke tuchtrechtelijke procedure moet ten minste deze stappen omvatten en toelichten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hoorzitting 2. Beslissing 3. Beroep of herziening 4. Eindbeslissing (corrigerende maatregelen) <p>De procedure moet beschikbaar zijn in de taal of talen die het meest wordt of worden gesproken door het personeel en/of pictogrammen.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet controleren of een schriftelijke procedure bestaat. De beoordelaar moet informatie over uitbesteed werk met betrekking tot deze P&C opvragen en controleren.</p>	Major Must
13.2	Medewerkers worden geïnformeerd over de voorwaarden van de tuchtrechtelijke procedure, waarbij is inbegrepen dat inhouding van loon als tuchtrechtelijke maatregel verboden is.	<p>De beoordelaar moet controleren of alle medewerkers worden geïnformeerd over de procedures. Er moet speciale aandacht worden besteed aan medewerkers met zeer kortdurende contracten.</p> <p>Om aan deze P&C te voldoen, is het volgende vereist:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De procedure wordt uitgelegd aan medewerkers. 2. De schriftelijke procedure is beschikbaar voor medewerkers. 	Minor Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>Onderaannemers voor agrarisch werk moeten worden geïnstrueerd over deze procedures in de scope van hun werk op de productielocatie en de eisen om activiteiten uit te voeren op de productielocatie van de producent.</p> <p>Er moet informatie beschikbaar zijn over de procedures in de taal of talen die het meest gesproken wordt of worden door het personeel en/of pictogrammen (met name voor medewerkers die niet kunnen lezen), zoals uithangborden op het bedrijf, hand-outs die direct aan medewerkers/onderaannemers worden gegeven (bewijs van toegankelijkheid van de hand-outs moet worden geleverd).</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet registraties van instructies controleren (bijv. of de inhoud correct is, deelnemerslijst) en informatie over onderaannemers, indien van toepassing. Gedocumenteerde initiële instructie kan de vermelding omvatten van de procedures voor seizoensmedewerkers.</p>	
13.3	Er worden registraties bewaard van eventuele tuchtrechtelijke maatregelen die in de afgelopen 24 maanden zijn genomen.	<p>De registraties moeten informatie omvatten van de naam van de medewerker, de tuchtrechtelijke situatie en oplossing, en de start- en einddatum van de procedure.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet registraties van genomen tuchtrechtelijke maatregelen controleren.</p>	Minor Must
14	GRASP-QMS		
14.1	De beoordeling van het GRASP-QMS van de producentengroep toont bewijs van de correcte implementatie van de GRASP-add-on voor alle deelnemende leden van de producentengroep.	<p>Het voldoen aan deze P&C vereist dat al het volgende is gecontroleerd en is gerapporteerd als "voldoet":</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De implementatie van de GRASP-add-on wordt opgenomen in het GRASP-QMS van de producentengroep, 	Major Must

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>gebaseerd op het “Algemeen reglement van GLOBALG.A.P. – Regels voor producentengroepen en multi-site-producenten met QMS”.</p> <p>2. Er is een systeem voorhanden om het relevante personeel van elk lid van de producentengroep regelmatig te informeren over en te trainen in GRASP-gerelateerde P&C's, onderwerpen en kwesties (bijv. leidinggevend personeel trainen in een herstelplan voor kinderarbeid).</p> <p>3. Alle stappen die zijn genomen in het kader van het QMS om de GRASP-add-on te implementeren onder alle deelnemende leden van de producentengroep, worden gedocumenteerd.</p> <p>4. Er is bewijs dat de producentengroep de leden van de producentengroep stimuleert om aan de GRASP-vereisten te voldoen en de voortgang en de problemen om aan de GRASP-add-on te voldoen elk jaar beoordeelt.</p> <p>5. Er wordt een register bijgehouden van alle producenten met GLOBALG.A.P.-gecertificeerde productieprocessen die de GRASP-add-on implementeren. Voor elk lid van de producentengroep bevat dit de datum van de interne beoordeling evenals het bereikte nalevingsniveau, alle afwijkingen die zijn geconstateerd in interne en externe beoordelingen en de herstelmaatregelen volgend op afwijkingen.</p> <p>6. Er is een procedure om herstelmaatregelen te implementeren die resulteren uit eerdere interne beoordelingen voor alle leden van de producentengroep.</p> <p>7. Er is bewijs dat de procedure wordt toegepast om herstelmaatregelen te implementeren die resulteren uit</p>	

Nr.	Principe	Criteria	Level
		<p>eerdere interne beoordelingen voor alle leden van de producentengroep.</p> <p>8. De auditor van de interne producentengroep is gekwalificeerd volgens het algemene regels van GRASP.</p> <p>Bewijs: De beoordelaar moet alle GRASP-QMS-eisen controleren tijdens de CI-QMS-audit voor de IFA-standaard. De beoordelaar moet gedocumenteerd bewijs vragen en toetsen aan de hand van de gerelateerde criteria tijdens de externe beoordeling van de leden van de producentengroep (d.w.z. training en informatie in verband met het herstelplan voor kinderarbeid op het niveau van het lid van de producentengroep).</p> <p>Er moet gedocumenteerd bewijs worden opgenomen van bijeenkomsten en gesprekken met leden van de producentengroep bij herziening van de voortgang. De procedure om herstelmaatregelen te implementeren moet betrekking hebben op het bestaan van de interne GRASP-beoordeling en herstelmaatregelen van het lid van de producentengroep.</p>	

Copyright

© Copyright: GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH, Spichernstr. 55, 50672 Keulen; Duitsland. Kopiëren en verspreiden alleen toegestaan in niet-gewijzigde vorm.