

WIETA NUUSBRIEF

NOVEMBER 2022



BOODSKAP VAN DIE UITVOERENDE HOOF

Met 'n suksesvolle Cape Wines skou agter die rug, wil ons graag hiermee diegene wat die tyd gemaak het om te kom groet en kante te raak by ons fantastiese Hillebrand-befondsde volhoubaarheidskiosk bedank.

Die WIETA reklametoer in Stellenbosch en Worcester in Augustus en September is ook agter die rug, en ons sien uit na 'n besige ouditseisoen. Die reklametoere in Stellenbosch en Worcester in Augustus en September was die laaste van ons toere rondom die wynlandstreke voor die jaar tot 'n einde kom. Alhoewel sommige van die geleenthede nie goed bygewoon is nie, het ons wel goeie terugvoer ontvang van ons lede waarop ons gaan reflekteer in ons interne gesprekke met kollegas en direksielede, asook ekstern met ons ouditliggame.

Oor die algemeen blyk dit dat lede gelukkig is met hul ouditervaring. 'n Sleutelkwessie wat steeds kommer wek is die koste. Ons moedig lede aan om verskeie kwotasies aan te vra aangesien die proses tussen die vier ouditliggame wel wissel. Indien jy egter voel dat die kostes nie belyn is nie, neem asseblief die vrymoedigheid om ons te kontak. Internasionale ouditvereistes skryf voor dat die oudit gedoen moet word tydens spitsperiodes. Dit is 'n kopseer vir sommige produsente aangesien ons besef dat parstye in die wynbedryf kritieke fokus verg sonder die afleiding van 'n ouditeur wat oor jou skouers loer. Oorweeg of daar 'n ander periode is waartydens jou fasiliteit ewe operasioneel of bedrywig is en jy werkers na die perseel kan ontbied.

Ons sit steeds op 77% van totale hektaar wyndruiwe wat WIETA gesertifiseer is. 'n Groot deel hiervan is wingerde in die Wes-Kaap en hoofsaaklik vir uitvoerwyne. Plaaslike handelaars was tot op hede traag om etiese sertifisering 'n aankoopvereiste te maak, met die uitsondering van Woolworths, wat aktief is op ons WIETA-stelsel. Ons verwelkom ook die Noord-Kaapse produsente wat begin het met hul ouditvoorbereidings vir die volgende twee jaar.

As jy tans besig is om vir jou oudit voor te berei, onthou asseblief om hierdie nuusbrieff te raadpleeg vir 'n paar wenke oor praktyke wat jy dalk wil hersien.

Etiese handel-groete,

Linda Lipparoni

SWART PRODUSENTE EN KLEINHOEWE- EIENAARSONDERSTEUNING EN ONTWIKKELINGSPROGRAM

Vanjaar ondersteun WIETA en die Wes-Kaapse Departement van Landbou 'n totaal van 9 plase en kelders in swart besit om etiese sertifisering te behaal.

Elkeen van hierdie produsente word ondersteun deur 'n reeks tegniese ondersteuningsfases om hul etiese sertifisering te behaal binne 'n wyer raamwerk van volhoubaarheid en ontwikkelingsondersteuning deur die bedryf en die Wes-Kaapse Departement van Landbou as 'n geheel.

FASE	Beskrywing
1	Inisiasie
2	Basislyn Assessering
3	Beplanning
4	Kapasiteitsbou en tegniese ondersteuning (voor-oudit)
5	Oudit
6	Na-oudit
7	Sertifisering
8	Deurlopende verbetering-ondersteuning

Hieronder word die huidige status van die 9 produsente aangedui:

FASE 2	3 Produsente
FASE 3	2 Produsente
FASE 4	4 Produsente

As jy 'n opkomende swart verbouer in die wynbedryf is en jou kelder en koper versoek dat jy 'n etiese oudit moet ondergaan, kontak asseblief vir Liane by liane@wieta.org.za om te sien of jy kan kwalifiseer vir ondersteuning.



WIETA-REKLAMETOERE

Ons reeks reklametoere rondom die Wes-Kaap en Noord-Kaap is afgehandel vir die jaar. Ons was ietwat teleurgesteld in die bywoning, met 'n totaal van slegs 92 deelnemers by die 7 werksinkels wat aangebied is. Ons het egter goeie gesprekke gehad en ook goeie terugvoer ontvang. Sommige van die aangeleenthede waarvoor ons insette ontvang het, word hieronder gelys. Die WIETA-span sal 'n Gereelde Vrae-publikasie saamstel wat opgelaaai sal word op die webtuiste asook die WIETA aanlyn platform, om antwoorde op hierdie kwessies te verskaf.

Indien jy 'n kelder is en graag wil hê dat 'n WIETA-vertegenwoordiger jou volgende keldervergadering toespreek rakende etiese aangeleenthede, kontak asseblief vir Linda Lipparoni by linda@wieta.org.za.

- **Bedryfsteikens**

- o Hoekom is ons nie op 100% etiese tonnemaat/hektaar nie? Hoe kan ons almal aanmoedig om deel te neem? Waar is die gapings?

- **Sertifisering**

- o Die sertifikaatdatums op die sertifikaat is verwarrend.
- o Hersien 'n generiese datum vir alle

geldige sertifikate gekoppel aan een einddatum na pars – voorstel: 1 Mei.

- o Sertifisering is duur en omslagtig.
- o Een sertifiseringsliggaam is nodig weens kosteduplisering.
- o Behoeftes aan 'n 4- tot 5-jaar-siklus.
- o Kan A's met geen risiko nie 'n langer siklus hê nie?
- o Kan WIETA nie produsente vergoed vir behaling van sertifisering nie?
- o Oordrag van eienaarskap en oordrag van sertifisering.
- o Belyning van WIETA- en SIZA-ouditfrekwensies.

- **Ouditondersteuning**

- o Voorsiening van kontrolelyste vir die nuwe standaard W4 2021.
- o Oudits in operasionele periodes geopper as kwelpunt.
- o Vrae rondom vereiste van 66% werkers teenwoordig op die dag van 'n oudit.
- o Hoekom moet die hele plaas geoudit word en nie net die bepaalde wingerdblok en wingerdwerkers nie?
- o Wat om te doen indien jy elke dag verskillende werkers werf?
- o Ouditering van ander operasionele areas soos myne.
- o Rol van konsultante.
- o Migrantewerkerpermitte.



- **Behuisingsaangeleenthede**
 - o Vereistes vir plaasbewoners wat nie meer op die plaas werk nie, maar slegs woon op die plaas – is instandhouding nie die verantwoordelikheid van hierdie huisbewoners nie?
 - o Die koste van behuising en die probleem van vandalisme.
 - o Bewoners se weiering om behuisingsreëls en -beleide na te kom.
 - o Hoe balanseer ouditeurs privaatheid van die huisbewoners met toegang wat hulle daartoe wil verkry?
- o Bewoners wat weier dat hulle huise geïnspekteer word.
- **Kapasiteitsondersteuning**
 - o Versoek vir beleide aangaande mense- en vroueregte.
- **Opleidingsbehoefte**
 - o Lewensvaardighede-opleiding.
 - o Behuisingsnakoming-opleiding.

WERKERBETROKKENHEID

Ons is verheug dat produsente ywer toon om die WIETA-arbeid- en beroepsgesondheid- en -veiligheidsopleiding aan te bied vir hul werkers. Belangrike fokusareas in hierdie gespreksessies met kelder- en plaaswerkers sluit in:

- 'n begrip van etiese handel;
- 'n voorlegging oor basiese diensvoorwaardes soos verlofgeregtighede, ouerskapsverlof, besonderhede wat in die werkskontrak verklaar moet word, die kwessie van oortyd en hoe dit betaal word;
- etiese bekommernisse rondom die begrip van vroueregte in die werkplek;
- hoe om kwessies soos teistering
- asook behuisingsnakoming, -regte en -verantwoordelikhede te hanteer.

1 252 kelders en plase regoor die Wes-Kaap en dele van die Upington-streek in die Noord-Kaap het voordeel getrek uit hierdie arbeid- en BGV-opleiding.

Indien jy belangstel om jou nuwe inname van seisoenswerkers te laat oplei, kontak asseblief vir Kaylin Blou by kaylin@wieta.org.za of Dominique by info@wieta.org.za.



BEKENDSTELLING VAN DIE STANDAARDE-OPLEIDINGSVIDEO:

Ons is baie opgewonde om aan te kondig dat ons leweringswyse vir die produsente-opleiding verander het, en ons nou in staat is om hierdie opleiding ten volle in e-formaat te fasiliteer met 'n video-voorlegging. Ons het die video-opleiding geloods met die eerste groep produsente op 14 September, en dit was 'n groot sukses. Die tweede opleidingsessie was op die 29ste September aangebied. Ons mikpunt is om 2 tot 3 sessies per maand aan te bied deur middel van hierdie nuwe opleidingsmetode, en ons hoop om lede die geleentheid te gee om in die toekoms hierdie opleiding op hul eie tempo te doen.

Wees asseblief op die uitkyk vir ons Mailchimp-kenningsgewings rakende toekomstige opleidingsdatums, asook opdatings oor hoe ons die opleidingservaring meer gerieflik vir jou kan maak.



ETIESE LEIERSKAP EN WIETA-STANDAARDVEREISTES

ETIESE LEIERSKAP-WEBINAARREEKS

As deel van WIETA se maatskaplike etiese dialoog-program, het die organisasie 'n webinaarreks in twee dele gekoördineer rondom tematiese onderwerpe wat relevant is tot die wynbedryf. Die doelwit van die webinaarreks was om sosio-etiese dialoog rondom hierdie temas onder bedryfsbelanghebbers te bevorder met betrekking tot beste praktyke en etiese tendense in die wynwaardeketting.

Die eerste gedeelte van ons webinaarreks was op 24 Augustus ter viering van Vrouemaand aangebied. Die webinaar se titel was *Die bevordering van vroueregte: 'n oorsig van etiese praktyke in wynbesighede*, en is aangebied deur 'n paneel van hooggeagte vroue in die wynbedryf. Die ontvangs van die webinaar was goed en diegene wat dit bygewoon het is voorsien van 'n gefasiliteerde platform waardeur insiggewende bydraes tot die onderwerp gedeel kon word.

Die dialoog oor vroueregte is gekontekstualiseer rondom die noodsaaklikheid om die kwesbaarheid van vroue binne die globale wynwaardeketting te erken, wat toenemend 'n sleutel-fokusarea word vir talle kopers wat poog om vroueregte in hul verskaffingskettings te verstaan, meet en daarvoor verslag te doen. Die regte van vroue, of gebrek daaraan, in talle verskaffingskettings hou 'n belangrike risiko in en noodsaak 'n geslagsgedifferensieerde fokus rondom die bevordering van vroueregte in wynbesighede. Die gesprek het deelnemers toegerus met die nodige insig en kennis om die geslagsgedifferensieerde risiko's te verstaan wat verskans is in die wynbedryf. Hulle het ook vaardighede aangeleer om beste praktyke te onderneem ten einde geslagsgebaseerde risiko's te identifiseer, hanteer en verlaag, en vroue se rolle en regte te bevorder binne die werksomgewing.

Die tweede webinaar was net so boeiend en insiggewend soos die eerste aflewering gewees. Die tweede deel van die webinaarreks was op 28 September aangebied en die titel daarvan was *Grondeienaars en bewoners: Hul onderskeie regte onder ESTA en PIE*. 'n Paneel regsdeskundiges op die onderwerp het die gesprek gelei en het insiggewende regs kennis aangaande grondeienaars en bewoners se regte op plase meegedeel.

VROUEREGTE IN DIE WERKPLEK

Vroue speel 'n kritieke rol in die toekoms van landbou wêreldwyd. Alhoewel dit waar is dat die rol wat vroue speel in die Suid-Afrikaanse landbou nou wyer erken word as 'n paar jaar gelede, moet baie meer steeds gedoen word om vroueregte te ondersteun, bemagtig en bevorder. Ten spyte van vooruitgang oor die laaste dekade, bly geslagsongelykheid, en geslagsgebaseerde geweld en teistering 'n alledaagse realiteit vir vroue en meisies in die landboubedryf.

Aangesien verskeie elemente van die wynwaardeketting staatmaak op vroulike werkers, loop hulle inherent 'n groter risiko om uitgebuit te word en is meer kwesbaar weens die sistemiese aard van strukturele en kulturele geslagsdiskriminasie in Suid-Afrika. Vroulike werkers se kwesbaarheid kan geskep of vererger word deur verskeie faktore, wat dikwels aanvullend met mekaar werk. Hierdie faktore kan verband hou met die tipe werk, die werksplek omgewing, die aankooppraktyke/-aksies van spelers verder op in die verskaffingsketting wat kwesbaarheid fasiliteer, en die manier waarop vroulike werkers gewerf en behandel word deur bestuur.

Vroue word onderwerp aan spesifieke kwesbaarhede in die Suid-Afrikaanse wynbedryf en staar talle vorms van onbillike behandeling, insluitend diskriminasie, teistering, huishoudelike geweld en seksuele mishandeling in die gesig. In hierdie opsig word vroulike werkers in die wynbedryf blootgestel aan 'dubbele diskriminasie' – as vroue en as kwesbare werkers. Etnisiteit, ras, gebrek aan toegang tot gesondheidsorg en die justisiestelsel, asook die Covid-19-pandemie, is addisionele onderling verwante faktore wat diskriminasie aanvuur teenoor vroue se menswaardigheid, welstand en volhoubare integrasie in die wynbedryf.

Wynbesighede moet geslagsgelykheid prioriteer en dit 'n strategiese doelwit maak binne hul operasionele en normatiewe bestuursprosesse, veral in die lig van die Verenigde Nasies se Riglynbeginsels oor Besigheid en Menseregte, internasionale menseregte-omsigtigheidsondersoekverwikkelinge en die Volhoubare Ontwikkelingsdoelwitte. Hierdie wetgewende en regulatoriese raamwerke vereis van besighede om 'n werkplekkultuur

te kweek wat aktief 'n respekvolle, inklusiewe, geslagsdiverse en gelyke werksomgewing aanmoedig wat vroulike werknemers toelaat om veilig, beskerm en ondersteun te voel. Dit behels die prioritering van aanstellingspraktyke, bevordering en bemagtiging van vroue, evaluering van vroue se unieke ouerskaps-, huishoudelike en gesinsbehoefte. Ook om vir hulle dieselfde geleentheid te gee as hul manlike eweknieë, en billike vergoeding van vroue in ooreenstemming met 'n geslagsgebaseerde leefbare loon. Dit is ook deurslaggewend om daaglikse aksie te neem om diskriminasie, teistering en neerhalende patriargale paternalisme teenoor vroue teen te werk deur 'n uitdruklike beleidsverbintenis. Dit kan werkswinkels insluit oor onderwerpe soos geslagsdinamika, vrouebemagtiging en hoe om onbewustelike vooroordele en diskriminasie te identifiseer.

WIETA se kode en standaard verwys uitdruklik na vroueregte in die wynbedryf, wat strek van toegang tot sanitasie, groter toegang tot grieffeganismes, en gelyke betaling vir gelyke werk, tot verhoogde toegang tot grond- en verblyfregsekerheid-regte, opvoeding oor seksuele en reprodktiewe gesondheidsregte, en vrouebemagtiging deur opvoeding rondom regte, gemeenskapsontwikkeling en kennisbou. Integrasie en implementering van die WIETA-kode en standaard met geslagsgefokuste beleide in bestuurstelsels regdeur jou wynbesigheid se bedrywighede en verskaffingsketting, het die potensiaal om meer hulpbronne in die hande van vroue te plaas. Dit het om die beurt die potensiaal om vroue se kapasiteit, verteenwoordiging, status en besluitnemingsvermoë te versterk – 'n noodsaaklike stap na groter geslagsgelykheid en oplossing van die kernoorsaak van geslagsgebaseerde kwesbaarhede in die wynbedryf.



WENKE TER VOORBEREIDING VIR 'N OUDIT IN DIE KOMENDE PAAR MAANDE

Hieronder is 'n paar van die bevindinge wat ouditeure in onlangse ouditverslae gemaak het. Hierdie bevindinge kan dien as wenke en riglyne vir wykelders en plase wat in die komende paar maande 'n oudit gaan ondergaan om betrokke beleide, dokumente en praktyke te hersien.

WERKSURE

Hersien asseblief u werknemerskontrakte om die volgende veranderinge in wetgewing te weerspieël:

• Ouerskapsverlof

Die werknemer is geregtig op tien (10) opeenvolgende dae ouerskapsverlof by die geboorte of aanneming van 'n kind.

• Aannemingsverlof

Aannemingsverlof van twintig (20) werksdae kan toegestaan word aan vroulike werknemers wat 'n kind wettiglik aanneem.

Die twintig (20) werksdae aannemingsverlof moet opeenvolgend geneem word.

'n Werknemer kan aannemingsverlof neem op die datum—

- (a) wat die aannemingsbevel toegestaan word; of
- (b) waar 'n kind deur 'n bevoegde hof in die sorg van 'n voornemende aanneemouer geplaas word, afhangende die finalisering van 'n aannemingsbevel ten opsigte van daardie kind, watter datum ook al eerste plaasvind.

'n Werknemer moet sy/haar werkgewer skriftelik in kennis stel, tensy die werknemer dit nie kan doen nie, van die datum waarop die werknemer haarself voorneem om—

- (a) aannemingsverlof begin; en
- (b) terugkeer werk toe na aannemingsverlof.

Indien die werknemer nie in staat is daartoe om die werkgewer skriftelik in kennis te stel nie, moet hy/sy voldoende bewyse verskaf van die rede(s) daarrondom.

Kennisgewing ingevolge bepaling 7.3 moet gegee word—

- (a) minstens een maand voor die datum soos vasgestel in bepaling 7.3; of
- (b) indien dit nie redelikerwys uitvoerbaar is om dit te doen nie, so gou as wat redelikerwys moontlik is.

Aannemingsverlof word as onbetaalde verlof beskou.

Die betaling van aannemingsvoordele sal deur die Minister bepaal word, onderhewig aan die bepalings van die Wet op Werkloosheidsversekering, 2001 (Wet No. 63 van 2001).

Die werkgewer betaal die volle bydrae tot die voorsorgfonds en mediese fonds (indien van toepassing) tydens aannemingsverlof.

Indien werknemers vir verlof langer as die 10 opeenvolgende dae van aannemingsverlof wil aansoek doen, kan die werknemer se beskikbare jaarlikse verlof as betaalde verlof vir hierdie tydperk gebruik word. Hierdie jaarlikse verlof wat bykomend tot aannemingsverlof geneem word, moet ooreenkomstig met bepaling 7.5 aansoek gedoen en goedgekeur word.

'n Werknemer op aannemingsverlof akkumuleer normale jaarlikse verlof op voorwaarde dat die werknemer na sodanige verlof terugkeer werk toe.

Die tydperk waartydens die werknemer met aannemingsverlof was, word as voortgesette diens beskou. Die werknemer sal dus kwalifiseer vir normale jaarlikse verhogings/bonusse (indien van toepassing)

• Oortyd

Oortyd vir Kelders is tot 'n maksimum van 10 uur per week verhoog. Vir plase word dit tot 15 uur verhoog. Enige verdere ure gewerk vereis wel 'n vrystelling van die Departement van Indiensneming en Arbeid.

GEREELDE WERK

• Kontrakte

Alle tydelike werkers moet met kontrakte voorsien word wat aan hulle in 'n taal wat hulle verstaan verduidelik word.

- **TES**

Maak asseblief ook seker dat jy verantwoordelik werf. Maak seker dat jou tydelike indiensnemingsdiens (TES) by die SAID en die Departement van Indiensneming en Arbeid geregistreer is en dat die TES jou van bewyse van sodanige registrasie kan voorsien te same met afskrifte van hul WVF-betalings, kontrakte en loonstrookies om te verseker dat die minimum loon betaal word.

CHEMIESE HANTERING

- **Chemiese houers**

Beveilig asseblief u leë chemiese houers in 'n

geslote omgewing totdat u chemiese diensverskaffer dit kan wegneem.

- **Rooi etiket chemikalieë**

As jy rooi etiket chemikalieë gebruik, maak asseblief seker dat dit veilig gestoor en gebêre word. Hierdie chemikalieë is hoogs giftig en daarbenewens in die EU verban is. Om werkers te vra om dit in hul huise weg te steek, is uiters onverantwoordelik en dit sal deur ouditeure ontbloom word en 'n kritieke bevinding tot gevolg hê. MSDS moet byderhand wees as jy hoogs giftige stowwe soos Paraquat gebruik. Maak asseblief seker dat u werkers ten alle tye goed ingelig en beskerm is.

CAPE WINE VOLHOUBAARHEID 360

Ons sê baie dankie aan WOSA dat hulle befondsing verseker het wat aan WIETA die geleentheid gebied het om ons eie kiosk by die volhoubaarheidsentrum by CapeWine2022 te hê. CapeWine was 'n reuse sukses gewees!

DAGBOEK DIE DATUM

WIETA AJV

25 JANUARIE 2023 @ 09h30
– Joostenberg

2022-LIDMAATSKAPSFOOIE

Alle foie-fakture is uitgestuur deur SAWIS, wat WIETA se boekhouding administrateur vanjaar.

In vorige jare het WIETA verliese gely weens nie-betaling deur lede. Neem asseblief kennis dat ons betalingsbepalings 30 dae is, maar as jy nie jou rekening binne 60 dae vereffen het nie, sal jou aanlyn profiel opgeskort word en jy sal nie toegang kan verkry tot jou ouditrekords of sertifikaat totdat betaling gemaak is nie.

Ons wil graag ons ondersteuning- en programmeleenthede uitbrei, maar kan helaas dit nie doen sonder die voortgesette ondersteuning van al ons lede nie.

Indien jy nie 'n faktuur ontvang het nie, kontak asseblief vir Dominique by info@wieta.org.za