Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten

Forderungen an Politik & Unternehmen

ASW Für eine Welt, die zusammenhält!
Brot für die Welt
CorA Corporate Accountability Netzwerk für Unternehmensverantwortung
FAIRTRADE DEUTSCHLAND
FEMNET
FIAN
GPF Global Policy Forum
MARIE-SCHLEI-VEREIN Entwicklungsprojekte für Frauen
materra Stiftung Frau und Gesundheit
PLAN INTERNATIONAL
TERRE DES FEMMES
Menschenrechte für die Frau e.V.
www.frauenrechte.de
wecf International

IMPRESSUM

Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten
Forderungen an Politik & Unternehmen

Das Positionspapier wurde erarbeitet von:
Jana Borkenhagen, Gisela Burckhardt, Marek Burmeister, Heike Drillisch, Gertrud Falk, Sepide Freitag, Gabriele Köhler, Maren Leifker, Benjamin Luig, Mara Mürlebach, Carsta Neuenroth, Franziska Pflüger, Christa Randzio-Plath, Karolin Seitz

Redaktion: Karolin Seitz
Redaktionelle Mitarbeit: Vera Pokorny und Monika Högen
Gestaltung: Peer Neumann
Stand: Juli 2020

Herausgeber:

ASW - Aktionsgemeinschaft Solidarische Welt e.V.
Potsdamer Straße 89
10785 Berlin
mail@aswnet.de
www.aswnet.de

Brot für die Welt – Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin
info@brot-fuer-die-welt.de
www.brot-fuer-die-welt.de

CorA-Netzwerk für Unternehmensverantwortung
Stresemannstr. 72
10963 Berlin
info@cora-netz.de
www.cora-netz.de

FEMNET e.V.
Kaiser-Friedrich-Str. 11
53113 Bonn
info@femnet.de
www.femnet.de

FIAN Deutschland e.V.
FoodFirst Informations- & Aktions-Netzwerk
Gottesweg 104
50939 Köln
info@fian.de
www.fian.de

Global Policy Forum Europe e.V.
Königstraße 37a
53115 Bonn
europe@globalpolicy.org
www.globalpolicy.org

Entwicklungsprojekte für Frauen – MARIE-SCHLEI-VEREIN e. V.
Grootsruhe 4
20537 Hamburg
marie-schlei-verein@t-online.de
www.marie-schlei-verein.de

materra -Stiftung Frau & Gesundheit e.V.
Günterstalstraße 20
79100 Freiburg
info@materra.org
www.materra.org

Plan International Deutschland e.V.
Bramfelder Str. 70
22305 Hamburg
info@plan.de
www.plan.de

TERRE DES FEMMES - Menschenrechte für die Frau e.V.
Brunnenstr. 128
13355 Berlin
info@frauenrechte.de
www.frauenrechte.de

TransFair – Verein zur Förderung des Fairen Handels in der Einen Welt e.V.
Remigiusstr. 21
50937 Köln
info@fairtrade-deutschland.de
www.fairtrade-deutschland.de

WECF e.V. Deutschland
Women Engage for a Common Future
St.-Jakobs-Platz 10
80331 München
annemarie.mohr@wecf.org
www.wecf.org/de

Das Positionspapier ist Teil eines Kooperationsprojekts zwischen dem Global Policy Forum Europe und der Rosa-Luxemburg-Stiftung, gefördert mit Mitteln des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Für den Inhalt sind die Autor*innen allein verantwortlich.

ROSA LUXEMBURG STIFTUNG

Frauen und Mädchen sind in besonderem Maße von den negativen Auswirkungen globalen Wirtschaftens betroffen. Ähnlich diskriminiert sind auch Menschen anderer Geschlechtsidentität oder sexueller Orientierung. Der Fokus des Papiers liegt jedoch auf Frauen und Mädchen wegen ihrer starken Präsenz in zahlreichen Lieferketten. Sie erfahren wirtschaftsbezogene Menschenrechtsverletzungen in anderer Weise als Männer. Die Gründe dafür reichen von diskriminierenden sozio-ökonomischen Strukturen und Praktiken bis hin zu patriarchalen und an Klassenherkunft orientierten sozialen und kulturellen Normen.

Die globale Corona-Krise und ihre Auswirkungen verstärken die in der Wirtschaft bestehenden Geschlechterungleichheiten und machen sie noch sichtbarer. Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft haben die besondere Rolle von Frauen und Mädchen in ihren Initiativen und politischen Debatten zur Vermeidung von wirtschaftsbezogenen Menschenrechtsverletzungen bislang zu wenig beachtet. Eine Ausnahme bildet der im Juni 2019 von der Arbeitsgruppe der Vereinten Nationen (UN) zu Wirtschaft und Menschenrechten veröffentlichte Leitfaden zur Gender-Dimension der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen global zu erreichen, sollten zukünftige politische Maßnahmen, ob auf internationaler, europäischer oder nationaler Ebene, dringend die strukturelle Benachteiligung von Frauen in globalen Wertschöpfungsketten adressieren. Ein geschlechtergerechtes Lieferkettengesetz ist der erste Schritt. Es bedarf einer grundsätzlich auf den Abbau von Diskriminierung ausgerichteten Perspektive.

Staaten und Unternehmen sollten Maßnahmen ergreifen, die über einen *do no harm*-Ansatz, das heißt die Verhinderung und Milderung von Frauenrechtsverletzungen in globalen Wertschöpfungsketten, hinausgehen. Sie sollten Maßnahmen ergreifen, die eine grundlegende Transformation zur Verwirklichung der Rechte von Frauen fördern.

Das Lieferkettengesetz muss gewährleisten, dass in allen Bereichen der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflicht geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt werden:

» Das Lieferkettengesetz sollte klarstellen, dass Unternehmen die in der **UN-Frauenrechtskonvention genannten Rechte achten** und sich in ihren **Grundsatzerklärungen** dazu bekennen müssen.

» Das Lieferkettengesetz sollte Unternehmen dazu verpflichten, bei ihren **Risiko- und Folgeabschätzungen geschlechtsspezifisch** vorzugehen. Dabei sollten sie insbesondere das Risiko von mehrfacher und

>>>>

intersektioneller Diskriminierung; von sexualisierter und geschlechtsspezifischer Gewalt; die besonderen gesundheitlichen Herausforderungen für Frauen und Mädchen; sowie die besonderen Risiken, denen Frauen und Mädchen innerhalb des informellen Sektors und aufgrund der weltweiten Ungleichheiten bei der Sorgearbeit ausgesetzt sind, berücksichtigen.

» Das Lieferkettengesetz sollte Unternehmen dazu verpflichten, **geschlechtsspezifische Maßnahmen** zu ergreifen, **um negative Auswirkungen ihrer Tätigkeiten zu verhindern und im Schadensfall Abhilfe zu leisten.** Unternehmen sollten durch ihre Geschäftsbedingungen, direkte Investitionen und Schulungsangebote sicherstellen, dass ihre Geschäftspartner*innen in der Lage sind, die Menschenrechte einzuhalten und die Standards zur Gleichstellung der Geschlechter zu erfüllen. U.a. zu folgenden Maßnahmen sollten die Unternehmen verpflichtet werden:

  - Die Unternehmen sollten dazu verpflichtet werden, dass Arbeitnehmer*innen am Arbeitsplatz **vor sexualisierter und geschlechtsbasierter Gewalt geschützt** werden. Sie sollten Opfern von sexueller Gewalt Zugang zu medizinischer, psychologischer und rechtlicher Versorgung gewährleisten. Die Unternehmen sollten all ihre Geschäftspartner*innen zu einer **Null-Toleranz gegenüber Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz** verpflichten und Sensibilisierungs-Trainings anbieten.

  - Unternehmen, die im Ausland produzieren lassen, sollten dazu verpflichtet werden, die **sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte** ihrer Angestellten **als Aspekt des Arbeitsschutzes** anzuerkennen und umfassender zu berücksichtigen.

  - Unternehmen sollten die **Gewerkschaftsfreiheit** und das Recht auf Kollektivverhandlungen **insbesondere auch von Arbeitnehmerinnen** respektieren und aktiv fördern.

  - Unternehmen sollten dazu verpflichtet werden, auf **familienfreundliche Arbeitsbedingungen**, **Entgeltgleichheit und existenzsichernde Löhne** bei ihren Geschäftspartner*innen hinzuwirken und die Teilhabe an sozialen Sicherungssystemen anzubieten, um der Ungleichheit bei der Sorgearbeit entgegenzuwirken.

» Das Lieferkettengesetz sollte Unternehmen dazu verpflichten, die **Wirksamkeit ihrer Maßnahmen anhand von geschlechtsspezifisch erhobenen Daten** in Konsultation mit betroffenen Frauen, Frauenorganisationen und Expert*innen nachzuverfolgen.

» Die Unternehmen sollten dazu verpflichtet werden, **sichere und zugängliche Beschwerdemechanismen** zu entwickeln, mit denen alle Arbeitnehmer*innen vertraut gemacht werden. **Geschlechtsspezifische Hindernisse beim Zugang** müssen berücksichtigt werden.

- Die Unternehmen sollten dazu verpflichtet werden, von sexueller Gewalt betroffenen Frauen die erforderlichen **Informationen über ihre Rechte** zur Verfügung zu stellen, wobei geschlechtsspezifische Hindernisse zum Zugang zu berücksichtigen sind.

- Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt sollten durch **Rechtsberatung** unterstützt werden, und im Falle von Mitverantwortung sollte das Unternehmen dazu verpflichtet werden, Prozesskosten zu übernehmen sowie sich an Entschädigungszahlungen bei Rechtsverletzungen zu beteiligen.

Neben der Verabschiedung eines Lieferkettengesetzes sollte die Bundesregierung weitere Maßnahmen ergreifen, um die Rechte von Frauen im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte weltweit zu fördern:

» Die **spezifischen Hindernisse**, die Frauen **beim Zugang zu Recht** vor Gerichten erfahren, müssen berücksichtigt und abgebaut werden.

» Die Bundesregierung sollte sich für **geschlechtsspezifische Maßnahmen zum Schutz von Menschenrechtsverteidiger*innen** weltweit einsetzen.

» Die Bundesregierung sollte die **Stelle eines*einer Beauftragten für Wirtschaft und Menschenrechte** einrichten, der*die das Thema der **Geschlechtergerechtigkeit** in globalen Lieferketten besonders in seiner*ihrer Arbeit berücksichtigt.

» Die Bundesregierung steht in der Verantwortung, sich für eine **ideelle und finanzielle Anerkennung und eine faire Verteilung von Sorgearbeit weltweit** einzusetzen, strukturellen Ungleichheiten mittels Gesetzgebung entgegenzusteuern und faire Rahmenbedingungen weltweit zu fördern.

» Die Bundesregierung sollte weitere **Maßnahmen gegen Steuerbetrug, Steuerhinterziehung und Schattenfinanzzentren** verfolgen, damit Regierungen des Globalen Südens dringend benötigte Ressourcen für die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen zur Verfügung stehen, welche wesentlich für die Bekämpfung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten sind.

INHALT

1 Hintergrund ... 07

1.1 Mangelnde Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit durch die Bundesregierung ... 07
1.2 Referenzen zu völkerrechtlichen Verträgen ... 08
1.3 Maßnahmen jenseits von *do no harm* ... 10

2 Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in einem Lieferkettengesetz ... 11

2.1 Grundsatzerklärung ... 11
2.2 Geschlechtergerechte Analyse ... 11
2.2.1 Mehrfache und intersektionelle Diskriminierung ... 11
2.2.2 Risiko von sexualisierter und geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz ... 12
Fallbeispiel: Sexualisierte Gewalt in der indischen Textilindustrie ... 12
2.2.3 Gesundheitsaspekte und ihre Auswirkung auf Frauen und Mädchen ... 13
Fallbeispiel: Arbeitsbedingungen auf Wein- und Zitrusfarmen in Südafrika ... 13
2.2.4 Frauen und Mädchen im informellen Sektor ... 14
2.2.5 Rolle der Sorgearbeit ... 15
2.3 Geschlechtsspezifische Maßnahmen zur Prävention und Abhilfe ... 15
Fallbeispiel: Frauen und Mädchen in der Rohstoffindustrie ... 16
2.3.1 Null-Toleranz gegenüber sexualisierter und geschlechtsbasierter Gewalt ... 17
2.3.2 Anerkennung sexueller und reproduktiver Gesundheit und Rechte als Teil des Arbeitsschutzes ... 17
2.3.3 Gewerkschaftsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen ... 18
2.3.4 Maßnahmen gegen den *Gender Care Gap* ... 18
2.4 Berichterstattung anhand nach Geschlecht erhobenen Daten ... 18
2.5 Beschwerdemechanismen und Rechtshilfe ... 18

3 Weitere Maßnahmen ... 19

3.1 Rechtszugang ... 19
3.2 Schutz von Menschenrechtsverteidigerinnen ... 19
3.3 Beauftragte*r für Wirtschaft und Menschenrechte ... 19
3.4 Förderung fairer Rahmenbedingungen für Sorgearbeit weltweit ... 19
3.5 Bekämpfung von Steuerflucht und Steuerhinterziehung ... 19

Literatur ... 21

Frauen und Mädchen sind in besonderem Maße von den negativen Auswirkungen globalen Wirtschaftens betroffen. Sie erfahren wirtschaftsbezogene Menschenrechtsverletzungen in anderer Weise als Männer. Die Gründe dafür reichen von diskriminierenden sozio-ökonomischen Strukturen und Praktiken bis hin zu patriarchalen und an Klassenherkunft orientierten sozialen und kulturellen Normen.

Die globale Corona-Krise und ihre Auswirkungen verstärken die in der Wirtschaft bestehenden Geschlechterungleichheiten und machen sie noch sichtbarer.[1] Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) schätzt, dass die Corona-Krise mehr als 25 Millionen Arbeitsplätze kosten könnte. Frauen wird dies besonders treffen, da sie überproportional am Anfang vieler globaler Wertschöpfungsketten und damit im informellen und Niedriglohnsektor vertreten sind. Dieser ist gekennzeichnet von prekären Beschäftigungsverhältnissen, mangelnden sozialen Sicherungssystemen und unzureichenden Arbeitsstandards.[2] So wurden beispielsweise bereits mehr als eine Million Textilarbeiter*innen in Bangladesch aufgrund stornierter Aufträge durch transnationale Unternehmen entlassen.[3] Fehlende soziale Absicherungen bringen diese Frauen nun an den Rand des Existenzminimums.

Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft haben die besondere Rolle von Frauen und Mädchen in ihren Initiativen und politischen Debatten zur Vermeidung von wirtschaftsbezogenen Menschenrechtsverletzungen bislang zu wenig beachtet. Eine Ausnahme bildet der im Juni 2019 von der Arbeitsgruppe der Vereinten Nationen (UN) zu Wirtschaft und Menschenrechten veröffentlichte Leitfaden zur Gender-Dimension der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.[4] Er stellt fest, dass Maßnahmen, die die Gleichstellung der Geschlechter ignorieren, Gefahr laufen, Geschlechterungleichheiten noch zu verstärken.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen global zu erreichen, sollten zukünftige politische Maßnahmen, ob auf internationaler, europäischer oder nationaler Ebene, dringend die strukturelle Benachteiligung von Frauen in globalen Wertschöpfungsketten adressieren.

Dies gilt auch für das Lieferkettengesetz, dessen Verabschiedung die Bundesregierung im Koalitionsvertrag für den Fall zugesagt hat, dass die freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen nicht ausreicht.

Ein geschlechtergerechtes Lieferkettengesetz ist der erste Schritt. Es bedarf einer grundsätzlich auf den Abbau von Diskriminierung ausgerichteten Perspektive. Ein Lieferkettengesetz muss zur Verwirklichung der Rechte aller Menschen beitragen - unabhängig von ihrem Geschlecht, Sexualität, Hautfarbe, Kaste, Migrationsstatus, Behinderung, sozialer Herkunft und Bildungsstand. Und es muss Unternehmen dazu anhalten, diese Rechte zu respektieren.

Darüber hinaus bedarf es weiterer Maßnahmen, die die Bundesregierung ergreifen und – in Zusammenarbeit mit anderen Staaten – international verankern sollte.

1.1 Mangelnde Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit durch die Bundesregierung

Bisher sind die Maßnahmen der Bundesregierung zur Geschlechtergerechtigkeit im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte unzureichend. So zieht der deutsche Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)[5] Gleichstellungsfragen nicht ausreichend in Betracht. Hinsichtlich der Situation innerhalb Deutschlands geht der NAP nicht über die Erwähnung des Gesetzes für gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sowie die Bekämpfung

>>>>

1. United Nations (2020). 2. International Labour Organization (2020). 3. Human Rights Watch (2020). 4. United Nations Human Rights Council (2019), Paragraph 3. 5. Auswärtiges Amt (2017).

von Lohnungleichheit *(Gender Pay Gap)* hinaus. Die Zielvorgaben, die sich die Bundesregierung für diese Vorhaben unter anderem mit der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie gesetzt hat, sind ambitionslos: der Frauenanteil in Aufsichtsräten der börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen soll bis 2030 von zuletzt 28,4 auf 30 Prozent steigen; der Verdienstabstand *(Gender Pay Gap)* soll bis 2030 lediglich halbiert werden.[6] Diskriminierung und sexualisierte Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz, die teils enormen Ungleichheiten bei unbezahlter Sorgearbeit *(Gender Care Gap)*, bei Altersabsicherung *(Gender Pension Gap)* und Zeitverwendung für bezahlte und unbezahlte Arbeit *(Gender Time Gap)* werden nicht adressiert, obwohl sie für den Arbeitsalltag von Frauen auch in Deutschland sehr relevant sind.[7]

Mit Blick auf die internationale Verantwortung Deutschlands und die Maßnahmen, die Deutschland im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit treffen will, erwähnt der NAP das Vorhaben, Partner in Entwicklungsländern dabei zu unterstützen, Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen sowie andere kulturelle, gesellschaftliche, wirtschaftliche und rechtliche Hürden für die wirtschaftliche Teilhabe von Frauen zu überwinden. Bis zum Jahr 2030 sollen ein Drittel mehr Frauen und Mädchen beruflich qualifiziert werden.

Vollkommen zu kurz kommt allerdings die Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen bei den Tätigkeiten der deutschen Wirtschaft jenseits der Landesgrenzen. Wie können die negativen Auswirkungen deutschen Wirtschaftens gerade auch auf die Rechte von Mädchen und Frauen im Ausland abgebaut und zukünftig verhindert werden? Wie kann das Bewusstsein für diese Auswirkungen und Ungerechtigkeiten geschärft sowie die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen weltweit gestärkt werden? Die Bundesregierung erklärt im NAP, sie fördere aktiv die *Women's Empowerment Principles* (WEPs) und setze sich für deren Unterzeichnung durch möglichst viele Unternehmen ein. Die Prinzipien wurden 2010 gemeinsam von UN Women und dem Global Compact formuliert und bieten Unternehmen einen Leitfaden dafür, wie sie die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft fördern können. Eine Evaluierung anlässlich ihres 10-jährigen Bestehens hat allerdings ergeben, dass der Unterzeichnung der freiwilligen Prinzipien wenig Taten gefolgt sind.[8] Wie auch bei anderen Menschenrechtsthemen besteht eine große Kluft zwischen der öffentlich propagierten Selbstverpflichtung der Unternehmen zur Einhaltung der Prinzipien und der tatsächlichen Unternehmenspraxis.[9]

1.2 Referenzen zu völkerrechtlichen Verträgen

Während einerseits die Gender-Dimension in den Debatten um Wirtschaft und Menschenrechte vernachlässigt wird, gibt es auf der anderen Seite eine Vielzahl an völkerrechtlichen Verträgen und Leitfäden, die konkret einfordern, Geschlechtergerechtigkeit zu berücksichtigen. Sie zeigen auch auf, wie dieser Forderung seitens des Staates und der Unternehmen nachgekommen werden kann und soll.[10]

Eine zentrale Referenz für die völkerrechtliche Abbildung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wirtschaft ist das Menschenrecht auf menschenwürdige Arbeit (Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen). Artikel 23 betont durch den Bezugsterminus „Jeder Mensch" die Gleichheit seiner Adressaten im Lichte des Geschlechter- und Minderheitenschutzes. Hinsichtlich des Rechtes auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit wird mit der Formulierung „ohne Unterschied" eine doppelte Überbetonung unternommen.

> „Jeder Mensch, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit."

6. Vgl. auch Birkenkötter, Hannah/Köhler, Gabriele/Obenland, Wolfgang/Stock, Anke (2019). 7. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). 8. UN Global Compact/BSR (2020). 9. Mohapatra/Gula (2020). 10. Einen detaillierteren Überblick über die einzelnen Allgemeinen Kommentare des UN-Frauenrechtsausschusses und ILO-Übereinkommen, die sich auf Geschlechtergerechtigkeit in der Wirtschaft beziehen, gibt der Leitfaden der UN-Arbeitsgruppe zu Wirtschaft und Menschenrechten „Gender-Dimension of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights".

Weltweit menschenwürdige Arbeitsbedingungen sind wesentlich für die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in globalen Wertschöpfungsketten. Dabei bedeutet menschenwürdige Arbeit mehr als die Einhaltung von ILO-Kernarbeitsnormen. Das Menschenrecht auf menschenwürdige Arbeit umfasst:

- Chance auf produktive Arbeit und ein gerechtes Einkommen;
- Sicherheit am Arbeitsplatz;
- Soziale Absicherung für Familien;
- Bessere Aussichten für die persönliche Entwicklung;
- Freiheit, Sorgen am Arbeitsplatz zu äußern und sich gewerkschaftlich organisieren zu können;
- Teilnahme an Entscheidungsbildungsprozessen;
- Chancengleichheit der Geschlechter in der Arbeitswelt, das heißt auch gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit und Sorge-Verantwortung der Unternehmen.

Deutschland hat sich durch die Ratifizierung des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte verbindlich zu diesen Prinzipien verpflichtet.

Die bislang umfangreichste Anleitung für Staaten und Unternehmen zur Berücksichtigung von Gender-Aspekten hat die UN-Arbeitsgruppe für Wirtschaft und Menschenrechte mit Veröffentlichung ihres Berichts 2019 zur Verfügung gestellt, in dem sie entlang jedes einzelnen Prinzips der 31 Leitprinzipien die Gender-Dimension und die erforderlichen Maßnahmen zu deren Berücksichtigung darstellt.[11]

Das im Jahr 1979 verabschiedete Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW, auch als „Frauenrechtskonvention“ bezeichnet) verpflichtet die Vertragsstaaten dazu, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um nicht nur selbst nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz zu verstoßen, sondern auch Dritte - also alle Personen, Organisationen oder Unternehmen - davon abzuhalten, Frauen in jeglichen Lebensbereichen zu diskriminieren.[12] Über die Jahre hinweg hat der UN-Fachausschuss zur Kontrolle der Umsetzung des Übereinkommens mehrere Allgemeine Empfehlungen ausgesprochen, die sich auf Geschlechterungleichheiten und –diskriminierung im Berufsleben beziehen.

Im Jahr 2017 hat der UN-Fachausschuss Deutschland dafür kritisiert, seinen extraterritorialen Staatenpflichten nicht hinreichend nachzukommen. In seiner Kommentierung des kombinierten siebten und achten periodischen Staatenberichts Deutschlands zur Umsetzung der Frauenrechtskonvention äußert sich der Ausschuss besorgt. Er bemängelt unter anderem die negativen Auswirkungen deutscher transnationaler Unternehmen, insbesondere von Textil- und großen Agrarkonzernen; die mangelnde Berücksichtigung der Gender-Perspektive im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte; den begrenzten Zugang zu rechtlicher Abhilfe für Frauen, deren Menschenrechte durch deutsche Unternehmen verletzt wurden, und das Fehlen von Folgeabschätzungen vor Beginn von Verhandlungen über internationale Handels- und Investitionsabkommen, die explizit Frauenrechte berücksichtigen.[13]

Auch die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat über die Jahre hinweg mehrere Standards zur Geschlechtergerechtigkeit entwickelt, so zuletzt im Juni 2019 das ILO-Übereinkommen 190 gegen Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Das Übereinkommen ist damit der erste internationale Vertrag, der das Recht aller Menschen auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung festschreibt und Wege zur Verwirklichung aufzeigt. Die deutsche Bundesregierung hat zugesichert, das Übereinkommen zeitnah zu ratifizieren. Bereits seit 1996 gibt es das ILO-Übereinkommen 177 über Heimarbeit, das Vorgaben zu Arbeitsbedingungen und –rechten in ausgelagerten Produktionsprozessen macht. Deutschland hat es noch nicht ratifiziert.

>>>>

11. UNDP/UN Working Group on Business and Human Rights (2019). 12. United Nations General Assembly (1979), insbes. Artikel 2(e) und Artikel 11. 13. Committee on the Elimination of Discrimination against Women (2017), Para. 15.

Weitere Standards, zu deren Verwirklichung sich die Staatengemeinschaft verpflichtet hat, sind die *Pekinger Erklärung und Aktionsplattform (Beijing Declaration and Platform for Action)* zum Abschluss der vierten Weltfrauenkonferenz 1995[14] und die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen und ihre 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung (SDGs), insbesondere SDG5, SDG8, SDG10.[15] Klima- und umweltpolitisch relevant für menschenwürdige Arbeitsbedingungen sind außerdem SDG13 und das Pariser Klimaübereinkommen.

Neben den *Women's Empowerment Principles* zeigen auch weitere auf Freiwilligkeit beruhende Handlungsanleitungen und Leitlinien wie die *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*[16] und die *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector*[17] auf, wie Unternehmen Gender-Fragen in ihre menschenrechtliche Sorgfalt integrieren können.

1.3 Maßnahmen jenseits von *do no harm*

Staaten und Unternehmen sollten Maßnahmen ergreifen, die über einen *do no harm*-Ansatz, das heißt die Verhinderung und Milderung von Frauenrechtsverletzungen in globalen Wertschöpfungsketten, hinausgehen. Sie sollten Maßnahmen ergreifen, die eine grundlegende Transformation zur Verwirklichung der Rechte von Frauen fördern. Dazu gehören Maßnahmen, die die zugrundeliegenden diskriminierenden Machtstrukturen verändern und ein Umfeld schaffen, in welchem Frauen auf gleichberechtigter Basis Zugang zu allen Möglichkeiten haben und wirtschaftliche Unabhängigkeit erlangen können. Dies beinhaltet beispielsweise menschenwürdige Arbeitsbedingungen und existenzsichernde Löhne für Frauen; die Unterstützung von Frauen beim Zugang zu Führungspositionen in Unternehmen; die Förderung der Lohngleichheit; angemessene Einrichtungen für die persönliche Hygiene; Maßnahmen zur Achtung des Rechts auf sexuelle und reproduktive Gesundheit und Selbstbestimmung; Schutz vor Gewalt; Klima- und Umweltschutz; sowie die Vermeidung von Gender-Stereotypen bei Verkauf und Marketing von Produkten.

14. United Nations (1995). 15. United Nations (2015). 16. OECD (2018). 17. OECD (2017).

2. BERÜCKSICHTIGUNG VON GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT IN EINEM LIEFERKETTENGESETZ

Das Lieferkettengesetz sollte Unternehmen dazu verpflichten, menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten einzuhalten. Dazu gehört gemäß der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte[18]

- eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte;
- die Durchführung menschenrechtlicher Risikoanalysen und Folgeabschätzungen;
- das Ergreifen von Gegenmaßnahmen, um Beeinträchtigungen zu verhindern und bereits bestehende zu beenden, abzumildern und wiedergutzumachen;
- die Berichterstattung über die identifizierten Risiken und ergriffenen Maßnahmen;
- die Einrichtung von Beschwerdemechanismen, die Betroffene nutzen können.

Das Lieferkettengesetz muss gewährleisten, dass in all diesen Bereichen geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt werden. Denn für die Verwirklichung von Frauenrechten sind zwar in erster Linie die Staaten zuständig, doch kommen sie dem aus verschiedenen Gründen oft nur unzureichend nach. Unternehmen müssen dafür Sorge tragen, dass sie sich mit ihrer Tätigkeit nicht an den bestehenden Rechtsverletzungen beteiligen bzw. ihnen mit angemessenen Maßnahmen begegnen.

2.1 Grundsatzerklärung

Das Lieferkettengesetz sollte klarstellen, dass Unternehmen als Teil der international anerkannten Menschenrechtsabkommen und ILO-Kernarbeitsnormen die in der UN-Frauenrechtskonvention genannten Rechte achten und sich in ihren Grundsatzerklärungen dazu bekennen müssen. Unternehmen sollten die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe in alle Unternehmenspolitiken, Prozesse und Strategien integrieren.[19]

2.2 Geschlechtergerechte Analyse

Das Lieferkettengesetz sollte Unternehmen dazu verpflichten, bei ihren Risiko- und Folgeabschätzungen geschlechtsspezifisch vorzugehen. Dazu sollten sie Konsultationen mit potenziell betroffenen Frauen, Frauenorganisationen, Gewerkschaften inklusive Gewerkschaftsfrauen und Menschenrechtsverteidigerinnen durchführen, um tatsächliche oder potenziell negative Auswirkungen auf die Rechte von Frauen entlang der entsprechenden Lieferkette zu ermitteln. Dies muss auch die Frauen, die im informellen Sektor arbeiten, einbeziehen. Zudem muss berücksichtigt werden, dass Unternehmen möglicherweise unbeabsichtigt bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten gerade auch gegenüber Frauen, die von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind, durch ihre Aktivitäten verstärken.

In ihrer Analyse sollten Unternehmen unter anderem die folgenden Risiken und Aspekte berücksichtigen:

2.2.1 Mehrfache und intersektionelle Diskriminierung

Geschlechtergerecht auf die globalen Wertschöpfungsketten zu schauen bedeutet, diskriminierende Realitäten anzuerkennen. Nicht nur Frauen – das heißt, Personen, die als Frauen sozialisiert wurden und/oder sich als solche identifizieren – sind besonders von den negativen Auswirkungen unternehmerischer Praktiken betroffen. Auch Menschen, die sich als lesbisch, schwul, bi, trans, queer oder inter identifizieren (LGBTQI*), tragen häufig einen hohen Schaden davon.[20] Unreflektiertes unternehmerisches Handeln kann bestehende Ausschluss- und Ausbeutungsstrukturen verschlimmern. Hinzu kommt, dass sich Diskriminierungsmechanismen häufig überlagern und verstärken. Eine Person kann beispielsweise gleichzeitig von Sexismus und Diskriminierung aufgrund ihrer sozialen Herkunft oder sozialen Position (sog. Klassismus) betroffen sein. Ein Beispiel für eine

>>>>

18. United Nations (2011). 19. UNDP/UN Working Group on Business and Human Rights (2019), Prinzip 15 und 16. 20. Feminists for a Binding Treaty (2018).

solche Mehrfachdiskriminierung ist das *Camp Labour*-System im südindischen Tamil Nadu: Hier werden Mädchen und junge Frauen aus unterprivilegierten, einkommensarmen Familien in Garn-Spinnereien regelrecht versklavt.[21] Auch Rassismus spiegelt sich in Lieferketten wider: Viele Unternehmen verlagern ihre Produktion gezielt in Länder mit niedrigen Löhnen und Sozialstandards. Häufig sind dies Länder im Globalen Süden. Arbeitsrechtliche Aspekte können so aus der eigenen Verantwortung ausgegliedert werden. Dies ist Teil einer globalisierten und – inzwischen als „normal" und „marktgerecht" empfundenen – rassistischen Diskriminierung, die Arbeiter*innen im Globalen Süden nicht die gleichen Rahmenbedingungen menschenwürdiger Arbeit zugesteht, die in Deutschland gelten.[22]

2.2.2 Risiko von sexualisierter und geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz

Sexualisierte und geschlechtsspezifische Gewalt gehört zu den weltweit häufigsten Menschenrechtsverstößen und erschüttert die Würde, Autonomie und Unabhängigkeit der Betroffenen. Sie richtet sich vor allem gegen Frauen, Kinder und LGBTQI*. Die Täter sind meist Männer. Sexualisierte und geschlechtsspezifische Gewalt ist Ausdruck ungleicher Machtbeziehungen zwischen den Geschlechtern. Rund 35 Prozent aller Mädchen und Frauen über 15 Jahren weltweit – 818 Millionen Frauen – haben unter physischer und/oder sexueller Gewalt zu leiden.[23] Zwischen 40 und 50 Prozent von ihnen sind unerwünschten sexuellen Annäherungsversuchen, körperlichen Kontakten oder anderen Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt.

FALLBEISPIEL
Sexualisierte Gewalt in der indischen Textilindustrie

Indien ist zweitgrößter Exporteur von Textilien und Bekleidung. Die Textilindustrie beschäftigt 45 Millionen Inder*innen. 70 Prozent dieser Beschäftigten sind Frauen.[24] Sie arbeiten auf Baumwollfeldern, in Spinnereien und Nähereien unter menschenunwürdigen Bedingungen und zu sehr geringen Löhnen. Das Arbeitspensum ist hoch: der Druck, immer mehr und schneller in kürzeren Lieferzeiten zu produzieren, ist in allen Fabriken gewachsen. Die staatlich festgesetzten Mindestlöhne reichen nicht zum Überleben, deshalb machen Frauen zahlreiche Überstunden, um ihre Familien ernähren zu können. Krankheitstage werden selten bezahlt.[25]

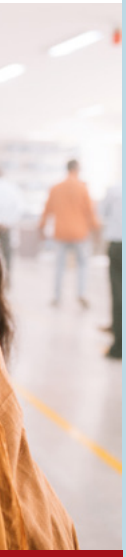
Die weiblichen Beschäftigten sehen sich jedoch nicht nur mit diesen ungerechten Bedingungen konfrontiert, sondern sind als Frauen mehrfach von Diskriminierung und Machtungleichheiten betroffen. Patriarchale Gesellschaftsstrukturen zeigen sich auch

>>>>

21. Anibel Ferus-Comelo (2016). 22. Tsing (2009). 23. World Health Organization/Department of Reproductive Health and Research/London School of Hygiene and Tropical Medicine/South African Medical Research Council (2013). 24. FEMNET (2020a). 25. Ebd.

>>>>

in den Fabriken, weshalb Frauen als Beschäftigte besonders gefährdet sind, Opfer von Übergriffen durch männliche Vorgesetzte und Aufseher zu werden. Das Risiko von Misshandlungen, Schlägen, sexueller Belästigung, Beschimpfungen und Drohungen ist für Frauen im Vergleich zu Männern besonders hoch.[26]



Die Geschlechtlichkeit spielt eine enorme Rolle für die Erfahrung von Ungleichheit und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Geschlechtssensible Risiko- und Folgeabschätzungen würden helfen, die diskriminierenden Praktiken zu identifizieren und ihnen entgegenzuwirken. Eine Null-Toleranz gegenüber Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, Sensibilisierungstrainings sowie verbesserter Zugang zu medizinischer, psychologischer und rechtlicher Versorgung für Betroffene von sexualisierter Gewalt sind dringend notwendig, um Arbeiterinnen wirksam zu schützen.

2.2.3 Gesundheitsaspekte und ihre Auswirkung auf Frauen und Mädchen

Viele der Arbeitsgänge in den Sektoren mit hohem Frauenanteil, beispielsweise in der Textil- und Bekleidungs-, Elektronik- und Nahrungsmittelindustrie,[27] sind besonders gesundheitsschädlich. Die Arbeit mit Pestiziden auf Blumenplantagen, das Gerben oder Färben von Leder oder Stoffen oder das Löten von Mikrochips haben unmittelbare Auswirkungen auf die Gesundheit. Fabrikhallen sind häufig voller Staubpartikel, ohne Belüftung und oft ohne Toiletten. In manchen Betrieben fehlen selbst minimale Sicherheitsvorkehrungen. Psychisch schädlich sind der enorme Zeitdruck und exzessive Arbeitszeiten mit häufig 60-70 Wochenstunden, oft mit aufgezwungenen Überstunden. Ein Recht auf Gesundheitsversorgung oder Zugang zu medizinischer Betreuung während der Arbeitszeit existiert häufig nicht, so dass die Frauen gezwungen sind, ihre Gesundheit zu vernachlässigen.

FALLBEISPIEL

Arbeitsbedingungen auf Wein- und Zitrusfarmen in Südafrika[28]

Die Produktion von Wein und der Anbau von Zitrusfrüchten gehören zu den wichtigsten Exportzweigen der südafrikanischen Landwirtschaft. Insbesondere Deutschland und die EU sind wichtige Zielmärkte. Die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeiter*innen in diesen Sektoren sind bis heute tief geprägt von dem rassistischen und patriarchalen Arbeitsregime aus Apartheidszeiten. Vielfach lebten die Familien aus den *Coloured*-Gemeinschaften als

>>>>

26. FEMNET (2020b). 27. Bamber/Staritz (2016). 28. Die folgenden Fallbeispiele werden in Studien der Rosa-Luxemburg-Stiftung ausführlicher dokumentiert werden.

>>>>
Arbeitskräfte in Unterkünften auf den Farmen der weißen Landbesitzer.[29] Die weißen Farmer betrachteten nicht nur die männlichen Beschäftigten, sondern die Arbeiterfamilien im Ganzen als verfügbare Arbeitskrafteinheiten.[30]

Diese Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern führt bis heute zu massiven Formen der Diskriminierung am Arbeitsplatz, die gegen südafrikanisches Arbeitsrecht ebenso verstoßen wie gegen die freiwilligen Nachhaltigkeitsstandards, mit denen die Exportfarmen zertifiziert sind. Auf mehreren Zitrusfarmen im Ostkap des Landes berichten Arbeiterinnen, dass ihnen der bezahlte Mutterschutz verwehrt wird. Sie setzen für die Zeit der Schwangerschaft und der Geburt die Arbeit unbezahlt aus bis das Kind sechs Monate alt ist. Danach nehmen sie die Arbeit wieder auf, jedoch erhalten sie keine feste Anstellung. Für die Arbeiterinnen auf den untersuchten Zitrusfarmen gibt es in der Regel keine Toiletten. Sie müssen ihre Notdurft im freien Feld verrichten, was als äußerst entwürdigend empfunden wird.

Eine weitere Dimension der massiven Diskriminierung zwischen den Geschlechtern zeigte sich auf mehreren Weinfarmen im Westkap, die auch für den deutschen Weinmarkt produzieren. Auf den Farmen werden eine Reihe hochgefährlicher Pestizide verwendet, beispielsweise das Totalherbizid Paraquat, das von der Weltgesundheitsorganisation als akut toxisch eingestuft wird und in der EU verboten ist. Zudem erhalten die Arbeiter*innen nach übereinstimmenden Aussagen keine ausreichende Schutzkleidung. Daher besteht dort ein immer wiederkehrender Konflikt zwischen Management und Arbeiter*innen über die Frage, zu welchem Zeitpunkt nach Verwendung von Pestiziden die Arbeiter*innen die Felder wieder betreten sollten. Während die männlichen festangestellten Arbeiter sich weigern, in den Stunden danach die Felder wieder zu betreten, trauen sich die vor allem temporär beschäftigten weiblichen Arbeiterinnen nicht, sich den Anweisungen des Managements zu widersetzen.

2.2.4 Frauen und Mädchen im informellen Sektor

Weltweit sind zwei Milliarden Menschen – 61 Prozent der Beschäftigten - im informellen Sektor tätig, davon 740 Millionen Frauen.[31] Das globale Verhältnis überdeckt allerdings wichtige Ungleichheiten und wird durch Zahlen der großen Länder wie China und Russland verzerrt. Schätzungen gehen davon aus, dass der Anteil der informell beschäftigten Frauen gerade im Globalen Süden höher ist als der Anteil informell beschäftigter Männer.[32] In einigen afrikanischen Ländern sind bis zu 90 Prozent der arbeitenden Frauen im informellen Sektor tätig, sei es in der Landwirtschaft, im Handel oder als Kleinunternehmerinnen. In der Region Asien-Pazifik liegt der Anteil bei zwei Drittel, vorwiegend Heimarbeiterinnen für die Bekleidungsindustrie.[33]

Neben niedrigen Einkommen ist der informelle Sektor davon geprägt, dass Sicherheit am Arbeitsplatz oder Arbeitszeitregelungen meist nicht gewährleistet sind. Sozialstandards wie Absicherungen für den Krankheitsfall, Unfälle, Mutterschaft- und Stillzeit, Arbeitslosigkeit sowie

29. In Südafrika wird gemeinhin zwischen den von den Khoi abstammenden *Coloured*-Bevölkerungsgruppen und den schwarzen Bevölkerungsgruppen unterschieden. 30. Visser (2016). 31. International Labour Office (2018) und United Nations (2020). 32. WIEGO (n/a). Siehe auch Chen (2020). 33. International Labour Office (2018).

Altersvorsorge fehlen oder werden nicht eingehalten. Es gibt keinen Schutz vor sexualisierter und geschlechtsspezifischer Gewalt. Die Frauen können sich kaum gewerkschaftlich organisieren und sind häufig der Willkür der Auftraggeber und Abnehmer ausgeliefert. So werden beispielsweise viele Heimarbeitende in der Textilindustrie nach abgelieferten Stücken bezahlt.[34] Es gibt aber weder einen Anspruch auf Arbeit noch auf Bezahlung, wenn Aufträge ausfallen oder der Auftraggeber die Lieferung nicht bezahlt, wie dies in der derzeitigen Corona-Krise häufig der Fall ist.

Die prekären Beschäftigungsbedingungen im informellen Sektor – ob auf Plantagen, in Minen, im Haushalt - reichen bis hin zu modernen Formen der Sklaverei und Zwangsarbeit. Von den schätzungsweise rund 25 Millionen weltweit von Zwangsarbeit Betroffenen sind mehr als 57 Prozent Frauen und Mädchen.[35]

2.2.5 Rolle der Sorgearbeit

Weltweit wenden Frauen im Durchschnitt dreimal mehr Stunden pro Tag für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer.[36] In verschiedenen Regionen variieren die Zeitangaben zwischen zwei bis zehnmal mehr aufgewendete Zeit. Sorgearbeit umfasst dabei Betreuungs- und Hausarbeiten.

Das bedeutet einerseits, dass Frauen weniger Zeit für bezahlte Lohnarbeit, Bildung und Freizeit zur Verfügung steht und sich so geschlechtsspezifische sozioökonomische Benachteiligungen verstärken. Andererseits bedeutet es, dass Frauen oft zusätzlich zu ihren unbezahlten Sorgetätigkeiten einer bezahlten Lohnarbeit nachgehen (müssen). So entsteht eine Doppelbelastung für Frauen.[37]

Im globalen Durchschnitt verdienen Frauen 23 Prozent weniger als Männer.[38] Die Ungleichheit bei der Sorgearbeit ist eine wesentliche Ursache für die extreme Lohnungleichheit.[39] So führen die Verpflichtungen bei der Sorgearbeit unter anderem dazu, dass Frauen eher in Teilzeit und Minijobs arbeiten und seltener Führungspositionen erreichen. Selbst bei gleicher Tätigkeit werden Frauen oft schlechter bezahlt als Männer.

Fehlende soziale Absicherung und fehlender Zugang zu öffentlicher Infrastruktur für Kinderbetreuung, Schulen, Pflegeeinrichtungen und Gesundheitsversorgung, aber auch fehlende Vorgaben und Richtlinien zu Schwangerschaftsurlaub, Elternzeit, familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und der Wahrung gleicher Bezahlung für gleichwertige Arbeit sowie zu existenzsichernden Löhnen sind unter anderem Ursachen für den *Gender Care Gap*.

Die Klimakrise wird dazu führen, dass insbesondere Frauen und Mädchen im Globalen Süden noch mehr Zeit für die Pflege- und Fürsorgearbeit aufbringen müssen, da beispielsweise verringerte Wasservorkommen die Wege zum Wasserholen verlängern.[40]

Die Art und Weise, wie Gesellschaft, Wirtschaft und Politik mit Fragen der Sorgearbeit umgehen, hat Auswirkungen auf die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter. So können entweder Wahlmöglichkeiten von Frauen und Männern erweitert werden oder Frauen auf traditionelle Rollen beschränkt und strategisch benachteiligt werden.[41] Die ungleiche Verteilung unbezahlter Pflegearbeit zwischen Frauen und Männern bremst die wirtschaftliche Emanzipation und das Wohlergehen von Frauen weltweit.

2.3 Geschlechtsspezifische Maßnahmen zur Prävention und Abhilfe

Die Durchführung von genderspezifischen Risiko- und Folgeabschätzungen allein ist nicht ausreichend, um der besonderen Rolle und strukturellen Benachteiligung von Frauen und Mädchen in globalen Wertschöpfungsketten Rechnung zu tragen.

>>>>

34. WIEGO (2020). 35. International Labour Organization and Walk Free Foundation (2017), Abbildung 2, S. 23. 36. Secretary General, United Nations Economic and Social Council (2019). 37. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020). 38. UN Women (2018), S. 109. 39. Laut Studien ist die ungleiche Verteilung der Sorgearbeit für 30 Prozent der Lohnungleichheit verantwortlich, vgl. Malghan/Swamminathan (2016). 40. Oxfam Deutschland (2020).41. OECD (2014).

Es müssen Maßnahmen zur Prävention und Abhilfe von den Unternehmen durchgeführt werden. Dabei müssen die Erkenntnisse aus den Risiko- und Folgeabschätzung in alle relevanten Unternehmensprozesse integriert werden. Das Lieferkettengesetz sollte Unternehmen dazu verpflichten, geschlechtsspezifische Maßnahmen zu ergreifen, um negative Auswirkungen zu verhindern. Dazu gehört beispielsweise die Veränderung eines laufenden Projekts, um nachteilige Auswirkungen auf Frauen zu verhindern, oder die Bereitstellung wirksamer Abhilfe, wenn die nachteiligen Auswirkungen bereits eingetreten sind. Die Verantwortlichkeit für Risiko- und Folgeabschätzungen ebenso wie für die Maßnahmen sollte bei der Geschäftsführung im Unternehmen angesiedelt sein.

Unternehmen sollten durch ihre Geschäftsbedingungen, direkte Investitionen und Schulungsangebote sicherstellen, dass ihre Geschäftspartner*innen in der Lage sind, die Menschenrechte nicht zu verletzen und die Standards zur Gleichstellung der Geschlechter zu erfüllen.

FALLBEISPIEL
Frauen und Mädchen in der Rohstoffindustrie

Aufgrund bestehender patriarchaler Strukturen genießen Frauen das Potential der Rohstoffindustrie in Form von Arbeitsplätzen und Einkommen nur in geringem Ausmaß. Gleichzeitig sind sie unverhältnismäßig stark von den vielfältigen negativen politischen, ökologischen, sozialen und ökonomischen Auswirkungen betroffen, die ihre Lebensgrundlage gefährden.

Frauen haben auf politischer Ebene oftmals kein Mitspracherecht und werden daher kaum in Entscheidungsprozesse von Regierungen und lokalen Führungskräften, zum Beispiel über neue Projekte zum Abbau von Rohstoffen, eingebunden. Frauen sind häufig Hauptversorgerinnen ihrer Familien. Landnahme durch die Rohstoffindustrie und deren negative Umweltfolgen wirken sich daher in mehrerlei Hinsicht anders und schwerwiegender auf sie aus. Kommt es zu Umweltverschmutzungen, müssen Frauen mehr Zeit und Aufwand aufbringen, um ihre Familie mit Wasser und Nahrungsmitteln zu versorgen.[42] Bei Krankheits- und Verletzungsfällen erhöht sich die soziale Belastung, da Frauen in der Regel die Pflege übernehmen.[43] Im Kontext der Rohstoffindustrie sind Frauen oftmals sexueller Belästigung, Gewalt, Ausbeutung und Diskriminierung ausgesetzt.[44]

Ein Vorfall in den Nchanga-Kupferminen in Sambia verdeutlicht die genderspezifischen Auswirkungen in dem Sektor. So werfen die Bewohner*innen des Dorfes Chingola dem Unternehmen Konkola Copper Mines, Tochtergesellschaft des britischen Rohstoffkonzerns Vedanta Resources PLC, eine erhebliche Beeinträchtigung ihrer Existenzgrundlage aufgrund von andauernder Umweltverschmutzung durch das Unternehmen vor.[45]

Gerade Frauen und Mädchen seien am stärksten von den Auswirkungen betroffen, da sie aufgrund des verunreinigten Flusses Kafue gezwungen seien, sich nach einer alternativen Wasserquelle für ihren Bedarf bei der täglich anfallenden Hausarbeit umzusehen. Einigen Eigentümern von verunreinigten Gemüsegärten wurde eine Entschädigung gewährt, jedoch beklagen die Frauen des Dorfes, dass sie nicht fair an den Verhandlungen beteiligt waren.[46]

>>>>

42. Women's Rights and Mining (n/a).. 43. Seitz, Karolin (2019). 44. Action Aid Zambia (2015). 45. Supreme Court UK (2019). 46. SDG Watch Europe (2019).

>>>>

Aufgrund des hohen Maßes an Kontrolle und Führung über das sambische Tochterunternehmen werfen die Kläger*innen dem britischen Mutterkonzern Vedanta Fahrlässigkeit und Verletzung ihrer Pflicht zur Achtung von Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltstandards vor.[47] Die Bewohner*innen der betroffenen Ortschaften brachten ihre Forderungen nach Schadensersatz vor den britischen High Court. Nach einer Berufung durch Vedanta erließ der Supreme Court im April 2019 einen bahnbrechenden Beschluss, der den Dorfbewohner*innen das Recht einräumte, Vedanta in Großbritannien zu verklagen.[48]

Hätte der britische Rohstoffkonzern Vedanta eine angemessene Risiko- und Folgeabschätzung entlang seiner Lieferkette durchgeführt und die Frauen im Vorfeld an den Konsultationsprozessen und der Risikobeurteilung beteiligt, hätten die Schäden und die besonderen negativen Auswirkungen auf Frauen identifiziert und verhindert werden können. Im Rahmen einer gendersensiblen unternehmerischen Sorgfaltspflicht mit entsprechenden geschlechtsspezifischen Mechanismen hätten Frauen auch in den Verhandlungen hinsichtlich der Entschädigungsleistungen berücksichtigt werden müssen - auch wenn möglicherweise keine formellen rechtlichen Ansprüche auf das Land bestehen.[49]

2.3.1 Null-Toleranz gegenüber sexualisierter und geschlechtsbasierter Gewalt

In Übereinstimmung mit dem ILO-Übereinkommen Nr. 190 über Gewalt und Belästigung müssen Unternehmen sicherstellen, dass Arbeitnehmer*innen am Arbeitsplatz vor sexualisierter und geschlechtsbasierter Gewalt geschützt werden und Zugang zu medizinischer, psychologischer und rechtlicher Versorgung haben, falls sie Opfer von sexualisierter und geschlechtsbasierter Gewalt werden.

Die Unternehmen sollten all ihre Geschäftspartner*innen zu einer Null-Toleranz gegenüber Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz verpflichten und Sensibilisierungstrainings anbieten. Sie sollten Opfern von sexueller Gewalt Zugang zu medizinischer, psychologischer und rechtlicher Versorgung gewährleisten.

2.3.2 Anerkennung sexueller und reproduktiver Gesundheit und Rechte als Teil des Arbeitsschutzes

Unternehmen, die im Ausland produzieren lassen, sollten dazu verpflichtet werden, die sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte ihrer Angestellten als Aspekt des Arbeitsschutzes anzuerkennen und umfassender zu berücksichtigen. Dazu gehören Regelungen zur Arbeit während der Schwangerschaft, zu Mutterschaftsurlaub und Stillen während der Arbeitszeit gemäß dem ILO-Übereinkommen Nr. 183. Es umfasst auch die Bereitstellung sanitärer Anlagen, die Privatsphäre gewährleisten und den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen während der Menstruation gerecht werden. Und es beinhaltet, Informationen und Dienstleistungen im Bereich der sexuellen und reproduktiven Gesundheit bereitzustellen. Solche Informationen sowie der Zugang zu modernen, sicheren und wirksamen Verhütungsmethoden und dem

>>>>

47. Supreme Court UK (2019). 48. Sambo, Pamela Towela (2019). 49. The Danish Institute for Human Rights (2019).

Schutz vor sexuell übertragbaren Krankheiten fördern nicht nur die Gesundheit, sondern auch die Gleichstellung aller Arbeitnehmer*innen.

2.3.3 Gewerkschaftsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Unternehmen sollten die Gewerkschaftsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen respektieren und aktiv fördern. Dazu gehört, dass Arbeitnehmer*innen, die als Gewerkschaftsmitglieder und/oder Arbeitnehmervertreter*innen tätig sind, weder Diskriminierung noch Druck ausgesetzt werden. Unternehmen sollten darauf achten, dass Frauen mit ihren Belangen ausreichend gehört werden.

2.3.4 Maßnahmen gegen den *Gender Care Gap*

Unternehmen sollten dazu verpflichtet werden, auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen bei ihren Geschäftspartner*innen hinzuwirken und soziale Sicherungssysteme anzubieten und damit dem *Gender Care Gap* entgegenzuwirken. Das beinhaltet unter anderem die Entgeltgleichheit und existenzsichernde Löhne, Regelungen zu Schwangerschaftsurlaub und Elternzeit, familienkompatible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung am Arbeitsplatz und Urlaubstage für die Pflege kranker Familienmitglieder.

2.4 Berichterstattung anhand nach Geschlecht erhobener Daten

Das Lieferkettengesetz sollte Unternehmen dazu verpflichten, die Wirksamkeit ihrer Maßnahmen anhand von geschlechtsspezifisch erhobenen Daten (z. B. *Gender Pay Gap*) in Konsultation mit betroffenen Frauen, Frauenorganisationen und Expert*innen nachzuverfolgen und diese Daten den Betroffenen in zugänglicher Form zur Verfügung zu stellen. Die Daten sollten je nach Kontext auch nach weiteren Faktoren aufgeschlüsselt werden wie beispielsweise Alter, Kastenzugehörigkeit, Religionszugehörigkeit, Behinderung, Migrationshintergrund, sexuelle Orientierung oder Zugehörigkeit zu anderen Minderheiten. Die Unternehmen sollten sicherstellen, dass auch ihre Geschäftspartner*innen geschlechtsspezifische Daten erheben und diese veröffentlichen.

2.5 Beschwerdemechanismen und Rechtshilfe

Unternehmen sollten dazu verpflichtet werden, sichere und zugängliche Beschwerdemechanismen zu entwickeln, mit denen alle Arbeitnehmer*innen vertraut gemacht werden. Frauen sehen sich häufig spezifischen Hindernissen wie Sprache, Alphabetisierungsgrad, Zugangsmöglichkeiten zu Informationen und digitaler Technologie, Mobilität und Zeitmangel aufgrund unbezahlter Sorgearbeit gegenüber. Beschwerdemechanismen müssen diese berücksichtigen und so ausgestaltet sein, dass auch Frauen einen niedrigschwelligen Zugang zu ihnen haben.

Zudem sollten die Unternehmen dazu verpflichtet werden, von sexueller Gewalt betroffenen Frauen die erforderlichen Informationen über ihre Rechte zur Verfügung zu stellen, wobei Zugang zu Informationen, Sprachen und Alphabetisierungsgrad zu berücksichtigen sind. Darin enthalten sein sollten auch Informationen über geschlechtsspezifische Diskriminierung sowie nationale und internationale Gesetzgebung.

Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt sollten durch Rechtsberatung unterstützt werden, und im Falle von Mitverantwortung sollte das Unternehmen dazu verpflichtet werden, Prozesskosten zu übernehmen sowie sich an Entschädigungszahlungen bei Rechtsverletzungen zu beteiligen.

Neben der Verabschiedung eines Lieferkettengesetzes sollte die Bundesregierung weitere Maßnahmen ergreifen, um die Rechte von Frauen im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte weltweit zu fördern. Gemäß den internationalen Menschenrechtsabkommen ist sie dazu verpflichtet, auch über die Staatengrenzen hinaus die Menschenrechte zu achten, zu schützen und zu gewährleisten sowie durch internationale Zusammenarbeit zur Verwirklichung der Menschenrechte weltweit beizutragen.[50]

3.1 Rechtszugang

Die spezifischen Hindernisse (wie oben erwähnt), die Frauen auch beim Zugang zu Recht vor deutschen Gerichten erfahren, müssen berücksichtigt und abgebaut werden.

3.2 Schutz von Menschenrechtsverteidigerinnen

Menschenrechtsverteidigerinnen sind besonderen geschlechtsspezifischen Risiken ausgesetzt,[51] nicht zuletzt, da sie mit ihrer Tätigkeit diskriminierende Geschlechterrollen in Frage stellen. Sie sind häufig von geschlechtsspezifischen Bedrohungen und Gewalttaten wie sexuelle Gewalt, Belästigung ihrer Kinder und Diskriminierung in ihren Gemeinschaften betroffen. Die Bundesregierung sollte sich daher für geschlechtsspezifische Maßnahmen, wie unter anderem vom UN-Sonderberichterstatter zur Situation von Menschenrechtsverteidiger*innen 2019 formuliert, zum Schutz von Menschenrechtsverteidiger*innen weltweit einsetzen.[52]

3.3 Beauftragte*r für Wirtschaft und Menschenrechte

Die Bundesregierung sollte die Stelle eines*einer Beauftragten für Wirtschaft und Menschenrechte einrichten, der*die das Thema der Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten besonders in seiner*ihrer Arbeit berücksichtigt.

3.4 Förderung fairer Rahmenbedingungen für Sorgearbeit weltweit

Die Bundesregierung steht in der Verantwortung, sich für eine ideelle und finanzielle Anerkennung und eine faire Verteilung von Sorgearbeit weltweit einzusetzen, strukturelle Ungleichheiten mittels Gesetzgebung entgegenzusteuern und faire Rahmenbedingungen weltweit zu fördern.[53] Das *Equal Care Manifest* zeigt dahingehend Maßnahmen auf.[54] Die Förderung des Zugangs zu öffentlichen Dienstleistungen (Kinderbetreuung, Schulen, Pflegeeinrichtungen, Gesundheitssysteme), Infrastruktur (Wasser, Energie, Transport), von existenzsichernden Löhnen, sozialen Sicherungssystemen (unter anderem Schwangerschaftsurlaub, Elternzeit, Altersrente) und von geteilten Verantwortlichkeiten im Haushalt sind ebenfalls relevant für die Schaffung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in der Erwerbswelt.[55] Die Bundesregierung sollte sich dafür einsetzen, dass Ländern des Globalen Südens bei internationalen Unterstützungsprogrammen, bspw. durch die Weltbank oder den Internationalen Währungsfonds, der notwendige finanzielle Handlungsspielraum erhalten bleibt, wichtige öffentliche Investitionen in Bereichen wie Pflegeeinrichtungen, Gesundheit und Bildung, soziale Sicherung, Infrastruktur und Klimaschutz zu tätigen.[56]

3.5 Bekämpfung von Steuerflucht und Steuerhinterziehung

Steuerflucht und Steuerhinterziehung durch Unternehmen entzieht Regierungen weltweit schätzungsweise mehr als 500 Milliarden US-Dollar jährlich.[57] Länder des Globalen Südens verlieren auf diese Weise mehr als 200 Milliarden US-Dollar pro Jahr.[58] Durch diese Steuer-

>>>>

50. Insbesondere Artikel 55 und 56 der Charta der Vereinten Nationen, Artikel 22 der Allgemeinen Erklärung für Menschenrechte und Artikel 2(1) des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. 51. United Nations Office of the High Commissioner on Human Rights (2018).. 52. UN Special Rapporteur on the situation of human rights defenders (2019). 53. Siehe auch United Nations (2020), S.15 ff. 54. Equal Care Manifest 2020: https://equalcareday.de/manifest/ . 55. OECD (2020). 56. Oxfam Deutschland (2020). 57. Tax Justice Network (2017). 58. International Monetary Fund (2015).

praktiken entgehen den Regierungen dringend benötigte Ressourcen, um öffentliche Dienstleistungen wie beispielsweise Justizverwaltung, öffentliche Gesundheits- und Bildungssysteme, soziale Sicherungssysteme sowie Betreuungseinrichtungen zu finanzieren, welche wesentlich für die Verwirklichung von Frauenrechten und die Bekämpfung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten sind.[59] Die Bundesregierung sollte dringend weitere Maßnahmen gegen Steuerbetrug, Steuerhinterziehung und Schattenfinanzzentren verfolgen sowie sich dafür einsetzen, den UN-Ausschuss für Steuerangelegenheiten aufzuwerten, um ihren vertraglichen Verpflichtungen zum Schutz der Menschenrechte nachzukommen.

59. United Nations Human Rights Council (2014) und United Nations Human Rights Council (2016).

LITERATUR

Action Aid (2020): We mean business: protecting women's rights in global supply chains. Johannesburg. https://actionaid.org/sites/default/files/publications/We%20Mean%20Business%20-%20Protecting%20Womens%20Rights%20in%20Global%20Supply%20Chains_ActionAid_March%202020.pdf

Action Aid Zambia (2015): Impacts of Mining Extractive Industries on Women in Zambia. Study Report. https://actionaid.nl/wp-content/uploads/2017/10/20150608-Impacts-of-Mining-on-Women-in-Zambia_Revised-Report.pdf

Anibel Ferus-Comelo im Auftrag von CIVIDEP-India und FEMNET (2016): Die moderne Form der Sklaverei in indischen Spinnereien. https://femnet.de/images/downloads/sumangali/Studie-Moderne-Sklaverei_2016.pdf

Auswärtiges Amt (2017): Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte. Berlin. https://www.auswaertiges-amt.de/blob/297434/8d6ab29982767d5a31d2e85464461565/nap-wirtschaft-menschenrechte-data.pdf

Bamber, Penny/Staritz, Cornelia (2016): The Gender Dimensions of Global Value Chains. Geneva: International Centre for Trade and Sustainable Development (ICTSD). https://www.researchgate.net/publication/328808992_The_Gender_Dimensions_of_Global_Value_Chains

Birkenkötter, Hannah/Köhler, Gabriele/Obenland, Wolfgang/Stock, Anke (2019): Blinder Fleck Gleichstellung - Warum SDG5 (noch) nicht in der deutschen Politik angekommen ist. Bonn, München: GPF/WECF. https://www.2030agenda.de/sites/default/files/2019-10/Briefing_1019_Blinder_Fleck.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020): Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung. Berlin. https://www.bmfsfj.de/blob/154696/bb7b75a0b9090bb4d194c2faf63eb6aa/gender-care-gap-forschungsbericht-data.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin. https://www.gleichstellungsbericht.de/zweiter-gleichstellungsbericht.pdf

Chen, Martha Alter (2012): The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies. WIEGO Working Paper No 1. https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen_WIEGO_WP1.pdf

Committee on the Elimination of Discrimination against Women (2017): Concluding observations on the combined seventh and eight periodic reports of Germany (CEDAW/C/DEU/CO/7-8) https://undocs.org/CEDAW/C/DEU/CO/7-8

Deva, Surya (2019): Slavery and gender-blind regulatory responses. In: Cambridge Core blog. https://www.cambridge.org/core/blog/2019/03/08/slavery-and-gender-blind-regulatory-responses/

Feminists for a Binding Treaty (2018): Womens' rights beyond the business case. https://actionaid.org/sites/default/files/fem4bt_2018_-_womens_rights_beyond_the_business_case.pdf

FEMNET (2020a): Im Profil: Indiens Bekleidungsindustrie. https://femnet.de/informationen/laender-und-arbeitsbedingungen/indien.html

FEMNET (2020b): Gegen Gewalt an Näherinnen. https://femnet.de/fuer-frauenrechte/kampagnen/gegen-gewalt-bekleidungsindustrie.html

Human Rights Watch (2020): Brands Abandon Asia Workers in Pandemic. Companies Canceling Orders, Adding to Job Loss, Unpaid Wages. London. https://www.hrw.org/news/2020/04/01/brands-abandon-asia-workers-pandemic

International Labour Office (2018): Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture (third edition). Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf

International Labour Organization (2020): Almost 25 million jobs could be lost worldwide as a result of COVID-19, says ILO. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_738742/lang--en/index.htm

International Labour Organization and Walk Free Foundation (2017): Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage. Genf. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf

International Monetary Fund (2015): Base Erosion, Profit Shifting and Developing Countries. https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/Base-Erosion-Profit-Shifting-and-Developing-Countries-42973

Malghan, Deepak/Swamminathan, Hema (2016): What Is the Contribution of Intra-Household Inequality to Overall Income Inequality: Evidence from Global Data, 1973–2013. In: LIS Working Paper Series No. 679. Luxembourg Income Study (LIS) Cross-National Data Center, Luxembourg

Mohapatra, Aditi/Gula, Lauren (2020): Women's Empowerment Principles: Turning a Decade of Lessons into Ambitious Business Action. Business for Social Responsibility. https://www.bsr.org/en/our-insights/blog-view/womens-empowerment-principles-decade-business-action

OECD (2020): Women's Economic Empowerment. https://www.oecd.org/development/womens-economic-empowerment.htm

OECD (2018): OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln. http://mneguidelines.oecd.org/OECD-leitfaden-fur-die-erfullung-der-sorgfaltspflicht-fur-verantwortungsvolles-unternehmerisches-handeln.pdf

>>>>

OECD (2017): OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector. https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-Garment-Footwear.pdf

OECD (2014): Unpaid Care Work. The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes. https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf

Oxfam Deutschland (2020): Im Schatten der Profite. Wie die systematische Abwertung von Hausarbeit, Pflege und Fürsorge Ungleichheit schafft und vertieft. Berlin. https://www.oxfam.de/system/files/2020_oxfam_ungleichheit_studie_deutsch_schatten-der-profite.pdf

Sambo, Pamela Towela (2019): Vedanta Resources PLC and Konkola Copper Mines PLC v Lungowe and Others 2019 UKSC 20 Lungowe and Others 2019 UKSC 2. https://scholarship.law.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1030&context=scr

SDG Watch Europe (2019): Who is paying the Bill? Negative Impacts of EU Policies and Practices in the World. https://www.sdgwatcheurope.org/documents/2019/08/whos-paying-the-bill.pdf/

Secretary General, United Nations Economic and Social Council (2019): Special edition: progress towards the Sustainable Development Goals. https://undocs.org/E/2019/68

Seitz, Karolin (2019): Extractive Industries and Violations of Women's Rights. Between Partnership and Regulation: Two Diverging Ways to Tackle the Problem at the United Nations. https://www.globalpolicy.org/component/content/article/270-general/53136-extractive-industries-and-violation-of-womens-rights-between-partnerships-and-regulation-two-diverging-ways-to-tackle-the-problem-at-the-un.html

Supreme Court UK (2019): On appeal from: [2017] EWCA Civ 1528. Judgement. Vedanta Resources PLC and another (Appellants) v Lungowe and others (Respondents). https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2017-0185-judgment.pdf

Tax Justice Network (2017): Tax Avoidance and Evasion - The Scale of the Problem. http://taxjustice.wpengine.com/wp-content/uploads/2017/11/Tax-dodging-the-scale-of-the-problem-TJN-Briefing.pdf

Tsing, Anna (2009): Supply chains and the human condition. In: Rethinking Marxism 21(2): 148-176.

The Danish Institute for Human Rights (2019): Towards Gender-Responsive Implementation of Extractive Industries Projects. https://www.humanrights.dk/publications/towards-gender-responsive-implementation-extractive-industries-projects

UNDP/UN Working Group on Business and Human Rights (2019): Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights. https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BookletGenderDimensionsGuidingPrinciples.pdf

UN Global Compact/Business for Social Responsibility (2020): Women's Empowerment and Business: 2020 Trends and Opportunities. https://www.bsr.org/reports/WEP-Annual-Report2020.pdf

United Nations (2020): Policy Brief. The Impact of COVID-19 on Women. https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=1406

United Nations (2015): Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. New York (United Nations Dok. A/RES/70/1). https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld

United Nations (2011): Guiding Principles on Business and Human Rights. New York and Geneva. www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

Deutsch: https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leitprinzipien_fuer_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf

United Nations (1995): Beijing Declaration and Platform for Action. Beijing. (United Nations Dok. A/CONF.177/20) https://undocs.org/A/CONF.177/20

United Nations General Assembly (1979): Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. New York: United Nations. (United Nations Dok. A/RES/34/180). Deutsche Version: Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau. https://undocs.org/en/A/RES/34/180

United Nations Human Rights Council (2019): Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights. New York. (United Nations Dok. A/HRC/41/43). https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/41/4

United Nations Human Rights Council (2016): Report of the Independent Expert: Final study on illicit financial flows, human rights and the 2030 Agenda for Sustainable Development. New York. (United Nations Dok. A/HRC/31/61). https://www.undocs.org/en/A/HRC/31/61

United Nations Human Rights Council (2014): Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, Magdalena Sepúlveda Carmona. New York (United Nations Dok. A/HRC/26/28). https://undocs.org/A/HRC/26/28

United Nations Office of the High Commissioner on Human Rights (2018): Women human rights defenders. Genf. https://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages

United Nations Special Rapporteur on the situation of human rights defender (2019): Situation of women human rights defenders. Genf. https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/004/97/PDF/G1900497.pdf?OpenElement

UN Women (2018): Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development. https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-en.pdf

Visser, Margareet (2016): Going nowhere fast? Changed working conditions on Western Cape fruit and wine farms. A state of knowledge review. PLAAS Working Paper 41. S.8.

WIEGO (n/a): Statistical Picture. https://www.wiego.org/informal-economy/statistics/statistical-picture

WIEGO (2020): The World's Most Vulnerable Garment Workers Aren't in Factories – and Global Brands Need to Step up to Protect Them. https://www.wiego.org/blog/worlds-most-vulnerable-garment-workers-arent-factories-and-global-brands-need-step-protect

Women's Rights and Mining (n/a): 10 DO's. A Guide for Governments, Companies and Financial Institutions to Uphold Women's Rights in the Supply Chains of Minerals for Renewable Energy Technologies. https://womenandmining.org/

World Health Organization/Department of Reproductive Health and Research/London School of Hygiene and Tropical Medicine/South African Medical Research Council (2013): Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence. https://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/9789241564625/en/

Bildnachweise

Umschlag: © Fairtrade Deutschland / Christoph Köstlin. Divine Fulutuni arbeitet für Fairtrade Africa und unterstützt Kakaoproduzent*innen bei Schulungen zu Gender-Projekten und Einkommen.
Seite 10: © Fairtrade Deutschland / Christoph Köstlin. Durch Fairtrade werden in zertifizierten Produktionsstätten in Indien Beschwerdemechanismen und regelmäßge Schulungen für die Mitarbeiterinnen etabliert.
Seite 12: © Fairtrade Deutschland / Christoph Köstlin. Die Arbeiterinnen bei dem Fairtrade-zertifizierten Verarbeiter Purecotz in Indien erhalten regelmäßig Schulungen über ihre Rechte.
Seite 13: © Fairtrade Deutschland / Christoph Köstlin. Auf Rosenfarmen in Kenia arbeiten zum größten Teil Frauen. Agnes Chebii (vorn) leitet das Gender-Komitee der Farm Ravine Roses.
Seite 20: © Fairtrade Deutschland / Christoph Köstlin. Die Arbeiterinnen bei Purecotz sind in verschiedenen Komitees vertreten, damit sie ihre Anliegen gegenüber der Geschäftsführung anbringen können.

Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten
Forderungen an Politik & Unternehmen