



# CHANCEN NUTZEN, RISIKEN MINIMIEREN: FRAUEN STÄRKEN IN DER LIEFERKETTE

Ansätze und Beispiele für Unternehmen



Deutsches Netzwerk

twentyfifty®



United Nations Entity for Gender Equality  
and the Empowerment of Women

NATIONALES KOMITEE  
DEUTSCHLAND

## **Herausgeber**

Deutsches Global Compact Netzwerk

## **Konzeption und Redaktion**

Iain Fraser, Madeleine Koalick, Carolin Seeger | twentyfifty ltd.  
Philipp Bleckmann | Deutsches Global Compact Netzwerk

## **Bildnachweis**

Titelfoto: Gian Betancourt (CIAT), Foto Seite 11: Zan va Zamin / UNDP  
Nutzung unter der Lizenz [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 2.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/)

## **Gestaltung und Satz**

Eva Hofmann, Katrin Straßburger, W4 Büro für Gestaltung

## **Papier**

100% Recyclingpapier, FSC-zertifiziert

## **Unternehmensbeispiele**

Die in dieser Publikation vorgestellten Fallbeispiele veranschaulichen die Handlungsmöglichkeiten, die Unternehmen im Bereich Stärkung von Frauenrechten in der Lieferkette haben. Sie basieren auf öffentlich zugänglichen Informationen. Es wurde keine unabhängige Überprüfung der vorgestellten Ergebnisse vorgenommen. Die Aufnahme in diese Publikation bedeutet keine generelle Befürwortung der Nachhaltigkeitsperformance der Unternehmen durch die herausgebenden Organisationen.

© Deutsches Global Compact Netzwerk 2016

Im Auftrag des



Bundesministerium für  
wirtschaftliche Zusammenarbeit  
und Entwicklung

Durchgeführt von

**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



## Deutsches Netzwerk

### **Der UN Global Compact und das Deutsche Global Compact Netzwerk**

Der Global Compact wurde im Jahre 2000 von den Vereinten Nationen als strategische Initiative und internationale Lern- und Dialogplattform für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung unter Beteiligung zivilgesellschaftlicher Organisationen, Unternehmen und Regierungen ins Leben gerufen. Das Deutsche Global Compact Netzwerk ist eines der weltweit aktivsten Netzwerke und hat mittlerweile mehr als 400 Teilnehmer.

**[www.globalcompact.de](http://www.globalcompact.de)**

## twentyfifty®

### **twentyfifty ltd.**

twentyfifty ltd. ist eine Managementberatung, die multinationale Unternehmen und deren weltweite Wertschöpfungsketten unterstützt, ihre sozialen und menschenrechtlichen Auswirkungen zu identifizieren und anzugehen. Seit mehr als zehn Jahren hilft twentyfifty Unternehmen, ihre Bekenntnisse zur Achtung der Menschenrechte und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte praktisch umzusetzen.

**[www.twentyfifty.de](http://www.twentyfifty.de)**



### **UN Women und UN Women Nationales Komitee Deutschland e.V.**

UN Women ist die 2010 von den Vereinten Nationen gegründete Behörde zur Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung von Frauen. UN Women Nationales Komitee Deutschland e.V. arbeitet eng mit deutschen Frauenorganisationen zusammen und vertritt die Interessen von UN Women bei den Gremien der Bundesrepublik Deutschland und bei anderen internationalen Organisationen. Zudem informiert das Deutsche Komitee über die weltweite Arbeit und Projekte von UN Women und sammelt Spenden für diese Initiativen.

**[www.unwomen.de](http://www.unwomen.de)**

# Frauen in der Lieferkette – warum sollten Unternehmen handeln?

Frauen sind entlang globaler Lieferketten unverhältnismäßig stark von Armut, Unsicherheit, Diskriminierung, Gewalt und Ausbeutung betroffen. Frauen arbeiten wesentlich öfter als Männer in unsicheren und schlechter bezahlten Tätigkeiten, sind häufiger ungerechten oder ungesunden Arbeitsbedingungen ausgesetzt, sind in leitenden Positionen unterrepräsentiert und werden Opfer von Diskriminierung und sexuellen Übergriffen am Arbeitsplatz.

Unternehmen, die in die Wirtschaftskraft, die Sicherheit und die Arbeitsbedingungen von Frauen investieren, leisten einen unmittelbaren Beitrag zur Reduzierung von Armut, zum Wirtschaftswachstum und zu einer nachhaltigeren Zukunft. Gleichzeitig senken sie ihre eigenen unternehmerischen Risiken und können große ungenutzte Potenziale mobilisieren.

Der immense Nachholbedarf bei der Stärkung von Frauen, auch von Seiten der Wirtschaft, wird in zahlreichen internationalen Standards und Initiativen thematisiert. Grundsätzlich haben Unternehmen laut den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte die Verantwortung, die Menschenrechte Dritter, unter anderem die speziellen Rechte von Frauen, zu achten und negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte vorzubeugen, sie zu beseitigen und wieder gut zu machen. Ein Menschenrechtsansatz verlangt, die Risiken für marginalisierte und potenziell gefährdete Gruppen in den Blick zu nehmen – in vielen Fällen zählen Frauen zu dieser Gruppe.

Gleichzeitig ist die Stärkung von Frauen ein Schlüsselfaktor für nachhaltige Entwicklung. In den von der UN 2015 verabschiedeten Sustainable Development Goals (SDGs) thematisiert daher Ziel 5 explizit die Notwendigkeit, Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen zu erreichen. Zusätzlich riefen im Juni 2015 die Staats- und Regierungschefs der G7 Unternehmen weltweit dazu auf, die Women's Empowerment Principles (WEPs) in ihre Geschäftstätigkeit zu integrieren. Die WEPs, eine Initiative von UN Women und UN Global Compact, sind globale Grundsätze mit deren Umsetzung Unternehmen gezielt zur Förderung und Stärkung von Frauen beitragen können.

# MÖGLICHE EFFEKTE VON WOMEN'S EMPOWERMENT

## DIMENSIONEN DER UNGLEICHHEIT

Weltweit werden mehr als **35 %** der Frauen Opfer sexueller und körperlicher Gewalt. Zwischen **40 % und 50 %** aller Frauen in der EU berichten über eine Form von **sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**.

Quellen: WHO, ILO

In den meisten Ländern beträgt das Einkommen von Frauen **nur 70–90 % des Einkommens der Männer**. In einigen asiatischen und lateinamerikanischen Ländern fällt das Verhältnis weitaus schlechter aus.

Quelle: UN Women

Die **vollständige Gleichstellung von Frauen** in den Bereichen Wirtschaft, Politik, Gesundheit und Bildung wird bei der gegenwärtigen Geschwindigkeit erst **in 118 Jahren** erreicht sein.

Quelle: World Economic Forum

Frauen stellen 60–90 % der Arbeitskräfte in den arbeitsintensiven Phasen der **Textil- und Lebensmittelproduktion**. Sie arbeiten oft in **unsicheren, unterbezahlten und gefährlichen Arbeitsverhältnissen**.

Quelle: Oxfam

Läge das Einkommen von Frauen auf demselben **Niveau wie das der männlichen Arbeiter**, würde das BIP der Eurozone um 13 % wachsen. In 15 größeren Entwicklungsländern würde das Pro-Kopf-Einkommen bis 2020 um 14 % und **bis 2030 um 20 % ansteigen**.

Quelle: Goldman Sachs

Weltweit könnten Frauen ihr **Einkommen um 42 % oder USD 9,3 Billionen steigern**, wenn sie in gleichem Maße **am Arbeitsmarkt teilnehmen** würden wie Männer.

Quelle: ActionAid

Wenn **alle Länder** im selben Maße Fortschritte wie die **„frauenfreundlichsten“ Länder** ihrer Region machen würden, könnte dies zu einer **11 %-Steigerung des weltweiten Bruttoinlandsprodukts** führen.

Quelle: McKinsey

# Die sieben Grundsätze der Women's Empowerment Principles

1

Etablierung einer gleichstellungsfreundlichen Führungskultur

4

Förderung der Bildung, der Ausbildung und der beruflichen Entwicklung von Frauen

2

Faire Behandlung aller Männer und Frauen im Erwerbsleben – Einhaltung und Förderung der Menschenrechte und der Nichtdiskriminierung

5

Förderung des Unternehmertums von Frauen, Stärkung ihrer Rolle im Beschaffungsmarkt, Respektierung ihrer Würde bei allen Marketingmaßnahmen

3

Gewährleistung der Gesundheit, der Sicherheit und des Wohlergehens aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

6

Förderung der Gleichstellung durch gemeinschaftliche Initiativen und Lobbyarbeit

7

Messung und Veröffentlichung der Fortschritte im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann

## Weitere Informationen:

[www.weprinciples.org](http://www.weprinciples.org) und [www.unwomen.de](http://www.unwomen.de)

# Stärkung von Frauen in der Lieferkette – Chancen für Unternehmen

Unternehmen, die Arbeiterinnen, Führungskräfte und Eigentümerinnen in ihrer Lieferkette stärken, können damit:

- besser mit zunehmenden internationalen politischen und rechtlichen Anforderungen sowie Stakeholder-Erwartungen zur Achtung von Menschen- und Frauenrechten Schritt halten
- Effizienz, Produktivität und Liefersicherheit steigern, etwa indem Arbeitsausfälle und Fluktuation reduziert werden
- ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern, wodurch Kosten für die Personalbeschaffung gesenkt werden, sowie die langfristige Mitarbeiterbindung erhöhen
- ihre Produkte und Dienstleistungen attraktiver und relevanter für Frauen machen, die weltweit 80 % aller Kaufentscheidungen treffen oder beeinflussen
- ganze Gemeinschaften stärken und somit zu stabileren, risikoärmeren und besser ausgebildeten Gesellschaften beitragen

Diese Broschüre zeigt auf, welche besonderen Risiken für Frauen in globalen Lieferketten bestehen können und welche Möglichkeiten Unternehmen haben, hier positiv zu wirken. Die Women's Empowerment Principles (siehe links) können bei der Umsetzung helfen.

Anhand von Fallbeispielen werden im Folgenden Ansätze illustriert, wie Unternehmen Frauenrechte entlang ihrer Lieferketten stärken können und welche Effekte dies für ihr eigenes Unternehmen haben kann.

# Chancen und Risiken für Frauen in globalen Lieferketten

## RISIKEN FÜR FRAUEN

### Recht auf Arbeit und Rechte in der Arbeit

- Informelle Arbeit ohne Jobsicherheit und mit sehr geringen Einkommen
- Lohndiskriminierung verglichen mit männlichen Arbeitern

### Recht auf Gesundheit und körperliche Unversehrtheit

- Gesundheitsrisiken durch fehlenden Arbeitsschutz sowie Risiken infolge von Schwangerschaft (wenige oder keine Arbeitspausen, kein Mutterschutz, Gefährdung durch Chemikalien oder Schwerarbeit)
- Gewalt und sexuelle Belästigung auf dem Arbeitsweg und am Arbeitsplatz
- Doppelbelastung durch Arbeit und Familienaufgaben

### Recht auf einen angemessenen Lebensstandard

- Fehlende Eigentumsrechte und religiöse/kulturelle Barrieren, die Vermögensbildung schwierig bis unmöglich machen (Erbrecht, Gesetze, die Grundbesitz und zugehörige Genehmigungen regeln)

### Recht auf Bildung

- Fehlender oder mangelhafter Zugang zu Bildung und Weiterbildung

### Zugang zu Abhilfe

- Fehlender Zugang zu Beschwerde-mechanismen und Abhilfe, wenn Rechte verletzt werden

## LANDWIRTSCHAFT UND ROHSTOFFGEWINNUNG



## CHANCEN DER STÄRKUNG VON FRAUEN

Die Sicherstellung geregelter Einkünfte für Frauen trägt zur **Entwicklung ganzer Gemeinschaften** bei, da Frauen bis zu 90% ihres Einkommens in ihre Familien und Gemeinschaften reinvestieren – verglichen mit 20–40% für Männer. *Quelle: IFC*

Maßnahmen zur Stärkung von Frauen tragen zur **Prävention von Kinderarbeit** bei: Wenn Frauen existenzsichernde Löhne verdienen sowie einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz haben, ist es wahrscheinlicher, dass ihre Kinder zur Schule gehen, anstatt selbst zu arbeiten. *Quelle: International Cocoa Initiative*

Verfügt Frauen über denselben Zugang zu Produktionsstätten wie Männer, könnte die **landwirtschaftliche Produktion** in 34 Entwicklungsländern um einen geschätzten Durchschnittswert von **4% steigen**. Das würde die Anzahl der unterernährten Menschen um 17% sinken lassen und bedeutet bis zu **150 Millionen weniger hungernde Menschen**. *Quelle: Food and Agriculture Organization*

## RISIKEN FÜR FRAUEN

### Recht auf Arbeit und Rechte in der Arbeit

- Niedrige Löhne, die nicht für den Lebensunterhalt ausreichen
- Exzessive Überstunden als Ausgleich für niedrige Löhne
- Diskriminierung in Bezug auf Gehalt, Beförderung, Aus- und Weiterbildung

### Recht auf Vereinigungsfreiheit

- Fehlende Interessenvertretung durch Diskriminierung von Frauen in Gewerkschaften sowie aktive Verhinderung von Gewerkschaftsbildung

### Recht auf Gesundheit und körperliche Unversehrtheit

- Schwerwiegende Gesundheitsrisiken aufgrund von Chemikalien, unzureichendem Arbeitsschutz, fehlenden Sanitäranlagen sowie fehlendem Schutz von Schwangeren
- Gewalt und sexuelle Belästigung auf dem Arbeitsweg und am Arbeitsplatz, etwa durch Vorgesetzte
- Doppelbelastung durch Arbeit und Familienaufgaben (wie Kindererziehung und Pflege)

### Recht auf Bildung

- Fehlender oder mangelhafter Zugang zu Bildung und Weiterbildung

## PRODUKTION/ZULIEFERER



## CHANCEN DER STÄRKUNG VON FRAUEN

Verbesserte Arbeitsbedingungen für Frauen können die **Produktivität steigern** und das **Unternehmensrisiko senken**: Die Einrichtung eines Kindergartens und einer Klinik in einer vietnamesischen Fabrik reduzierte Fehlzeiten und Mitarbeiterfluktuation. Arbeitskämpfe gingen zurück, Kosten konnten gesenkt und die Produktivität nachhaltig erhöht werden. *Quelle: Better Work – ILO und IFC*

**Unternehmen mit 30% Frauen im Topmanagement sind 15% profitabler** als Unternehmen ohne Frauen im Topmanagement. *Quelle: Peterson Institute for International Economics*

Frauen mit sicheren Einkommen investieren oft in **Bildung und Gesundheit ihrer Kinder**. Sie stellen dadurch **bessere Chancen für die nächste Generation** sicher: Weltweit steigen geschätzt für jedes Jahr, das Mädchen nach der vierten Klasse zur Schule gehen, die Löhne um 20%. Die Kindersterblichkeit nimmt um 10% ab und die Größe der Familien sinkt um 20%. *Quelle: Women's Learning Partnership*

# Ansätze und Fallbeispiele

Unternehmen haben vielfältige Möglichkeiten, Frauen in ihren Lieferketten zu stärken. Um die eigenen Maßnahmen an die je nach Sektor und Lieferkette verschiedenen Risiken und Herausforderungen anzupassen, eignet sich zuerst eine **Bestandsaufnahme der spezifischen Risiken und Auswirkungen auf Frauen in den eigenen Lieferketten**. Hierbei müssen Unternehmen nicht in jedem Fall neue Untersuchungen anstoßen. Beispielsweise können bestehende Risikomanagementprozesse überprüft und gegebenenfalls um eine Genderperspektive erweitert werden. Daten zur Realisierung von Frauenrechten oder spezifischen Risiken für Frauen in bestimmten Ländern und Sektoren können standardmäßig in die Risikobewertung von Einkaufsmärkten und die Präqualifizierung von Zulieferern einfließen und in den eigenen Audit- und Monitoringansätzen explizit berücksichtigt werden.

Aufbauend auf den Ergebnissen der Risiko- und Auswirkungsanalysen können Unternehmen Programme und Initiativen in Betracht ziehen, die negative Auswirkungen angehen oder das Potenzial des Unternehmens nutzen, positive Veränderungen zu erzielen. In der Praxis setzen Unternehmen verschiedene Schwerpunkte zur Stärkung von Frauen in der Lieferkette, wie zum Beispiel:

- **Aktivitäten konzentrieren auf Zulieferer**, die potenziell die größten Risiken für negative Auswirkungen auf Frauen haben, mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen und wirtschaftlichen Chancen für Frauen zu verbessern. Dies kann die Förderung der Einhaltung sozialer Standards, Maßnahmen zur Prävention von Diskriminierung oder auch relevante Sensibilisierungsmaßnahmen umfassen, die die wirtschaftliche Teilhabe von Frauen verbessern.
- **Partnerschaften mit frauengeführten Unternehmen**, um die Diversität der Lieferkette zu erhöhen und Unternehmerinnen verstärkt wirtschaftliche Chancen zu ermöglichen. In mehr und mehr Ländern müssen Unternehmen, die an staatliche Auftragsvergabeverfahren teilnehmen, bestimmte Anforderungen zur Vielfalt ihrer Lieferkette erfüllen. Unternehmen können sich mit entsprechenden Initiativen einen Wettbewerbsvorteil schaffen.



- **Stärkung von Strukturen und Kapazitäten in der tiefen Lieferkette** (z.B. der Rohstoffgewinnung), besonders dort, wo Frauen besonderen Risiken ausgesetzt sind und Unternehmen das Potenzial haben, positive Veränderungen für Frauen zu bewirken und gleichzeitig ihre eigene Liefersicherheit und -qualität zu verbessern. Diese Maßnahmen können darauf ausgerichtet sein, die wirtschaftliche Situation oder die Lebensqualität der Frauen zu verbessern. Oder sie zielen auf ein konkretes Risiko für Arbeiterinnen oder Frauen in lokalen Gemeinden – wie etwa die Verbesserung von Präventionsmaßnahmen und Beschwerdewegen zu sexueller Diskriminierung.
- **Bereitstellung von Finanzdienstleistungen**, die Frauen ein nachhaltiges Einkommen und Vermögensaufbau ermöglicht. Die Bereitstellung von frauenspezifischen Finanzdienstleistungen, Möglichkeiten für Mikrofinanzierung und Darlehen für frauengeführte Unternehmen kann dabei helfen, unternehmerisch aktive Frauen in ihrer jeweiligen Situation konkret zu unterstützen.

Eine Reihe von Unternehmen hat bereits entsprechende Maßnahmen und Programme umgesetzt. Eine kleine Auswahl zeigen die folgenden Fallbeispiele. Da fast alle vorgestellten Unternehmen mehrere Schwerpunkte in ihren Aktivitäten setzen, sind die Beispiele den großen Kategorien Landwirtschaft und Rohstoffgewinnung sowie Produktion/Zulieferer zugeordnet. Innerhalb dieser Kategorien veranschaulichen die Beispiele die unterschiedlichen Themen und Programme der Unternehmen.

# LANDWIRTSCHAFT UND ROHSTOFFGEWINNUNG

## FALLBEISPIELE



### MONDELĒZ: STÄRKUNG VON KLEINBÄUERINNEN IN DER KAKAO-LIEFERKETTE

**AUSGANGSSITUATION:** Mondelēz (ursprünglich Cadbury) sah die nachhaltige Versorgung des Unternehmens mit Kakao als Rohstoff gefährdet, da der Kakao-Ertrag auf seinen zuliefernden Farmen stetig sank sowie der Anbau von Kakao vor allem von jungen Menschen in den Anbauregionen als wenig erstrebenswerte Perspektive angesehen wurde. Studien machten deutlich, dass die Situation von Frauen einen wichtigen Aspekt in der Nachhaltigkeit des Sektors darstellte. Frauen in wichtigen Produktionsländern verdienen signifikant weniger als Männer, verfügen über kleinere Anbaugelände und erzielen niedrigere Erträge. Zudem verfügen sie über wesentlich weniger technisches Wissen im Kakaoanbau und sind in lokalen Entscheidungsprozessen und Führungsorganisationen unterrepräsentiert.

**MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE:** 2012 rief Mondelēz das Cocoa Life-Programm ins Leben, das bis 2022 durch eine Investition von USD 400 Millionen 200.000 Kakaobauern in sechs Ländern nachhaltig stärken sowie eine Million Menschen in den Anbaugeländen erreichen sollte. Die Stärkung von Frauen wurde dabei ebenso wie die Eliminierung von Kinderarbeit zu einem Querschnittsthema des Programms bestimmt.

Frauen erhalten Zugang zu Schulungen, die sowohl effizientere Anbaumaßnahmen als auch finanzielles Wissen und Managementmethoden beinhalten. Durch ‚Train-the-Trainer‘-Programme helfen sich Frauen gegenseitig und agieren als Vorbild für andere Frauen in der Kakao-Lieferkette.

Um den Anteil von Frauen an Entscheidungsprozessen in der Gemeinschaft zu erhöhen, zielt das Programm auf eine 30-prozentige Beteiligung von Frauen an Kakaogenossenschaften ab. Zusätzlich sollen Frauen verstärkt an der Gestaltung von sogenannten Community Action Plans mitwirken, mithilfe derer lokale Gemeinschaften ihre zukünftigen Aktivitäten zum Kakaoanbau und der Entwicklung ihrer Gemeinschaft planen.

Herausforderungen wie dem Mangel an Geld für den Erwerb von Agrarland, wird mit Förderung des Zugangs zu Finanzierungsdienstleistungen begegnet. Sogenannte Village Savings and Loans Associations ermöglichen Frauen die Bezahlung von Mitarbeitern, den Erwerb von Saatgut und Land sowie Effizienzsteigerungen. Obwohl sich die traditionellen Geschlechterrollen nur langsam ändern, können Frauen bereits erste Erfolge im Landbesitz sowie im selbständigen Kakaoanbau vorweisen. Mondelēz misst den Erfolg des Programmes jährlich durch die Erhebung von Indikatoren wie Einkommen und Produktivität getrennt für Frauen und Männer.

Weitere Informationen: [www.cocoalife.org](http://www.cocoalife.org)

## **UNILEVER: KERICHO TEA ESTATES – SCHUTZ VON FRAUEN GEGEN SEXUELLE GEWALT**

**AUSGANGSSITUATION:** Im Jahr 2013 geriet Unilever aufgrund von weit verbreiteter sexueller Belästigung von Arbeiterinnen auf den Kericho-Teeplantagen in Kenia in die Kritik.

**MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE:** Unilever konzipierte daraufhin in Zusammenarbeit mit lokalen Experten und Partnern ein Programm, um die Sicherheit von Frauen und Mädchen zu gewährleisten und Zugang zu Abhilfe zu schaffen. Das Management-Team wurde um weitere weibliche Mitglieder ergänzt und eine spezielle und vertrauliche Hotline zum Schutz von Frauen eingerichtet. Die Frauenquote der Aufseher wurde von 3% auf 40% erhöht und ein Schulungsprogramm, besonders auch für Männer, konzipiert, um sexuelle Belästigung identifizieren und effektiv vorbeugen zu können.

Die Fortschritte des Programms werden unter Aufsicht des Chief Supply Chain Officers regelmäßig kontrolliert. Zusätzlich arbeitet Unilever mit Partnern wie der Rainforest Alliance, um deren Rahmenrichtlinien und Auditprozesse in Bezug auf die stärkere Berücksichtigung der Risiken für Frauen zu verbessern sowie Erkenntnisse, die aus dem Programm entstehen, mit anderen Unternehmen der Branche zu teilen.

Weitere Informationen: [www.unilever.com](http://www.unilever.com)

## **AARHUS KARLSHAMN (AAK): NACHHALTIGE VERSORGUNG MIT SHEANÜSSEN DURCH STÄRKUNG VON KLEINBÄUERINNEN**

**AUSGANGSSITUATION:** Die Sheanuss, ein wertvoller Rohstoff für die Lebensmittel- und Kosmetikindustrie, wird hauptsächlich von Frauen in Westafrika gesammelt. Die Herkunftsländer der Sheanuss zählen zu den ärmsten Ländern der Welt.

**MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE:** AAK, ein schwedischer Hersteller von Pflanzenfetten, stärkt Tausende von Kleinbäuerinnen, die in Westafrika für das Unternehmen Sheanüsse sammeln. Um die Versorgung mit qualitativ hochwertigen Rohstoffen langfristig zu gewährleisten, investiert AAK in lokale Gemeinden, beispielsweise in Burkina Faso. Durch das Kolo Nafaso-Programm, das den Fair-Trade-Prinzipien folgt, gewährt AAK Vorfinanzierung, führt Schulungsmaßnahmen zur Verarbeitung der Sheanüsse durch, leistet logistische Unterstützung und zahlt Qualitätsboni. Durch direkten Handel mit den Frauen, ohne Mittelmänner, erhöht sich deren Einkommen langfristig, und AAK selbst profitiert vom Kauf hochwertiger, rückverfolgbarer Sheanüsse. Im Jahr 2014/15 erreichte das Kolo Nafaso-Programm 55.000 Frauen. Für das nächste Jahr hat sich AAK vorgenommen, 70.000 Frauen in Burkina Faso mit dem Projekt zu erreichen.

Weitere Informationen: [www.aak.com](http://www.aak.com)

## PRODUKTION / ZULIEFERER FALLBEISPIELE



### **ANN INC / BSR: 100.000 FRAUEN IN DER LIEFERKETTE STÄRKEN**

**AUSGANGSSITUATION:** Zum Damenmodeunternehmen ANN INC gehören über 1.000 Ladengeschäfte in den USA. Die Produkte des Unternehmens werden in über 100 Ländern verkauft. Wie in der Textilbranche üblich sind mehr als 70% der Arbeitenden in ANN INCs Lieferkette Frauen. Risiken für diese Frauen sind niedrige Löhne, Diskriminierung sowie unsichere und gefährliche Arbeitsbedingungen.

**MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE:** ANN INC setzte sich zum Ziel, 100.000 Frauen in seiner Lieferkette zu stärken und ging 2012 eine Partnerschaft mit BSRs HERproject ein. HERproject stärkt Frauen in globalen Lieferketten durch Schulungsmaßnahmen, Aufbau von NGO-Kapazitäten und das Eintreten für Frauenrechte bei Unternehmen und Regierungen.

BSR und ANN INC analysierten die bestehenden Managementsysteme des Unternehmens sowie die Hürden in Bezug auf die Stärkung von Frauen in der Lieferkette. Sie identifizierten drei Schwerpunkte für die Initiative, die in Partnerschaft mit Lieferanten durchgeführt werden sollte: Arbeitsschutz und Gesundheit, Finanzwissen und Stärkung von Frauen am Arbeitsplatz.

Durch die HERhealth-Initiative erhalten Arbeiterinnen Schulungen zu frauenspezifischen Gesundheitsthemen. Diese sind an die jeweiligen Herausforderungen im Land angepasst, z. B. Brustkrebserkennung in Vietnam, einem Land mit hoher Krebsrate, oder HIV-Prävention in Indien, wo Desinformation und Stigmata bezüglich HIV verbreitet sind.

Als Teil des HERfinance-Programms erhalten Arbeiterinnen Schulungen zum Thema persönliche Finanzen, wie z. B. das Eröffnen sowie den Gebrauch von Bankkonten. Mit diesem Wissen können die Frauen besser sparen, ihre Kreditwürdigkeit erhöhen, investieren und Risiken durch Arbeitsausfälle minimieren.

Seit Einführung der Women's Empowerment Principles durch ANN INC sind ANN INCs Zulieferer verpflichtet, Arbeiterinnen zu unterstützen, ihre Betriebe sicherer und gerechter für Frauen zu machen sowie ihre Fortschritte in dieser Hinsicht zu messen.

Nicht nur für die teilnehmenden Frauen eröffnet das Programm neue Chancen, sondern auch für die teilnehmenden Zulieferer: Seit Beginn des Programms sind die Mitarbeiterzufriedenheit sowie die Produktivität nachweislich gestiegen, bei einer gleichzeitigen Reduktion der Fehlstunden sowie der Mitarbeiterfluktuation.

Bisher hat ANN INCs Initiative 47.000 Frauen in 28 Betrieben in sechs Ländern (China, Indien, Indonesien, Bangladesch, Vietnam und Philippinen) erreicht. Die Hälfte aller Produkte, die das Unternehmen einkauft, werden bisher von Lieferanten bezogen, die im HERproject-Programm geschult wurden.

Weitere Informationen: <http://responsiblyann.com>

## THE COCA-COLA COMPANY: 5BY20 – STÄRKUNG VON FÜNF MILLIONEN UNTERNEHMERINNEN BIS ZUM JAHR 2020

**AUSGANGSSITUATION:** Coca-Cola hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2020 fünf Millionen Frauen in der Lieferkette wirtschaftlich zu stärken.

**MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE:** Das 5by20-Programm eröffnet Unternehmerinnen Zugang zu neuen Märkten und Finanzdienstleistungen, bietet Schulungsmaßnahmen zu unternehmerischen Fähigkeiten an und stellt Verbindungen zu anderen Unternehmerinnen und Mentorinnen her. Die Initiative umfasst verschiedene Lieferketten und Unternehmerinnen in den Bereichen Agrarwirtschaft, Handel, Logistik, Recycling sowie der Herstellung von neuen Produkten aus recycelten Materialien.

Um die Wirkung und Reichweite der Initiative zu vergrößern, hat Coca-Cola Partnerschaften mit Regierungen, NGOs und Organisationen, wie UN Women, der International Finance Corporation, der Bill & Melinda Gates Foundation und der Inter-American Development Bank geschlossen. Seit 2010 wurden 1,2 Millionen Frauen in 60 Ländern durch die Initiative erreicht.

Weitere Informationen: [www.coca-colacompany.com](http://www.coca-colacompany.com)

## Fazit

Unternehmen haben eine Vielzahl an Möglichkeiten, positive Veränderungen für Frauen in ihrer Lieferkette anzustoßen, und können infolge dieser Aktivitäten auf vielerlei Ebenen selbst profitieren. Gleichzeitig tragen sie dazu bei, die wirtschaftliche und gesellschaftliche Position von Frauen zu verbessern sowie gesamtwirtschaftliche und -gesellschaftliche Veränderungen mitzugestalten.

Die Fakten sprechen für sich – eine **Investition in die Stärkung von Frauen lohnt sich.**

### Weitere Informationen:

UN Women Nationales Komitee Deutschland: [www.unwomen.de](http://www.unwomen.de)

Women's Empowerment Principles: [www.weprinciples.org](http://www.weprinciples.org)

Deutsche Broschüre der Women's Empowerment Principles: [http://weprinciples.org/files/attachments/DE\\_WEPs\\_2.pdf](http://weprinciples.org/files/attachments/DE_WEPs_2.pdf)

[www.globalcompact.de](http://www.globalcompact.de)

[www.twentyfifty.de](http://www.twentyfifty.de)

[www.unwomen.de](http://www.unwomen.de)