

LEITLINIE

Frauen in der Lieferkette



Frauen sind häufig besonderen Herausforderungen entlang unserer Lieferketten ausgesetzt. Deshalb setzen wir uns für den Schutz der Rechte von Frauen und deren Möglichkeit der ökonomischen Eigenständigkeit und Teilhabe ein.



INHALT

I. VERSTÄNDNIS UND GELTUNGSBEREICH	4
II. PROBLEMSTELLUNGEN IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE	6
2.1 Risikoanalyse	6
III. ANSATZ DER REWE GROUP FÜR VERANTWORTUNGSVOLLERE LIEFERKETTEN	12
IV. PRINZIPIEN, ZIELE UND MASSNAHMEN ZUM SCHUTZ UND ZUR FÖRDERUNG VON FRAUEN	14
4.1 Prinzipien zum Schutz und zur Förderung von Frauen	15
4.2 Ziele zum Schutz und zur Förderung von Frauen	16
4.3 Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung von Frauen	17
V. BERICHTERSTATTUNG UND KOMMUNIKATION	23
Quellenverzeichnis..	24

I. VERSTÄNDNIS UND GELTUNGSBEREICH

Als international führendes Handels- und Touristikunternehmen weiß die REWE Group um ihre besondere Rolle als Mittler zwischen Herstellern, Dienstleistern und Konsumenten¹. Die Herstellung ihrer Eigenmarkenprodukte hat Auswirkungen auf Mensch, Tier und Umwelt. Ihre Kunden sollen darauf vertrauen können, dass sich die REWE Group dieser Verantwortung bewusst ist und sich der Auswirkungen annimmt. In ihrer Leitlinie für Nachhaltiges Wirtschaften bekennt sich die REWE Group zu ihrer Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft. Die darin beschriebene Wertebasis ist Grundlage des verantwortungsbewussten Handelns des Unternehmens (REWE Group 2019a).

Die REWE Group bezieht eine Vielzahl von Produkten über Lieferketten aus aller Welt. Dazu zählen Länder, in denen die staatlichen Rahmenbedingungen zum Schutz der Menschenrechte häufig unzureichend sind und in denen geltende Arbeits- und Sozialstandards missachtet werden. Um diese Herausforderung anzugehen, legt die REWE Group im Rahmen ihrer Strategie Grüne Produkte mit dem Handlungsfeld Mensch einen Schwerpunkt auf die faire Gestaltung der Lieferketten ihrer Eigenmarken. Darunter versteht das Handelsunternehmen die Achtung und Stärkung von Menschenrechten und die Verbesserung von Arbeitsbedingungen sowie die Förderung eines fairen Handels. Zur fairen Gestaltung von Lieferketten gehört auch der Schutz und die Förderung von Frauen. Sie sind häufig am Anfang globaler Lieferketten tätig und in vielen Fällen von wirtschaftlichen Chancen und Vorteilen des internationalen Handels ausgeschlossen. Neben den Themen „Existenzsichernde Löhne und Einkommen“ sowie „Zwangs- und Kinderarbeit“ bildet der Bereich „Frauen in der Lieferkette“ deshalb einen Schwerpunkt in diesem Handlungsfeld.

In der vorliegenden Leitlinie konkretisiert die REWE Group ihre Ziele, Anforderungen und Maßnahmen, um die Rechte von Frauen entlang globaler Wertschöpfungsketten zu stärken und Frauen in ihrer Eigenständigkeit und ökonomischen Teilhabe zu fördern. Sie soll Mitarbeiter und Partner

¹ Um die Lesefreundlichkeit der Leitlinie zu verbessern, wird an einigen Stellen bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern ausschließlich die männliche Form verwendet. Im Sinne der Gleichbehandlung gelten entsprechende Begriffe grundsätzlich für alle Geschlechter.

in der Lieferkette sensibilisieren und definiert einen verbindlichen Handlungsrahmen für die REWE Group und die Geschäftsbeziehungen mit Vertragspartnern. Als Bestandteil der umfassenden Fairness-Strategie der REWE Group knüpfen die Inhalte an Forderungen aus vorherigen Leitlinien an. Die festgelegten Anforderungen und Ziele werden konsequent überprüft und bei Bedarf werden neue Maßnahmen und Ziele vereinbart. Die Leitlinie wird auf Basis neuer Entwicklungen aktualisiert.

Der Geltungsbereich der Leitlinie umfasst alle Eigenmarkenartikel der REWE Group, die bei REWE, PENNY, BILLA, MERKUR, BIPA, ADEG und toom Baumarkt vertrieben werden.



II. PROBLEMSTELLUNGEN IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Frauen sind überproportional stark von Armut, Unsicherheit, Diskriminierung, Gewalt und Ausbeutung betroffen. Insbesondere im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit sind sie oftmals Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt (Seitz 2020). Nach Schätzungen des World Economic Forums wird die vollständige Geschlechtergleichstellung in Wirtschaft, Politik, Gesundheit und Bildung bei derzeitiger Geschwindigkeit erst in knapp 100 Jahren erreicht sein (World Economic Forum 2019). Gründe für die Ungleichbehandlung sind häufig soziale, diskriminierende oder patriarchale Gesellschaftsstrukturen (Seitz 2020).

2.1 Risikoanalyse

Im Jahr 2020 führte die REWE Group eine Risikoanalyse durch, um festzustellen, welchen negativen menschenrechtlichen Auswirkungen Frauen besonders ausgesetzt sind und in welchen für die REWE Group relevanten Sektoren und Ländern die Risiken für Frauen besonders hoch sind. Dabei wurde ein besonderes Augenmerk auf die in der [Leitlinie Fairness](#) identifizierten Fokusrohstoffe gelegt. Des Weiteren wurden, wo es die Datenlage ermöglichte, der jeweilige Anteil der Frauen in den betrachteten Sektoren und Ländern ermittelt. In den folgenden Abschnitten werden die identifizierten Risikofelder für Frauen sowie betroffene Sektoren und Länder ebenso wie ermittelte Anteile auszugsweise aufgeführt.

2.1.1 Identifizierte Risikofelder

Prekäre Arbeitsbedingungen und niedrige Löhne

Ein Großteil der Arbeitskräfte in arbeitsintensiven Exportsektoren von Niedriglohnländern ist weiblich. Dabei finden sich Frauen überproportional häufig in schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen mit geringer Qualifikation wieder (Oxfam Deutschland 2019). Durchschnittlich verdienen Frauen weltweit rund 20 Prozent weniger als Männer (International Labour Organization 2018). Eine Vielzahl von Frauen am Anfang globaler Lieferketten haben zudem keine oder aber nur befristete Arbeitsverträge – sie werden häufiger als Männer mit Kurzzeit-, Saison- oder Gelegenheitsverträgen eingestellt (Oxfam

International 2004). In diesen Arbeitsverhältnissen haben Frauen kein oder nur bedingt Anrecht auf die Bezahlung von Überstunden, soziale Absicherung, geltende Mindestlöhne oder sonstige Arbeitsrechte (Barrientos, Bianchi & Berman 2017; Oxfam International 2018). Hinzu kommt, dass temporär Beschäftigte keinerlei Anspruch auf Mutterschutzleistungen haben (Oxfam Deutschland 2019).

Arbeitsicherheit und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz

Frauen sind häufig sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz ausgesetzt – darunter fallen auch verbaler Missbrauch, Diskriminierung bei der Jobauswahl oder unrechtmäßige Kündigungen von Schwangeren (Barrientos, Bianchi & Berman 2017). So berichteten einer Erhebung der Fair Wear Foundation zufolge über 60 Prozent der Textilarbeiterinnen in Bangladesch, Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt geworden zu sein (Fair Wear Foundation 2018). Da viele der betroffenen Frauen keine Kenntnis über ihre Rechte haben oder sich nicht in der Machtposition fühlen, diese Rechte auch durchzusetzen, bleiben viele solcher Vorfälle unerkannt.² Darüber hinaus sind manche Frauen einem hohen Druck ausgesetzt, auch während der Schwangerschaft und Mutterschaft zu arbeiten. So bekommen Schwangere im Teeanbau keine leichtere Tätigkeit und die Frauen kehren meist kurz nach der Geburt zur Arbeit zurück (Oxfam Deutschland 2019). Aufgrund der Tatsache, dass Frauen mehr unbezahlte Fürsorgearbeit leisten, sind sie häufig einer hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt und verfügen zudem oftmals über weniger soziale Absicherung – ob bei Krankheit, Unfall, Pflegebedürftigkeit, Arbeitslosigkeit oder im Alter (Oxfam Deutschland 2020).

Mangelnde Teilhabe am wirtschaftlichen Leben durch Beschränkungen beim Landbesitz und begrenzten Zugang zu Ressourcen

In weiten Teilen der Welt wird Frauen das Recht verweigert, Land in eigenem Namen zu besitzen oder zu erben (Oxfam International 2018). Durchschnittlich besitzen Frauen weniger als 20 Prozent der landwirtschaftlichen Nutzfläche weltweit (Bundesinformationszentrum Landwirtschaft o. D.). Beim Erwerb oder Verkauf von Eigentum benötigen Frauen in manchen Ländern z. B. die Zustimmung eines männlichen Vormunds oder des Ehemanns (The World Bank 2011). In vielen Fällen

² Quelle: Bangladesh Center for Workers Solidarity & FEMNET e.V. 2020)

haben Frauen zudem kein Mitspracherecht und sind bei Entscheidungsprozessen unterrepräsentiert (Seitz 2020). Die Mitgliedschaft in Kleinbauernorganisationen zum Beispiel ist an den Besitz von Land oder Ernteeinnahmen gebunden. Somit bleiben Frauen in den Führungsgremien oder bei der Planung und Gestaltung der Organisationen unterrepräsentiert. In der Folge werden ihre Bedürfnisse und Interessen nicht ausreichend berücksichtigt (Center for International Forestry Research 2020). Da Frauen vor allem bei Anbau, Ernte und Verarbeitung im Einsatz sind, liegt die Kontrolle über die Einnahmen in den meisten Fällen bei den Männern, die für den Handel zuständig sind (Fairtrade 2013; International Finance Corporation 2016). So werden beispielsweise 75 Prozent der Arbeit in der gesamten Kaffeewertschöpfungskette in Äthiopien von Frauen geleistet – dieselben Frauen verdienen aber nur 43 Prozent des Einkommens (TechnoServe 2018).

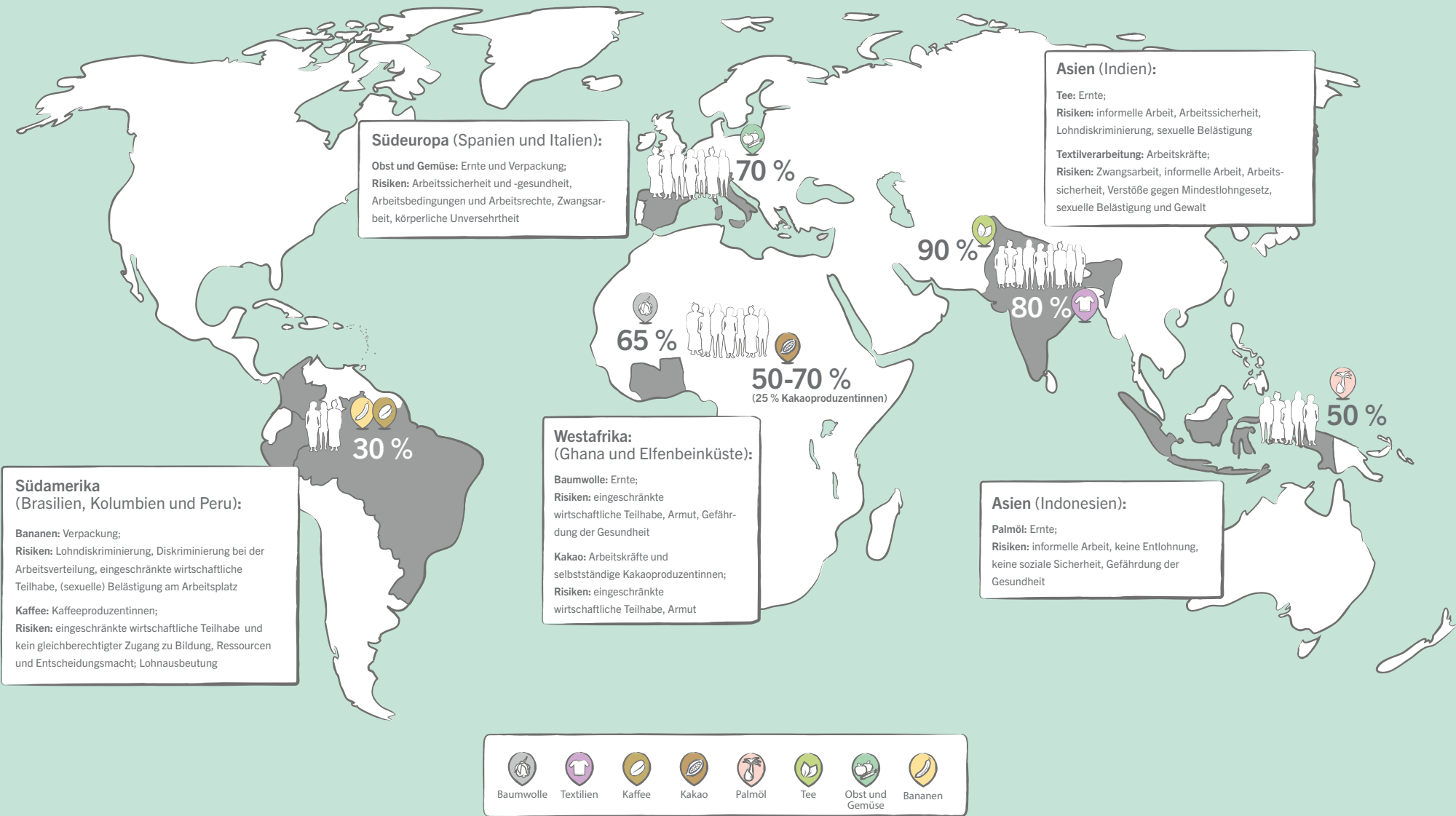
2.1.2 Identifizierte Rohstoff-Länder-Kombinationen

Anhand der Risikoanalyse wurde ermittelt, in welchen Sektoren und Ländern, die für die REWE Group relevant sind, besonders viele Frauen beschäftigt sind und welchen konkreten Risiken sie dort begegnen. So machen Frauen in der Landwirtschaft weltweit beispielsweise rund 43 Prozent der Arbeitskräfte aus (The Food and Agriculture Organization of the United Nations 2011). In manchen verarbeitenden Industrien wie z. B. der Textil- und Bekleidungsindustrie sind bis zu 75 Prozent aller Arbeitnehmer Frauen – die meisten von ihnen arbeiten in Entwicklungsländern (DAI Europe 2016). Je nach Sektor sind Frauen also in größerem Umfang in der Ernte oder in der Verarbeitung tätig.

Generell lässt sich festhalten, dass Frauen in sämtlichen Lieferketten präsent sind und Risiken überall bestehen – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Die folgende Grafik stellt auszugsweise Sektoren und Länder dar, in denen Frauen in ausgewählten Fokusrohstoff-Lieferketten tätig sind. Ergänzend dazu werden die Risiken, von denen sie besonders betroffen sind, abgebildet.



Anteile der Frauen in ausgewählten Sektoren und Ländern/Regionen sowie jeweilige Risiken*:



* Es werden beispielhaft Anteile und Risiken in ausgewählten Sektoren und Ländern/Regionen aufgezeigt. Lückenhafte Datenlage lässt nur grobe Schlussfolgerungen zu.

III. ANSATZ DER REWE GROUP FÜR VERANTWORTUNGSVOLLERE LIEFERKETTEN

Mit einem klaren strategischen Bekenntnis und entsprechenden Maßnahmen will die REWE Group aktiv zur Verringerung und Vermeidung sozialer und ökologischer Auswirkungen beitragen.

Nachhaltigkeit ist bei der REWE Group fest in der Unternehmensstrategie verankert. Für die REWE Group bedeutet dies: Sie fördert nachhaltigere Sortimente und achtet auf einen fairen Umgang mit Partnern und Lieferanten, handelt umwelt- und klimabewusst, übernimmt Verantwortung für ihre Mitarbeiter und setzt sich für eine zukunftsfähige Gesellschaft ein. Die Säule „Grüne Produkte“ bündelt alle Aktivitäten für eine nachhaltigere Gestaltung der Einkaufs- und Produktionsprozesse und den Ausbau nachhaltigerer Sortimente. Inhaltlich gliedern sich die Aktivitäten der REWE Group in drei Handlungsfelder:

- Mensch
- Tier
- Umwelt

Um die Auswirkungen der Eigenmarkenprodukte auf Mensch, Tier und Umwelt zu identifizieren, zu bewerten und zu bearbeiten, hat die REWE Group einen Ansatz für verantwortungsvolle Lieferketten entwickelt:

1. Risikoanalysen: Die REWE Group bewertet kontinuierlich Chancen und Risiken im Bereich Nachhaltigkeit. Einerseits basieren diese Analysen auf externen Analysen zu Warenbereichen, spezifischen Produkten oder Rohstofflieferketten. Andererseits werden die Einschätzung und Erfahrung des externen NGO-Fachbeirats für Nachhaltigkeit sowie weiterer Stakeholder wie Produzenten, Lieferanten und auch Mitarbeiter einbezogen.

2. Ableitung von Schwerpunkten und Zielen: Auf Basis der durchgeführten Risikoanalysen wurden Fokusrohstoffe und Schwerpunktthemen sowie Ziele und Maßnahmen definiert, welche bei neuen Ergebnissen bzw. Erkenntnissen angepasst und hinterfragt werden.

3. Definition und Umsetzung von Maßnahmen: Maßnahmen zur Erreichung der Ziele und Bearbeitung der Fokusrohstoffe und Schwerpunktthemen werden auf drei unterschiedlichen Ebenen der Zusammenarbeit umgesetzt:

3.1. Interne Zusammenarbeit: Durch interne Sensibilisierung und Schulungen, die kontinuierliche Analyse von Chancen und Risiken und die Formulierung von Strategien und Zielen integriert die REWE Group die nachhaltige Beschaffung weiter in die Einkaufsprozesse mit dem Ziel, Nachhaltigkeitsaspekte bei jeder Lieferanten- und/oder Produktentscheidung zu berücksichtigen.

3.2 Zusammenarbeit in der Lieferkette: In der Zusammenarbeit mit Akteuren der Lieferkette folgt die REWE Group einem dreistufigen Ansatz, der die Formulierung von Anforderungen, die Kontrolle und die Entwicklung der Akteure umfasst. Geschäftspartner in den Eigenmarken-Lieferketten der REWE Group sind verpflichtet, die Produktionsstätten zu benennen, in denen Produkte für die REWE Group hergestellt werden. Durch die Sensibilisierung und Verpflichtung der Vertragspartner werden konkrete Regeln geschaffen, um Nachhaltigkeit in der gesamten Lieferkette umzusetzen.

Trainings unterstützen Lieferanten und Produzenten bei der Umsetzung der Anforderungen der REWE Group und bei der weiteren kontinuierlichen Verbesserung. In verschiedenen Projekten arbeitet die REWE Group direkt mit Rohstoffproduzenten an den Herausforderungen. Zudem werden Transparenz und die Integration von Nachhaltigkeit als Teil der Lieferantenbewertung gefördert. Ein weiterer wichtiger Bestandteil in der Lieferkettenarbeit ist der Aufbau von effektiven Beschwerdemechanismen.

3.3 Zusammenarbeit mit Stakeholdern: Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette kann langfristig nur durch Kooperationen mit allen relevanten Stakeholdern funktionieren. Die REWE Group steht mit einer großen Anzahl von Stakeholdern in kontinuierlichem Austausch und engagiert sich in verschiedenen nationalen und internationalen Initiativen, Allianzen und Foren.

Wichtige Elemente sind die Teilnahme an externen Veranstaltungen, Brancheninitiativen, Partnerschaften, das Engagement für die Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsstandards sowie die Verfolgung von relevanten Entwicklungen auf politischer und regulativer Ebene.

4. Monitoring und Reporting: Die durchgeführten Aktivitäten werden überprüft und bewertet. Die Erkenntnisse aus dem Monitoring fließen in die Weiterentwicklung der Maßnahmen ein.

IV. PRINZIPIEN, ZIELE UND MASSNAHMEN ZUM SCHUTZ UND ZUR FÖRDERUNG VON FRAUEN

Im Folgenden werden die Anforderungen, Maßnahmen und Ziele dargelegt, um den Risiken, die Frauen in unseren Lieferketten ausgesetzt sind, zu begegnen und Frauen in ihrer ökonomischen Eigenständigkeit und Teilhabe zu fördern. Da Frauen, wie beschrieben, in all ihren Lieferketten präsent sind, verfolgt die REWE Group einen universellen Ansatz. Dieser umfasst allgemeine Prinzipien zum Schutz und zur Förderung von Frauen, zu denen sich die REWE Group bekennt und die gleichzeitig auch ihren Geschäftspartnern in der Lieferkette als Orientierung dienen sollen. Außerdem prüft die REWE Group im Rahmen des Ansatzes kontinuierlich bestehende Maßnahmen und passt sie bei Bedarf an. Ergänzend dazu werden, wo notwendig, neue Maßnahmen und Ziele definiert, um den Bedürfnissen von und Risiken für besonders betroffenen Lieferketten (d. h. in Lieferketten, in denen ein hoher Anteil von Frauen zu verzeichnen ist und/oder in denen besonders hohe Herausforderungen vorliegen) gerecht zu werden.

4.1 Prinzipien zum Schutz und zur Förderung von Frauen

Die REWE Group ist 2020 der UN-Initiative „Women’s Empowerment Principles“ beigetreten und bekennt sich zur gezielten Stärkung von Frauen im Unternehmen und in der Gesellschaft. Die REWE Group ermutigt auch ihre Lieferanten, sich ebenfalls zu den sieben Prinzipien zu bekennen.

Die UN Women’s Empowerment Principles

1. Etablierung einer gleichstellungsfreundlichen Führungskultur.
2. Faire Behandlung aller Frauen und Männer im Erwerbsleben – Einhaltung und Förderung der Menschenrechte und der Nichtdiskriminierung.
3. Gewährleistung der Gesundheit, der Sicherheit und des Wohlergehens aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
4. Förderung der Bildung, der Ausbildung und beruflichen Entwicklung von Frauen.
5. Förderung des Unternehmertums von Frauen, Stärkung ihrer Rolle im Beschaffungsmarkt, Respektierung ihrer Würde bei allen Marketingmaßnahmen.
6. Förderung der Gleichstellung durch gemeinschaftliche Initiativen und Lobbyarbeit.
7. Messung und Veröffentlichung der Fortschritte im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann.

4.2 Ziele zum Schutz und zur Förderung von Frauen

Im Rahmen dieser Leitlinie definiert die REWE Group Ziele, die dem Schutz und der Förderung von Frauen in ihren Lieferketten dienen. Sie basieren zum einen auf den gewonnenen Erkenntnissen aus der Risikoanalyse (siehe Kapitel 2.1). Des Weiteren wurde 2020 ein Fairness-Dialog mit verschiedenen Stakeholdern aus der Zivilgesellschaft durchgeführt. Der Dialog hatte zum Ziel, die Fairness-Strategie der REWE Group auf den Prüfstand zu stellen und weiteren Handlungsbedarf zu identifizieren. Eine Arbeitsgruppe beschäftigte sich eigens mit der Fragestellung, mithilfe welcher Maßnahmen die REWE Group die spezifischen Bedürfnisse von Frauen in ihren Lieferketten unterstützen kann. Die Diskussion zeigte abermals, dass es einen universellen Ansatz benötigt, denn Herausforderungen für Frauen bestehen überall in der Lieferkette. Die aus dem Dialog gewonnenen Erkenntnisse flossen ebenso in die Formulierung der Ziele und der daraus abgeleiteten Maßnahmen.

Im Folgenden werden die Ziele der REWE Group zum Schutz und zur Förderung von Frauen aufgeführt:

Ziel 1: Dialog und Kommunikation: Die REWE Group sucht und pflegt den Dialog zu Standardorganisationen und anderen Stakeholdern, um sich für die Rechte und Bedürfnisse von Frauen einzusetzen. Ihre Anforderungen kommuniziert sie dabei an ihre Stakeholder und schult relevante Mitarbeiter zu den spezifischen Risiken für und Bedürfnissen von Frauen.

Ziel 2: Social Capacity Building Program: Die REWE Group stellt sicher, dass Trainingsinhalte die spezifischen Bedürfnisse von und Risiken für Frauen in den Fabriken adressieren.

Ziel 3: Projekte: Die REWE Group initiiert individuelle Projekte, die die Rechte von Frauen stärken und sie in ihrer ökonomischen Eigenständigkeit und Teilhabe fördern.

4.3 Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung von Frauen

Die von der REWE Group ergriffenen Maßnahmen leiten sich aus den oben genannten Zielen ab und werden im folgenden Abschnitt dargestellt.

Dialog mit Standardorganisationen und im Rahmen von Multi-Stakeholder-Partnerschaften sowie Mitarbeitersensibilisierung

Die REWE Group kauft zunehmend zertifizierte Rohstoffe ein – beispielsweise durch Fairtrade, Rainforest Alliance/UTZ, Global Organic Textile Standard (GOTS), Cotton Made in Africa, den Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO), XertifiX und Forest Stewardship Council (FSC®). Alle Produktionsstätten der ersten Lieferkettenstufe aus definierten Risikoländern müssen zudem ein Sozialaudit nach den Standards der amfori BSCI oder dem SA8000-Standard sowie SMETA-Audits nachweisen. All diese Zertifizierungen stellen bereits Anforderungen an die Gleichbehandlung und den Schutz von Frauen, die im Rahmen von Audits überprüft werden. Dabei geht es beispielsweise um die gleiche Bezahlung von Männern und Frauen bei gleicher Arbeit, um das Verbot von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder um das Angebot entsprechender Fortbildungen.

In jährlichen Strategietreffen tauscht sich die REWE Group mit den Standardgebern und weiteren Partnern aus. In den Gesprächen werden mögliche Lösungsansätze erörtert und ein gemeinsamer Fahrplan für zukünftige Aktivitäten gestaltet, um Frauen in globalen Lieferketten zu schützen und zu



Förderung von Frauen in der Bananenindustrie

Als Mitglied im World Banana Forum trägt die REWE Group gemeinsam mit anderen Stakeholdern der weltweiten Bananenlieferkette zu einem nachhaltigen Anbau, zur Einhaltung von Menschenrechten und zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen bei. Ein zentraler Baustein ist die Unterstützung von Frauen in der Lieferkette. Das Forum gründete z. B. eigens eine Task Force zum Thema Geschlechtergleichheit. Die Task Force hat zum Ziel, zu einem besseren Verständnis von Geschlechtergleichheit und der Realitäten beizutragen, mit denen Arbeiterinnen entlang der globalen Bananenkette konfrontiert sind, und gleichzeitig sicherzustellen, dass Vertreterinnen der globalen Bananenindustrie in allen sie betreffenden Entscheidungsprozessen präsent und aktiv sind. Durch ihre Mitwirkung im World Banana Forum unterstützt die REWE Group die Ziele der Task Force.

fördern. Des Weiteren nimmt die REWE Group an Konsultationen der standardgebenden Organisationen teil mit dem Ziel, den spezifischen Bedürfnissen von und Risiken für Frauen in der Formulierung der Standards noch besser Rechnung zu tragen.

Durch die Mitwirkung an Multi-Stakeholder-Initiativen trägt die REWE Group außerdem dazu bei, dass die Rechte von Frauen und die Umsetzung ihrer Rechte in der Diskussion und Erarbeitung von sektorweiten und -übergreifenden Lösungsansätzen stärkere Berücksichtigung finden.

Durch regelmäßige Schulungen trägt die REWE Group aktiv zur internen Sensibilisierung in Bezug auf die spezifischen Bedürfnisse von und Risiken für Frauen bei. Das Unternehmen sensibilisiert den Einkauf und das Category Management z. B. in regelmäßigen Arbeitskreisen und erarbeitet gemeinsam mit ihnen Projekte sowie Maßnahmen.

Geschlechtsspezifischer Gewalt in Textillieferketten begegnen

Das Bündnis für nachhaltige Textilien wurde 2014 vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung mit dem Ziel gegründet, die sozialen und ökologischen Bedingungen in der weltweiten Textilproduktion zu verbessern. Um das weit verbreitete Problem der geschlechtsspezifischen Gewalt gegen Frauen zu adressieren, müssen Bündnismitglieder ab 2021 im Rahmen der verpflichtenden Berichterstattung eine Risikoanalyse durchführen und sich hierbei auch mit dem Sektorrisiko Diskriminierung, sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt beschäftigen. Als Bündnismitglied möchte die REWE Group durch die Identifizierung geeigneter Maßnahmen (z.B. das Social Capacity Building Program) aktiv zum Bündnisziel beitragen, geschlechtsspezifische Gewalt in ihren Textillieferketten zu begegnen.

Social Capacity Building Program

Im Rahmen des Social Capacity Building Program werden Manager strategischer Produktionsstätten in einem 18-monatigen modularen Trainingsprogramm in den Punkten Gesundheit und Sicherheit, Beschwerdemechanismen, Löhne und Arbeitszeit sowie ethische Personalbeschaffung geschult. Das Trainingsprogramm wird in Fabriken für Food- als auch für Non Food-Waren durchgeführt. 2020 wurde das Trainingsprogramm dahingehend überprüft, ob die spezifischen Bedürfnisse von und Risiken für Frauen ausreichend adressiert werden. In diesem Zuge wurden weitere Inhalte inkludiert, in deren Fokus steht die Sensibilisierung von Beschäftigten und des Managements, um geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsplatz vorzubeugen und entgegenzuwirken.

Projekte

Die REWE Group adressiert die spezifischen Bedürfnisse von und Risiken für Frauen bereits in ihren bestehenden Projekten, möchte zukünftig aber verstärkt Key Performance Indikatoren (KPIs) erheben, um noch nicht adressierte Bedürfnisse von und Risiken für Frauen zu identifizieren und Maßnahmen, wo notwendig, anzupassen.

In Lieferketten, in denen besonders viele Frauen beschäftigt sind bzw. in denen Frauen sich großen Herausforderungen stellen müssen, wird die REWE Group darüber hinaus neue Projekte umsetzen. Ziel ist es, dass Frauen ihre Bedürfnisse stärker in ihre Organisation einbringen können und ökonomisch unabhängiger sind. Dies soll durch verschiedene Aktivitäten wie z. B. Führungstrainings und Wissensvermittlung für Frauen, Sensibilisierungsschulungen für Männer und Frauen sowie die Unterstützung von einkommensgenerierenden Maßnahmen erreicht werden.

Diese Projekte und Maßnahmen wird die REWE Group anhand spezifischer Produkte an ihre Kunden kommunizieren und auf diese Weise auf die besonderen Herausforderungen für Frauen in ihren Lieferketten aufmerksam machen. Gleichzeitig möchte sie anhand von Best Practice-Beispielen Wege aufzeigen, wie einige der Herausforderungen gemeistert werden können.

Unterstützung und Weiterbildung von Kaffeebäuerinnen in Peru

Die Fairtrade-Kaffeekooperative Valle de Incahuasi in Peru produziert den REWE Feine Welt Kaffee, der Fairtrade- und Bio-zertifiziert ist. Die REWE Group hat eine Abnahmegarantie für den Kaffee ausgesprochen – das gibt den Kaffeebäuerinnen und -bauern Stabilität und Planungssicherheit. Die Kooperative besteht aus 488 Mitgliedern, davon 84 Frauen. In jeder der die Kooperative beliefernden Gemeinden gibt es ein Frauenkomitee, das sich mit Ernährungssicherung, Fortbildungen und Maßnahmen zur Einkommensbeschaffung speziell für Frauen beschäftigt – beispielsweise durch Beihilfen zur Anlage von Gemüsegärten, die Unterstützung kleiner Betriebe oder Schulungen zur Qualitätskontrolle von Kaffee und zu betriebswirtschaftlichen Grundkenntnissen.

Im Rahmen der langjährigen Zusammenarbeit bietet die REWE Group zudem Weiterbildungen speziell für Bäuerinnen an, um die Partizipation der Frauen innerhalb der Entscheidungsprozesse der Kooperative zu stärken („Women's school of Leadership“).



Verbesserte Situationen von Kakaobäuerinnen an der Elfenbeinküste

Als Gründungsmitglied der Multi-Stakeholder-Initiative Forum Nachhaltiger Kakao unterstützt die REWE Group zusammen mit anderen Unternehmen das Projekt PRO-PLANTEURS, das zusammen mit der Bundesregierung und der ivoirischen Regierung umgesetzt wird und 2015 gestartet ist. Innerhalb der nächsten Jahre sollen 30.000 Kakaobäuerinnen und -bauern sowie ihre Produzentenorganisationen professionalisiert werden, um so eine Einkommenssteigerung zu erreichen und die Lebenssituation der Familien zu verbessern.

Das Projekt in den östlichen und südöstlichen Regionen der Elfenbeinküste soll dazu beitragen, dass insbesondere Frauen die Möglichkeit erhalten, ihr eigenes Einkommen zu optimieren, um so bessere Nahrungsgrundlagen für ihre Familien zu schaffen. PRO-PLANTEURS unterstützt die Frauen z. B. in Aktivitäten wie der Produktion, Verarbeitung und Vermarktung von Agrarprodukten. PRO-PLANTEURS hat außerdem gemeinsam mit dem Nationalen Ernährungsprogramm der Côte d'Ivoire 76 Frauen zu landwirtschaftlichen Beratern ausgebildet.

Fairtrade-Rosen: Langfristiges Fairhandels-Engagement

Langfristige(s) Fairhandels-Engagement(s) und Abnahmebeziehungen tragen zur Förderung von Frauen in unseren Lieferketten bei. 2007 nahm die REWE Group als erster Lebensmittelhändler in Deutschland fair gehandelte Schnittrosen aus Ostafrika ins Angebot von REWE- und PENNY-Märkten. Die meisten dieser mit dem PRO Planet-Siegel versehenen Rosen kommen aus Kenia. Häufig belasten Pflanzenschutzmittel die Gesundheit der vornehmlich weiblichen Arbeiterinnen und die Umwelt. Deshalb stammen PRO PLANET-Rosen ausschließlich von Fairtrade-Blumenfarmen. Das Fairtrade-Siegel verpflichtet die Produzenten, den Gebrauch von Chemikalien einzuschränken und die Arbeiterinnen und Arbeiter fair zu bezahlen.

V. BERICHTERSTATTUNG UND KOMMUNIKATION

Die REWE Group ist überzeugt, dass Transparenz und die Bereitstellung umfangreicher Informationen elementare Bestandteile ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht sind. Mit ihrer Grundsatzerklärung bekennt sich die REWE Group klar zur Wahrung der Menschenrechte und verpflichtet sich weiterhin, sich aktiv für deren Achtung und Einhaltung einzusetzen.

Über Fortschritte sowie Hindernisse bei der Umsetzung der Maßnahmen und Erreichung der angestrebten Ziele berichtet die REWE Group regelmäßig und öffentlich im Rahmen von Pressemeldungen, über die Homepage oder über den Nachhaltigkeitsbericht der Unternehmensgruppe.



Quellenverzeichnis

Bangladesh Center for Workers Solidarity & FEMNET e.V. (2020): **Break the Silence. Stop the Violence**, https://femnet.de/images/downloads/gbv/GBV_Stop-Violence_Report_BCWS-FEM-NET-2020.pdf
Zugriff: 26.10.2020

Barrientos, S., Bianchi, L., & Berman, C. (2017): **Women Workers in Global Supply Chains: Rights and Remedy**, https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/63552201/Women_workers_briefing_paper.pdf
Zugriff: 02.10.2020

Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (o. D.): **Frauen in der Landwirtschaft**, <https://www.landwirtschaft.de/landwirtschaft-verstehen/wie-funktioniert-landwirtschaft-heute/frauen-in-der-landwirtschaft>
Zugriff: 15.10.2020

Fairtrade (2013): **Empowering Women Farmers in Agricultural Value Chains**, https://www.fairtrade-deutschland.de/fileadmin/DE/01_was_ist_fairtrade/05_wirkung/studien/fairtrade_study_Twin_Empowering-Women-Farmers-in-Agricultural-Value-Chains.pdf
Zugriff: 21.10.2020

International Finance Corporation (2016): **Investing in Women along Agribusiness Value Chains**, https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/02c5b53e-420f-4bf4-82bb-6f488ff75810/Women+in+Agri+VC_Report_FINAL.pdf?MOD=AJPERES&CVID=m0JfSbv
Zugriff: 21.10.2020

International Labour Organization (2018): **Global Wage Report 2018/19. What lies behind gender pay gaps**, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_650553.pdf
Zugriff: 08.10.2020

Oxfam Deutschland (2020): **Im Schatten der Profite. Wie die systematische Abwertung von Hausarbeit, Fürsorge und Pflege Ungleichheit schafft und vertieft**, https://www.oxfam.de/system/files/2020_oxfam_ungleichheit_studie_deutsch_schatten-der-profite.pdf
Zugriff: 13.01.2021

Oxfam International (2018): **Ripe for Change. Ending Human Suffering in Supermarket Supply Chains**, https://www.oxfam.de/system/files/1_studie_ripe_for_change_englische_originalfassung.pdf
Zugriff: 02.10.2020

REWE Group (2019a): **Leitlinie nachhaltiges Wirtschaften**, <https://www.rewe-group.com/de/presse-und-medien/publikationen/leitlinien/leitlinie-fuer-nachhaltiges-wirtschaften/>
Zugriff: 02.10.2020

REWE Group (2019b): **Grundsatzklärung Menschenrechte**, <https://www.rewe-group.com/de/presse-und-medien/publikationen/leitlinien/grundsatzklaerung-menschenrechte/>
Zugriff: 02.10.2020

REWE Group (2019c): **Leitlinie für Fairness**, <https://www.rewe-group.com/de/presse-und-medien/publikationen/leitlinien/leitlinie-fuer-fairness/>
Zugriff: 02.10.2020

REWE Group (2020): **Leitlinie für Existenzsichernde Löhne und Einkommen**, <https://www.rewe-group.com/de/presse-und-medien/publikationen/leitlinien/leitlinie-fuer-existenzsichernde-loehne-und-einkommen/>
Zugriff: 13.10.2020

Seitz, K. (2020): **Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen**, https://www.cora-netz.de/wp-content/uploads/2020/07/2020-07_Geschlechtergerechtigkeit_in_globalen_Lieferketten.pdf
Zugriff: 07.10.2020

The Food and Agriculture Organization of the United Nations (2011): **The Role of Women in Agriculture**, <http://www.fao.org/3/am307e/am307e00.pdf>
Zugriff: 02.10.2020

The World Bank (2011): **World Development Report 2012: Gender Equality and Development**, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/4391>
Zugriff: 11.01.2021

World Economic Forum (2019): **Ein weiter Weg: Noch 100 Jahre bis zur Geschlechterparität**, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2020_Press_Release_German.pdf
Zugriff: 08.10.2020



Impressum

Herausgeber: REWE Group
Corporate Responsibility
50603 Köln

Telefon: +49 221 149-1791

Der Dialog zum Thema Frauen in der Lieferkette ist uns ein wichtiges Anliegen. Für Anregungen und Rückfragen kontaktieren Sie uns unter: nachhaltigkeit@rewe-group.com

Stand: März 2021