



Deutsches Institut
für Menschenrechte

Fachgespräch: Geschlechtergerechte Lieferketten – welche Schritte sind national und international nötig?

Keynote, 15.03.2021

Sara Phung
Wissenschaftliche Mitarbeitende
Deutsches Institut für Menschenrechte

Menschenrechtliche Problemlage

- Strukturelle und intersektionale Diskriminierung: Ausbeutung, Missbrauch,
- Gender Pay Gap
- Prekäre Beschäftigungsverhältnisse
- Diskriminierung aufgrund von Mutterschaft
- Unbezahlte Sorgearbeit
- Sektoren mit hohem Frauenanteil besonders gesundheitsschädlich
- Sexualisierte Gewalt

Menschenrechtliche Problemlage am Beispiel des Textilsektors

- Meisten Jobs (insb. am Ende der LK) in der Textilbranchen von Frauen besetzt, Bsp: 3/5 in Indonesien, 4/5 in Kambodscha (ILO, 2016: 2)
- **Gender pay gap:** Frauen verdienen ca. 77% dessen, was Männer in der gleichen Position verdienen (ILO, 2016b: 1)
- Selbst mit formeller Anstellung ist die **Karriere** einer Textilarbeiterin oft **kurz**, selten über 10 Jahre (Niebank, 2019: 20)
- **Geschlechterspezifische Gewalt:** 14% der befragten Arbeiterinnen wurden sexuell belästigt oder vergewaltigt; 60% durch Gewalt eingeschüchtert oder bedroht; zw. 40-50% haben Erniedrigung und verbalen Missbrauch erlebt; mehr als 1 von 7 Frauen hat ihren Job aufgrund von Belästigung und Schikane **verlassen** (Sisters for Change/ Munnade, 2016: 35)

Internationale Instrumente (Auswahl)

- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (**UN-Sozialpakt**)
- Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte (**UN-Zivilpakt**)
- Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen (**UN-Frauenrechtskonvention**)
- **ILO-Konvention Nr. 190** „Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“
- **SDGs** (insb. Nr. 5 zu Gleichstellung von Frauen und Männern)

UN-Sozialpakt (Auszug)

Art. 2 (2): Gewährleistung der Rechte ohne Diskriminierung

Art. 3: Gleichberechtigung von Mann und Frau

Art. 6: Recht auf Arbeit, Recht auf Berufsausbildung

Art. 7: Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen

Art. 8: Recht auf Bildung und Beitritt zu einer Gewerkschaft; Streikrecht

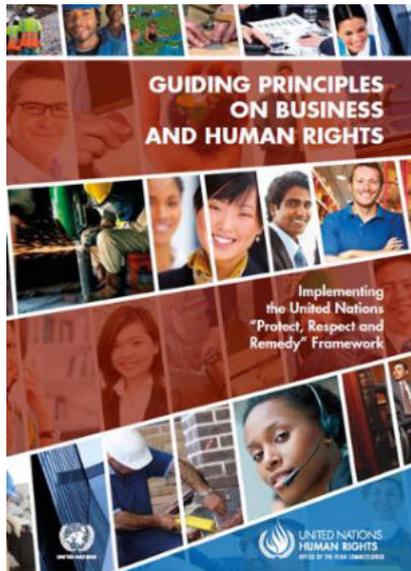
Art. 9: Recht auf soziale Sicherheit

Art. 10: Schutz von Familie, Müttern und Jugendlichen

Art. 11: Recht auf angemessenen Lebensstandard, Recht auf Schutz vor Hunger, Recht auf Nahrung

Art. 12: Recht auf körperliche und geistige Gesundheit

UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte



„Diese Leitprinzipien sind auf nicht-diskriminierende Weise umzusetzen, mit besonderem Augenmerk auf die Rechte und Bedürfnisse, wie auch Herausforderungen von Individuen, die Gruppen oder Bevölkerungsteilen angehören, die einem besonderen Risiko der Vulnerabilität und Marginalisierung ausgesetzt sind sowie unter gebührender Berücksichtigung der unterschiedlichen Risiken, denen Frauen und Männer ausgesetzt sein können.“ (UNLP, 2011: 2, *Allgemeine Prinzipien*)

NEXT DECADE | 10+



**BUSINESS AND
HUMAN RIGHTS**
UN GUIDING PRINCIPLES

Für ein wirksames Sorgfaltspflichtengesetz (1)

- 1) Einhaltung aller MR entlang der **gesamten Wertschöpfungs- und Lieferkette**
- 2) Von Unternehmen verlangen **präventiv** gegen mögliche Verletzungen und Verstöße vorzugehen sowie **Zugang zu Abhilfe und Wiedergutmachung** zu leisten
- 3) proaktive **menschenrechtlichen Risiko- und Folgeabschätzung** für die gesamte Wertschöpfungs- und Lieferkette, unter Berücksichtigung und Austausch mit besonders **vulnerabler Personen/** Personengruppen
- 4) **Überprüfung der Wirksamkeit** von Maßnahmen aus Betroffenenperspektive, insb. anhand von geschlechterspezifischen Daten
- 5) Einbeziehung der **Tochterunternehmen** in den eigenen Geschäftsbereich

Für ein wirksames Sorgfaltspflichtengesetz (2)

- 6) **sichere und zugängliche Beschwerdemechanismen**, die an lokale, soziale und kulturelle Gegebenheiten angepasst sind und die spezifischen Hindernisse von potenziell Betroffenen berücksichtigen
- 7) Arbeiter_innen auf angemessene Weise **über ihre Rechte zu informieren**
- 8) **Betroffenenperspektive im Gesetzestext** berücksichtigen
- 9) Klärung der Anwendung von deutschem statt nationalem Recht des Drittstaats, um den **Zugang zu Recht** für Betroffene zu erleichtern
- 10) Schutzbereich der Sorgfaltspflicht auf die international anerkannten Menschenrechte festlegen und sich auf die **AEMR** sowie alle **UN-Menschenrechtsabkommen** beziehen, die Deutschland ratifiziert hat



Vielen Dank





Deutsches Institut
für Menschenrechte

Sara Phung

Wissenschaftliche Mitarbeitende

Telefon: 030 259 359-124

phung@dimr.de

www.institut-fuer-menschenrechte.de

Twitter: @DIMR_Berlin

Zitierte Quellen

- **ILO Regional Office for Asia and the Pacific/ ILO Regional Office for Arab States (2016a):** [Wages and productivity in the garment sector in Asia and the Pacific and the Arab States](#)
- **ILO (2016b):** [Gender pay gaps existing in Asia's garment and footwear sector](#)
- **Niebank, Jan-Christian (2019):** [Bringing Human Rights Into Fashion](#)
- **Sisters for Change/ Munnade (2016):** [Eliminating violence against women. Making sexual harassment laws real for Karnataka's women garment workers](#)
- **UNGP+10:** <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/CN.pdf>
- **UNLP (2011):** [https://www.auswaertiges-
amt.de/blob/266624/b51c16faf1b3424d7efa060e8aaa8130/un-leitprinzipien-de-data.pdf](https://www.auswaertiges-amt.de/blob/266624/b51c16faf1b3424d7efa060e8aaa8130/un-leitprinzipien-de-data.pdf)

DIMR [Stellungnahme zum Referentenentwurf](#) des Bundesministeriums Arbeit und Soziales. Entwurf eines Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten vom 28. Februar 2021.