

Working Conference of the Global Compact Network Germany (DGCN)

October 10th, 2012

Workshop "Diversity in the Supply Chain"

Diversity and CSR Instruments in global value and supply chains

*Input by
Dr. Bettina Musiolek*



Inhalt

- A. Einführung – die Situation hinsichtlich Gender und Diversity in den Sektoren IT, Agrar, Bekleidung und Spielzeug
- B. Bewertung von Verhaltenskodizes – sind diese CSR-Instrumente effektiv?
- C. Warum sind Unternehmen mit Sitz in Deutschland eher weniger aktiv auf dem Feld von Gender und Diversity?

**A. Einführung – die Situation in
den Sektoren IT, Agrar,
Bekleidung und Spielzeug**

Frauenbeschäftigungsanteil:

Bekleidung: 80-90%

Spielzeugindustrie Chinas: 90 Prozent
junge Frauen im Alter von 18 bis 30
Jahren

Rumänische IT-Industrie: 60-70%

Tropische Exportlandwirtschaft: 30-90%



Gender-Segregation in der innerbetrieblichen Arbeitsteilung

Bestimmte Arbeiten werden als physisch anstrengende bzw. anspruchsvollere Arbeiten angesehen, wie das Ernten von Bananen, das Bügeln von Kleidung oder das Zuschneiden von Stoffen. Sie sind meist Männern vorbehalten. Diese erhalten dann in der Regel einen höher eingestuften Stundenlohn und keinen Akkord-Stücklohn, den dagegen Näherinnen bekommen.

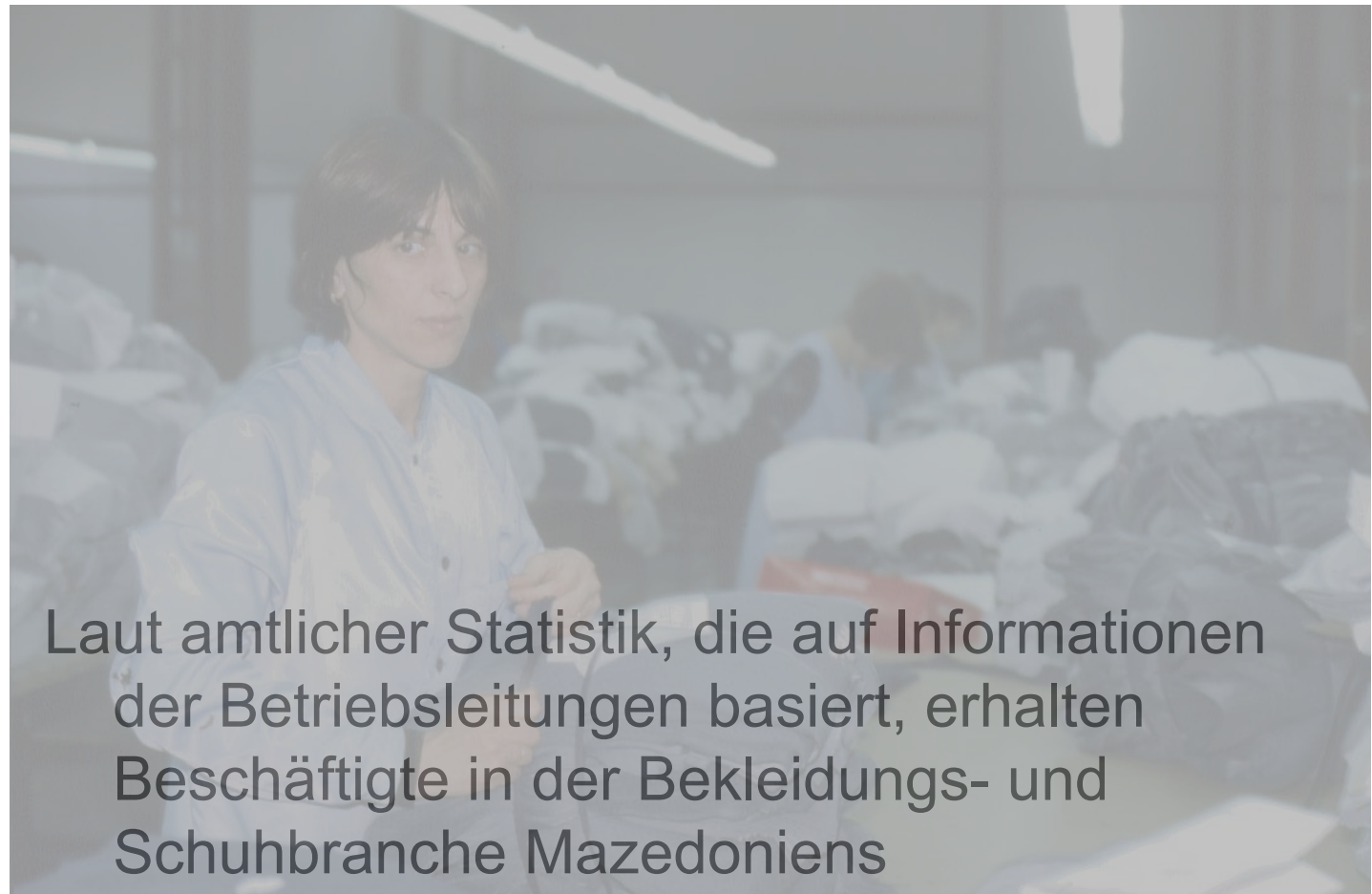
Beispiel Exportagrarproduktion:

Während normale ArbeiterInnen oft mehrheitlich weiblich sind, bekleiden besser bezahlte Vorarbeiter- und Managerjobs fast ausschließlich Männer

Gender-Segregation im Sektorenvergleich

Beispiel Mazedonien 2012
(Quelle: Statistikamt)

| | EUR |
|---------------------------------------------|-----|
| Herstellung von Kfz. und Anhängern | 454 |
| Durchschnittslohn | 336 |
| Durchschnittslohn im verarbeitenden Gewerbe | 247 |
| Konfektionsindustrie (85% Arbeiterinnen) | 174 |
| Schuhherstellung | 150 |



Laut amtlicher Statistik, die auf Informationen der Betriebsleitungen basiert, erhalten Beschäftigte in der Bekleidungs- und Schuhbranche Mazedoniens

1. trotz vergleichbarer Qualifikationsanforderungen den niedrigsten Nettolohn unter allen Gewerben und
2. ein Drittel des Lohnes in der Kfz-Herstellung, einer Branche mit hohem Männerbeschäftigtenanteil.

- Ungleicher Lohn für **vergleichbare** Arbeit
- Kein existenzsicherndem Lohn

Die Löhne in den vier Branchen sind systematisch und konstant niedrig. In keinem der Hauptproduktionsländer nähern sich die Löhne einem existenzsichernden Niveau. In keiner der vier Branchen wird der jeweilige nationale Durchschnittslohn erreicht.

Die tendenziell extrem unterdurchschnittlichen Löhne stehen im Widerspruch zum hohen volkswirtschaftlichen Gewicht der betrachteten Branchen. Beispielsweise ist Bekleidung in Mazedonien oder Bangladesch das wichtigste Exportgut.

Stigma: „willig und billig“, flinke Finger“, „Zuverdienerin“

Männliche Beschäftigte werden per se als "Familienernährer" angesehen, die Anrecht auf Vergünstigungen und einen hohen sozialen Status haben.

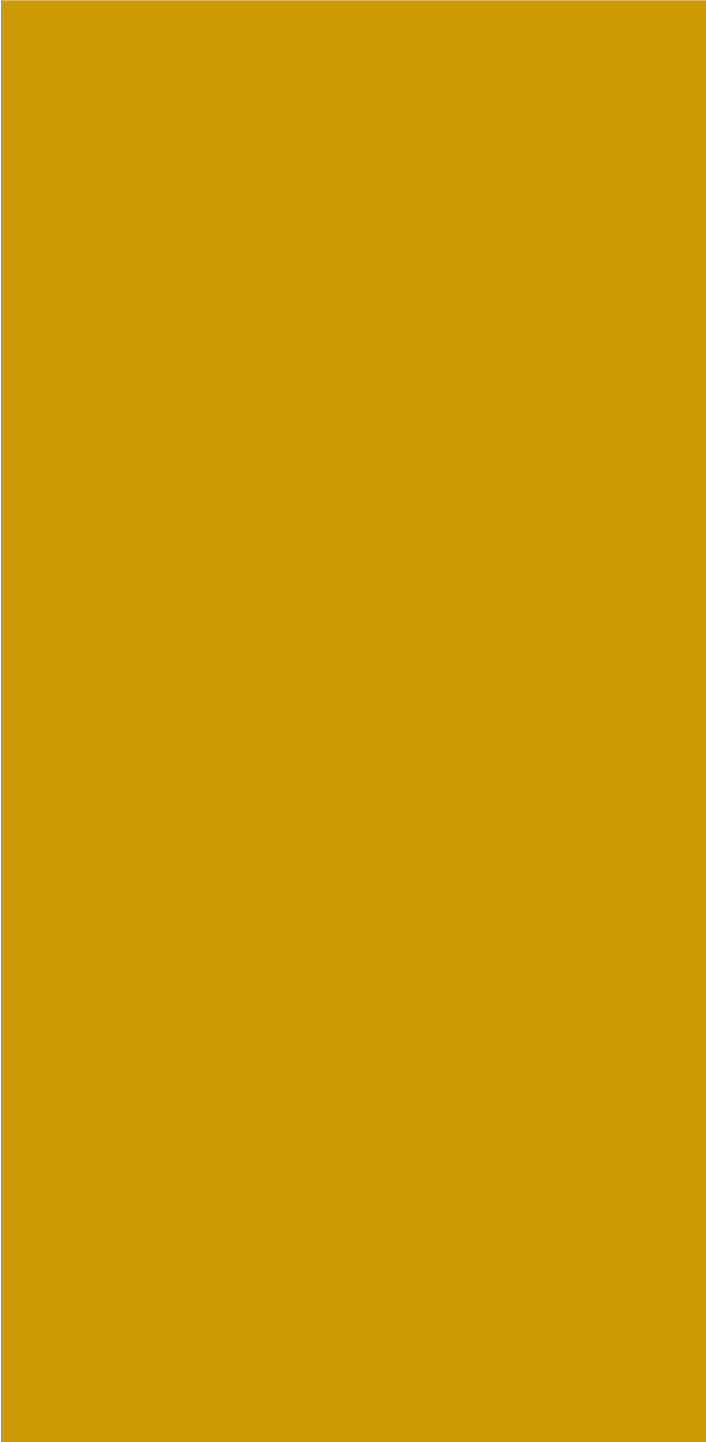
Arbeiterinnen gelten als Singles oder "zuverdienend", obgleich beispielsweise ca. 60% der Näherinnen weltweit alleinerziehende Mütter oder FamilienernährerInnen (oft mit arbeitslosen Männern) sind. In Südkorea beispielsweise können Frauen keine Familienernährer-Vergünstigungen bekommen, wenn sie mit einem Mann zusammen leben.



Weitere Formen der Diskriminierung auf Basis des Geschlecht:

- Sozialversicherungsbeiträge: nicht oder nur teilweise gezahlt
- Beschäftigungssicherheit: Kurzzeitarbeitsverträge, willkürliche Urlaubszeiten und Pausen
- Sexuelle Belästigungen
- Gesundheitschädliche Arbeitsbedingungen

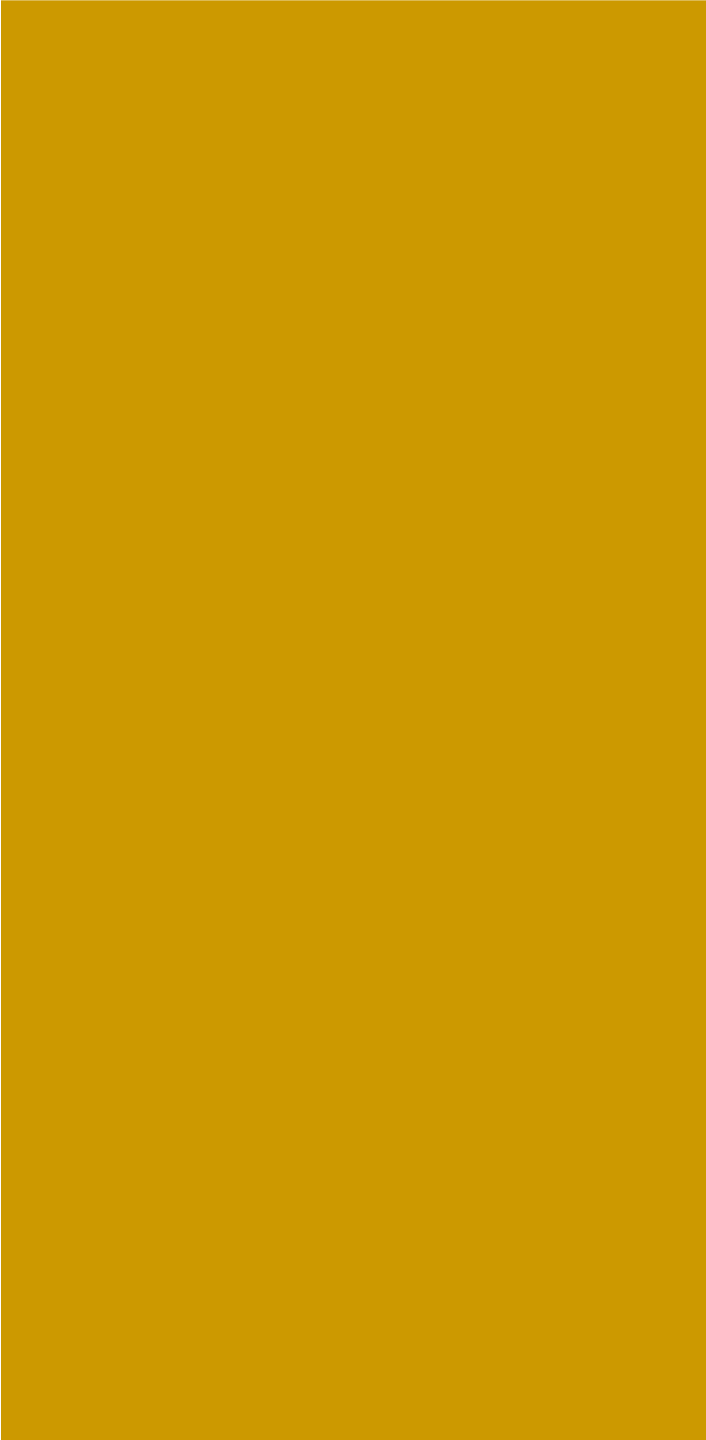
= Formen prekärer und informeller Arbeit



B. Verhaltenskodizes –
sind diese CSR-
Instrumente effektiv gegen
Diskriminierung?
Good practices -
bad practices

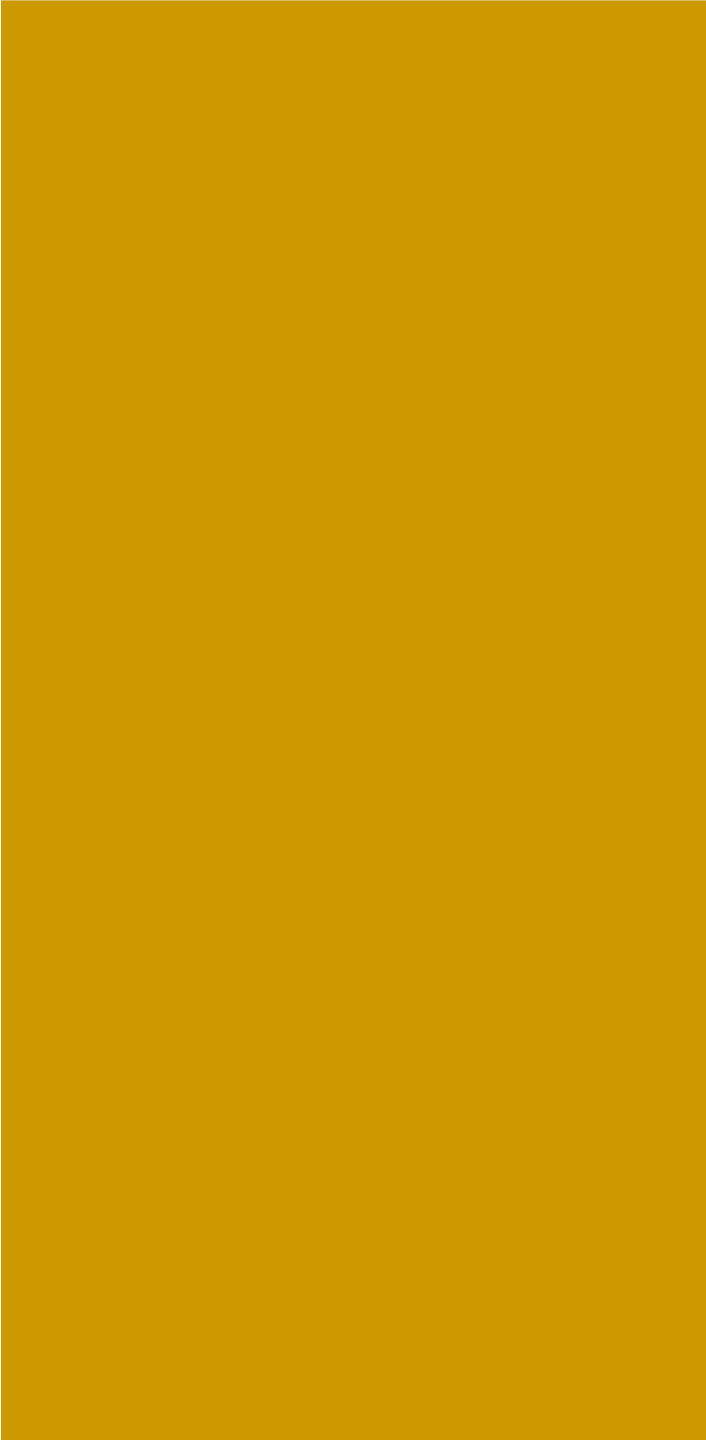
1. Wichtiger Schritt:

Nicht-Diskriminierung in
Kodizes / Standardsystemen
definieren



Der ICTI-CARE-Kodex bezieht sich an keiner Stelle ausdrücklich auf Diskriminierung. Allein folgender im weitesten Sinne gender-bezogene Hinweis ist zu finden: Unter dem Stichwort Arbeitsplatz fordert der Kodex unter anderem, dass "allen Arbeiter/innen die gesetzlichen Leistungen für Krankheit und Mutterschaft gewährt werden".

CARE (Caring, Awareness, Responsible, Ethical) Process is the International Council of Toy Industries' (ICTI)



Multistakeholder-Kodizes und
Kodizes von
Vorreiterunternehmen
enthalten wichtige
Problembereiche von
Diskriminierung:

- Entlohnung
- Zugang zu Beschäftigung
und Einstellungs- bzw.
Entlassungspraktiken
- Zugang zu
Aufstiegsmöglichkeiten und
Ausbildung

2. Schritt: klare Umsetzungsanforderungen für Standarddefinitionen in Handbüchern + Leitfäden

Puma Safe-Handbook for Social Standards:

"(...) Factory information sheets for applicants shall not include basic information that may be used as basis for discriminative acts, such as age, sex, religion, marital status, health condition, union affiliation. (...)"

Kapitel zu sexueller Belästigung

Kapitel zu migrantischen
Arbeiterinnen



Die **FWF** arbeitet bei ihren Factory Assessments mit Off-site workers interviews. Das *audit manual* fordert:

"In general a large majority of the workforce are women; therefore usually female interviewers should do the worker interviews."

Anleitung für InterviewerInnen:

"Cases of sexual harassment do seldom come out of interviews or single audits. Also formal complaints are not made. People are afraid or ashamed to talk about it. Single cases are best dealt with in a discrete and confidential way, to avoid negative consequences for the victim. Digging into details may be very embarrassing. Especially young migrant women workers are very vulnerable. Discuss with local organisations how to gather information about possible sexual harassment at the workplace. FWF will make clear in the beginning of the process of code implementation that a policy against sexual harassment has to be installed and that harassment is absolutely unacceptable from now on. That can also help victims to bring it out and possible offenders are warned. In other words, it will create an 'empowering' environment. Part of this policy can be to appoint a trusted grievance handler. The issue of sexual harassment is reported under the labour standard of occupational health and safety."

Starke Unterschiede zwischen Branchen

Während z.B. PUMA und BSCI in der Textilindustrie relativ differenziert vorgehen, sind für EICC in der Elektronikfertigung keine Anleitungen zugänglich. Nur wenige gendersensible Fragen kommen in der ICTI-CARE *audit checklist* vor. Zudem ist das Instrument der *checklist* äußerst fragwürdig und wird als Sozialauditanleitung kaum noch angewandt.

Multistakeholder-Organisationen weisen vorbildliche Praxen auf.



3. Der lange Weg zu wirklichen Veränderungen



Externes Impact Assessment Ethical Trading Initiative (Barrientos/ Smith 2006):

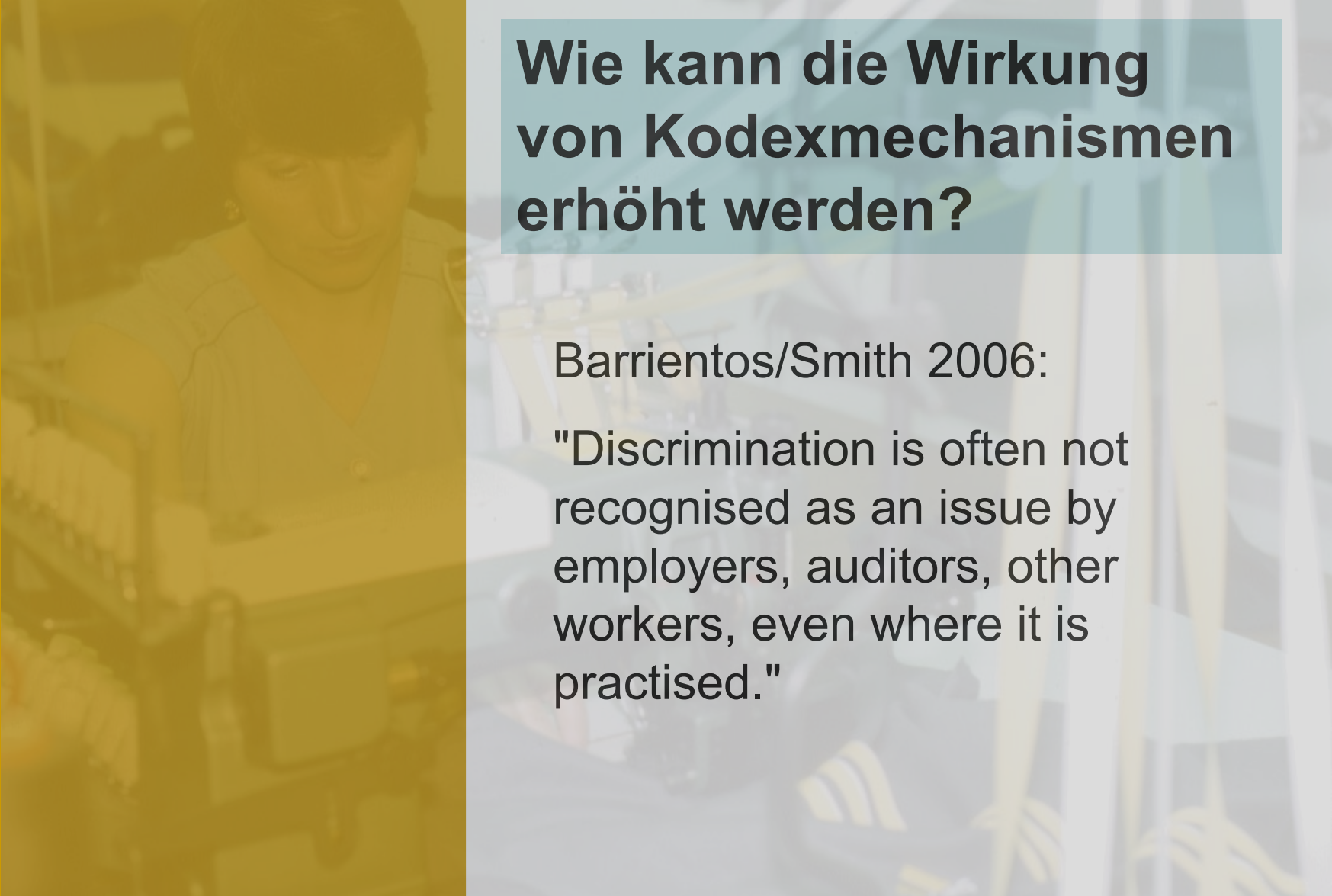
- health and safety procedures and officers
- information and training
- fire safety
- safety guards and personal protective equipment
- safe use of chemicals
- lighting and ventilation in factories
- improved toilets and drinking water.

Gender??

Während in Kostarika generell schlechte Behandlung, Beschimpfungen und sexuelle Belästigung selten geworden sind, stellte die Studie in den anderen Ländern nur isolierte oder keine Verbesserungen fest, und insbesondere die schlechte Behandlung von LeiharbeiterInnen änderte sich nicht.

Südafrika: "At one farm (which had problems of abuse of women workers in the past) a code compliance consultant had helped develop a policy on sexual harassment."

Indien: "At one site there was less verbal abuse and harassment of female workers by male employees and supervisors."



Wie kann die Wirkung von Kodexmechanismen erhöht werden?

Barrientos/Smith 2006:

"Discrimination is often not recognised as an issue by employers, auditors, other workers, even where it is practised."




- Explizite Gender und Diversity Strategiedokumente

- Herangehen: Weniger compliance, mehr capacity-building! Weg von Checklisten und Sozialaudits!

- Ownership vor Ort: Zusammenarbeit mit lokalen Stakeholdern

- nicht nur direkte Lieferanten einbeziehen - gesamte Lieferkette

- Einkaufspraxis überprüfen - Preise, Lieferzeiten, Zahlungsbedingungen



C. Warum sind
Unternehmen mit Sitz in
Deutschland eher
weniger aktiv auf dem
Feld von Gender und
Diversity?

Geringe Gender-Sensibilität in D selbst

Thank you for your attention

