



Vrouwenrechten

JUMBO

Vrouwen spelen een cruciale rol in de voedselvoorzieningsketens. Helaas is er nog altijd sprake van ongelijkheid en vrouwenrechtenschendingen. Met name in ontwikkelingslanden liggen de lonen van vrouwen vaak lager dan die van mannen. Ook doen vrouwen daar vaker onbetaald werk en hebben zij minder vaak toegang tot onderwijs en trainingen. Jumbo vindt het van groot belang dat vrouwen gelijkwaardig worden behandeld en gelijke kansen krijgen, zowel in onze eigen organisatie als in de productieketens waarvan wij deel uitmaken. We werken al een aantal jaren aan het verbeteren van gendergelijkheid in verschillende toeleveringsketens, onder meer die van bananen, rozen en mango. In 2019 heeft Jumbo de UN Women's Empowerment Principles ondertekend. We bevestigen daarmee onze inspanningen om gendergelijkheid te bereiken. In de komende periode richten we ons op uitbreiding van acties op het gebied van vrouwenrechten.

We gaan de onderliggende oorzaken van genderongelijkheid verder in kaart brengen en willen zo komen tot een aanpak voor een inclusievere toekomst voor vrouwen in de voedselvoorzieningsketens. De concrete aanbevelingen met tijdslijn van Oxfam Novib nemen we mee in dit proces. We brengen Oxfam Novib op de hoogte van de acties die we ondernemen.

Concrete acties en vervolgstappen:

1. Jumbo heeft vrouwenrechten meer geïntegreerd in het [mensenrechtenbeleid](#) voor haar toeleveringsketens. Het bevat de volgende elementen:
 - Erkenning van de specifieke uitdagingen die vrouwen in de voedselketens onevenredig zwaar treffen, waaronder hun verborgen en/of onbetaalde productieve rollen en de onbetaalde zorgtaken die vaker voor rekening komen van vrouwen, alsmede een overzicht van de hoofdoorzaken hiervan;
 - Het bevorderen van de vertegenwoordiging van vrouwen in toeleveringsketens en van de naleving van hun rechten en het garanderen van regelmatige, betekenisvolle en constructieve contacten met vakbonden;
 - Met onze leveranciers gaan we in gesprek over het toegankelijk maken van gezondheidsvoorzieningen en veiligheidsmaatregelen die gendergevoelig zijn, specifiek gericht op vrouwen;
 - Het betrekken van vrouwenrechtenorganisaties en lokale arbeidersorganisaties of vakbonden bij dit beleid.
2. Vrouwenrechten – waaronder gendergelijkheid – zijn onderdeel van ons diversiteit en inclusie beleid. De ambitie voor onze eigen organisatie borduren voort op het afgegeven commitment aan de UN Women's Empowerment Principles.
3. Vóór eind 2022 publiceert Jumbo een genderactieplan met tijdgebonden doelstellingen waarin de volgende elementen zijn verwerkt:
 - Voor drie voedselproducten die als 'hoog risico' zijn gekwalificeerd, publiceren wij voor eind 2023 inzichten over het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen, inclusief een actieplan om dit te verkleinen. Dit is overigens afhankelijk van de mater van invloed die wij kunnen uitoefenen, ook gezien het volumeaandeel dat wij afnemen;
 - Vóór het eind van 2026 zal Jumbo betekenisvolle vooruitgang hebben geboekt bij het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen in ten minste drie voedselketens met een hoog mensenrechtenrisico;

- Jumbo zal vóór eind 2023 een implementatieplan publiceren, in lijn met ILO-conventie 190, om gendergerelateerd geweld (inclusief seksuele intimidatie en misbruik) en gendergelijkheid in voedselketens aan te pakken. Dit voor zover dit binnen onze invloedssfeer ligt. Dit is specifiek gericht op het wervingsproces, de werkplek, en het reizen van en naar werk. Bovendien zeggen we toe om leveranciers daarbij te ondersteunen.
- Vóór eind 2023 wil Jumbo in ieder geval in drie voedselketens met een hoog mensenrechtenrisico leveranciers ondersteunen bij het wegnemen van belemmeringen voor vrouwen op het werk. We zullen hierover rapporteren.

4. Jumbo zal vanaf 2023 de jaarlijkse due diligence rapportage uitbreiden met een overzicht van onze inspanningen en resultaten ten aanzien van het vrouwenrechten actieplan. Daarin nemen we de volgende elementen op:

- Publicatie van een risicoanalyse met een zogeheten ernst- en waarschijnlijkheidsmapping van ten minste drie voedselketens met een hoog mensenrechtenrisico en waar vrouwelijke arbeider en/of kleinschalige boerinnen het meest voorkomen;
- Op basis van de risicoanalyse zal Jumbo binnen twee jaar ten minste één Human Rights Impact Assessment (HRIA) publiceren met specifieke aandacht voor de impact op vrouwen in betaald en onbetaald werk in toeleveringsketens met een hoog mensenrechtenrisico. In vervolg daarop zal Jumbo jaarlijks ten minste één HRIA met focus op vrouwen uitvoeren en publiceren. We zullen hierbij het HRIA Framework van Oxfam als leidraad gebruiken;
- Met elke gendergericht HRIA zal Jumbo een tijdgebonden actieplan publiceren voor het verbeteren van de positie en omstandigheden van vrouwen op basis van de bevindingen;
- Jumbo zal vrouwenorganisaties en andere belanghebbenden (laten) betrekken bij de analyse en het opstellen van de actieplannen. Jumbo zal hierover rapporteren.

5. Jumbo zal de acties publiceren om voor drie voedselproducten die als ‘hoogrisico’ zijn gekwalificeerd de oorzaken van lage lonen voor arbeiders in deze voedsel te begrijpen en aan te pakken. Vanaf medio 2023 zullen we jaarlijks over de voortgang publiceren.

6. Jumbo zal vóór eind 2023 het klachtenmechanisme aanpassen op de behoeften van vrouwen, in lijn met de UNGP kwaliteitscriteria.

7. Jumbo zal haar invloed aanwenden om vrouwenrechten te bevorderen, onder meer door middel van het beïnvloeden van regulering om genderongelijkheid uit te bannen, voor zover dit binnen haar invloed ligt.

“Binnen Jumbo streven we naar een diverse en inclusieve werkomgeving, waar iedereen er toe doet en gelijke kansen krijgt, ongeacht geslacht, leeftijd, achtergrond, seksuele voorkeur of beperking. In de afgelopen jaren merkte ik dat het benoemen daarvan ook broodnodig was. Want wat op het oog zo vanzelfsprekend lijkt, blijkt in de praktijk toch een stuk uitdagender.

Het diversiteit en inclusiebeleid geven we nu een podium, zodat we het vanuit de hele organisatie uitdragen en het op die manier de gewoonste zaak van de wereld te laten zijn. Dit is een leerschool geweest, die ook van pas komt bij het nemen van gerichte acties om de situatie van vrouwen in onze toeleveringsketens te verbeteren.

Dat begint bij het besef dat de vrouwen die als arbeider of boerin werkzaam zijn in onze ketens, met ongelijke behandeling te kampen hebben en soms onder het bestaansminimum moeten leven, terwijl ze vaak ook de zorg over een groot gezin hebben.

Dit zet je aan het denken. We moeten hier echt aansturen op positieve verandering, niet eens zozeer in navolging van wetgeving of maatschappelijke druk, maar omdat we dit zelf belangrijk vinden.”



Colette Cloosterman - van Eerd