

Vrouwenrechten bij Albert Heijn

Met meer dan 100.000 medewerkers en meer dan 1.000 winkels door heel Nederland en onze online service, staan wij letterlijk middenin de maatschappij. Wij zijn de supermarkt voor iedereen, al meer dan 130 jaar. Of het nu gaat om leeftijd, geslacht, geloof, seksuele geaardheid, culturele achtergrond of opleiding: iedereen is welkom als klant én medewerker. Daar zijn we trots op en dat bewaken we.

Eenzelfde verantwoordelijkheid voelen wij – als inkoper van ruim 11.000 huismerkproducten – in onze relaties met leveranciers en mensen in de productieketens. Wij hebben een aanpak opgezet om de ketens van producten uit risicolanden – landen waar de bescherming van mensenrechten en milieu niet vanzelfsprekend is – verder te onderzoeken. Dat heet onze due diligence aanpak, die gebaseerd is op de [United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights](#) en de [OESO Due Diligence Handreiking voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen](#).

Wij vinden het van groot belang dat vrouwen en mannen gelijke kansen krijgen en gelijkwaardig worden behandeld, zowel in onze eigen organisatie als in onze productieketens. Daarbij zien we dat vrouwen in ketens met een hoog mensenrechtenrisico, helaas nog vaak te maken hebben met ongelijkheid en mensenrechtenschendingen. Zij hebben meer zorgtaken voor de kinderen, hebben minder toegang tot (goed) onderwijs of training en komen daardoor minder snel in aanmerking voor beter betaalde banen. Vaak zijn de lonen van vrouwen lager dan die van mannen. We zijn ons er van bewust dat oorzaken van gender ongelijkheid meer dan eens samengaan met andere vormen van discriminatie, o.a. op basis van etniciteit, migratie, seksuele oriëntatie en sociale status. Dit bepaalt mede de kwetsbaarheid waar vrouwen mee te maken hebben.

In 2019 heeft Ahold Delhaize, ons moederbedrijf, de UN Women's Empowerment Principles ondertekend. In 2020 is vrouwenrechten dan ook gedefinieerd als een van [mensenrechtenthema's](#) met grootste prioriteit binnen het Ahold Delhaize due diligence beleid. We hebben sindsdien al meerdere stappen gezet. In ons [Duurzaamheidsverslag 2020](#) leggen we uit welke dit zijn. Ook de komende jaren blijven we ons hiervoor inzetten.

Albert Heijn zal invloed (individueel of samen met andere partijen) aanwenden om vrouwenrechten te bevorderen, o.a. door middel van het – binnen eigen invloedssfeer – beïnvloeden van regulering om genderongelijkheid uit te bannen.

Binnen Albert Heijn:

We willen dat medewerkers bij Albert Heijn zichzelf kunnen zijn, open staan voor verschillende perspectieven, nieuwsgierig zijn, elkaar waarderen en lief hebben. We blijven stappen zetten en ons inzetten voor diversiteit en inclusiviteit. Daarbij ondernemen we acties onder meer op het gebied van werving, selectie, opleiding en talentontwikkeling. Dat doen we voor onze huidige collega's nu en voor de toekomst. Concreet zetten wij de volgende stappen:

1. Voor eind juni 2022 integreren we vrouwenrechten meer/nadrukkelijker in ons Diversiteits & Inclusiviteitsbeleid om deze nog beter te borgen in onze eigen organisatie. We publiceren een Diversiteits- en Inclusiviteitsverklaring op www.ah.nl met daarin aandacht voor de volgende elementen:

- Gendergelijkheid bij het selecteren, ontwikkelen en promoveren van medewerkers
- Het bevorderen van de vertegenwoordiging van vrouwen en de naleving van hun rechten en het garanderen van regelmatige, betekenisvolle en constructieve contacten met vakbonden.

- Het toegankelijk maken van voorziening van passende en voldoende gendergevoelige gezondheids- en veiligheidsmaatregelen.
- Het betrekken van vrouwenrechtenorganisaties, lokale arbeidersorganisaties of vakbonden bij ons beleid.

Daarnaast zullen wij jaarlijkse rapporteren (in het duurzaamheidsverslag) over gendergegevens en de loonkloof tussen mannen en vrouwen. In 2022 zullen we de deze gegevens uitbreiden op basis van GRI 405-1 en GRI 405-2.

2. In het najaar van 2021 publiceren wij de ambities en activiteiten met betrekking tot diversiteit en inclusiviteit (waaronder gendergelijkheid) in de gehele Albert Heijn organisatie, en in lijn met ons commitment aan de UN Women's Empowerment Principles, op ah.nl

Voor leveranciers en mensen werkzaam in onze productieketens:

Binnen onze due diligence aanpak leggen we focus op de mensenrechtenthema's met prioriteit binnen Ahold Delhaize. Deze aanpak publiceren wij op ah.nl. Het ontwikkelen van due diligence-beleid is een continu proces en om die reden zullen wij dit [document](#) jaarlijks updaten. We hebben recente aanbevelingen van Oxfam Novib, met name ten aanzien van vrouwenrechten, met interesse ontvangen en besproken. Als vervolg daarop zullen wij het onderstaande verwerken in onze volgende update van de due diligence-aanpak:

1. Voor eind juni 2022 integreren we vrouwenrechten specifiek in ons due diligence-beleid om deze beter te kunnen borgen in onze productieketens. Dit beleid wordt gepubliceerd op www.ah.nl en zal de volgende elementen bevatten:

- De erkenning van specifieke uitdagingen, die vrouwen in productieketens over het algemeen onevenredig zwaar treffen en de belangrijke hoofdoorzaken hiervan. Daaronder vallen hun verborgen en/of onderbetaalde productieve rollen en onbetaalde zorgtaken die voor een onevenredig groot deel voor rekening komen van vrouwen.
- Het betrekken van vrouwenrechtenorganisaties, lokale arbeidersorganisaties of vakbonden bij dit beleid.
- In de opzet van Human Rights Impact Assessments (HRIA's) met focus op vrouwen zullen we de onderzoeksfase en het actie/implementatieplan zodanig uitbreiden dat de sociale positie en productie- en/of arbeidsomstandigheden van vrouwen inzichtelijk gemaakt worden. De risico's op schendingen van vrouwenrechten worden hiermee in kaart gebracht om vervolgens deze risico's te kunnen tegengaan en vrouwenrechten te beschermen op basis van de HRIA bevindingen. In deze opzet zullen wij het volgende meenemen:
 - a. we bevorderen en/of ondersteunen leveranciers bij het toegankelijk maken van passende en voldoende gendergevoelige gezondheidsvoorzieningen en persoonlijke veiligheidsmaatregelen, met name gericht op vrouwen.
 - b. we bevorderen en/of ondersteunen leveranciers bij het mogelijk maken van de vertegenwoordiging van en door vrouwen, bij de naleving van hun rechten binnen het bedrijfsproces en bij het garanderen van regelmatige, betekenisvolle en constructieve contacten met vakbonden.
 - c. we bevorderen en/of ondersteunen leveranciers bij het toegankelijk maken en gendergevoelig uitvoeren van een klachtenmechanisme, aangepast op de behoeften van vrouwen en in lijn met de UNGP kwaliteitscriteria.
 - d. we bevorderen en/of ondersteunen leveranciers bij het effectief adresseren van gender gerelateerd geweld (inclusief seksuele intimidatie en misbruik) tijdens het wervingsproces, op de werkplek en tijdens het reizen van en naar het werk, in lijn met ILO conventie 190.

2. Voor eind 2022 breiden we onze due diligence-aanpak, die gepubliceerd wordt op ah.nl, uit met de volgende elementen:

- We nemen genderongelijkheid op in onze ernst- en waarschijnlijkheids (saliency) mapping op basis van publiek beschikbare data. Daarbij identificeren we ten minste 3 voedselproductieketens met een hoog mensenrechtenrisico, waar vrouwelijke arbeiders/kleinschalige boerinnen veel ingezet worden en een onevenredig hoog risico op schendingen van hun rechten lopen.

- Op basis van de ernst- en waarschijnlijkheids (saliency) mapping publiceren we binnen 2 jaar ten minste één HRIA specifiek gericht op de situatie van vrouwen in een voedsel productieketen met een hoog mensenrechtenrisico. Vervolgens zullen we gemiddeld jaarlijks ten minste één van de HRIAs uitvoeren en publiceren met specifieke focus op vrouwenrechten.
- Als onderdeel van HRIA's met een focus op de situatie van vrouwen, in productieketens met een hoog mensenrechtenrisico waarin veel vrouwelijke arbeiders/kleinschalige boerinnen betrokken zijn, zal een specifieke ernst- en waarschijnlijkheids (saliency) mapping worden gedaan tijdens de eerste onderzoeksfase waarvan de uitkomst richting zal geven voor de vervolg interviews met de rechthebbenden.
- Voor deze HRIA's met focus op vrouwen zullen we een actie/implementatieplan met tijdsgebonden doelstellingen opstellen en publiceren voor het verbeteren van de positie en omstandigheden van vrouwen op basis van de bevindingen van de desbetreffende HRIA's.
- We zien erop toe dat (lokale) vrouwenrechtenorganisaties en andere deskundigen worden geïnterviewd tijdens de onderzoeksfase van de HRIA's met focus op vrouwen. Waar relevant valideren we de actieplannen met hen voordat wij hier volgens over rapporteren.
- Voor 3 voedsel productieketens met een hoog mensenrechtenrisico publiceren wij inzichten in het verschil in beloningen tussen mannen en vrouwen met een bijbehorend actieplan om – binnen onze invloedssfeer en voor ons volumeaandeel - het verschil te verkleinen (op het niveau van de productielocatie of boerderij). Vanaf medio 2023 rapporteren wij jaarlijks over de voortgang op het actieplan, indien relevant uitgesplitst per geslacht.
- Voor het eind van 2026 zullen we betekenisvolle vooruitgang boeken bij het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen – binnen onze invloedssfeer en voor ons volumeaandeel - in ten minste 3 voedsel productieketens met een hoog mensenrechtenrisico.

3. Voor eind 2023 breiden we onze due diligence-aanpak, die gepubliceerd wordt op ah.nl, uit met de volgende elementen:

- Voor 3 productieketens met een hoog mensenrechtenrisico, zullen wij op basis van de resultaten van de HRIA, leveranciers ondersteunen om belemmeringen voor de vertegenwoordiging van vrouwen op het werk weg te nemen en hierover rapporteren.
- We streven ernaar om gender gerelateerd geweld (inclusief seksuele intimidatie en misbruik) tijdens het wervingsproces, op de werkplek en tijdens het reizen van en naar het werk, gedegen te borgen in ons due diligence-proces, in overeenstemming met ILO conventie 190.
- We streven ernaar om vanaf 2023 minimaal 25% van onze leveranciers in hoge risico productieketens op mensenrechten te ondersteunen met informatie en materialen die nodig zijn om gender gelijkheid te bevorderen.
- We streven ernaar om vanaf 2023 onze leveranciers begeleiding te bieden en te ondersteunen met betrekking tot passende en voldoende voorzieningen op het gebied van gezondheid en persoonlijke veiligheid op het werk en beleid voor zwangerschapsbescherming/ gezinsverlof dat gender sensitief is.
- We streven ernaar om ons klachtenmechanisme aan te passen op de behoeften van vrouwen, in lijn met de UNGP kwaliteitscriteria. Voor ons klachtenmechanisme, streven we ernaar om:
 - de veiligheid van vrouwen en hun toegang tot klachten- en herstelmechanismes te bevorderen.
 - meer informatie publiceren over de functionaliteit (o.a. gericht op de betrokkenheid van lokale Women's Rights Organisations).
 - uitleg te geven over hoe ons klachtenmechanisme invulling geeft aan de criteria van de UNGP.