



UPDATE #4 – 2022

Advocating Rights in South Asia

IN DEZE UPDATE

- **Uitgelicht** - Arisa over het voorstel van de Europese Commissie tegen dwangarbeid: 'Deze regelgeving heeft te weinig impact'
- **Interview** - Bangladesh Labour Foundation's Directeur Ashraf Uddin Mukut vertelt over de problematiek in de leer- en kledingsector in Bangladesh en waarom actie van bedrijven, overheden en ngo's essentieel is voor verandering
- **Analyse & reactie** - Versterking van het maatschappelijk middenveld verdient meer urgentie in het Nationaal Actieplan Bedrijfsleven en Mensenrechten
- **Nieuws uit de projecten**
- **Overig nieuws**

UITGELICHT

Voorstel Europese Commissie tegen dwangarbeid gaat nog niet ver genoeg

Op 14 september jl. diende de Europese Commissie (EC) een voorstel in dat dwangarbeid wereldwijd moet tegengaan. Het uitvoerend orgaan van de EU wil alle producten waarvoor mensen gedwongen worden te werken uit de Europese markt halen. Hierbij gaat het zowel om producten die gemaakt

zijn met dwangarbeid van staatswege, zoals bijvoorbeeld gebeurt bij de Oeigoeren in Xinjiang, als om producten waarbij private bedrijven mensen tot arbeid dwingen.

De EC ziet goed dat het terugdringen van dwangarbeid hoognodig is. Uit recente cijfers van de ILO blijkt dat wereldwijd ongeveer 28 miljoen mensen onder dwang werken. Vijf jaar geleden lag dit aantal nog op 25 miljoen, dus er is een zorgelijke, toenemende trend. De praktijk voor de slachtoffers beschreven we onder meer in ons rapport [Spinning around workers' rights](#) (2021): textielarbeiders in Tamil Nadu, India maken extreem lange werkdagen zonder voldoende betaald te krijgen, en op weigeren van werk – als arbeiders dit al aandurven – volgt intimidatie, het inhouden van loon, ontslag, en soms geweld.

Het ingediende voorstel is dan ook een stap in de goede richting. Met de verordening krijgen de lidstaten uitgebreid voorgeschreven hoe ze de regels moeten implementeren. Maar het is onwaarschijnlijk dat de voorschriften voldoende zijn om dwangarbeid effectief uit te bannen.

Kijk ter vergelijking naar de Verenigde Staten, waar al langer regels bestaan voor het weren van met dwangarbeid gemaakte producten. De wet geeft daar ruimte voor twee benaderingen. De eerste is de zogenoemde *Withhold Release Order*: producten van bedrijven of plekken waarvan op basis van beschikbare informatie wordt aangenomen dat er gedwongen arbeid is, worden tegengehouden bij de grens. Hiervoor geldt een relatief lage bewijslast. De douane stuurt daarna de goederen terug of, indien de situatie verbetert, laat ze alsnog toe.

Bij de tweede optie is de sanctie zwaarder - producten worden vernietigd of geconfisqueerd door de VS – en geldt een aanzienlijk hogere bewijslast. Wellicht niet verrassend dat het merendeel van de zaken uitdraait op een *Withhold Release Order*. De regelgeving zoals die nu in Europa is voorgesteld geeft alleen de optie van een zware sanctie, waarvoor de drempel hoog ligt. Voor civil society en andere actoren die bewijs willen indienen zal het lastiger zijn om in Europa goederen geweerd te krijgen.

Hiernaast ligt de nadruk van de Europese regelgeving, net als die in de VS trouwens, op het uitdelen van sancties aan de daders. In het voorstel wordt minder gezegd over wat er voor de slachtoffers van dwangarbeid geregeld is. Er mist een uitgewerkte vorm van *Access to remedy*, dat terecht een belangrijk onderdeel vormt van de UN Guiding Principles en de OECD Guidelines voor multinationale ondernemingen. De EC had dit onderdeel meer belang mogen geven.

Ook focust het Europese voorstel op individuele economische entiteiten zoals bijvoorbeeld fabrieken, in plaats van de gebieden waar fabrieken zich bevinden. Bij een regio als Xinjiang leidt dit tot problemen, omdat auditors vaak geen of slecht toegang krijgen tot de fabrieken. Wat dreigt is een waterbed-effect, waarbij productie zich verplaatst tussen fabrieken in een gebied. Het zou dan een betere optie zijn om alles uit het gebied te verbieden, in plaats van alleen uit de fabrieken waarover specifieke informatie is ontvangen.

Ten slotte is er voor het functioneren van de regelgeving nodig dat bedrijven inzicht geven in hun keten, als onderdeel van hun due diligence. Zo lang bedrijven niet hun keten in kaart brengen en er publiek over rapporteren is er een groot risico dat dwangarbeid onopgemerkt blijft. Aanvullende wetgeving op nationaal en Europees niveau zou ervoor zorgen dat we niet langer beperkt zicht hebben op wat zich in toeleveringsketens afspeelt.

Dat de EC stappen onderneemt tegen dwangarbeid is positief. Maar er zal meer voor nodig zijn om de bestrijding op grote schaal effectief te laten zijn. En het voorstel toont eens te meer dat het tijd is

voor bredere wetgeving: verplicht due diligence op het gebied van milieu en mensenrechten, voor alle bedrijven.

INTERVIEW

Interview – Directeur van de Bangladesh Labour Foundation, Ashraf Uddin Mukut: 'We moeten de problematiek in de leer- en kledingsector blijven aankaarten'

Op 14 september 2022 publiceerde het Together for Decent Leather-programma, waaraan Arisa deelneemt, een rapport dat ernstige arbeidsrechtenrisico's in de leerindustrie in Bangladesh aan het licht brengt. Geïdentificeerde problemen zijn onder meer lage lonen, gezondheidsrisico's als gevolg van onveilige werkomstandigheden, zware vervuiling, onzekere banen en gedwongen overuren. Een van de organisaties die het onderzoek voor het rapport uitvoerde is de Bangladesh Labour Foundation (BLF). Arisa sprak met Ashraf Uddin Mukut, directeur van BLF, over zijn ervaring in de leer- en kledingindustrie in Bangladesh.

Betrokken zijn bij de arbeiders is essentieel

BLF is een niet-gouvernementele organisatie die de belangen van arbeiders in Bangladesh behartigt. Medewerkers van BLF werken daartoe direct samen met arbeiders, op grassroots-niveau. Ashraf legt uit: 'Om in deze sector te kunnen werken, moet je kunnen communiceren met de arbeiders, werknemers en iedereen die bij de sector betrokken is. Je kunt niet in deze sector werken als je het niet in je hart voelt. Het vereist intrinsieke motivatie. Na kantooruren moet ik het veld in om met de arbeiders te praten, want die werken ook overdag.'

'De meeste mensen die bij BLF werken hebben een vakbondsachtergrond, en hebben dus een goede band met de mensen en partijen die bij dit werk betrokken zijn; van werknemers tot werkgevers en meer, in het hele land. Door deze connecties hebben we een gezonde relatie met de verschillende stakeholders en verlopen onze samenwerkingen soepel.'

Together for Decent Leather programma in Bangladesh

BLF en Arisa werken samen in het Together for Decent Leather-programma. A: 'Het programma heeft twee kanten: die in Europa en die in de productielanden. In Bangladesh onderhandelen we met de overheid, werkgevers en andere lokale belanghebbenden. In de leersector in Bangladesh is er echter zeer weinig transparantie. Zo hebben we bijvoorbeeld informatie over afnemers nodig, maar is het praktisch onmogelijk om deze in handen te krijgen. Het Together for Decent Leather-programma helpt ons om dit soort informatie te verkrijgen om onze inspanningen vooruit te helpen en meer transparantie te creëren.'

'Het programma biedt ook een wereldwijd platform. Via het programma verspreiden meerdere organisaties onze gezamenlijke rapporten, om aan de wereld te laten zien wat de realiteit van de leerindustrie in Bangladesh is. Deze informatie kan producenten helpen om de rechten van werknemers te respecteren. Wanneer de toestand in de industrie verbetert, profiteren de werknemers daarvan.'

Na het Rana Plaza drama: verandering in de industrie begint bij de eis van afnemers

In april 2013 stortte het Rana Plaza-gebouw in Dhaka, Bangladesh in, waarbij 1132 mensen omkwamen en meer dan 2500 anderen (blijvend) gewond raakten. De tragedie veroorzaakte wereldwijd verontwaardiging over de veiligheid en arbeidsomstandigheden van arbeiders in Bangladesh. Ashraf zegt dat de situatie in de leerindustrie in Bangladesh na deze dramatische gebeurtenis enkele veranderingen heeft ondergaan, vanwege nieuw beleid van internationale organisaties en inspanningen van ontwikkelingsorganisaties en andere bondgenoten. 'Er is meer aandacht voor de bouw en brandveiligheid in fabrieken door afnemers. Hierdoor gebeuren er minder ongelukken in fabrieken. Maar problemen met betrekking tot de algemene organisatie en het management in en van fabrieken blijven bestaan.'

'Werkgevers en bedrijven denken altijd eerst - of alleen - aan hun eigen bedrijf. Ze denken niet aan hun werknemers. Dus de rechten van arbeiders werden en worden nog steeds genegeerd, minimum lonen ontbraken en ontbreken nog steeds, om nog maar te zwijgen over leefbare lonen, en arbeiders staan nog steeds onder enorme druk vanwege te behalen *targets*. De problemen in de leer- en kledingsector blijven groot en er moet nog veel gebeuren.'

Volgens Ashraf functioneren de overheid en andere instellingen in Bangladesh reactief in plaats van proactief. 'Omdat ik ook in andere landen dan Bangladesh heb gewoond en gewerkt, begrijp ik heel goed wat er in dit land gebeurt. In Bangladesh gebeurt er niets totdat de afnemers en bedrijven verandering eisen. Verandering en verbetering worden in gang gezet doordat afnemers erom vragen, niet omdat we er zelf actief mee bezig zijn. Als de inkopers zich niet bezighouden met de faciliteiten in kledingfabrieken, verandert er niets.'

Werknemers die zich organiseren en naar hun rechten vragen, brengen zichzelf in gevaar

Ashraf zegt dat Bangladesh veel wetten heeft die werknemers ondersteunen, maar dat de uitvoering ervan erg slecht is. 'Door het gebrek aan correcte uitvoering van wetten in Bangladesh zijn arbeiders overgelaten aan hun eigen initiatief om verandering te eisen. Maar met een zeer inactieve en kleine vakbondsbeving in het land en weinig werkzekerheid, brengt dit een risico met zich mee. 'In de leersector is er maar één vakbond, met weinig organiserend vermogen. Wanneer arbeiders proberen een vakbond in een fabriek te organiseren of te praten over arbeidsrechten, verliezen ze hun baan. Dit is een groot probleem.'

'In Bangladesh zijn er geen restricties met betrekking tot het recht van vereniging, collectieve onderhandelingen en vakbonden. Maar ze worden ook niet gestimuleerd of aangemoedigd. Om hier verandering in te brengen, werkt BLF nauw samen met de ILO, EU-commissies en de VN om druk uit te oefenen op de overheid en bedrijven in Bangladesh. Daarnaast lobbyen en pleiten we voor de rechten van arbeiders.'

'Op arbeidersniveau proberen we een katalysator te zijn voor de vakbondsbeving in Bangladesh: we kunnen vakbonden niet rechtstreeks steunen, maar we kunnen ze wel motiveren, bewustzijn creëren over de rechten van werknemers en laten zien hoe zich te organiseren en capaciteit te vergroten. Hiervoor geven we trainingen aan werknemers in de informele sector. Deze inspanningen resulteerden in de oprichting van een vakbond.'

Problemen in de Bangladesh leer- en kledingindustrie

Werknemers in de leer- en kledingindustrie in Bangladesh hebben met meerdere problemen te maken. Voor het verwerken van leer zijn bijvoorbeeld veel gevaarlijke chemicaliën nodig. 'Ongeveer 150 verschillende soorten', stelt Ashraf. 'Vooral chroom is enorm gevaarlijk voor de gezondheid van

arbeiders. Wanneer we de arbeidsomstandigheden proberen te verbeteren en afnemers en leveranciers betrekken bij de oplossingen, gaat dit veel verder dan alleen rechten van werknemers: het gaat ook over hun gezondheid en levensonderhoud.'

'Op dit moment kampt de kledingindustrie met een tekort aan arbeidskrachten.' De arbeiders die in de jaren 70 in deze branche begonnen met werken, kunnen het zware werk niet meer bijhouden. Hetzelfde geldt voor de generaties die na hen kwamen. 'Werknemers in deze sector werken zes dagen per week, minimaal 10 tot 12 uur per dag. Bovenop deze buitensporige werkuren moeten werknemers de *targets* halen die door hun leidinggevenden zijn vastgesteld. *Targets* veroorzaken extra druk en nog langere werkdagen. Hierdoor kunnen werknemers bijvoorbeeld geen gebruik maken van het toilet tijdens werktijd. Dat kost te veel tijd. Op deze manier werken is niet gezond en niet duurzaam. Wanneer mensen dit werk een aantal jaren hebben gedaan is het limiet bereikt en kunnen ze niet meer doorwerken.'

Ashraf gelooft dat een top-down benadering niet werkt om de groeiende problemen in de kleding- en leerindustrie aan te pakken. 'Overheden en bedrijven bezoeken fabrieken niet om te leren wat de echte problemen zijn die werknemers ondervinden.' Het motiveren van belanghebbenden en overheidsfunctionarissen om de situatie voor werknemers te verbeteren is volgens Ashraf een van de belangrijkste uitdagingen voor BLF. 'We moeten mensen motiveren en laten begrijpen wat er speelt in de sector. Dag na dag, week na week, maand na maand. Een probleem voor het bereiken van duurzame oplossingen is dat overheidsfunctionarissen in Bangladesh heel vaak van baan wisselen. We moeten dus elke keer een nieuw persoon de sector en de problemen laten begrijpen en ze motiveren om verbeteringen te realiseren. '

BLF's doorzettingsvermogen en motivatie werpen hun vruchten af

BLF onderneemt actie in de informele kledingsector om kinderarbeid uit te bannen. A: 'In het gebied waar we werken, zijn meer dan 30.000 kinderen betrokken bij kinderarbeid; een enorm aantal. We hebben samen met de overheid een actieplan gemaakt om alle vormen van kinderarbeid uit te bannen en de kinderen te rehabiliteren naar hun geboorteplaats en thuis. Het actieplan is een groot succes vanuit het perspectief van BLF. We werken ook nauw samen met de overheid om de ILO-conventie 138 over de minimumleeftijd om te werken te ratificeren. Als de overheid echt kinderarbeid wil uitbannen, moet ze dit ILO-verdrag ratificeren.'

BLF is ook betrokken bij een tweejarig programma dat werkt aan de naleving van arbeidsrechten en verbetering van arbeidssituatie van leerarbeiders. In de leersector in Bangladesh hebben arbeiders geen contracten, vaste werktijden, betaald verlof of minimumloon. 'We proberen dit soort *compliance* problemen bij hun werkgevers en de overheid aan te kaarten. Ook werkgeversverenigingen, het maatschappelijk middenveld en werknemersverenigingen zijn betrokken bij het initiatief. 'Het is de eerste keer in de geschiedenis van Bangladesh dat een maatschappelijke organisatie een overheidsinstantie heeft gemotiveerd om een actieplan te maken voor een specifieke industrie. Het opstellen van dit actieplan is een belangrijke ontwikkeling en een belangrijke stap voor BLF en alle betrokken actoren in de leerindustrie.'

'We hopen dat we de komende jaren meer positieve veranderingen kunnen realiseren voor arbeiders in deze sectoren. Samenwerking met organisaties in de landen waar afnemers gevestigd zijn helpen ons om druk uit te oefenen op inkopers, leveranciers en overheden. Het helpt om de arbeidssituatie in deze leer- en kledingsector te verbeteren. Wanneer organisaties als Arisa hun expertise en netwerk in de kopende landen gebruiken om te pleiten voor de rechten van werknemers, zullen de effecten ervan doorsijpelen naar de producerende landen, zoals Bangladesh. Internationale organisaties en internationale bedrijven kunnen helpen om meer transparantie in de

toeleveringsketen te creëren. Daarnaast hebben internationale bedrijven de macht om producenten te dwingen de arbeidsrechten van hun werknemers na te leven. Dit komt de arbeiders ten goede en zal uiteindelijk hun levensonderhoud verbeteren.'

Over Ashraf Uddin Mukut, directeur of Bangladesh Labour Foundation

Ashraf werkt al 14 jaar voor de Bangladesh Labour Foundation. Het was niet altijd zijn droom om voor een organisatie als deze aan de slag te gaan. 'Ik heb een andere achtergrond. Al op jonge leeftijd begon ik met werken met arbeiders en gaf ik van trainingen aan organisaties. Ik raakte aanvankelijk betrokken bij opleidings- en gespreksprogramma's als vertaler; er waren toen niet veel mensen die Bangla uit het Engels konden vertalen. Na een tijdje ging ik naar Engeland om te studeren en voltooide uiteindelijk een MBA in marketing. Na mijn terugkeer in Bangladesh benaderde BLF mij om voor hen te werken. Ik begon voor de organisatie te werken en had een passie voor het werken met arbeiders, arbeidersorganisaties en gemarginaliseerde groepen. Ik ben nu nog net zo gepassioneerd voor het werk als op de dag dat ik begon.'

ANALYSE & REACTIE

Versterking van het maatschappelijk middenveld verdient meer urgentie in het Nationaal Actieplan Bedrijfsleven en Mensenrechten

In het nieuwe [Nationaal Actieplan Bedrijfsleven en Mensenrechten 2022-2026](#) (NAP) geeft minister Liesje Schreinemacher aan hoe zij de *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (kortweg UNGP) gaat uitvoeren. Deze principes van de Verenigde Naties zetten uiteen hoe staten en bedrijven zich moeten inspannen voor mensenrechten.

Onder Pijler 1, de plichten van de staat, heeft het nieuwe NAP aandacht voor de bescherming van mensenrechtenverdedigers. Dit is belangrijk gezien het wereldwijde probleem van een krimpend maatschappelijk middenveld. Onzes inziens verdient dit onderwerp een belangrijker plaats in het NAP. Het Actieplan zou aan relevantie winnen als de [specifieke VN-richtlijnen voor de bescherming van mensenrechtenverdedigers bij de implementatie van de UNGP](#) zouden worden opgenomen.

Maatschappelijk middenveld en maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO)

Arisa ervaart duidelijk de druk op het maatschappelijk middenveld in de landen waar zij werkt. Samen met Nederlandse en Europese bedrijven proberen wij om maatschappelijk verantwoord ondernemen te bevorderen in met name India. Daar wordt de democratische ruimte al jaren stap voor stap ingeperkt. De bevordering van MVO wordt belemmerd omdat minder lokale organisaties bereid zijn om partnerschappen aan te gaan met Westerse organisaties als Arisa, of om een betekenisvolle dialoog aan te gaan met Nederlandse bedrijven, uit angst voor represailles.

De aanbevelingen van de Verenigde Naties

De [VN-werkgroep voor bevordering van de UNGP](#) keek voor de specifieke richtlijnen zowel naar bedreiging van mensenrechtenverdedigers *naar aanleiding van* hun werk rond bedrijven, als naar de bredere tendens van krimpende ruimte voor het maatschappelijk middenveld. Beide passen in een

ontwikkeling van inperking van de democratische ruimte door een “autocratische golf”, vaak versterkt door COVID-19 maatregelen.

Arisa mist in het NAP veel van VN-aanbevelingen ter ondersteuning van het maatschappelijk middenveld en dringt erop aan deze duidelijk op de agenda te zetten.

Diplomatie en ambassades

Ambassades moeten mensenrechtenverdedigers ondersteunen, en dit onderwerp opnemen in hun meerjarenstrategie. Het personeel moet zich scholen op het gebied van de bescherming van mensenrechtenverdedigers en mensenrechten en bedrijfsleven. Daarnaast moet contact met mensenrechtenverdedigers expliciet een werkprioriteit zijn, en dienen ambassades in actie te komen bij bedreigingen of rechtszaken door middel van diplomatie, bemiddeling en het actief en zichtbaar volgen van de rechtszaken, ook in afgelegen gebieden.

Economische diplomatie en ondersteuning bedrijfsleven

De overheid heeft een verantwoordelijkheid bij het aanspreken van bedrijven op hun rol. Het NAP refereert aan “subsidiekaders in lijn brengen met de verplichtingen en verantwoordelijkheden die passen bij IMVO”. Bedrijven of investeringen waarover de staat zeggenschap heeft, dienen een voorbeeldfunctie te vervullen in de actieve bescherming van mensenrechtenverdedigers. Bij overheidssteun en economische diplomatie aan bedrijven, waaronder subsidies en exportkredietverzekeringen, dient van bedrijven gevraagd te worden dat zij mensenrechtenverdedigers beschermen conform de VN-richtlijnen.

Handelsbeleid

Volgens de VN-aanbevelingen moet ook in handels- en economisch beleid de bescherming van mensenrechtenverdedigers nadrukkelijk op de agenda staan. Hierin voorziet het NAP (nog) niet. Uitbreiding hierop is dus noodzakelijk. Omdat op dit moment handelsonderhandelingen gaande zijn tussen de EU en India kunnen deze aanbevelingen direct in actie worden omgezet in Europees verband. Hierbij valt te denken aan een specifiek *impact assessment* voor de positie van mensenrechtenverdedigers, en afspraken om hen te beschermen en te betrekken bij de onderhandelingen over handel en investeringsovereenkomsten.

Het nieuwe Nationaal Actieplan Bedrijfsleven en Mensenrechten laat zien waar overheden en bedrijven zich kunnen inzetten voor mensenrechten, maar biedt onvoldoende steun aan het maatschappelijk middenveld en aan mensenrechtenverdedigers. Het opnemen van de specifieke VN-richtlijnen voor de bescherming van mensenrechtenverdedigers bij de implementatie van de UNGP, zou het NAP aanzienlijk versterken.

je handtekening onder de position paper.

NIEUWS UIT DE PROJECTEN

- **TruStone - handreiking** bij het tegengaan van kinderarbeid en zelfevaluatie

Het Initiatief TruStone, waar Arisa lid van is, heeft een handreiking uitgebracht om bedrijven in de natuursteensector te helpen bij het tegengaan van kinderarbeid. Klik [hier](#) om meer te leren over de handreiking en om het document te downloaden.

Daarnaast heeft het Initiatief TruStone, 2,5 jaar na de start, een zelfevaluatie uitgebracht met daarin informatie over behaalde resultaten, de samenwerkingen en de opgaven voor de komende jaren. Lees [hier](#) meer over de zelfevaluatie.

- **Steun de Justice is Everybody's business** campagne

Een groot aantal internationale maatschappelijke organisaties en vakbonden lanceerde onlangs de Justice is Everybody's Business-campagne. Arisa ondersteunt deze campagne die strijdt voor sterke Europese Due Diligence wetgeving, zodat arbeiders niet de dupe worden van mensenrechtenschendingen in de ketens van Europese bedrijven. Lees meer en ondersteun de campagne [hier](#).

- **Nieuw rapport** over de leerindustrie van Bangladesh

Together for Decent Leather, een internationaal programma waar Arisa onderdeel van uitmaakt, heeft een nieuw rapport gepubliceerd over de arbeidssituatie in de leerindustrie van Bangladesh. Gevonden problemen zijn onder meer lage lonen, gezondheidsrisico's door onveilige werkomstandigheden, zware vervuiling, onzekere banen en gedwongen overuren. Klik [hier](#) voor meer informatie en het rapport.

- **Campagne - Weet jij waar jouw leren schoenen vandaan komen?**

Arbeidsomstandigheden in de leerindustrie in Pakistan, Bangladesh en India zijn erg slecht. Tegelijkertijd weigeren westerse kleding- en schoenmerken om informatie te verschaffen over werkomstandigheden in hun toeleveringsketens. Dit terwijl transparante toeleveringsketens essentieel zijn voor het verbeteren van arbeidsomstandigheden. Help ons, en de leerarbeiders in Pakistan, Bangladesh en India, en ondersteun de campagne van Together for Decent Leather via [deze link](#).

MEER NIEUWS

- **Afscheid Gine Zwart, programmamedewerker mensenrechten en bedrijven**

Eind augustus nam Gine Zwart, programmamedewerker mensenrechten en bedrijven na bijna drie jaar afscheid van Arisa. Ze deelt [hier](#) een aantal reflecties op de organisatie en het werkveld.

- **Nieuwe collega: Huub Scheele**

Het Arisa-team wordt sinds juli versterkt door een nieuwe collega: Huub Scheele. In zijn nieuwe rol als Programmamedewerker Mensenrechten en Bedrijven kan hij putten uit jarenlange werkervaring rondom thema's als milieu, ontwikkeling en mensenrechten. Centrale en terugkerende aspecten waren ondersteuning van lokale initiatieven en verandering bewerkstelligen; niet alleen lokaal, maar ook op beleidsniveau. Daarnaast motiveert het hem om te werken aan gerechtigheid voor slachtoffers van bedoelde en onbedoelde effecten van de keuzes van bedrijven die opereren vanuit een winstoogmerk. Dit alles past bij Huubs nieuwe functie binnen Arisa, waar hij zich, naast het werk binnen projecten, onder meer bezighoudt met lobby.

- **Overstromingen Pakistan - Kom in actie**

Bijna de helft van Pakistan staat momenteel onder water door ernstige overstromingen. Meer dan 1000 mensen hebben hun leven verloren en het leven van meer dan drie miljoen mensen is beïnvloed. Pakistaanse leden van Clean Clothes Campaign: [War on Want](#) en [HBWWF](#), hebben daarom inzamelingsacties opgezet om de gemeenschap te voorzien van voedsel, medische hulp voor mensen die zijn gestrand, en andere basisbehoeften. Klik op de bovenstaande links naar de websites van deze organisaties om je steun en solidariteit te tonen aan de getroffen mensen in Pakistan.

- **Homeworkers in India en link met internationale toeleveringsketens**

Cividep, India, publiceerde in het kader van het Hidden Homeworkers programma een rapport met de bevindingen van een onderzoek naar de arbeidsomstandigheden van thuiswerkers in de schoenenindustrie in Zuid-India. Het rapport verkent mogelijke links met wereldwijde toeleveringsketens en meer. Lees het rapport [hier](#).

- **Veiligheidsrisico's in Pakistani kledingfabrieken**

Tien jaar nadat meer dan 250 mensen omkwamen bij de Ali Enterprises-brand in Pakistan - de dodelijkste fabrieksbrand ooit in de wereldwijde kledingindustrie – blijven er dodelijke incidenten plaatsvinden in fabrieken die aan H&M, C&A, Bestseller en Zara leveren, aldus een nieuw rapport van Clean Clothes Campaign. Het wordt tijd dat het Internationaal Akkoord uitgebreid wordt naar Pakistan. Lees [hier](#) meer.
