



# Gendergelijkheid in waardeketens

## Suggesties voor de implementatie van de *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* (CSDDD)

Oktober 2024

Internationaal opererende bedrijven hebben een grote verantwoordelijkheid voor mens en milieu. Zij spelen een cruciale rol bij het realiseren van milieu- en klimaatdoelen en het beschermen van mensenrechten. Met de manier waarop zij ondernemen kunnen bedrijven potentieel zowel positieve als negatieve impact hebben op gendergelijkheid en vrouwenrechten.

### Gender en ketenrisico's

Vaak hangen risico's en misstanden in de waardeketen van bedrijven samen met genderongelijkheid. Het zijn immers veelal vrouwen die het slechtst betaalde werk aan het begin van de keten doen, vaak onder slechte arbeidsomstandigheden. Denk aan seksuele intimidatie en geweld, ongelijke beloning of zwangerschapsdiscriminatie. Daarnaast komen reproductieve gezondheidsklachten en miskramen vaker voor als gevolg van watervervuiling bij grondstoffenwinning. Traditioneel gezien is het nog altijd vaak de verantwoordelijkheid voor vrouwen om water te halen. Watervervuiling door industrie en mijnbouw zorgt ervoor dat mensen vaker ziek zijn. Zij moeten dus steeds verder lopen om schoon water te halen, terwijl zij vaak ook voor hun zieke familieleden zorgen. Daarnaast ervaren vrouwen vaak extra drempels om mee te doen met consultaties (*meaningful stakeholder engagement*) en ervaren ze extra barrières bij de toegang tot herstel (*access to remedy*). Bovendien krijgen ze te maken met genderspecifieke bedreigingen en vergelding wanneer ze zich uitspreken.

Potentiële risico's en misstanden kunnen dus alleen effectief worden geïdentificeerd, voorkomen en aangepakt, als in alle stappen van het *due diligence-proces* een intersectionele gender lens wordt toegepast. Vrouwen, LHBTIQ+ personen, lokale organisaties en vakbonden weten feilloos wat er speelt. Zij snappen het beste wat de behoeften en prioriteiten zijn voor henzelf en hun gemeenschappen. Door hen te betrekken zorg je dat beleid beter aansluit op de praktijk. Met hen samenwerken is dus de slimste strategie om deze ketenrisico's op te sporen, effectief aan te pakken en te voorkomen.

### **Wat bedoelen we met *Gender Responsive Due Diligence*?**

*Due diligence* is een doorlopend proces dat bedrijven inzetten om hun (negatieve) impact op mensenrechten, arbeidsrechten en het milieu te identificeren, voorkomen en af te wenden. Met *Gender Responsive Due Diligence* zet je een gender lens in elke stap van het *due diligence-proces* in om de impact op vrouwen te identificeren, te verminderen en bij te dragen aan gendergelijkheid. Dit betekent dat je allereerst erkent dat de negatieve impact vaak disproportioneel vrouwen en andere groepen die kwetsbaar zijn treft. Bij een intersectionele genderlens neem je daarnaast ook andere factoren mee. Bijvoorbeeld: LHBTIQ+, migratiestatus, handicap, leeftijd.

De noodzaak om speciale aandacht te hebben voor gendergelijkheid wordt bovendien erkend in internationale richtlijnen, onder meer in de OESO *Due Diligence* Handreiking en de UN *Gender Dimensions of the UNGPs*.

### **De Nederlandse implementatiewet**

Op 25 juli 2024 werd de *Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)* formeel gepubliceerd. Deze richtlijn verplicht de allergrootste bedrijven om de negatieve impact voor mensenrechten en milieu te beperken. Deze Europese richtlijn vraagt naast *due diligence* ook van bedrijven om een klimaattransitieplan op te stellen en uit te voeren. Nu is Nederland dus aan zet om deze richtlijn naar een nationale implementatiewet te vertalen.

### **Dit is WO=MEN Dutch Gender Platform**

Zo'n 50 organisaties en 125 professionals zijn verbonden aan WO=MEN, onder andere ontwikkelingsorganisaties, vrouwenrechtenorganisaties, vakbonden en ondernemers. Samen werken we aan een rechtvaardige wereld waarin gendergelijkheid en de rechten van vrouwen en meisjes worden gerespecteerd.

In deze reactie gaan **WO=MEN Dutch Gender Platform** en leden in op de mogelijke effecten van de invoering van de CSDDD op gendergelijkheid. Daarnaast doen we suggesties om positieve effecten te versterken en negatieve effecten te verminderen. De daadwerkelijke effecten zullen afhangen van de uiteindelijke implementatie en de specifieke context, zowel regio als sector.



## De effecten van de invoering van de CSDDD op gendergelijkheid in (inter)nationale waardeketens

### **Kansen**

#### Verbeterde bedrijfsresultaten

Het preventief en proactief tegengaan van misstanden in de waardeketen draagt bij aan de gezondheid, veiligheid en tevredenheid van medewerkers. Dat kan weer een positieve bijdrage leveren aan lager personeelsverloop, minder uitval en hogere productiviteit. Ook meer gendergelijkheid op de werkvloer heeft een bewezen positief effect.<sup>1</sup> Bedrijven met genderdiversiteit hebben 15% vaker een beter financieel resultaat.<sup>2</sup> Daarnaast is preventie van rechtenschendingen goed voor de reputatie van een bedrijf. Misstanden die de publiciteit halen zijn immers een bron van imagoschade.

#### Verkleinen loonkloof

De CSDDD zet in op leefbaar loon voor medewerkers en een leefbaar inkomen voor zelfstandigen en (kleine) boeren (annex 1, lid 6). Momenteel zijn vrouwen in internationale waardeketens nog altijd oververtegenwoordigd in de laagstbetaalde banen en ontvangen ze minder loon voor werk van dezelfde waarde ten opzichte van mannen. Juist de laagstbetaalde medewerkers - veelal vrouwen dus - zullen profiteren van een leefbaar loon. Hiervoor is het essentieel dat de situatie en behoeftes van vrouwelijke medewerkers centraal staan in de berekening van de hoogte van het leefbaar loon, en dat tegelijkertijd loondiscriminatie en zwangerschapsdiscriminatie worden aangepakt.

<sup>1</sup> ILO (2019) *Women in Business and Management: The business case for change*.

<sup>2</sup> McKinsey (2015) *Why diversity matters*.

## Klimaattransitieplannen

Bedrijven moeten onder art. 22 een klimaattransitieplan aannemen en uitvoeren. Dit houdt in dat zij zich moeten inspannen om hun bedrijfsmodel en strategie in lijn te brengen met de beperking van de opwarming van de aarde tot de 1,5 graad van het Parijs Akkoord en de overgang naar een duurzame economie. Over dit plan moeten ze jaarlijks rapporteren. Juist vrouwen in al hun diversiteit en groepen die zich in een kwetsbare positie bevinden worden onevenredig geraakt door de effecten van de klimaatcrisis.<sup>3</sup> Tegelijkertijd kan een onzorgvuldig uitgevoerde transitie nadelig uitpakken voor vrouwelijke medewerkers. Daarom is aandacht voor een rechtvaardige transitie met oog voor de positie van vrouwen en andere groepen die gemarginaliseerd worden essentieel.

## Verbeterde toegang tot de rechter

Het civiele aansprakelijkheidsregime zorgt ervoor dat bedrijven die onder de reikwijdte van de CSDDD vallen, makkelijker aansprakelijk kunnen worden gesteld voor het niet naleven van de *due diligence*-verplichtingen (artikel 29). Hierdoor kan er een grotere druk ontstaan om mensenrechten - ook die van vrouwen - te waarborgen in de waardeketen. Bovendien draagt de vertegenwoordiging van slachtoffers door NGO's aanzienlijk bij aan de toegankelijkheid van de rechtbank.

## Meer samenwerking tussen bedrijven en stakeholders

Bedrijven worden aangespoord om in toenemende mate samen te werken met maatschappelijke organisaties, vakbonden en andere belanghebbenden om de richtlijn na te leven (artikel 13). Deze samenwerkingen kunnen leiden tot meer aandacht voor gendergelijkheid en een inclusieve sociale dialoog. Daarbij is het van belang dat bedrijven speciale aandacht besteden aan het betrekken van vrouwen en groepen in kwetsbare situaties, die veelal extra barrières ondervinden om deel te nemen aan consultaties (overweging 65).

## **Risico's**

### Gendergerelateerde ketenrisico's blijven onopgemerkt en ongeadresseerd

In de recitals van de CSDDD (o.a. overweging 33) wordt expliciet *gender responsive due diligence* benoemd. Op het moment dat deze bepalingen niet in de Nederlandse wettekst worden opgenomen en bedrijven hun *due diligence* proces genderblind inrichten is er een grote kans dat genderspecifieke risico's niet worden opgemerkt en adequaat geadresseerd.

### Beperkte aanpak gendergerelateerd(e) en seksueel geweld en intimidatie op de werkvloer

Meer dan een op de vijf werknemers heeft gendergerelateerde en seksuele intimidatie en geweld op de werkvloer meegemaakt.<sup>4</sup> In de annex van de CSDDD is het ILO verdrag C190 over geweld en intimidatie op de werkvloer niet opgenomen. Op het moment dat dit ILO verdrag niet in de bijlage van de Nederlandse wet wordt opgenomen is het risico dat bedrijven onvoldoende oog hebben voor de preventie en aanpak van seksueel en gendergerelateerd geweld en intimidatie op de werkvloer.

<sup>3</sup> WO=MEN et al., (2024) *Eerlijk, duurzaam en effectief – Gendergelijkheid als basis voor klimaat- en biodiversiteitsbeleid*.

<sup>4</sup> ILO: *More than 1 in 5 worldwide suffering from violence at work*: ILO | UN News



### Sectoren met veel vrouwelijke werknemers buiten de reikwijdte van de CSDDD

Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in sectoren als textiel en landbouw, sectoren waar veel Midden-en Kleinbedrijven (MKB) actief zijn. In het geval van de kledingindustrie is 85% van de werknemers vrouw. MKB is verantwoordelijk voor zo'n 80% van de banen in deze sector.<sup>5</sup> Het risico is hier dat juist de sectoren waar veel vrouwen werken niet direct onder de CSDDD vallen omdat die nu enkel voor bedrijven met meer dan 1000 medewerkers en een omzet van 450 miljoen geldt.

### De downstream-waardeketen wordt beperkt aangepakt

Er wordt een beperkte benadering gehanteerd voor de downstream-waardeketen - de activiteiten die plaatsvinden na de productie, inclusief distributie, verkoop en gebruik. Door de beperkingen is de verkoop en het daaropvolgende gebruik van bijvoorbeeld pesticiden uitgesloten van downstream *due diligence*. Pesticiden brengen risico's mee voor vrouwen die in de landbouw werken, zoals reproductieve gezondheidsklachten en borstkanker.

### De financiële sector wordt uitgesloten

De uitsluiting van de financiële sector van downstream *due diligence* is zorgwekkend, omdat de meeste risico's van negatieve impact, zoals uitbuiting en discriminatie, zich bij hun investeringen concentreren. Deze investeringen dragen bij aan mensenrechtenschendingen en de financiering van schadelijke projecten zoals fossiele brandstoffen en industriële landbouw. Dit heeft vooral verwoestende gevolgen voor vrouwen en gemeenschappen in het Mondiale Zuiden, waar vrouwen en meisjes vaak het meest worden getroffen door klimaatgerelateerde rampen. Bovendien zijn zij meer afhankelijk van bedreigde natuurlijke hulpbronnen en daardoor kwetsbaarder voor droogtes, overstromingen en extreme weersomstandigheden.

### Barrières voor vrouwen om naar de rechter te stappen

Vrouwen staan, wegens structurele genderongelijkheid, voor extra uitdagingen bij het verkrijgen van toegang tot het recht. Wanneer vrouwen zoeken naar herstel (*remedy*), komen zij relatief meer barrières tegen dan mannen.<sup>6</sup> Bovendien kunnen rechtbanken stigmatisering en discriminatie vrouwen opnieuw tot slachtoffer maken wanneer er onvoldoende oog is voor gendergerelateerde rechtenschendingen.

<sup>5</sup> OECD (2021) *SMEs and Responsible Business Conduct in the Garment and Footwear Sector*.

<sup>6</sup> ActionAid (2020) *We Mean Business: protecting women's rights in global supply chains*.

## Suggesties voor de Nederlandse implementatiewet incl. memorie van toelichting

### = Neem een gender responsieve aanpak op in de *due diligence*-verplichtingen

De CSDDD erkent in de overwegingen het belang van gender responsieve aanpak van *due diligence* (zie recital 33). Hierbij worden onder meer gender, leeftijd, ras, etniciteit, klasse, kaste, onderwijs, migratiestatus, handicap en sociaal-economische status als relevante factoren genoemd voor een intersectionele aanpak. Het is essentieel om gender responsieve *due diligence* ook expliciet in de wettekst op te nemen.

### = Neem internationaal erkende vrouwenrechtenverdragen op

In de CSDDD is een beperkte lijst met mensenrechtenschendingen en internationale verdragen opgenomen in de bijlage (p.54). Relevante internationale vrouwenrechten ontbreken. Neem daarom *Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women (CEDAW)* en ILO C190 tegen geweld en intimidatie op in de (bijlage van de) Nederlandse implementatiewet. CEDAW is al in 1991 geratificeerd door Nederland en ILO C190 wordt naar verwachting dit jaar geratificeerd. Neem ook een verwijzing op naar alle fundamentele conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), inclusief conventie 155 en 187, die Nederland heeft geratificeerd (zie overweging 32 CSDDD). Het weglaten van geldende verdragen werkt verwarring bij bedrijven in de hand. Ook moet er ruimte blijven om de bijlage regelmatig bij te werken bij nieuwe ontwikkelingen.

### = Zet in op het gebruik van (gender-)gedesaggregeerde data in de identificatie van risico's in de waardeketen

In recital 41 staat onder meer dat de identificatie en beoordeling van negatieve impact gebaseerd moet worden op gedesaggregeerde data. Het is belangrijk dat bedrijven specifiek gender-gedesaggregeerde data verzamelen om gendergerelateerde risico's beter te kunnen identificeren.

### = Specificeer betekenisvolle stakeholderbetrokkenheid

In het kader van gepaste zorgvuldigheid dienen bedrijven belanghebbenden op betekenisvolle wijze te betrekken (artikel 13). Daarbij is het van belang dat in de wet wordt verhelderd dat dit volgens de OESO-richtlijnen geldt voor alle stappen van het *due diligence*-proces. Het is daarbij nodig dat bedrijven extra aandacht besteden aan het betrekken van belanghebbenden in kwetsbare situaties op basis van overlappende kwetsbaarheden en intersectionaliteit in lijn met de toelichting in recital 65.

### = Versterk maatregelen om de toegang tot recht te verbeteren, met bijzondere aandacht voor de obstakels waarmee vrouwen worden geconfronteerd.

Ga voor een langere verjaringstermijn dan het minimum van 5 jaar en keer de bewijslast om (artikel 29 sub 3a en 3e). Houd daarnaast rekening met specifieke obstakels die vaak door vrouwen en kwetsbare groepen worden ervaren, zoals taalbarrières, beperkte geletterdheid, minder financiële middelen en beperkte bewegingsvrijheid.



## Maatregelen om negatieve effecten tegen te gaan en positieve effecten te versterken

### = Steun en financier maatschappelijke, feministische en door vrouwen geleide organisaties en vakbonden in Europa en in productielanden

(Lokale) maatschappelijke en/of feministische organisaties, inclusief milieu- en vrouwenrechtenorganisaties en vakbonden, spelen een cruciale rol voor een effectieve implementatie van de CSDDD. Zij worden immers - terecht - in de CSDDD bestempeld als belangrijke stakeholders in alle stappen van het *due diligence* proces en hebben een essentiële rol om toe te zien op de implementatie van de CSDDD, inclusief de klimaattransitieplannen. Om ervoor te zorgen dat zij die rol kunnen vervullen is toereikende financiering nodig. Betrek hen ook bij het evaluatieproces van de CSDDD. Lokale stakeholders kunnen via het postennetwerk worden betrokken.

### = Maak *gender-responsieve due diligence* de standaard in de richtlijnen en ondersteuning voor bedrijven

Maak de OESO richtlijnen en specifiek *gender-responsieve due diligence* de basis in de voorlichting en ondersteuning die de overheid biedt aan bedrijven via onder meer het [IMVO-steunpunt](#). Blijf daarnaast als overheid in Nederland en via de posten ook bedrijven buiten de reikwijdte van de CSDDD stimuleren om een *gender-responsieve due diligence* te implementeren.

### = Investeer in de benodigde genderexpertise bij de toezichthouder

De Autoriteit Consument en Markt (ACM) heeft als beoogd toezichthouder voldoende capaciteit en expertise nodig om die rol goed te kunnen uitvoeren. Garandeer effectief toezicht en handhaving (óók op de uitvoering) van zowel de klimaattransitieplannen als de verplichting tot *due diligence* en het betekenisvol betrekken van stakeholders, en zet in op expertise en capaciteit bij de toezichthouder op een gendertransformatieve aanpak.



**= Prioriteer gendergelijkheid en de reikwijdte in het evaluatieproces**

Monitor doorlopend de effecten van de CSDDD op gendergelijkheid tijdens de implementatie van de CSDDD. Onderzoek daarbij ook hoe beperkingen in de reikwijdte invloed hebben op gendergelijkheid en de positie en rechten van vrouwen. Met beperkingen in de reikwijdte doelen we op 1. de bedrijven die eronder vallen, 2. de relaties in de stroomafwaartse waardeketen, en 3. de lijst van mensenrechtenverdragen.

**= Investeer in gender expertise bij gerechtelijke macht**

Train gerechtelijk personeel om specifieke barrières voor vrouwen te (h)erkennen en hen eerlijker te behandelen. Door gerechtelijk personeel te trainen, worden deze barrières eerder erkend en vrouwen eerlijker behandeld in rechtszaken. Dit leidt tot betere rechtsbescherming en meer inclusieve rechtspraak.

**= Maak je hard voor een bindend VN-verdrag inzake bedrijven en mensenrechten**

Ook binnen de VN wordt er gesproken over de verantwoordelijkheid van internationaal opererende bedrijven. Sinds 2014 wordt er onderhandeld over een internationaal VN-verdrag 'mensenrechten en bedrijfsleven'. Naast wereldwijde *due diligence*-verplichtingen omvat dit verdrag ook de bescherming van en toegang voor slachtoffers tot de rechter bij schendingen door bedrijven. De EU is echter al jaren niet actief binnen deze onderhandelingen en lidstaten hebben tot op heden nog geen onderhandelingsmandaat voor dit proces afgesproken. Nu er overeenstemming is in de EU over *due diligence* kan Nederland initiatief nemen om tot een onderhandelingsmandaat te komen. Wereldwijde afspraken maken de CSDDD effectiever. Het is immers ook in het belang van Europese en Nederlandse bedrijven dat er wereldwijd verplichtende standaarden gelden. Dat creëert een gelijk speelveld. Ook bij de onderhandelingen voor een bindend VN-verdrag is specifieke en aanvullende aandacht voor klimaat, gendergelijkheid en vrouwenrechten van groot belang.





**Relevante bronnen over gendergelijkheid, *due diligence* en de CSDDD:**

- ActionAid (2020). *We mean business. Protecting women's rights in global supply chains.*
- Global Policy Forum et al. (2020). *Gender Justice in Global Supply Chains.*
- ActionAid (2022). *Ensuring a gender-responsive and effective Corporate Due Diligence Legislation in 10 steps.*
- ActionAid et. al. (2022). *Pathway to a Feminist International Corporate Accountability Framework: cases from Uganda, Zimbabwe, Guatemala and Kenya.*
- Barrientos (2019). *Gender and Work in Global Value Chains: Capturing the Gains?* Cambridge University Press.
- OECD (2021). *New OECD Watch guidance on gender due diligence - OECD Watch.*
- UN HRC (2019). *Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights.*
- WomenWin (2021). *What is Gender-Responsive Due Diligence? - Gender-Responsive Due Diligence (genderduediligence.org)*

Voor meer informatie neem contact op met Marjolein Quist, *programmamanager Gender & Duurzame Economie*: [m.quist@wo-men.nl](mailto:m.quist@wo-men.nl)