

Reactie WO=MEN internetconsultatie Concept Wetsvoorstel Internationaal Verantwoord Ondernemen (WIVO)

20 december 2024

1. Gendergelijkheid essentieel in aanstaande WIVO-wet

Het is essentieel dat de Wet Internationaal Verantwoord Ondernemen (WIVO) expliciet aandacht heeft voor gendergerelateerde risico's in de waardeketen. Vaak hangen risico's en misstanden in de waardeketen van bedrijven samen met genderongelijkheid. Het zijn immers voornamelijk vrouwen die het laagstbetaalde werk aan het begin van de keten verrichten, vaak onder slechte en onveilige arbeidsomstandigheden. Denk hierbij aan seksuele intimidatie en geweld en uitbuiting op de werkvloer, ongelijke beloning voor gelijk werk of zwangerschapsdiscriminatie. Ook watervervuiling en ontbossing door industrie en mijnbouw spelen een rol, met als gevolg dat vrouwen steeds verder moeten lopen om schoon drinkwater of brandhout te halen. Of denk aan het veiligheidspersoneel dat multinationals in conflictgebieden inhuren wat zich geregeld schuldig maakt aan seksueel en gendergerelateerd geweld. Daarnaast zijn er voor vrouwen, LHBTQIA+'ers, jongeren en andere groepen die gemarginaliseerd worden en veelal onder gerepresenteerd zijn, vaak extra drempels om risico's en rechtenschendingen aan te kaarten.

Over WO=MEN Dutch Gender Platform

Ruim 50 organisaties en 125 professionals zijn verbonden aan WO=MEN Dutch Gender Platform, 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. Met de werkgroep Gender en Duurzame Economie zetten we onder meer in Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

1.1 Proces transpositie naar Nederlandse wetgeving

WO=MEN Dutch Gender Platform en haar leden constateren verheugd dat Nederland voortvarend aan de slag is gegaan met de implementatie van richtlijn (EU) 2024/1760 inzake passende zorgvuldigheid in het bedrijfsleven op het gebied van duurzaamheid, ofwel de *Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)*. Bovendien is er - voor het eerst - als onderdeel van de verplichte kwaliteitseis 'effecten op gendergelijkheid' als onderdeel van het Beleidskompas bij nieuw te ontwikkelen wetgeving, een rondetafelgesprek met maatschappelijke organisaties en andere stakeholders geweest. Veel WO=MEN leden hebben daar hun expertise en inzichten over gendergelijkheid, *due diligence* en specifiek de CSDDD kunnen delen. Dit is een positieve ontwikkeling, waarvan we graag zien dat deze navolging krijgt in andere wetgevingstrajecten.

1.2 WIVO zal niet alle gender risico's adresseren

WO=MEN pleit voor een genderresponsieve benadering van gepaste zorgvuldigheid in lijn met de internationale normen van de [OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen inzake maatschappelijk verantwoord](#)

[ondernemen](#) en de [United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights](#). Risicogebaseerde gepaste zorgvuldigheid op het gebied van mensenrechten en milieu is namelijk effectiever als hierbij in alle stappen van het proces expliciet aandacht is voor de specifieke en disproportionele risico's waar vrouwen en gemarginaliseerde groepen mee te maken krijgen. Dit is bovendien in lijn met de inzet op het Feministisch Buitenland Beleid (FBB). Immers, zoals omschreven in de Kamerbrief *'Vrouwen moeten zich overal ter wereld kunnen beroepen op hun universele rechten en zich gevrijwaard weten van geweld (rights). Zij moeten vertegenwoordigd zijn en deelnemen aan politieke beslissingen (representation) en er moeten voldoende middelen beschikbaar zijn om die doelen te realiseren (resources). Omdat omstandigheden wereldwijd verschillen en niet iedere benadering overal even effectief is, moet de realisering van deze beleidsdoelen altijd een invulling krijgen die in de lokale context past (reality check).'*¹

Het is daarom positief dat een 'genderbewuste benadering van gepaste zorgvuldigheid' en het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen expliciet - alhoewel zeer vrijblijvend - in de Memorie van de Toelichting bij het wetsvoorstel benoemd worden, in navolging van overweging 33 van de preambule van de Europese richtlijn. In de wetsartikelen van het voorstel zelf is momenteel echter geen enkele verwijzing opgenomen naar gender(on)gelijkheid, de positie en rechten van vrouwen en meisjes, of gemarginaliseerde groepen, of naar het belang van intersectionaliteit. Zoals ook uitdrukkelijk erkend wordt in de Memorie van Toelichting betekent deze aanpak dat niet alle genderrisico's in de waardeketens van bedrijven volledig geadresseerd zullen gaan worden.²

1.3 Verminderde impact door beperkt toepassingsbereik van de WIVO

Het WIVO-wetsvoorstel kent verschillende beperkingen in navolging van de Europese richtlijn; waaronder de beperkte groep bedrijven waarop het van toepassing is, de beperkte definitie van de 'activiteitenketen', de uitsluiting van de financiële sector, en de beperkte lijst aan mensenrechtenschendingen die opgenomen zijn. Deze beperkingen zullen ook de effectiviteit en mogelijke impact van de WIOV verminderen.

Ongeacht de grootte van een bedrijf kan er sprake zijn van rechtenschendingen in de waardeketen. 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.³ Het risico is hier dat juist de sectoren waar veel vrouwen werken niet direct onder de WIVO vallen, omdat die nu enkel voor bedrijven met meer dan 1000 medewerkers en een omzet van 450 miljoen zal gelden.

Met de voorgenomen zuivere implementatie van CSDDD wordt ook een belangrijke zwakte van die richtlijn overgenomen in de Nederlandse implementatiewet, namelijk de uitzondering van producten die onderworpen zijn aan controles op de uitvoer met betrekking tot wapens, munitie, oorlogsmaterialen en 'dual use'. We wijzen op de ernstige risico's van schendingen van mensenrechten, vrouwenrechten en van het humanitair oorlogsrecht die gepaard gaan met voornamelijk de verkoop en het gebruik van deze goederen. Exportcontroles kunnen en mogen geen vervanging zijn van de individuele verplichting van bedrijven om deze risico's te identificeren en aan te pakken.

¹ Kamerbrief Feministisch Buitenland beleid, 8 november 2022, [Feministisch-Buitenlandbeleid](#).

² De zin zoals opgenomen op pagina 37 van de Memorie van Toelichting luidt als volgt: 'Omdat de richtlijn niet specifiek op genderrisico's focust, kan het zijn dat niet alle risico's op gender volledig geadresseerd worden.'

³ OECD, 2021, Introductory paper on SMEs and Responsible Business Conduct in the Garment and Footwear Sector. <https://mneguidelines.oecd.org/Introductory-paper-on-smes-and-responsible-business-conduct-in-the-garment-and-footwear-sector.pdf>

1.4 Leeswijzer

In dit document geven WO=MEN Dutch Gender Platform en haar leden concrete suggesties voor het wetsvoorstel, inclusief bijlagen, de Memorie van Toelichting en het te ontwikkelend flankerend beleid, met als doel de positieve effecten van deze wet te versterken en om mogelijke negatieve effecten tegen te gaan. Waar mogelijk en relevant, doen we specifieke tekstvoorstellen gebaseerd op het huidige wetsvoorstel en de MvT. Hierbij gebruiken we het volgende systeem:

- **rood gearceerd en doorgestreept** betekent een voorstel om deze tekst te verwijderen;
- **groen gearceerd en vetgedrukt** betekent een voorstel om deze tekst toe te voegen.

WO=MEN Dutch Gender Platform onderschrijft bovendien de input van het MVO-platform.

2. Wetsvoorstel internationaal verantwoord ondernemen (WIVO)

2.1 Gender responsieve benadering van gepaste zorgvuldigheid in wetsartikelen WIVO

WO=MEN constateert dat momenteel nergens in de wetsartikelen van de consultatieversie een genderresponsieve benadering van risicogebaseerde gepaste zorgvuldigheid benoemd wordt. Het is echter essentieel dat dit niet alleen in de Memorie van Toelichting wordt aangemoedigd, maar ook als een bindende verplichting in het wetsvoorstel wordt opgenomen. Alle maatregelen zoals omschreven in artikel 2.1.1 dienen met toepassing van een intersectionele genderlens uitgevoerd te worden om te voorkomen dat gender gerelateerde risico's niet adequaat worden voorkomen, geïdentificeerd en aangepakt.

2.2 Betekenisvolle samenwerking met betrokkenen (Art. 2.1.2.)

De betekenisvolle samenwerking met betrokkenen is van essentieel belang om te zorgen dat het gehele proces van gepaste zorgvuldigheid door bedrijven aansluit bij de realiteit en behoeften van individuen en groepen die (potentieel) geraakt worden door de activiteiten van bedrijven. Het is daarom positief dat verplichtingen van bedrijven hiertoe in de algemene bepalingen betreffende gepaste zorgvuldigheid zijn uitgewerkt (Art. 2.1.2.). Echter is het zorgelijk dat de verplichting om betrokkenen te raadplegen niet is opgenomen in elke stap van het proces van gepaste zorgvuldigheid (Art. 13 lid 3 CSDDD). Vrouwen en gemarginaliseerde groepen ondervinden andere en additionele barrières voor deelname aan consultaties. Hiertoe doen wij de volgende aanbevelingen en wijzen hierbij op een aantal tekortkomingen in de Nederlandse vertaling van de CSDDD (m.n. Lid 2 b en c). Zie aanvullend de aanbevelingen voor de Memorie van Toelichting in sectie 3. Zie: Artikel 2.1.2 Betekenisvolle samenwerking met betrokkenen (artikel 5 en 13, m.u.v. derde lid, CSDDD) In lijn met overweging 65.

- Voorstel: verhelder in art. 2.1.2. dat van ondernemingen wordt verwacht dat zij in het volledige en doorlopende proces van gepaste zorgvuldigheid betekenisvol samenwerken met betrokkenen.
- Voorstel lid 2.a.: voorziet de onderneming, onverminderd de Wet bescherming bedrijfsgeheimen, de betrokkenen van relevante, **tijdige** en volledige informatie om de raadpleging doeltreffend en transparant te laten verlopen;
- Voorstel lid 2.b.: brengt zij belemmeringen voor samenwerking in kaart **en neemt deze belemmeringen weg**;
- Voorstel lid 2.c.: zorgt zij **dat deelnemers niet te maken krijgen met** **ter voorkoming van** vergelding of wraak **op de deelnemers**, in ieder geval voor de vertrouwelijkheid of anonimiteit van de deelnemers, **in**

afstemming met de betreffende deelnemers.[13,2 en 5]

- Voorstel lid 3: Een onderneming raadpleegt ook deskundigen die geloofwaardige inzichten kunnen verschaffen in feitelijke of potentiële nadelige gevolgen, als het redelijkerwijs en aantoonbaar niet of onvoldoende mogelijk is doeltreffend samen te werken met betrokkenen om aan de voorschriften van dit hoofdstuk te voldoen.[13,4]

2.3 Klachtenprocedure (artikel 2.2.5.1)

Het is essentieel dat maatschappelijke organisaties, waaronder vrouwenrechtenorganisaties, en vrouwelijke mensenrechtenverdedigers zelfstandig het initiatief kunnen nemen om een klacht in te dienen via de klachtenprocedure van ondernemingen - ook als zij op dat moment niet optreden namens natuurlijke personen of rechtspersonen. Die mogelijkheid hoort beschikbaar te zijn bij klachten over zowel nadelige milieugevolgen als ook klachten over mensenrechtenschendingen.

- Voorstel lid 2.a.: natuurlijke personen of rechtspersonen die worden getroffen of redelijke gronden hebben om aan te nemen dat zij getroffen kunnen worden door een nadelig gevolg en de namens hen optredende vertegenwoordigers, zoals maatschappelijke organisaties en mensenrechtenverdedigers;

2.4 Aanvullende voorschriften civielrechtelijke aansprakelijkheid (artikel 4.2.2.1)

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.

- Voorstel lid 1.: In afwijking van artikel 310, eerste, tweede en derde lid, van Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek, verjaart een rechtsvordering tot vergoeding van schade als gevolg van het opzettelijk of uit nachtzzaamheid overtreden van paragraaf 2.2.3 en de artikelen 2.2.4.1 tot en met 2.2.4.3 door verloop van vijf tien jaren na aanvang van de dag, volgende op die waarop de overtreding is stopgezet en de benadeelde zowel met de schade als met de daarvoor aansprakelijke overtreder bekend is geworden. [29, 3, onder a]

3. Bijlagen

3.1 Definitie betrokkenen (p.39)

Het is belangrijk om expliciet in de definitie van betrokkene op te nemen dat maatschappelijke organisaties met mensenrechten en/of vrouwenrechten als een van haar doelstellingen hier ook onder vallen, net zoals nationale mensenrechteninstelling en nationale milieu-instelling ook expliciet benoemd worden. Dit is bovendien in lijn met het concrete voorbeeld dat op pagina 117 van de MvT gegeven wordt waarbij tekortkomingen aan het licht kwamen door betrokkenheid van een vrouwenrechtenorganisatie. In de Engelse versie van de Europese richtlijn wordt gesproken over 'the legitimate representatives'. Dit is foutief vertaald naar wettelijk in plaats van legitiem.

- Voorstel lid f.: maatschappelijke organisatie met milieubescherming, mensenrechten en/of vrouwenrechten als een van haar doelstellingen;
- Voorstel lid g.: wettelijke legitieme vertegenwoordiger van bovengenoemde personen, groeperingen, gemeenschappen of entiteiten;

3.2 Definitie risicofactor (p.43)

Het uitvoeren van gepaste zorgvuldigheid op het gebied van mensenrechten hoort gepaard te gaan met het afwegen van afzonderlijke en overlappende risico's, met inbegrip van risico's die verband houden met individuele kenmerken of impact hebben op kwetsbare of gemarginaliseerde groepen. Onderstaand voorstel is bovendien in lijn met de intersectionele factoren die in overweging 33 genoemd worden.

- Voorstel p. 43: risicofactor: feit, situatie of omstandigheid die verband houdt met de ernst en waarschijnlijkheid van een nadelig gevolg, met inbegrip van een risicofactor op bedrijfsniveau, in een bedrijfsactiviteit, op geografisch gebied, contextueel gebied en product- en dienstgebonden, en een sectorale factor, situatie of omstandigheid **of individuele of groepskenmerken zoals gender en andere intersectionele factoren zoals gender, leeftijd, seksualiteit, ras, etniciteit, klasse, kaste, migratiestatus, religie, opleidingsniveau, personen met een beperking alsook sociale en economische status.**

3.3 Bijlage internationale mensenrechteninstrumenten

Het wetsvoorstel voor de WIVO verwijst naar de lijst van internationale mensenrechteninstrumenten die in de bijlage van de Europese richtlijn gepaste zorgvuldigheid en duurzaamheid zijn opgenomen. Relevante internationale vrouwenrechten ontbreken echter in de lijst van deel I, terwijl bijvoorbeeld CEDAW wel in de MvT benoemd wordt. Het is essentieel dat deze alsnog opgenomen worden in de Nederlandse implementatiewet. Bovendien behoren ondernemingen in situaties van gewapend conflict, normen van internationaal humanitair recht te respecteren. Het weglaten van geldende verdragen werkt mogelijk juist verwarring bij bedrijven in de hand.

- [Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen \(CEDAW\)](#), door Nederland geratificeerd in 1991 (zie ook overweging 33).
- [Fundamentele conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie \(IAO\)](#), inclusief [conventie 155](#) en [conventie 187](#), die Nederland heeft geratificeerd (zie ook overweging 22).
- [ILO-Verdrag 190 tegen geweld en intimidatie in de wereld van werk](#), welke naar verwachting op korte termijn door Nederland wordt geratificeerd.
- [ILO-verdrag 156 over werkers met gezinsverantwoordelijkheid](#), door Nederland in 1988 geratificeerd.
- De [Geneefse Conventies van 1949](#) en de [Additionele Protocollen van 1977](#).

4. Memorie van Toelichting

4.1 Voorbeelden opgenomen aanpak gendergerelateerd geweld

Het is positief dat er twee concrete casussen in de MvT zijn opgenomen met betrekking tot het potentiële nadelige gevolg door verhoogde kansen op geweld tegen vrouwen of gender-gerelateerd geweld en intimidatie. Deze casussen laten bovendien zien dat samenwerking met een maatschappelijke vrouwenrechtenorganisatie effectief is in het correct behandelen van deze rechtenschendingen.

- Daarbij kan een voorbeeld van enkele "best practices" op het gebied van conflictsensitieve risicoanalyse worden toegevoegd: **Het energiebedrijf Vattenfall importeert steenkool uit Cesar, een door gewapend conflict getroffen regio in Colombia. De Human Rights Impact Assessment (HRIA) die het bedrijf in 2017 heeft uitgevoerd, biedt inzicht in enkele best practices op het gebied van conflictsensitiviteit. In deze HRIA heeft Vattenfall zowel de verhoogde mensenrechtenrisico's in het gebied als de specifieke risico's op verergering van conflicten door mijnbouwactiviteiten in kaart gebracht. Zo wordt in de assessment**

expliciet aandacht besteed aan gewelddadige ontheemding van boeren door paramilitair geweld en de rol die mijnbouwactiviteiten hierin hebben gespeeld. Ook het proces achter de totstandkoming van de HRIA biedt waardevolle aanknopingspunten voor best practices. Het bedrijf heeft een brede groep stakeholders betrokken, waaronder lokale partijen zoals slachtoffers van geweld en gewelddadige ontheemding, maar ook (internationale) experts op het gebied van conflict, zoals PAX. De aanbevelingen in de HRIA getuigen eveneens van conflictsensitiviteit. Zo wordt benadrukt dat meer moet worden gedaan om arbeiders en gemeenschapsleiders veiligheid te bieden, en dat mijnbouwbedrijven moeten bijdragen aan landrestitutieprocessen.”

4.2 Betekenisvolle samenwerking met betrokkenen (overweging 65)

In overweging 65 van de Europese richtlijn worden de specifieke verwachtingen van ondernemingen uiteengezet met betrekking tot de betekenisvolle samenwerking met betrokkenen. Van ondernemingen wordt verwacht dat zij rekening houden met belemmeringen voor samenwerking en bijzondere aandacht besteden aan de behoeften van kwetsbare betrokkenen, inclusief overlappende kwetsbaarheden en intersectionaliteit. Het is dan ook van belang om deze elementen integraal over te nemen in de Memorie van Toelichting.

- Voorstel p. 90: Tijdens betekenisvolle samenwerking met betrokkenen moet naar behoren rekening worden gehouden met belemmeringen voor samenwerking, moet ervoor worden gezorgd dat belanghebbenden niet te maken krijgen met vergelding en wraak, onder meer door de vertrouwelijkheid en anonimiteit te bewaren, moet bijzondere aandacht worden besteed aan de behoeften van kwetsbare belanghebbenden en aan overlappende kwetsbaarheden en intersectionaliteit onder meer door rekening te houden met mogelijk getroffen groepen of gemeenschappen, bijvoorbeeld groepen of gemeenschappen die worden beschermd door Verklaring van de VN over de rechten van inheemse volken en door de Verklaring van de VN over mensenrechtenverdedigers.

4.3 Het belang van gedesaggregeerde data (overweging 41)

In overweging 41 van de Europese richtlijn staat onder meer dat de identificatie en beoordeling van negatieve impact gebaseerd moet worden op gedesaggregeerde data. Het is belangrijk dat bedrijven specifiek naar gender, leeftijd en validiteit gedesaggregeerde data verzamelen om intersectionele gendergerelateerde risico's beter te kunnen identificeren, monitoren en mitigeren.

- Voorstel p. 107: De onderdelen a en b zijn globaal gehouden om te voorkomen dat een specifieke gegevensbron niet gebruikt zou mogen worden. Informatie die voor het verzamelen van gegevens over nadelige gevolgen gebruikt kunnen worden zijn rapporten van betrokkenen, experts, internationale en maatschappelijke organisaties, media, nationale mensenrechteninstellingen, overheden, vertegenwoordigers van werknemers, vakbonden of zakenpartners. Onderdelen a en b omvatten naar gender, leeftijd en personen met een beperking gedesaggregeerde data die een bedrijf redelijkerwijs kan verkrijgen.

4.4 Consequent gebruik term leefbaar loon

In de CSDDD wordt er consequent gesproken over een toereikend leefbaar loon. In de MvT van de WIVO wordt er meerdere keren verwezen naar leefbaar loon, maar wordt ook een keer de term 'eerlijke lonen' (p.37) genoemd. Ter voorkoming van onduidelijkheid en misverstanden is het aan te raden om consequent over leefbaar loon te spreken.

- Voorstel p. 37: Eerlijke leefbare lonen kunnen bijdragen aan armoedevermindering en daarnaast de positie van vrouwen in de waardeketen verbeteren.

4.5 Overnemen en verduidelijken van overweging 42 m.b.t. conflictgebieden

In conflict- en hoogrisicogebieden lopen bedrijven een hoog risico om -onbedoeld- conflicten te verergeren of te veroorzaken, of bij te dragen aan zeer ernstige schendingen van mensenrechten, vrouwenrechten en van het humanitair oorlogsrecht. De CSDDD erkent en adresseert dit risico in overweging 42, waarin uiteen wordt gezet dat in conflict- en hoog risicogebieden de kans op ernstige mensenrechtenschendingen verhoogd is en dat er in deze gebieden specifieke contextuele risico's spelen waar bedrijven rekening mee dienen te houden en waar ze hun due diligence op moeten aanpassen. Conflict versterkt bovendien gendergerelateerde en seksuele discriminatie en geweld, terwijl beschermingsystemen verzwakt worden en de kans op uitbuiting vergroot. In de MvT van de WIVO wordt erkend dat de ligging van een onderneming of zakenpartner in bijvoorbeeld een conflictgebied een van de risicofactoren is waar een onderneming rekening mee dient te houden in de risicoanalyse (p.105), wat positief is. Om daadwerkelijk duidelijk te maken wat de CSDDD, alsook de UNGPs en de OESO-richtlijnen in die gevallen van een onderneming verwachten, is het belangrijk om de inhoud van overweging 42 over te nemen alsook verder te verduidelijken, door onderstaande op te nemen in de MvT:

- Voorstel toevoegen op p. 105 van de MvT: **Ondernemingen die actief zijn in, of dochterondernemingen of zakenpartners hebben in conflict- en hoog risicogebieden, dienen hun gepaste zorgvuldigheid aan te passen op de verhoogde en specifieke risico's in deze gebieden. Zij doen dat door een conflictsensitieve risicoanalyse uit te voeren. Dit betekent dat er, in aanvulling op een analyse van de potentiële of daadwerkelijke risico's voor mensenrechten, een analyse van het conflict moet worden uitgevoerd. Er dient in kaart te worden gebracht hoe de activiteiten of zakenrelaties van de onderneming van invloed zijn op de conflictdynamiek, en hoe ervoor gezorgd kan worden dat de bedrijfsactiviteiten bestaande conflicten niet aanwakkeren of voeden, of nieuwe conflicten tot gevolg hebben. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de richtlijnen die ontwikkeld zijn door UNDP, "Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts: A Guide". Daarnaast moet de risicoanalyse in situaties van gewapend conflict ook de risico's op het bijdragen aan schendingen van het humanitair oorlogsrecht in kaart brengen.**

4.6 Zuivere vertaling paragraaf overweging 33 intersectionaliteit en genderbewuste benadering

Overweging 33 is een belangrijke overweging in de Europese richtlijn. Het is daarom goed dat deze volledig is opgenomen in de Nederlandse Memorie van Toelichting. Het is daarbij belangrijk om de vertaling van de oorspronkelijke tekst van de overweging bij de Europese richtlijn nauwgezet te volgen.⁴ De formulering die in het Nederlandse wetsvoorstel is toegevoegd: 'ondernemingen zijn hier dus niet aan gebonden, maar zouden dit vrijwillig kunnen doen,' suggereert een vrijblijvendheid die niet passend is gezien het normstellende karakter van de overwegingen van een Europese richtlijn, vandaar ons voorstel om die zin te verwijderen. Bovendien onderschrijft Nederland de OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen en de United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights en moedigt zij

⁴ De officiële Nederlandse vertaling van overweging 33 door de Europese Unie: 'Afhankelijk van de omstandigheden kunnen ondernemingen aanvullende normen overwegen. Zo moeten ondernemingen, rekening houdend met specifieke contexten of intersectionaliteit, waaronder gender, leeftijd, ras, etniciteit, klasse, kaste, onderwijs, migratiestatus, handicap, alsook sociale en economische status, als onderdeel van een gender- en cultuurbewuste benadering van passende zorgvuldigheid, bijzondere aandacht besteden aan eventuele specifieke negatieve effecten op personen die als gevolg van marginalisering, kwetsbaarheid of andere omstandigheden een verhoogd risico lopen, individueel of als lid van bepaalde groeperingen of gemeenschappen, met inbegrip van inheemse volken, zoals beschermd door de Verklaring van de VN over de rechten van inheemse volken, onder meer met betrekking tot vrije, voorafgaande en geïnformeerde toestemming. Daarbij moeten ondernemingen mogelijk rekening houden met, in voorkomend geval, internationale instrumenten, zoals het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie, het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen en het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.'

Nederlandse bedrijven daartoe actief aan. In de Engelstalige versie van overweging 33 wordt de term gender responsive gebruikt. Omwille van de duidelijkheid van de tekst stellen we voor deze term te vertalen als gender responsief. De term gender responsief wordt als zodanig ook in ander Nederlands overheidsbeleid gebruikt.

- Voorstellen: p. 86: N.B. Afhankelijk van de omstandigheden ~~en hun ambities~~ kunnen ondernemingen overwegen schending van nog meer mensenrechten ~~te~~ voorkomen, dan genoemd in de onderdelen a en b. Zo ~~zouden~~ **behoren** ondernemingen, rekening ~~kunnen~~ **te** houden met specifieke contexten of intersectionaliteit, waaronder gender, leeftijd, ras, etniciteit, klasse, kaste, onderwijs, migratiestatus, handicap, alsook sociale en economische status, als onderdeel van een gender- en cultuur**bewuster** **responsieve** benadering van gepaste zorgvuldigheid, bijzondere aandacht besteden aan eventuele specifieke negatieve gevolgen op personen die als gevolg van marginalisering, kwetsbaarheid of andere omstandigheden een verhoogd risico lopen, individueel of als lid van bepaalde groeperingen of gemeenschappen, met inbegrip van inheemse volken, zoals beschermd door de Verklaring van de VN over de rechten van inheemse volken, onder meer met betrekking tot vrije, voorafgaande en geïnformeerde toestemming. Daarbij ~~kunnen~~ **behoren** ondernemingen dan rekening **te** houden met, in voorkomend geval, internationale instrumenten, zoals het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie, het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen en het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Deze passage en de opsomming van de verdragen daarin volgt ~~niet uit de richtlijn of de bijlage daarbij, maar~~ uit de overwegingen bij de richtlijn (nr. 33). ~~Ondernemingen zijn hier dus niet aan gebonden, maar zouden dit vrijwillig kunnen doen.~~

5. Voorstellen voor flankerend beleid en aanvullende maatregelen

Naast de gedeelde suggesties en aanscherpingen voor het WIVO wetsvoorstel geeft WO=MEN enkele 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.** 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 WIVO. Zij worden immers - terecht - in de CSDDD bestempeld als belangrijke stakeholders en hebben een essentiële rol om toe te zien op de implementatie van de CSDDD, inclusief de klimaattransitieplannen. Maatschappelijke organisaties beschikken vaak over gedetailleerde informatie over mensenrechtenschendingen en klimaatschade. Bedrijven zijn afhankelijk van de informatie om inzicht te krijgen in hun ketens tot ver buiten Europa. Om te garanderen dat maatschappelijke organisaties die rol naar behoren en onafhankelijk kunnen vervullen, is toereikende financiering nodig. De aangekondigde bezuinigingen op het beleidskader Versterking Maatschappelijk Middenveld zullen directe en enorme gevolgen hebben voor de effectieve uitvoering van deze wet. Dit raakt maatschappelijke organisaties direct, maar zal dus ook consequenties hebben voor de adequate informatievoorziening richting Nederlandse internationaal opererende bedrijven.

= **Maak gender-responsieve gepaste zorgvuldigheid de standaard in de richtlijnen en ondersteuning voor bedrijven via onder meer het MVO-steunpunt.** Behoud de OESO-richtlijnen en specifiek gender-responsieve gepaste zorgvuldigheid de basis in de voorlichting en ondersteuning die de overheid biedt aan bedrijven via onder meer het [MVO-steunpunt](#). Blijf daarnaast als overheid in Nederland en via de posten ook bedrijven buiten de reikwijdte van de WIVO stimuleren om gender-responsieve gepaste zorgvuldigheid te implementeren.

= **Investeer in de benodigde gender expertise bij de toezichthouder ACM.** 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 op het gebied van gender bij de toezichthouder.

= **Prioriteer impact op gendergelijkheid en de beperkte reikwijdte in het evaluatieproces.** Monitor doorlopend de effecten van de WIVO en op Europees niveau de effecten van de CSDDD op gendergelijkheid tijdens de implementatie. Onderzoek daarbij ook hoe beperkingen in de reikwijdte invloed hebben op gendergelijkheid en de positie en rechten van vrouwen in al hun diversiteit, specifiek ook in hoogrisico sectoren die buiten de reikwijdte vallen. 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. Betrek maatschappelijke organisaties ook bij het evaluatieproces van de Wet Internationaal Verantwoord Ondernemen en de CSDDD. Lokale stakeholders kunnen via het postennetwerk worden betrokken.

= **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 aangepakt, en vrouwen eerlijker behandeld in rechtszaken. Dit leidt tot betere rechtsbescherming en meer inclusieve rechtspraak.

= **Zet in op toegankelijke en effectieve communicatie richting (potentiële) betrokkenen.** Zorg ervoor dat in zowel de communicatie, de monitoring, en de klachtenprocedure informatie op gepaste en toegankelijke manier actief wordt verspreid. Dit kan bijvoorbeeld gaan om het verzorgen van vertalingen in lokale talen. Ook voor mensen die laag of ongeletterd zijn moet deze informatie beschikbaar worden gemaakt.

= **Maak je hard in Europa 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 in Europa het initiatief nemen om tot een gezamenlijk onderhandelingsmandaat te komen. Wereldwijde afspraken maken de WIVO en de CSDDD immers 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.