

SKC



Reactie Schone Kleren Campagne internetconsultatie WIVO

december 2024

Schone Kleren Campagne verwijst graag allereerst naar de reactie van het MVO Platform op de consultatie van de WIVO. Als een van de leden van het platform onderschrijven wij deze reactie en doen we graag in onderstaand document aanvullingen vanuit onze expertise in de kledingindustrie.

Als naslagwerk wijzen we graag op [de transposition guide](#) waar alle verbeteringen die volgens ons door te voeren zijn mbt de CSDDD in uiteengezet staan. Deze gids maakten wij als SKC/CCC samen met 8 andere organisaties.

Leefbaar loon/leefbaar inkomen

Naast de definitie van leefbaar loon van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) waar MVO Platform op blz. 17 van de reactie naar verwijst, wijzen wij ook graag ook op de [Europe Floor Wage](#) en de [Asia Floor Wage](#). De ILO-definitie is breder en meer afhankelijk van sociale dialoog, terwijl het European Floor Wage Initiative en het Asia Floor Wage Initiative concrete plannen bieden voor het vaststellen van een minimum inkomen dat het noodzakelijke leven van arbeiders in hun respectievelijke regio's waarborgt.

Sectorale initiatieven

Initiatieven van de sector en van meerdere belanghebbenden worden meermaals vermeld in WIVO: zij kunnen worden gebruikt ter ondersteuning van de uitvoering van de verplichtingen van vennootschappen uit hoofde van (artikelen 7 tot en met 16 CSDDD, afdeling 2.2 WIVO), zolang deze initiatieven geschikt zijn om dat te doen (artikel 2.1.3). Vennootschappen moeten dus beoordelen of sectorale regelingen en initiatieven passend zijn voordat zij er gebruik van maken om hun due diligence-verplichtingen te ondersteunen. Deelname aan MSI's ontslaat vennootschappen niet van hun eigen verantwoordelijkheid en wettelijke aansprakelijkheid met betrekking tot hun due diligence-verplichtingen.



Aanbevelingen:

Om ervoor te zorgen dat dergelijke initiatieven niet worden misbruikt of afbreuk doen aan het effect van de wet, moet in de Nederlandse tekst worden opgenomen:

- In gevallen waarin ondernemingen opzettelijk hebben deelgenomen aan een sectorale initiatieven om belanghebbenden en de toezichthoudende autoriteiten te misleiden over de gepastheid van hun due diligence-verplichting, dit in aanmerking nemen als verzwarende omstandigheid in de zin van Artikel 4.2.1.4), bij het bepalen van het soort sanctie.
- De controleerbaarheid van verificatie door derden operationeel maken door verificateurs proactief te controleren en belanghebbenden en rechthebbenden in staat te stellen hun deskundigheid, objectiviteit, onafhankelijkheid, afwezigheid van belangenverstremgeling, kwaliteit en betrouwbaarheid in twijfel te trekken.
- In overeenstemming met Artikel 2.1.4, herhalen dat samenwerking met een MSI of een ander initiatief van de sector bedrijven niet ontslaat van hun eigen verantwoordelijkheid en wettelijke aansprakelijkheid met betrekking tot hun due diligence-verplichtingen, maar alleen ondersteuning kan bieden bij het nakomen van hun verplichtingen.
- In alle gevallen waarin raadpleging van belanghebbenden via initiatieven van de sector of initiatieven van meerdere betrokkenen wordt voorgesteld, verduidelijken dat dit niet in de plaats kan komen van zinvol en rechtstreeks overleg met belanghebbenden, hun vertegenwoordigers waaronder NGO's, vakbonden en andere organisaties van belanghebbenden en dat vertrouwen op een dergelijk initiatief alleen niet voldoende is.



Juridisch bindende overeenkomsten (enforcable brand agreements)

Afdwingbare en bindende merkovereenkomsten zijn hulpmiddelen om specifieke problemen binnen een bepaalde waardeketen aan te pakken. Dergelijke instrumenten worden grotendeels gesteund door werknemers, vakbonden en arbeidsrechtenorganisaties en veel bedrijven (merken en toeleveranciers) maken er deel van uit. Wij zijn van mening dat ondernemingen bij het ontwikkelen van hun due diligence-proces systematisch moeten kijken of dergelijke afdwingbare overeenkomsten relevant kunnen zijn om bepaalde negatieve gevolgen voor mensenrechten of het milieu aan te pakken.

Deze overeenkomsten zijn juridisch bindende contracten, meestal tussen bedrijven en vakbonden of werknemersvertegenwoordigers, die kunnen worden gehandhaafd in een rechtbank, zodat bedrijven geen beloften kunnen doen waarvoor niemand ze verantwoordelijk houdt. Ze zijn vrijwillig in die zin dat kledingmerken er individueel voor kiezen en niet wettelijk verplicht zijn om ze te ondertekenen. Dergelijke overeenkomsten creëren echter wettelijke verplichtingen die kunnen worden afgedwongen. Ze specificeren ook concrete maatregelen, evenals handhaving, toezicht, klachtenmechanismen en rechtsmiddelen. In deze context moeten ze onderscheiden worden van andere vrijwillige initiatieven van de industrie of meerdere belanghebbenden die dergelijke afdwingbare elementen zouden missen.

Voorbeelden van dergelijke overeenkomsten zijn het [Internationaal Akkoord voor Gezondheid en Veiligheid](#), het [Protocol inzake Vakbondsvrijheid in Indonesië](#) of de [Overeenkomst inzake gendergerelateerd geweld in Lesotho](#).



Om bedrijven aan te moedigen in die richting te kijken, doen we de volgende aanbevelingen:

- Alle verwijzingen naar “initiatieven van de industrie of van meerdere belanghebbenden” moeten worden aangevuld met een expliciete verwijzing naar “afdwingbare merkovereenkomst” als voorbeeld van een impactvol en waardevol instrument.
- Artikel 2.1.3 lid 4 (kan worden toegevoegd als sub c) of Artikel 2.1.4 lid 5, Artikel 2.2.3.1, lid 5, onder b, Artikel 2.2.4.1, lid 5, onder b, Artikel 2.1.4, lid 2.
- Met betrekking tot verwijzingen naar “externe partijen” die door bedrijven kunnen worden gebruikt om te beoordelen of partners hun gedragscodes naleven en om te controleren of hun eigen due diligence-beleid en -praktijken in overeenstemming zijn met de richtlijn, benadrukken dat dergelijke externe partijen ook kunnen worden geleverd door afdwingbare merkovereenkomsten. Artikel 2.1.4 lid 5.

Merk ook op dat aangezien de Commissie, in samenwerking met de lidstaten, richtsnoeren moet uitvaardigen met geschiktheidscriteria en een methodologie voor bedrijven om de geschiktheid van de industrie en de MSI's te beoordelen, we aanbevelen om juridisch bindende overeenkomsten en de definiërende criteria daarvan te gebruiken om te bepalen wat nodig is.

Hiertoe de volgende aanbevelingen:

- Neem in de memorie van toelichting de volgende verwijzing op: “Wanneer bedrijven hun due diligence-processen ontwikkelen (paragraaf 2.2.2 t/m paragraaf 2.2.7, in het bijzonder als het gaat om identificatie, preventie, mitigatie en herstel), moeten ze er de voorkeur aan geven te vertrouwen op dergelijke juridisch bindende overeenkomsten.

Merk op dat verschillende grote en kleine Nederlandse kledingbedrijven dergelijke overeenkomsten al hebben ondertekend.



- Een waardevolle aanvulling op blz. 127 van de Memorie van Toelichting – onder voorbeelden van preventiemaatregelen- is: “samenwerking aangaan met arbeidsrechtenorganisaties om lacunes in nationale arbeidswetgeving aan te pakken, bijvoorbeeld door bindende afspraken te maken om te voorzien in ontslagvergoeding”. In dit kader wijzen we ook graag op de voorgestelde [Severance Guarantee Fund](#).

Samenwerking en Audits – transparantie data

Als aanvulling op Samenwerking en Audits (blz. 16 reactie mvo platform) wijzen wij erop dat in aanstaande OESO-richtsnoeren over de kleding- en textielsector wordt benadrukt dat duurzaamheidsinformatie alleen betrouwbaar kan zijn als de onderliggende data beschikbaar is voor triangulatie. Bedrijven zijn onder de WIVO verplicht hun waardeketen in kaart brengen van hun waardeketen (artikel 8, lid 2, onder a)) openbaar maken als onderdeel van hun verplichting om publiekelijk te communiceren over hun zorgvuldigheidseisen. Daarom de volgende **aanbevelingen**:

- Voeg onder Artikel 2.1.4. lid 5 een sub (e) worden toegevoegd die zegt: [mits die onafhankelijke partij] ‘de onderliggende data kan overleggen voor triangulatie’.
- Voeg onder Artikel 2.2.7.1 toe ‘in deze verklaring wordt het overzicht van de activiteitenketen opgenomen’.

Capaciteit en middelen

Er wordt in de wettekst en de Memorie van toelichting terecht veel gesproken over capaciteitsopbouw aan MKB (zaken)partners. Om te verhelderen welke verplichting bij de moederonderneming en haar dochterondernemingen ligt stellen wij voor om ook capaciteitsopbouw op dat niveau expliciet te benoemen.

Aanbeveling: voeg toe aan de Memorie van Toelichting dat “preventieve en corrigerende maatregelen vereisen dat ondernemingen financiële en technische capaciteit opbouwen om ervoor te zorgen dat ze over passende maatregelen beschikken om de risico's in verband met hun activiteitenketen aan te pakken”.



Internationale normen

- **ILO conventies**

In bijlage deel 1, afdeling 2, van de CSDDD-tekst zijn de kern- en basisverdragen van de ILO opgenomen. Echter, bij deze totstandkoming is een belangrijke institutionele ontwikkeling over het hoofd gezien die in de omzetting naar de WIVO eenvoudig kan worden gecorrigeerd.

Tijdens haar 110e zitting in juni 2022 besloot de ILO om “een veilige en gezonde werkomgeving” op te nemen in het kader van fundamentele beginselen en rechten op het werk en de twee hierna genoemde verdragen aan te wijzen als fundamentele verdragen. In de CSDDD tekst is deze ontwikkeling niet opgenomen.

Aanbeveling:

Nederland heeft beide internationale verdragen al geratificeerd en dus is het niet meer dan logisch dat deze verdragen ook al in een omgezette tekst worden opgenomen.

Op blz. 17 van de reactie van MVO Platform verwijzen zij in punt 2 naar de voetnoot op blz. 101 van de Memorie van Toelichting – waarbij in voetnoot 143 wordt verwezen naar [ILO-verdrag 155](#). Naast het punt van MVO Platform dat naar dit instrument onomwonden moet worden verwezen vanwege de ratificatie van Nederland, voegen wij graag toe dat ditzelfde geldt voor [ILO-verdrag 187 over Veiligheid en Gezondheid op het werk](#).

- **VN Vrouwenverdrag (CEDAW)**

Om de aanbeveling van MVO platform op blz. 17 (punt 3, sub 3) rondom het VN Vrouwenverdrag, merken wij graag het volgende op:

Ondanks talrijke oproepen en aanbevelingen is het genderperspectief van de CSDDD niet goed geïntegreerd of erg expliciet. Hoewel in de tekst wordt erkend dat bedrijven bij hun aanpak van due diligence rekening moeten houden met specifieke contexten of kruisende factoren, waaronder geslacht, leeftijd, etniciteit, enz. is deze erkenning niet terug te vinden in deel 1, afdeling 2 van de bijlage.



Dit staat tevens haaks op de praktijk van de industrieën waar de WIVO zich op richt, bijvoorbeeld de kledingindustrie. Hier is het grootste gedeelte van de arbeiders vrouw. In landen waar data beschikbaar was, zijn de percentages kledingarbeiders dat vrouw is van 38% in India tot 95% in Albanië. In de meeste landen ligt het percentage vrouwen in deze industrie ver boven de 50%.

Bovendien weten we dat gendergerelateerd geweld en discriminatie in de kledingindustrie nog steeds veel voorkomt. [Uit onderzoek in fabrieken in Bangladesh](#) bleek dat 75% van de ondervraagde werknemers regelmatig te maken heeft met gendergerelateerd geweld, en ongeveer 75% van deze werknemers wordt regelmatig het slachtoffer van seksuele intimidatie (2020). [Ze hebben ook te maken met specifieke discriminatie](#) als het gaat om lonen, promoties en stabiliteit op de arbeidsmarkt.

Nederland heeft het VN Vrouwenverdrag meer dan 30 jaar geleden geratificeerd. In het regeerprogramma van kabinet-Schoof staat tevens geëxpliciteerd dat het Feministisch Buitenlandbeleid gestalte krijgt in komende beleidsperiode. Daarom pleiten wij voor buitengewone aandacht voor dit verdrag in de WIVO.

Thuiswerkers

De WIVO maakt duidelijk dat de due diligence-verplichtingen van bedrijven ook betrekking hebben op de activiteiten van hun 'zakenpartners', waaronder zakenpartners met wie ze een 'directe' contractuele relatie hebben als ook partners met wie ze een 'indirecte' relatie hebben in die zin dat er geen contract is, maar dat ze bedrijfsactiviteiten uitvoeren die verband houden met de activiteiten, producten of diensten van het bedrijf als onderdeel van zijn 'keten van activiteiten'.

Thuiswerkers zijn onderdeel van de definitie van belanghebbenden omdat zij "individuen, groepen, gemeenschappen of entiteiten zijn wier



rechten of belangen worden of kunnen worden beïnvloed door de producten, diensten en activiteiten van het bedrijf, zijn dochterondernemingen en zijn zakelijke partners”. Het kan echter geen kwaad dit te expliciteren, aangezien deze groep belanghebbenden makkelijk over het hoofd worden gezien. [[Paper van Katalyst](#), p. 17, onder het kopje ‘home-based workers’]

Om ervoor te zorgen dat het omzettingsproces recht doet aan deze groep belanghebbenden, verwijzen we graag naar [het position paper van partner WIEGO uit ons netwerk over CSDDD en sub-contracted workers](#).

Toegankelijkheid en termijnen - klachten

Algemene aanbevelingen klachtenprocedure:

- Bedrijven verplichten om belanghebbenden, waaronder werknemers en vakbonden, te raadplegen bij het ontwerp, de monitoring en het beheer van zowel het kennisgevingsmechanisme als de klachtenprocedure, om ervoor te zorgen dat deze zinvol zijn, aan de behoeften van de eisers voldoen en het risico van vergelding voorkomen.
- Bedrijven verplichten om ervoor te zorgen dat de meldingsmechanismen en klachtenprocedures toegankelijk zijn voor belanghebbenden, rekening houdend met relevante barrières, zoals geslacht, taal en cultuur (in overeenstemming met recital 59 van de CSDDD).

In de toelichting van de klachtenprocedure op pagina 136 van de memorie van toelichting, staat: “De procedure voor de indiening en in behandeling nemen van klachten is eerlijk, openbaar beschikbaar, toegankelijk, voorspelbaar en transparant. De begrippen “eerlijk, openbaar beschikbaar, toegankelijk, voorspelbaar en transparant” moeten worden opgevat in overeenstemming met beginsel 31 van de UNGP’s, op grond waarvan procedures legitiem, toegankelijk, voorspelbaar, billijk, transparant, verenigbaar met rechten en een bron



van permanente educatie moeten zijn.”

Artikel 2.2.5.1, pagina 23 stelt vervolgens:

'3. De procedure voor de behandeling van klachten door een onderneming:

a. is eerlijk, openbaar, toegankelijk, voorspelbaar en transparant;'

- Hoewel de voorgestelde omzettingstekst rechtstreeks is gekopieerd/geplakt uit de tekst van de CSDDD, ontbreken er verschillende criteria voor de doeltreffendheid van niet-gerechtelijke klachtenmechanismen uit de UNGP's. Met name de criteria met betrekking tot “legitimiteit”, “verenigbaarheid met de rechten”, “een bron van voortdurend leren” en “gebaseerd zijn op betrokkenheid en dialoog” ontbreken.

Aanbeveling:

Voeg deze begrippen toe aan artikel 2.2.5.1, lid 3, sub a. Dit is in overeenstemming met recital 59 van de CSDDD, waarin naar al deze beginselen wordt verwezen en in daadwerkelijke overeenstemming met beginsel 31 van de UNGP's.

