

Thematisch kader Gendergelijkheid op de werkvloer

Intro

Vrouwenrechten zijn mensenrechten. Gender en inclusiviteit zijn belangrijke elementen binnen IMVO. En het brede IMVO-beleid moet bijdragen aan het bereiken van SDG 5; gendergelijkheid. Ondanks toenemende aandacht voor het thema is er in veel sectoren is er echter een verhoogd risico op schendingen. Mensen kunnen om verschillende redenen worden uitgesloten. Bijvoorbeeld door hun genderidentiteit, seksuele oriëntatie, een beperking, hun leeftijd of etnische herkomst.

Gemarginaliseerde groepen hebben specifieke behoeften en worden kwetsbaar gemaakt op specifieke manieren. Het kan zijn dat bepaalde bedrijfsactiviteiten in het algemeen niet schadelijk zijn, maar wel een negatieve impact hebben op de rechten en het welzijn van specifieke gemarginaliseerde groepen.

Binnen de investeringssector is de aandacht voor gender en inclusiviteit in het beleid vaak beperkt tot het personeelsbeleid. De invloed van het bedrijfsleven op gender en inclusiviteit strekt zich echter ook uit tot onderwerpen zoals productontwerp en reclame, bedrijfsactiviteiten nabij lokale gemeenschappen en het gedrag van personeel. Gevolgen hangen ook samen met de mate waarin een bedrijf ondersteuning biedt aan werknemers mbt gender en inclusiviteit.

Bij internationale bedrijven dient men rekening te houden met culturele opvattingen over gendergelijkheid ook kan er een mix van culturen zijn, waardoor er op het gebied van discriminatie en gelijkheid andere risico's spelen.

Daarnaast is wet- en regelgeving in een land van groot belang in de naleving van gendergelijkheid, bijvoorbeeld ratificatie van ILO conventies C100 gelijke betaling, C111 discriminatie en C190 over geweld en vooral ook gender gerelateerd geweld (GBV) op de werkvloer.

Dit kader geeft een handvat bij het vaststellen van dit beleid (deel 1 van dit document). Ook is in dit kader uitgewerkt welke criteria een fonds kan hanteren en wat dit betekent voor de 6 stappen van het due diligence proces (deel 2).

https://www.cnvinternationaal.nl/Resources/Persistent/8f205ccd716f814f44e00870006dd58e7731fa70/CNV_Internationaal_Stop_Violence_At_Work_webversie%20clickable.pdf

1. Het thema gender en inclusiviteit

Bij een inclusieve organisatie zijn de werknemers een afspiegeling van de maatschappij en hebben daarmee elk een eigen unieke achtergrond met andere gebruiken, gewoonten en behoeften. Elke werknemer brengt weer een andere visie mee waardoor de organisatie beter kan inspelen op de klant of andere bedrijven. Die andere bedrijven en klanten hebben namelijk ook weer verschillende werknemers.

Om invulling te geven aan de verantwoordelijkheid om genderverschillen te respecteren en inclusiviteit te bevorderen is het van belang dat pensioenfondsen beleid hebben op het thema om risico's op betrokkenheid bij negatieve impacts op gender en inclusiviteit te voorkomen of te mitigeren.

Omdat gender en inclusiviteit specifieke kwetsbaarheden en behoeften met zich meebrengen, kan het zijn dat bedrijfsactiviteiten in het algemeen niet schadelijk zijn maar wel een negatieve impact hebben op de rechten en het welzijn van specifieke werkenden.

Daarom zijn due diligence activiteiten nodig die specifiek gericht zijn op gender en inclusiviteit om (risico's op) schendingen te identificeren en mitigeren.

<https://diversiteitinbedrijf.nl/wp-content/uploads/2018/03/Kennisdocument-Van-diversiteit-naar-inclusie-maart-2017.pdf>

Belangrijke schendingen zijn:

Gender loonkloof

Er is wereldwijd nog steeds sprake van ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen. Zo krijgen vrouwelijke kledingarbeiders in Cambodja, Sri Lanka en India tussen de 10 en 40 procent minder betaald dan mannen. In Pakistan is het verschil met 60 procent nog veel groter. In deze publicatie van de ILO zie je data over Gender pay gap in Azië in de kledingsector:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_466268.pdf

Deels is er een lagere betaling doordat vrouwen vaak de lager betaalde, ongeschoolde werkzaamheden uitvoeren en niet in aanmerking komen voor de hoger betalende functies en niet de toegang tot scholing hebben om zich verder te ontwikkelen. Maar ook tussen mannen en vrouwen wordt er voor hetzelfde werk ongelijk betaald, het zogenaamde gender pay gap. Een transparant loongebouw, met loonschalen gekoppeld aan ervaringsjaren en functieprofielen is een stap die genomen kan worden om meer gelijkheid te bieden. Daarnaast zijn scholingsmogelijkheden en doorgroei voor vrouwen van belang om (vooral de alleenstaande) vrouwen te ondersteunen richting een leefbaar loon. ILO conventie C100 gelijke beloning is door vele landen geratificeerd, bedrijven en investeerders kunnen hier werkgevers mee benaderen, om de internationale wet en regelgeving van het land te volgen.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Gender en Sociale zekerheid

Wereldwijd valt meer dan de helft van de wereldbevolking onder geen enkele vorm van sociale bescherming en minder dan 30 procent geniet uitgebreide sociale bescherming. Vrouwen zijn met name achtergesteld in socialezekerheidsstelsels, met lagere dekkingpercentages en aanzienlijk lagere uitkeringsniveaus. Dit is gedeeltelijk te wijten aan het feit dat sociale beschermingsregelingen vaak zijn ontworpen rond een mannelijk kostwinner-model, uitgaande van een ononderbroken en voltijdse carrière in de formele economie. Dit heeft de neiging om vrouwen te straffen - die aanzienlijk ondervetegenwoordigd zijn op de formele arbeidsmarkt, oververtegenwoordigd in informele tewerkstelling, minder verdienen dan mannen, en grotere onderbrekingen in hun carrière ervaren als gevolg van zorgtaken. Als gevolg hiervan worden vrouwen vaak uitgesloten van de bijdrage - gebaseerde schema's en zijn zij volledig onbeschermd achterlaten als sociale beschermingsvloeren (social protection floors) ontbreken. De internationale vakbondskoepel ITUC onderzocht het beleid waarvan is aangetoond dat het nuttig is bij het verkleinen van genderkloven op het gebied van sociale bescherming: maatregelen om de belemmeringen voor de arbeidsparticipatie van vrouwen te verminderen, maatregelen om de loonkloof aan te pakken, de overgang naar de formele economie te ondersteunen, sociale zekerheid, en het garanderen van adequate, universele sociale beschermingsvloeren.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/policy_brief_gender_gaps_social_protection_en.pdf

2. Relevantie voor beleggers

Investeerders spelen een belangrijke rol in het vormen en beïnvloeden van bedrijfsactiviteiten. Vanuit risicoperspectief brengen bedrijven die rechten schenden op het gebied van gender en inclusiviteit juridische, operationele en reputatierisico's met zich mee. Het voorkomen of mitigeren van bedrijfsgerelateerde schendingen kan reputatieschade voorkomen, zowel voor het bedrijf als voor de investeerder, terwijl omgekeerd een bevordering van inclusiviteit kan leiden tot positieve impact. Producten en diensten die positief bijdragen aan inclusiviteit, kunnen nieuwe markten openen voor bedrijven. Gedacht kan worden aan positieve nieuwsberichten en een positief imago bij consumenten en aan een grotere werknemerstevredenheid.

Onderstaand kader geeft hierbij richting.

Een goed (beleggings)beleid op het thema gender houdt onder meer in dat een pensioenfonds:

- In het beleggingsbeleid rechten mbt gender en inclusiviteit expliciet erkent
- Criteria (en indicatoren) heeft waaraan beleggingen moeten voldoen, om schendingen te helpen voorkomen. Met een verwijzing ILO-conventies no. 100, 111, 156, 183 en 190
- (zie uitleg over richtlijnen en verdragen hieronder) als het raamwerk op basis waarvan risico's in relatie tot gender en inclusiviteit worden beoordeeld

Zie voorbeeldcriteria in deel 2 van dit document (due diligence stap 1)

- Beleggingen met regelmaat analyseert - waarbij gevoelige sectoren, landen en bedrijven worden geïdentificeerd -, prioriteert en (her-)beoordeelt op grond van de ontwikkelde criteria. En hierbij gender en inclusiviteit betreft.
- Een gedegen risico-analyse uitvoert om risico's en impacts van een potentiële belegging te beoordelen, met specifiek aandacht voor gender en inclusiviteit
- Helder communiceert over bij welke activiteiten het pensioenfonds op grond van IMVO-overwegingen niet betrokken wil zijn.
- Beleggingen in bedrijven wier bedrijfsideeën inherent nadelig zijn voor de rechten mbt gender en inclusiviteit, uitsluit en een actieve dialoog aangaat met bedrijven die hebben bewezen te handelen op een manier die deze rechten schendt

Zie voorbeelden van engagementvragen in deel 2 van dit document (due diligence stap 3)

- Op zoek gaat naar mogelijkheden voor samenwerking met andere beleggers waar nodig

Verder kan in het beleid rekening worden gehouden met rechten mbt gender en inclusiviteit door:

- De voorkeur te geven aan beleggingen waarvan de producten of diensten een positieve bijdrage leveren op het gebied van gender en inclusiviteit of die duidelijke inzet tonen ten aanzien van het respecteren en ondersteunen daarvan.
- Het onderwerp gender en inclusiviteit stelselmatig opnemen als bespreekpunt in de dialoog met bedrijven en andere beleggers om het belang van het respecteren en bevorderen van de rechten mbt gender en inclusiviteit te benadrukken en het bewustzijn hierover te vergroten.

Zie voorbeelden van positieve engagement in deel 2 van dit document (due diligence stap 3)

Link met andere thema's

Het thema gender en inclusiviteit hangt samen met veel andere thema's.

- Occupational Safety and Health: met name seksuele en reproductieve gezondheid, seksuele intimidatie en gendergerelateerd geweld op de werkplek;
- Leefbaar loon: Rechten op werk en op het werk, met name in toeleveringsketens, die vaak worden gekenmerkt door beroepssegregatie en segmentatie, wat een belangrijk arbeidsprobleem is;
- Vrijheid van vereniging: waar vakbonden worden belemmerd, zijn er belemmeringen om misstanden tegen te gaan en op te komen voor gender en inclusiviteit .

Richtlijnen en verdragen

Universele Verklaring van de rechten van de mens

De **Universele Verklaring** bepaalt dat niemand gediscrimineerd mag worden op grond van ras, huidskleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of om het even welke overtuiging, afkomst, bezit, geboorte of andere status.

ILO verdragen

De International Labour Organisation heeft vastgelegd in de Declaration on fundamental principles and rights at work (ILO 1998): "All member states of the ILO have an obligation to respect, to promote and to realise, in good faith, certain principles, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining; the elimination of all forms of forced or compulsory labour; the effective abolition of child labour; and the elimination of discrimination on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin in respect of employment and occupation". Dit mandaat, waarin het elimineren van discriminatie is vastgelegd, is terug te vinden in een aantal conventies die als richtlijn dienen voor het gelijkheidsprincipe tussen mannen en vrouwen binnen de vakbeweging en op de werkvloer:

- Nummer 100; 1951 Conventie met betrekking tot gelijke betaling voor mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk;

- Nummer 111; 1958 Conventie met betrekking tot gelijke kansen en behandeling met betrekking tot werk en werkgelegenheid;
- Nummer 156; 1981 Conventie met betrekking tot werknemers met zorgverantwoordelijkheden;
- Nummer 183; 2000 Conventie met betrekking tot bescherming in verband met zwangerschap.
- Nummer 190; 2019 Conventie tegen geweld en agressie op de werkvloer.

Deze verdragen zijn door vrijwel alle landen geratificeerd, hoewel de laatste ILO 190 nog door de landen geratificeerd dient worden.

Met de in juni 2019 aangenomen ILO Conventie 190 over het tegengaan van geweld en intimidatie op de werkvloer kan de positie van vrouwen op arbeidsmarkt sterk verbeterd worden. Kán, want we zijn er nog niet. Naast het aannemen van dit verdrag dienen landen deze conventie te ratificeren.', ook voor Nederland geldt dat de ratificatie nog plaats dient te vinden.

Met de Decent Work Agenda richten de ILO en de VN zich tot overheden en sociale partners.

- iedereen die werkt, verdient een inkomen waar je behoorlijk van kan leven, voor vrouwen en mannen
- op het werk zijn er gelijke kansen om door te groeien en er wordt niet gediscrimineerd naar geslacht
- iedereen werkt onder fatsoenlijke, veilige omstandigheden, voor vrouwen gelden soms andere veiligheidsvoorschriften of werkkleding ivm zwangerschap en verschillende lichamelijke bouw van man en vrouwen
- er mogen vakbonden actief zijn, de zeggenschap is goed geregeld, ook specifiek vrouwen participatie in de bond
- in het land bestaat een sociaal vangnet voor de opvang van zieken, zwakken, zwangere en ouderen, dit vangnet is erg belangrijk omdat dit vangnet anders door vrouwen veelal gegeven wordt. Vrouwen zijn met name achtergesteld in socialezekerheidsstelsels, met lagere dekkingpercentages en aanzienlijk lagere uitkeringsniveaus. Dit is gedeeltelijk te wijten aan het feit dat sociale beschermingsregelingen vaak zijn ontworpen rond een mannelijk kostwinner-model, uitgaande van een ononderbroken en voltijdse carrière in de formele economie.

Duurzame ontwikkelingsdoelen SDG 5, SDG 8 en SDG 10

De door de VN ontwikkelde Duurzame Ontwikkelingsdoelen (Sustainable Development Goals, SDG's) gaan uit van gendergelijkheid en het verminderen van ongelijkheden. Volgens SDG 5 moeten vrouwen evenveel kansen krijgen als mannen, om mee te beslissen binnen de politiek, de economie en het openbare leven. Vrouwen en mannen moeten gelijk vertegenwoordigd zijn in politieke en economische besluitvorming.

SDG 8 gaat over de bevordering van eerlijk werk voor iedereen en inclusieve en duurzame economische groei.

SDG 10 schrijft voor dat economische groei inclusief moet zijn. Oftewel, iedereen moet erbij betrokken worden. Bovendien moet er een einde komen aan discriminerende wetten en praktijken die ongelijkheid alleen maar groter maken. Iedereen moet gelijke kansen hebben en betrokken worden bij alle sociale, economische en politieke aspecten van de maatschappij.

<https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2019/diversiteit-in-de-top.pdf>

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)

Op 18 december 1979 is het VN-Vrouwenverdrag aangenomen door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties. [The Convention of the Elimination of All forms of Discrimination against Women \(CEDAW\)](#) verplicht staten die het verdrag geratificeerd hebben om de eigen regelgeving discriminatievrij te maken en ervoor te zorgen dat andere partijen (bedrijfsleven, politieke partijen etc.) vrouwen niet discrimineren. In de eerste artikelen van het Verdrag wordt het discriminatieverbod uitgewerkt. Daarna bevat het bepalingen die de gelijke rechten van vrouwen

op tal van terreinen nader omschrijven, waaronder politiek en openbaar bestuur, werk en inkomen, opleiding, gezondheid, nationaliteit, huwelijk en familielevens.

Inmiddels hebben 189 landen het verdrag geratificeerd. Nederland deed dat in 1991.

Het CEDAW-comité (Committee on the Elimination of Discrimination against Women) houdt toezicht op de naleving van het Vrouwenverdrag. Elke vier jaar moeten staten die het verdrag geratificeerd hebben, zich verantwoorden naar het comité over wat zij gedaan hebben in de bestrijding van discriminatie tegen vrouwen en in het verbeteren van hun positie.

The UNDP Gender Equality Seal certification

De UNDP-certificering voor gendergelijk omvat normen om een meer egalitaire werkomgeving te bevorderen, hardnekkige genderkloven te overbruggen en de positie van vrouwen op de werkplek te versterken, en tegelijkertijd door sociale rechtvaardigheid de productiviteit en concurrentievermogen te bevorderen

<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender/GenderRoundtableDueDiligence.pdf>

Risicofactoren, risicosectoren en risicolanden

Als het gaat om het bestrijden van schendingen van arbeidsrechten van vrouwen is er b is bijzondere aandacht nodig waar het gaat om het bestrijden van *gender based violence*, zwangerschapsdiscriminatie of onderbetaling. Vrouwen zijn vaak werkzaam in beroepen en op werkplekken waar arbeidsomstandigheden onveilig zijn en misbruik op de loer ligt. Ook gelijk loon voor gelijk werk is in veel landen nog ver weg.

Gender pay gap is ook in veel Europese landen (waaronder Nederland) een groot probleem, vooral wanneer vrouwen niet zichtbaar zijn in het werk of geen contract krijgen (mijnbouw, bouwsector, transport, informele sector).

<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender/GenderRoundtableDueDiligence.pdf>

In de tabel hieronder worden per CRBP specifieke *risicofactoren* benoemd.

2. Hulp bij de toepassing van due diligence

	RISICOFACTOREN	CRITERIA (respecteren van gender en inclusiviteit)
1: algemeen	Geen of onvoldoende besef van impact bedrijfsprocessen op gender en inclusiviteit Geen of onvoldoende integratie van gender en inclusiviteit in managementprocessen	<ul style="list-style-type: none"> • In beleid worden gender en inclusiviteit benoemd • Verwijzing naar 5 ILO conventies als het raamwerk op basis waarvan risico's in relatie tot gender en inclusiviteit worden beoordeeld • De due diligence stappen zijn met een focus op (potentiële) impact op gender en inclusiviteit geïmplementeerd in de relevante managementprocessen • worden erkend als stakeholders in stakeholderengagement processen (artikel 12 IVRK). Er moet rekening mee worden gehouden dat risico's voor verschillende werkenden verschillend kunnen zijn. • Processen voor het realiseren van herstel en verhaal (inclusief klachtenmechanismen) moeten geschikt en toegankelijk zijn voor alle werkenden, en vakbondsleiders die hun belangen vertegenwoordigen, zowel vrouwen als mannen.
2: decent work (fatsoenlijk werk)	Armoede en minder toegang tot opleiding voor meisjes en vrouwen, zwak bestuur, discriminatie van vrouwen,	<ul style="list-style-type: none"> • Verbod op discriminatie, ook in verschil van betaling, met in het beleid een expliciete verwijzing naar ILO conventie 100 en 111

	<p>prevalentie van vrouwen participatie in de informele economie, gebrek aan respect voor vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen; ontbreken of niet gebruiken van veiligheidskleding of materialen die passend zijn voor vrouwen. Hoge mate van arbeidsmigratie, lange werktijden, extreme werkdruk, Onvoldoende voorzieningen voor ouders om naast werk oudertaken te vervullen, genderdiscriminatie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verbod op geweld en intimidatie op de werkvloer, specifieke referentie naar GBV, met in het beleid een expliciete referentie naar ILO conventie 190. • Voorzieningen t.b.v. (fysieke, psychische en morele) veiligheid voor kwetsbare/ zwangere werknemers en werknemers met zorgtaken, met in het beleid een expliciete referentie naar ILO conventie 156, 183. • Implementatie van effectieve systemen om ervoor te zorgen dat voldaan wordt aan bovenstaande criteria • Instellen van monitoring- en remediation mechanisme in geval genderongelijkheid wordt geconstateerd¹ • Bovenstaande criteria gelden ook voor toeleveranciers en (hun) onderaannemers • Fatsoenlijk werk , inclusief aanbieden leertrajecten; • Toepassing van zero-tolerance beleid ten aanzien van discriminatie, intimidatie en uitbuiting en specificatie van de maatregelen die zijn getroffen om hen te beschermen tegen discriminatie, geweld en misbruik. • Bescherming tegen ontslag en verbod op discriminatie van werknemers op basis van gender en met betrekking tot werknemers met gezinsverantwoordelijkheden². • Garantie dat zwangere vrouwen of vrouwen die borstvoeding geven geen werk hoeven te verrichten dat een risico vormt voor de gezondheid van moeder of kind • Voorzieningen voor ouders mbt zorgtaken waaronder aanpassing werktijden en voorzieningen voor moeders mbt verlof, ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling en geven van borstvoeding tijdens werktijden; • Instellen en naleving gedragscodes³; • Trainingen voor leidinggevendenden t.a.v. gender en inclusiviteit; • Toegankelijk en geschikt klachtenmechanisme;
<p>3: veiligheid bij zakelijke activiteiten</p>	<p>Bedrijven, leveranciers of onderaannemers zijn gevestigd in een gebied waar uitbuiting van vrouwen veel voorkomt; vrouwen komen door de aard van de bedrijfsactiviteiten in contact met personeel welke zich niet behoorlijk gedraagt. De omgeving rondom het werk trekt allerlei illegale activiteiten aan waar vrouwen misbruikt of uitgebuit worden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verplichting tot ondertekening en implementatie gedragscode tbv bescherming van vrouwen; • Toepassing van zero tolerance beleid ten aanzien van geweld, uitbuiting en misbruik van vrouwen, niet beperkt tot seksuele uitbuiting • Verbod op (het gebruik van bedrijfsfaciliteiten, creditcards en zakelijke accounts voor) sekstoerisme tijdens (dienst)reizen. • Soortgelijke condities contractueel vastleggen voor toeleveranciers en zakenpartners

¹ Ten aanzien van kinderarbeid is een specifieke tool ontwikkeld, het zogeheten Child Labour Monitoring and Remediation System (CLMRS) . Doel is kinderarbeid te identificeren en de kinderen te laten instromen in onderwijs of een leer-werktraject. Zie bijv. <https://cocoainitiative.org/news-media-post/a-look-into-the-child-labour-monitoring-and-remediation-system-clmrs/>

² Zie [ILO conventie no. 183](#) (t.a.v. bescherming van moederschap) en [ILO conventie no. 156](#) (t.a.v. werknemers met gezinsverantwoordelijkheden)

³ Zie het rapport '[Children's rights in policies and codes of conduct – A tool for companies](#)' van Save the Children, UN Global Compact en Unicef

4: Noodsituaties	Noodsituaties als gevolg van bijvoorbeeld conflict, politieke instabiliteit, voedselonzekerheid, natuurgeweld, of epidemieën	<ul style="list-style-type: none"> • Erkenning van verhoogde risico (ook in de keten) op mensenrechtenschendingen in noodsituaties, met speciale aandacht voor vrouwen, vrouwen met handicap, migrantenachtergrond, alleenstaande vrouwen, minderjarige meisjes • Voorzorgsmaatregelen voor bescherming van de rechten van vrouwen in door conflicten getroffen gebieden, en wijze van samenwerking met andere partijen (overheid, NGO's etc) • Training voor werknemers en zakenpartners mbt respect voor vrouwenrechten in door conflicten getroffen gebieden • Aandacht voor de specifieke behoeften van vrouwen en kinderen in noodplanningbeleid voor noodsituaties die zich voordoen als gevolg van bedrijfsactiviteiten
5: Inspanningen gemeenschap en overheid	Onvoldoende empowerment bevolking om bescherming van vrouwenrechten bij bestuur doorgevoerd te krijgen, zwak bestuur, corruptie, belastingontduiking, grote informele sector, armoede	<ul style="list-style-type: none"> • Respecteren van overheid en gemeenschap, naleving van regels, inclusief belasting betalen; • Zero tolerance beleid ten aanzien van corruptie • Waarborg de belangen van vrouwen in alle initiatieven voor de gemeenschap

Verdiepingsinformatie is te vinden op:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/policy_brief_gender_gaps_social_protection_en.pdf

<https://www.undp.org/content/dam/undp/library/peace/rol-security-hr/RBAP-2019-Gender-Dimensions-Guiding-Principles-Business-and-Human-Rights.pdf>

SER advies over de samenhang tussen SDG's en IMVO (2019)

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)

<https://diversiteitinbedrijf.nl/wp-content/uploads/2018/03/Kennisdocument-Van-diversiteit-naar-inclusie-maart-2017.pdf>

CNV heeft specifiek onderzoek gedaan naar GBV geweld op de werkvloer een paper ontwikkeld:

https://www.cnvinternationaal.nl/Resources/Persistent/46610795dae021d92b67c15edcb896c7f3a59a0c/CNV-0037_20151012_Survey_Violence_against_women_at_the_workplace_DEF.pdf

https://www.cnvinternationaal.nl/Resources/Persistent/8f205ccd716f814f44e0087006dd58e7731fa70/CNV_Internationaal_Stop_Violence_At_Work_webversie%20clickable.pdf

Indicatoren voor genderongelijkheid op de werkvloer:

Lagere participatie van vrouwen in de top, of een specifieke functie; lagere betaling of inschaling van vrouwelijke medewerkers bij gelijk werk; geen toegang tot krediet, materiaal of land; ontslag op basis van zwangerschap of bevalling; hoog verloop van vrouwen.

1. Identificeren en beoordelen van daadwerkelijke en potentiële negatieve impact in de beleggingsportefeuille en bij potentiële beleggingen

Identificatie van risico's ten aanzien van gender en inclusiviteit

Op de beleggingsportefeuille wordt een *screening* op gender-risico's uitgevoerd (risico-analyse), om vast te stellen of aan de door het pensioenfonds geformuleerde gendergelijkheidscriteria wordt voldaan. Door middel van een screening kan worden vastgesteld bij welke bedrijven in de beleggingsportefeuille risico's spelen met betrekking tot gendergelijkheidsrechten. De resultaten van de screening geven inzicht in twee aspecten:

- Welke bedrijven in de beleggingsportefeuille zijn verbonden aan risico's m.b.t. genderongelijkheid?
- Welke bedrijven zijn verbonden met daadwerkelijke impacts?
- Welke bedrijven mitigeren deze risico's vervolgens niet, of niet voldoende?

Prioritering van risico's

Op basis van de resultaten die voortkomen uit de screening, zal er naar verwachting een prioritering moeten worden toegepast. Bij het prioriteren van de risico's die voortvloeien uit deze screening, geldt dat de mate van aantasting van rechten (saliënce) wordt bepaald door de omvang (het aantal werkenden dat wordt geraakt), de duur en de ernst van de schending. Tevens dient de onomkeerbaarheid van de schending of het risico daarop te worden meegewogen. De prioritering van risico's zal de vervolgstategie van de investeerder bepalen.

Bij het schenden van de criteria waarbij gender en inclusiviteit ernstig in het geding zijn, is het aan het pensioenfonds om een afweging te maken tussen het aangaan van engagement met de betreffende onderneming om deze ertoe te bewegen de schending te beëindigen (of het risico op schendingen te verminderen) en zo invloed op diens gedrag te behouden, versus het op voorhand uitsluiten van de onderneming.

2. Negatieve impacts voorkomen en/of mitigeren

Al naar gelang de uitkomsten van de screening en de interpretatie van de uitkomsten, kan het pensioenfonds:

- a) zijn stemgedrag actief hierop afstemmen;
- b) overgaan tot het voeren van engagement met de betreffende bedrijven, of:
- c) overgaan tot uitsluiting;
- d) impactbeleggen.

Door het **stemmen** op aandeelhoudersvergaderingen kan het pensioenfonds invloed uitoefenen op het beleid van bedrijven waar het thema gender en inclusiviteit een rol speelt. Zo kan het fonds resoluties steunen (of indienen) die gender en inclusiviteit in de bedrijfsvoering beogen te verbeteren.

Engagement op gender en inclusiviteit houdt in dat het pensioenfonds het gesprek aangaat met bedrijven waarin het belegt die niet voldoen aan het kinderrechtenbeleid van het fonds. Doel is om structurele verbeteringen bij de betreffende onderneming te realiseren. De voorkeur gaat uit naar het aangaan van het gesprek in samenwerking met zoveel mogelijk gelijkgezinde (institutionele) beleggers in hetzelfde bedrijf. Naarmate het vertegenwoordigde beleggingskapitaal groter is, neemt de invloed die op het bedrijf in kwestie kan worden uitgeoefend immers toe⁴. Voorbeelden van engagementvragen zijn⁵:

- Is nagedacht over het verband tussen de activiteiten van het bedrijf en gender en inclusiviteit en de mogelijke reputationele en financiële gevolgen hiervan voor het bedrijf?
 - Heeft het bedrijf een beleid op vrouwenrechten met specifieke referenties naar genoemde internationale verdragen en richtlijnen met betrekking tot gender en inclusiviteit?
 - Is het beleid geïntegreerd in de management systemen en overige bedrijfsprocessen van het bedrijf?
 - Is het beleid op gender en inclusiviteit gebaseerd op een grondig due diligence proces?
-

- Zijn gender en inclusiviteit meegenomen in de impact assessment (d.w.z. zijn hierbij specifieke gender en inclusiviteit indicatoren opgenomen) en wat zijn daarvan de uitkomsten? Welke data zijn op basis daarvan beschikbaar?
- Welke stappen zijn tot dusver genomen om risico's gerelateerd aan gender en inclusiviteit te mitigeren en in de toekomst te voorkomen?
- Is er sprake (geweest) van daadwerkelijke impacts op gender en inclusiviteit, en zo ja, zijn deze impacts geremedieerd (is er herstel en verhaal geboden aan de slachtoffers)?
- Hebben er (lokale) stakeholderbijeenkomsten plaatsgevonden en zijn de betreffende werkenden en onafhankelijke vakbondsorganisaties daarbij uitdrukkelijk betrokken? Zo ja, wat is daarvan de uitkomst geweest? Zo nee, waarom niet?⁶
- Zijn er klachtenmechanismen (Operational Level Grievance Mechanisms) die geschikt en toegankelijk zijn? En hebben (de meest risicovolle) leveranciers deze ook?
- Wat is het plan van aanpak en met welke tijdslijn? Welke key performance indicators (KPI's) zijn daarbij geformuleerd?
- Welke eventuele deskundigen, NGO's, lokale stakeholders zullen bij de uitvoering periodiek worden geraadpleegd?
- Hoe zal de monitoring van het plan van aanpak worden uitgevoerd? Gebruikt het bedrijf specifieke monitoringsmethodieken met betrekking tot kinderrechten?
- Hoe zal de impact van het plan van aanpak worden beoordeeld? Op basis van welke KPI's?
- Communiqueert het bedrijf publiekelijk over aanpak m.b.t. risico's ten aanzien van vrouwenrechten, en rapporteert het bedrijf hierover aan de hand van specifieke indicatoren?

Een financiële instelling kan (op specifieke terreinen) ook inzetten op het realiseren van een verdergaande of positieve impact en de bevordering van gender en inclusiviteit *ondersteunen*. Er zijn vanuit de praktijk veel voorbeelden van positieve engagement (waarbij de inzet gericht is op het realiseren van een verdergaande of positieve impact) op gender en inclusiviteit⁷. In de tabel hieronder worden voorbeelden benoemd. Het pensioenfonds kan deze inzet integreren in het ESG-beleid.

CRBP	POSITIEVE ENGAGEMENT (Ondersteunen van gendergelijkheid)
1: algemeen	<ul style="list-style-type: none"> • De bevordering van vrouwenrechten ondersteunen door middel van inzetten kernkwaliteiten of -activiteiten van bedrijf • Positieve invloed uitoefenen op partners of andere stakeholder • Sociale investeringen doen • Rol van pleitbezorger richting overheid
2: decent work	<ul style="list-style-type: none"> • Committeren aan het ondersteunen van programma's en initiatieven die bijdragen aan structuren voor sociale bescherming • Zich verbinden tot samenwerking met regeringen, partners en anderen om bewustwording te bevorderen • Middels engagement bevorderen van leefbaar en gelijk loon • Gezinsvriendelijke arbeidsvoorwaarden definiëren en goede omstandigheden op de werkplek vastleggen • Zich ertoe verbinden vrouwen te werven, inclusief opleiding- en trainingsmogelijkheden te bieden.
3: veiligheid bij zakelijke activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> • Opzetten vrouwengroepen en stakeholder engagement om de doelgroep te betrekken bij verhogen van de veiligheid voor vrouwen en meisjes in de omgeving.
4: Noodsituaties	<ul style="list-style-type: none"> • Ondersteun vrouwenrechten door samenwerking met (lokale) autoriteiten en hulporganisaties, afhankelijk van de lokale behoefte
5: Inspanningen gemeenschap en overheid	<ul style="list-style-type: none"> • Commitment om met lokale overheid samen te werken aan investeringen in gemeenschap • Invloed aanwenden d.m.v. dialoog om overheid te overtuigen vrouwenrechten te beschermen

3. Monitoring van implementatie en resultaten

Bij de monitoring van het due diligence beleid dient speciale aandacht te worden besteed aan:

- De manier waarop de gekozen criteria voor vrouwenrechten effectief zijn toegepast in de *screening* van beleggingen op themarisco's en de keuzes waartoe deze hebben geleid.
- De voortgang en de resultaten van de gekozen engagement en/of mitigatiestrategie met betrekking tot gender en inclusiviteit. De beschikbaarheid van data en het hanteren van *key performance indicatoren (KPI's)* is hierbij van belang. De KPI's kunnen worden afgeleid van de gekozen criteria.

4. Transparantie en communicatie over de aanpak

Het pensioenfonds moet verantwoording afleggen voor het gekozen beleid mbt gender en inclusiviteit en de implementatie daarvan. Hierbij is het van belang dat er goed wordt nagedacht over de indicatoren (KPI's) die dit proces zo transparant mogelijk in kaart brengen (taxonomie).

Ook kan een pensioenfonds proactief communiceren over engagementactiviteiten of uitsluitingen. Dit kan immers een belangrijk signaal afgeven aan andere investeerders, het bedrijf in kwestie en de eigen klanten. Communicatie mag geen risico's voor betrokken belanghebbenden of personeel, inclusief vrouwen, inhouden.

5. Aandringen op of bijdragen aan herstel en verhaal

Als een bedrijf waarin een pensioenfonds belegt een negatieve impact heeft op rechten mbt. gender en inclusiviteit wordt het pensioenfonds geacht om de invloed die hij op het bedrijf heeft, aan te wenden, zodat het bedrijf ertoe wordt bewogen om gepaste maatregelen te nemen. Wat vrouwenrechten betreft is het hierbij onder meer van belang dat processen voor het realiseren van herstel en verhaal (inclusief klachtenmechanismen 'Operational Level Grievance Mechanisms') geschikt en toegankelijk zijn voor alle werkenden, hun families en degenen die hun belangen vertegenwoordigen. Ook kan het pensioenfonds met betrekking tot gender en inclusiviteit bedrijven bijvoorbeeld wijzen op een specifieke monitorings- en herstel methodiek ten aanzien van gender en inclusiviteit en GBV.

Met wie kan ik contact opnemen

Constaert u dat sprake is van genderdiscriminatie en het ontbreken van diversiteit dan kan via onderstaande adressen contact gelegd worden met vakbondsorganisaties ter plekke: CNV Internationaal en Mondiaal FNV zetten zich samen met lokale vakbondspartners in Afrika, Azië en Latijns-Amerika in voor arbeidsrechten in toeleveringsketens.

Vraag bij de FNV naar Gerard Roest, Lucia van Westerlaak of Vivian Vaessen. Vraag bij CNV Internationaal naar Maurice van Beers, Elles van Ark of Marieke de Vries-den Hollander. CNV en FNV zijn aangesloten bij de wereldwijde vakbondsorganisatie ITUC www.ituc-csi.org en bij de Europese vakbondskoepel ETUC www.etuc.org. De FNV is tevens aangesloten bij de OESO geleding www.tuac.org.