

7e ABN AMRO International Human Rights Conference

Women's rights due diligence in global supply chains

Position paper

1 Introductie

De afgelopen jaren is er steeds meer aandacht gekomen voor vrouwenrechten in wereldwijde toeleveringsketens. De negatieve impact op mensenrechten – door toedoen van het handelen van bedrijven – is niet genderneutraal. Sommige bedrijfsactiviteiten kunnen leiden tot genderspecifieke mensenrechtenschendingen en discriminatie. Hoewel het risico om dergelijke effecten te veroorzaken in sommige sectoren groter is – zoals bij de productie van kleding en textiel – worden vrouwelijke werknemers en vrouwen in gemeenschappen in alle economische sectoren erkend als een bijzonder kwetsbare groep van rechthebbenden. Dit tast zowel hun waardigheid als hun economische positie in de samenleving aan. Genderspecifieke mensenrechtenschendingen kunnen overal voorkomen, al hangt de kans daarop ook samen met lokale wetgeving en culturele factoren.


2 Mensenrechtenbeleid

Banken lopen het risico mensenrechtenschendingen te veroorzaken, ertoe bij te dragen of er aan gelinkt te zijn via zakelijke relaties. Zij moeten deze risico's daarom in kaart brengen door – samen met interne en externe stakeholders – hun bedrijfsvoering, klantenportefeuilles, leveranciers en bedrijven waarin zij namens klanten beleggen te analyseren. Zowel de potentiële als daadwerkelijke impact dienen hierbij in acht te worden genomen. De uitkomsten hiervan worden vervolgens geïntegreerd in het ESG-beleid van de bank. De beoordeling van de risico's en de effectiviteit van dit beleid is een doorlopend proces. Zie voor meer informatie hierover het meest recente [Human Rights Report](#) van ABN AMRO uit 2020.

Gezien de niet-genderneutrale aard van mensenrechtenschendingen is het van belang om de genderspecifieke problematiek te doorgronden. Wat houdt deze concreet in en hoe hebben financiële instellingen hier impact op? Hebben sommige klanten een gebrek aan kennis en hebben zij hierdoor extra begeleiding nodig? En op wat voor manier kunnen financiële instellingen invloed uitoefenen om gendergerelateerde mensenrechtenschendingen tegen te gaan?

3 Stakeholderconsultaties

Eind 2020 is ABN AMRO gestart met de verdieping in dit onderwerp door – naast het consulteren van publieke bronnen – stakeholderconsultaties te organiseren. Deze hebben o.a. plaatsgevonden met



zakelijke klanten uit de retailsector, ngo's en vakbonden. Er is een consultatie gevoerd om inzicht te krijgen in gendergerelateerde mensenrechtenproblematiek en de vraag hoe de financiële sector kan werken aan gender due diligence.

Een vervolgstap is om de uitkomsten mee te nemen in gesprekken met klanten. Heeft de klant inzichtelijk wat de genderdimensie is van hun mensenrechtenanalyse? En hoe worden deze risico's gemitigeerd? Welk(e) beleid of processen heeft de klant om ervoor te zorgen dat gendergerelateerde mensenrechten worden gewaarborgd?


Voorbeelden van vragen omtrent de arbeidsvoorwaarden zijn:

- Wat zijn de generieke arbeidsvoorwaarden? Is er bijvoorbeeld sprake van een minimumloon en redelijke werktijden? Wordt de sociaaleconomische context – en daarmee ook de positie van vrouwen – hierbij wel in acht genomen? Denk hierbij aan onbetaalde zorgtaken, financiële (on)afhankelijkheid en andere culturele overtuigingen.
- En op welke manier wordt er omgegaan met genderspecifieke arbeidsvoorwaarden, zoals het recht op zwangerschapsverlof en het behouden van de baan bij zwangerschap?

Voorbeelden van vragen omtrent de arbeidsomstandigheden zijn:

- Hoe gaat een klant om met (seksuele) intimidatie en gendergerelateerd geweld op zowel de werkvloer als de route van en naar deze locatie? Zijn er voldoende vrouwen in leidinggevende posities en zijn zij betrokken bij het beleid om een veilige en vertrouwelijke omgeving te creëren?
- Zijn er beperkingen aan de mogelijkheid om naar het toilet te gaan tijdens werktijd? Wat is de beschikbaarheid hiervan en zijn de omstandigheden hygiënisch?
- Wat wordt er gedaan om een fysiek en mentaal veilige werkomgeving te stimuleren? Hierbij gaat het – naast de standaardveiligheidsvereisten – bijvoorbeeld om het geven van trainingen aan werknemers rondom gendergerelateerde mensenrechten(problematiek). Het investeren in kennis en ervaring is essentieel bij de aanpak hiervan.

Voorbeelden van vragen omtrent het klachtenmechanisme zijn:

- Op welke manier kunnen (vrouwelijke) werknemers klachten over arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden indienen zodat er de juiste opvolging aan kan worden gegeven
- 

(remedie)?

- Is dit mogelijk op een toegankelijke en betrouwbare manier? En als er bijvoorbeeld een telefoonnummer op de website is geplaatst, is dit makkelijk vindbaar en anoniem bereikbaar?

Verantwoorde omgang met klachten van medewerkers en andere stakeholders wordt o.a. bepaald door registratie van de klachten en de manier van adresseren van de klachten.

- Hoe gaat de werkgever om met de klachten die binnenkomen? Wordt bijgehouden hoeveel klachten er worden gemeld? Gaat de werkgever na of dit in lijn is met de realiteit op de werkvloer? Hoe worden klachten geadresseerd?
- Staat remedie in verhouding tot de schending en is deze – indien het gaat om vrouwelijke werknemers – in lijn met internationale vrouwenrechtenstandaarden?

4 Indicatoren voor goed beleid

Gezien de complexiteit van gender due diligence is het ingewikkeld om kwantitatieve indicatoren te ontwikkelen die aangeven of bedrijven op de goede weg zitten. Daarom is het van belang gebruik te maken van indicatoren die kunnen duiden op (onvoldoende bewustwording over) mogelijke negatieve impact op gendergerelateerde mensenrechten. Een voorbeeld hiervan is de afwezigheid van een strategie gericht op gendergelijkheid of wanneer bedrijven niet bereid of in staat zijn om bepaalde kwesties – zoals gendergerelateerd geweld of seksuele intimidatie – intern of met leveranciers te bespreken. Dit kan wijzen op een probleem of het ontbreken van een eenduidig beleid in de toeleveringsketen.

Een andere manier om indicatoren te gebruiken is het verzamelen en analyseren van gendergesegregeerde data. Zo kunnen data van een effectief klachtenmechanisme fungeren als belangrijke bewijsvoering van de doeltreffendheid van een specifiek beleid. En gesegregeerde data bieden weer meer inzicht in de bredere genderproblematiek. Hierbij dienen alle dimensies en achtergronden van iemands identiteit – zoals leiderschapsfuncties, ras of migratieachtergrond – in acht te worden genomen. Vervolgens kan er een analyse worden uitgevoerd die deze gegevens in een specifieke context plaatst, waarbij er gekeken wordt naar lokale wetgeving, culturele gewoonten, de activiteiten van een bedrijf, et cetera. Op deze manier krijgen gesegregeerde data daadwerkelijk betekenis, omdat er zicht komt op de lokale omstandigheden. Dergelijke contextuele aspecten kunnen doorslaggevend zijn bij het in kaart brengen van gendergerelateerde mensenrechten(problematiek).

5 7e editie ABN AMRO International Human Rights Conference

Op vrijdag 10 december 2021 organiseerde ABN AMRO de 7^e editie van de internationale mensenrechtenconferentie. Tijdens deze conferentie hebben Ruben Zandvliet (*Business & Human Rights Advisor, ABN AMRO*) en Lara Wolters (*Europarlementariër en rapporteur initiatiefverslag over due diligence*) de bredere context van het probleem geschetst en zijn zij dieper ingegaan op het wetgevingsinitiatief vanuit de EU. ABN AMRO is voorstander van dergelijke wetgeving. Tegelijkertijd bestaan er nog veel vragen rondom de implementatie. Wat betekent wetgeving bijvoorbeeld voor mkb-bedrijven of de financiële sector? Hoe verhoudt deze generieke wetgeving zich tot specifieke genderproblematiek? Een genderbewuste aanpak verschilt per sector en per bedrijf. Daarom is een genderlens belangrijk bij de implementatie van wetgeving.

De vraag hoe bedrijven werk moeten maken van gendersensitieve mensenrechten due diligence werd verder verkend in twee panels. Hunkemöller, Mondiaal FNV, Shift en Signify hebben meer inzicht gegeven in de rol van het bedrijfsleven. De kern van vrouwenrechten is het fundamentele recht van non-discriminatie. Vrouwenrechten zijn geen aparte rechten. Er moet een genderlens worden toegepast bij alle belangrijkste (*salient*) mensenrechtenrisico's die een bedrijf identificeert. De toepassing hiervan begint bij de risicobeoordeling en deze lens moet worden meegenomen in bestaand beleid. De context waarin een bedrijf opereert is ook hierbij van belang. Wat zijn dagelijkse problemen en lokale overtuigingen wat betreft de rol van vrouwen? Wat is de rol van het bedrijf en bevordert het bedrijfsmodel vrouwenrechten of worden deze juist tegengewerkt? Wil een gendersensitieve aanpak effectief zijn, dan moet het gesprek worden aangegaan met vrouwen op de werkvloer. Door hun betrokkenheid zal er een duurzamer resultaat ontstaan dan wanneer dit van bovenaf wordt bepaald. Hier liggen kansen voor bedrijven en de financiële sector.

Fair Wear Foundation heeft aan de hand van een casestudy o.a. laten zien wat het inhoudt om een genderlens toe te passen op het beleid. Belangrijke vragen om hierbij in acht te houden zijn: Heeft dit een verschillende impact op vrouwen, mannen en non-binaire mensen (omdat hun behoeften anders zijn)? Worden schadelijke genderstereotypen hierdoor in stand gehouden of uitgebuit? Bevordert dit genderongelijkheid omdat het de structurele, historische en sociale nadelen niet erkent, die verhinderen dat mensen van verschillende geslachten op een gelijk speelveld opereren?

In een panel met EOS at Federated Hermes, NN Investment Partners, FMO en Oxfam Novib werd verder ingezoomd op de rol van de financiële sector. De afgelopen jaren heeft de nadruk binnen 'ESG' voornamelijk gelegen op klimaat en biodiversiteit en niet op de sociale dimensie. Deze verandering is nu aan de gang. De eerste stap is een risicobeoordeling uitvoeren met een genderlens – en een daarbij behorend actieplan opstellen. Ook hierbij geldt dat de context relevant is, aangezien dezelfde maatregelen uitgevoerd in een andere context soms een averechts effect kunnen hebben. Hoe gaan we van genderongelijkheid naar de empowerment van vrouwen? Dit kan per regio binnen één land zelfs verschillen. Een ecosysteembenadering kan hierbij helpen.

Engagementactiviteiten van financiële instellingen waarmee zij de mensenrechtenambities van klanten of *investee companies* (ondernemingen waarin wordt deelgenomen) proberen te versnellen, dienen doelstellingen en tijdpaden te bevatten om effectief te zijn. Een sectorbrede inspanning kan hieraan bijdragen en de invloed van de financiële sector vergroten. Ook het gebruikmaken van incentives voor bedrijven kan de positieve impact op (gendergerelateerde) mensenrechten bevorderen. Kennis en ervaringen delen – o.a. door het aangaan van samenwerkingen en het rapporteren over de voortgang – is essentieel bij het aanpakken van de onderliggende oorzaak.

De conferentie is afgesloten door Pascale Grotenhuis (*ambassadeur vrouwenrechten en gendergelijkheid.*). De financiële sector en de overheid hebben een gedeelde agenda als het aankomt op de aanpak van gendergerelateerde mensenrechtenproblematiek en de empowerment van vrouwen. Nederland mag trots zijn op de vele belanghebbenden die hieraan werken. Grotenhuis riep daarom op om met elkaar de lat hoger te leggen en om deze gedeelde agenda internationaal te maken.

In 2020 ondertekende ABN AMRO de UN Women's Empowerment Principles (WEP) en in 2021 is de bank toegetreden tot de Financial Alliance for Women (FAW). Dit betekent dat ABN AMRO nog scherper is gaan kijken naar haar rol als financiële dienstverlener in relatie tot genderongelijkheid en de positie van vrouwen in de maatschappij.

Naar aanleiding hiervan zijn het Inclusive Banking-team en het programma 'Banking Through a Gender Lens' opgezet. Hierbij wordt gekeken naar de manier waarop we omgaan met diversiteit en inclusie binnen ons eigen personeelsbestand, het risico op discriminatie van vrouwelijke klanten en het aanbieden van de juiste producten en diensten, maar ook de risico's die zich kunnen voordoen in de toeleveringsketens van onze zakelijke klanten. We onderzoeken wat we van deze bedrijven mogen verwachten, maar ook wat de rol van de financiële sector zelf is bij het bevorderen van gendergelijkheid.

Deze paper is gepubliceerd naar aanleiding van ABN AMRO's 7^e International Human Rights Conference door Moenty Ingwersen in samenwerking met Group Sustainability ABN AMRO op 20 december.