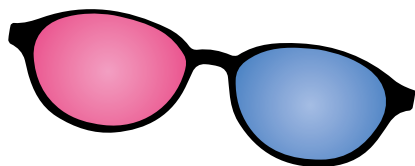




VROUWEN & WERK WERELDWIJD

en wat de Nederlandse overheid
en bedrijven daarmee te maken
hebben



MEER INFO?

Info@wo-men.nl

www.wo-men.nl

070 392 31 06

Korte Poten 9B

2511 EB Den Haag

twitter: @genderplatform

COLOFON

© 2019

Dit is een uitgave van WO=MEN (Dutch Gender Platform), ActionAid en Hivos

Research, tekst & redactie Barbara van Male en Roos van Os

Vormgeving Karen Paalman

women
Dutch Gender Platform

Hivos
people unlimited

Power to People
act:onaid

“Ik verhef mijn stem – niet zodat ik kan schreeuwen, maar zodat degenen zonder stem gehoord kunnen worden. We kunnen niet slagen als de helft van ons wordt tegengehouden.”

Malala Yousafzai, mensenrechtenactivist

Het klinkt zo vanzelfsprekend en eenvoudig: gelijke rechten voor vrouwen en mannen op economisch, politiek en sociaal gebied. Alleen is economische en sociale ongelijkheid aan de orde van de dag en zijn structurele oorzaken van schendingen van vrouwenrechten hardnekkig. En ook al is de businesscase voor gendergelijkheid populair – het blijkt economisch rendabel en zelfs winstgevend voor bedrijven – de wereldwijde schendingen van vrouwenrechten door dezelfde (internationale) bedrijven zijn nog lang niet verholpen. Veel regeringen, ook de Nederlandse, willen gendergelijkheid bevorderen en de economische positie van vrouwen verbeteren, en hebben zich daaraan gecommitteerd. Alleen in het huidige tempo duurt het in West-Europa al 107 jaar om ongelijkheid tussen mannen en vrouwen uit te bannen.¹ Juist de wereldwijde genderongelijkheid en -discriminatie spelen een grote rol bij deze trage ontwikkeling. Om zinvolle en structurele veranderingen te bereiken, moeten overheden en bedrijven nu echt ambitie tonen.

Kortom, hoe zit het nu met gender en vrouwenrechten in afspraken over internationaal ondernemen? Waarom is het noodzakelijk dat gender en vrouwenrechten hier een belangrijke plaats in hebben? Wat moet er gebeuren en wie moet dat doen?

EEN DAG UIT HET LEVEN VAN EEN ROZENPLUKSTER

De rozen in de bloemenstal op de Albert Cuypmarkt zijn gebundeld door Kisima, een 26-jarige alleenstaande moeder met twee kinderen. Ze woont in Naivasha Town, Kenia en werkt met een tijdelijk contract op de rozenkwekerij. Kisima's dag begint om 5 uur 's ochtends met vuur stoken en ontbijt maken voor de kinderen. Tegen half 7 brengt ze de jongste naar de buurvrouw – de crèche in de stad is voor haar te duur. Haar dochter lijkt ziek, maar een dag vrij nemen betekent voor Kisima een dag geen loon. De oudste brengt ze naar de gemeenschapsschool, hoewel ze hem graag naar de school van de farm wil brengen. Die is namelijk beter. De voorwaarde voor deze school? Die wil een vast contract van Kisima zien.

Sinds een jaar of twee voedt Kisima haar kinderen alleen op. Haar man vertrok na zijn ontslag – het bedrijf waar hij werkte moest inkrimpen – en hij verdroeg het niet dat Kisima de kost verdiende.

De kwekerij is ongeveer een uur lopen, zo bespaart ze het busgeld. Toen Kisima nog borstvoeding gaf was dat lastig, want snel heen-en-weer kan alleen met de bus, en twee keer extra busgeld kon ze zich niet veroorloven. Na het werk neemt ze wel altijd de bus, dat is veiliger – ze weet wat andere vrouwen is overkomen wanneer ze terugliepen in het donker.

Kisima's werk is, net als dat van de meeste vrouwen, *low-skilled* en *low-paid*. Van half 8 tot half 5 uur, met een uur lunchpauze, bundelt ze rozen tot verzendklare bosjes. Haar tijdelijke contract kan ze alleen verlengen met toestemming van haar supervisor Charles. Nu weet Charles wel welke 'gunst' ze kan verlenen om de verlenging snel te regelen.



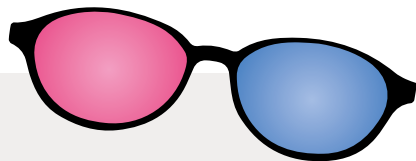
Op haar lage loon kan Kisima een bonus krijgen, mits ze de target van de dag van 300 bosjes haalt. Dat lukt alleen zonder de verplichte handschoenen, die vertragen het werk. Het gevolg: uitslag en krassen op haar armen. Op piekdagen maakt Kisima dagen van 10 tot 12 uur – een normale dag betekent meestal één uur overwerken. Na zessen is ze dan terug in Naivasha Town waar het huishouden wacht: hout halen, boodschappen doen, de kinderen ophalen, eten koken en wassen. Dat laatste moet bijna dagelijks, want zij en haar kinderen hebben niet zoveel kleren. Tegen elfen kan Kisima naar bed, de volgende dag begint 's ochtends weer om 5 uur.

WAAROM IS HET NOODZAKELIJK DAT GENDER EN VROUWENRECHTEN EEN PLAATS HEBBEN IN AFSPRAKEN OVER INTERNATIONAAL ONDERNEMEN?

Het verhaal van Kisima is het verhaal van vele werkende vrouwen. Zwangerschapsverlof, tijd voor borstvoeding, aanspraak op gelijk loon, leefbaar loon, bescherming tegen geweld en intimidatie op de werkvloer, vertrouwenspersonen, betaalbare kinderopvang, veiligheid, gelijke stem in onderhandelingen en consultaties, campagnes voor meer vrouwen in topposities ... Ook al is er nog ruimte voor verbetering, in de meeste westerse landen is dit allemaal redelijk geregeld. Wereldwijd is het echter behoorlijk slecht gesteld met vrouwenrechten binnen de productieketens van westerse bedrijven. Denk aan de Rana Plaza-ramp, de kledingfabriek in Bangladesh die instortte, waarbij vooral vrouwen en kinderen om het leven kwamen. En denk aan de vrouwen uit de Ogoni-gemeenschap in Nigeria die kampen met gezondheidsproblemen en hun bestaanszekerheid zijn verloren door olievervuiling. Of vrouwen in Sierra Leone die hun land kwijtraakten door de komst van ethanol- en suikerrietplantages voor biobrandstoffen.

Mensenrechtenschendingen door grote bedrijven halen wekelijks het nieuws en maken vele slachtoffers: mannen, vrouwen, kinderen, mensen-

rechtenverdedigers en inheemse volkeren. Vrouwen zijn extra de klos, vanwege genderongelijkheid en -discriminatie. Om gendergelijkheid te bereiken en vrouwenrechten echt te beschermen, is het daarom noodzakelijk om mensenrechtenschendingen in de ketens van grote bedrijven tegen te gaan.



Gender als lens

Mensenrechten zijn vrouwenrechten en vrouwenrechten zijn mensenrechten. Toch staan sommigen van ons voor grotere obstakels en hebben meer bescherming en ondersteuning nodig om die rechten te kunnen realiseren. Vrouwen en meisjes wereldwijd hebben minder keuzes, een stem die onvoldoende wordt gehoord en minder keuzevrijheid dan mannen en jongens. Ook zijn er nog andere lagen van discriminatie en uitsluiting als gevolg van ras, etniciteit, kaste, religie, seksuele geaardheid of verschillende fysieke of mentale vermogens. Dit kan het nog moeilijker maken om fatsoenlijk onderwijs te volgen, een baan te vinden of aanspraak te maken op gezondheidszorg. Als bedrijven mensenrechtenschendingen in hun keten willen voorkomen of aanpakken, worden speciale risico's voor vrouwen vaak over het hoofd gezien. Als generieke gezondheidsmaatregelen bijvoorbeeld geen rekening houden met vrouwen die zwanger zijn, kan dit een gezondheidsrisico voor deze groep opleveren. Of denk aan een overheid die een gemeenschap consulteert voor een groot infrastructuurproject. De kans is groot dat dit project verschillende uitkomsten heeft voor mannen en vrouwen. De voordelen komen misschien ten goede aan mannen (werkgelegenheid) terwijl de nadelen van het project de vrouwen harder raken, bijvoorbeeld de route om water te halen zal slechter toegankelijk zijn. Dit vergroot de ongelijkheid. Maar vrouwen zijn misschien niet eens aanwezig bij de consultatie, praten niet mee omdat zij druk zijn met de zorg voor de kinderen of zieke familie, of omdat zij überhaupt niet aanwezig mogen zijn of uitgesloten wor-

den. Een overheid die door een genderlens kijkt, erkent de specifieke obstakels die vrouwen en meisjes (en ook mannen) tegenkomen, en neemt die mee in analyses en oplossingen. Dat geldt net zo goed voor bedrijven. In handels- en productieketens vormen vrouwen een groot deel van de slechtst betaalde, laaggeschoolde, meest preciaire en kwetsbare beroepsbevolking. Door een genderlens kunnen overheden en bedrijven die omstandigheden voor vrouwen en meisjes – die vaak uitbuiting en misbruik in de hand werken – zien, erkennen, voorkomen en mogelijk oplossen.²

VROUWENRECHTEN ZIJN MENSENRECHTEN

De Nederlandse overheid heeft de meeste belangrijke mensenrechtenverdragen geratificeerd. Dit betekent dat de Nederlandse overheid de plicht heeft om mensenrechten te beschermen, ook als die geschonden worden door Nederlandse bedrijven elders op de wereld. Daarnaast kent onze grondwet een anti-discriminatiebeginsel, en hebben we wetten, regels en afspraken tegen discriminatie en achterstelling van vrouwen. Ook op de arbeidsmarkt. Voor bedrijven die internationaal ondernemen zijn er de UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP)³ en de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen.⁴ Ook is Nederland als lid van de Verenigde Naties gebonden aan de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's). De Verenigde Naties heeft deze doelstellingen vastgesteld als de nieuwe mondiale duurzame ontwikkelingsagenda voor 2030. SDG 5 stelt expliciet: *Gelijke rechten voor mannen en vrouwen en empowerment van vrouwen en meisjes. Met als toelichting: Over het werken aan de SDG's vanuit en door Nederland staat samenwerking tussen ministeries en met maatschappelijke spelers (zoals bedrijven en maatschappelijke organisaties) centraal.*⁵ De overheid heeft zelf SDG 5 als dwarsdoorsnijdend thema gekozen in haar beleid ten aanzien van buitenlandse handel en ontwikkelingssamenwerking. **Samenvattend: gendergelijkheid wordt als doel op veel verschillende niveaus onderschreven. En de overheid is verplicht te garanderen dat**

beleid, ook als het over internationale handel gaat, de rechten van vrouwen en mannen respecteert en beschermt. Dit vereist een ambitieuze en effectieve aanpak.

GENDEERGELIJKHEID GETUIGT VAN GEZOND VERSTAND

De samenleving en bedrijven profiteren wanneer ze werk maken van gendergelijkheid. Vrouwen zouden wel eens de sleutel kunnen zijn naar een samenleving en een economie die wel duurzaam, solidair en toekomstbestendig is. Dat is uiteraard geen garantie, maar tot nu toe heeft een systeem dat door mannen gedomineerd is, allerm minst laten zien dat het belangrijke menselijke waarden vooropstelt, zoals gelijkheid, zorg voor het klimaat en milieu enzovoorts. Dit sluit ook aan bij de boodschap van de voorzitter van de Wereldbank, Jim Yong Kim: *“Wanneer vrouwen meer verdienen, zullen de overheidsfinanciën verbeteren en zullen de commerciële winsten toenemen als gevolg van de toegenomen vraag en productiviteit. Wanneer we echte gelijkheid bevorderen, inclusief gelijk loon voor gelijk werk, zullen we er allemaal van profiteren omdat beter opgeleide moeders gezondere kinderen en vrouwen voortbrengen die meer investeren in de volgende generatie.”*⁶ Voor de vrouwen zelf, hun gezinnen en de gemeenschappen waarin ze leven zijn banen en gelijk loon fundamentele aanjagers. Dit zorgt voor minder armoede, beter onderwijs en een hogere opleiding voor de kinderen.⁷

GENDEERGELIJKHEID LEVERT GELD OP

Gendergelijkheid kan een samenleving en economie veel opleveren.⁸ Het idee dat aanhoudende genderongelijkheid zeer hoge economische kosten met zich meebrengt, wordt steeds meer geaccepteerd. Zo laat onderzoek van de Wereldbank zien dat gendergelijkheid de wereldeconomie een geschatte 12 biljoen euro zou opleveren wanneer vrouwen net zoveel verdienen als mannen.⁹ Gelijke beloning, gelijke uren en gelijke deelname aan het personeelsbestand zouden kunnen leiden tot een wereldwijde kapitaalsprong van 20 euro per persoon, naast minder ondervoeding en lagere

kindersterftecijfers.¹⁰ De onderzoekers ontdekten dat landen gemiddeld 14 procent van hun rijkdom verliezen door genderongelijkheid.

Het McKinsey Global Institute (MGI) laat zien dat als vrouwen op dezelfde manier als mannen zouden deelnemen aan de arbeidsmarkt, ze per jaar maar liefst 24 biljoen euro zouden toevoegen wereldwijde bbp. Denk: de economieën van de Verenigde Staten en China.¹¹

Ook het IMF benadrukt de economische en sociale noodzaak van economische empowerment van vrouwen: meer gendergelijkheid verhoogt de economische groei en leidt tot meer inkomen bij meer mensen.¹²

Vrouwen 'kampioen' informele arbeid

Op dit moment werken wereldwijd 740 miljoen vrouwen in de informele economie. In landen met een laag inkomen is 92 procent van de vrouwen informeel werkzaam, tegenover 87,5 procent van de mannen. In de informele economie nemen vrouwen vaak de minst veilige en laagbetaalde banen op zich. Bijvoorbeeld als huishoudelijk personeel of als gezinsarbeiders in familiebedrijven of boerderijen zonder directe beloning. Informele werknemers hebben geen of zeer beperkte toegang tot sociale bescherming. Bovendien hebben ze nauwelijks toegang tot publieke diensten en instanties, wat hun productiviteit en verdien capaciteit belemmert.¹³

Wereldwijd krijgen **vrouwen**
25 % minder betaald dan
mannen die hetzelfde
werk doen.



HOE ZIT HET MET GENDER EN VROUWENRECHTEN IN NEDERLANDS BELEID VOOR INTERNATIONAAL ONDERNEMEN?

Handelsland Nederland doet internationaal zaken en veel bedrijven zijn actief in een scala van wereldwijde handelsketens. Deze grote aanwezigheid houdt ook een grote verantwoordelijkheid in. De afspraak is dat bedrijven erop letten dat het in die ketens er een beetje netjes aan toe gaat: zonder uitbuiting, tegen redelijk normaal loon, zonder milieuschade of andere vervuiling, geen kinderarbeid of landroof. De Nederlandse overheid verwacht namelijk van bedrijven dat ze volgens de UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP) werken en volgens de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen. Die laatste gaan vooral over het voorkomen van risico's voor mens, milieu en andere aspecten als gevolg van de bedrijfsvoering wereldwijd.

Deze richtlijnen zijn in Nederland vertaald naar vrijwillige afspraken. Een belangrijke uitwerking zijn sectorale convenanten die overheid, bedrijven, ngo's, vakbonden en kennisinstellingen samen afspreken. De convenanten, waarvan een deel nog in onderhandeling is, zijn niet bindend en afdwingbaar. Bedrijven beslissen ook zelf of ze aan onderhandelingen deelnemen.

Daarom dekken de convenanten slechts een klein gedeelte van de markt: niet alle sectoren zijn vertegenwoordigd en binnen de deelnemende sectoren doet vaak een klein percentage aan bedrijven mee.

In 2016 waren de ambities rondom de convenanten hoog gespannen.



Wereldwijd heeft bijna
40%
van de vrouwen
in loondienst
geen toegang
tot sociale zekerheid
of verlofregelingen

In 2019 tellen we echter 8 afgesloten convenanten: kleding en textiel, bancaire sector, pensioenen, plantaardige eiwitten, duurzaam bosbeheer, goud, voedingsmiddelen en verzekeringen. De OESO-principes of de UNG-P's liggen ten grondslag aan de convenanten, maar vaak wordt er maar mondjesmaat naar verwezen. In het plantaardige eiwitten en in het kledingconvenant worden vrouwen en gender het meest expliciet benoemd. In de rest is er geen of slechts een minimale verwijzing naar vrouwenrechten of gendergelijkheid.

De huidige Nederlandse minister van Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, Sigrid Kaag, is er in haar beleid duidelijk over. Vrouwenrechten en gendergelijkheid – Sustainable Development Goal (SDG) 5 – spelen in alle beleidsmaatregelen van het ministerie een rol. Zo steunt de minister gender als onderdeel in handelsovereenkomsten en wil ze meer vrouwelijke deelnemers aan Nederlandse handelsmissies. Helaas blijven de maatregelen gericht op de eerder genoemde businesscase: hoe betrekken we vrouwen bij het bedrijfsleven en de economie, in plaats van: hoe voorkomen we de negatieve gevolgen van bedrijfsactiviteiten voor vrouwen? Het beleid over maatschappelijk verantwoord ondernemen bijvoorbeeld verwijst nauwelijks naar gender. Het *Nationale Actieplan mensenrechten en bedrijfsleven* uit 2013, het plan om mensenrechtenschendingen door Nederlandse bedrijven wereldwijd aan te pakken, is verouderd en steunt grotendeels op stimuleringsmaatregelen en zelfregulering door bedrijven, zoals de convenanten. De expliciete aandacht voor vrouwenrechten of gendergelijkheid ontbreekt volledig. Daarnaast blijft het allemaal vrijwillig en vrijblijvend, ontbreken er doelen en blijven bedrijven buiten schot. De regering blijft kiezen voor vrijwillige afspraken en convenanten. Dit is onvoldoende om schendingen van vrouwenrechten in de ketens van grote bedrijven tegen te gaan. En dit is onvoldoende om structurele genderongelijkheid aan te pakken.¹⁴

Risico's & misstanden, onderzoek & proactieve aanpak

Misstanden en vrouwenrechten in de handelsketen systematisch onderzoeken is voor bedrijven niet vanzelfsprekend of makkelijk. De OESO-richtlijnen schrijven een risicobeoordeling voor: bedrijven moeten nagaan in hoeverre ze zelf en hun toeleveranciers betrokken zijn bij corruptie, schendingen van mensenrechten, schade aan milieu of dieren. Een dergelijk onderzoek wordt due diligence genoemd, letterlijk 'gepaste zorgvuldigheid'. Due diligence is de inspanning die van bedrijven wordt gevraagd om betrokkenheid bij mensenrechtenschendingen tegen te gaan. Die inspanning hangt af van de grootte van het risico en de potentiële gevolgen. En hierbij gaat het om de risico's die bedrijfsactiviteiten hebben voor de samenleving, en voor mens en milieu.

Met de nieuwe Due Diligence Guidance van de OESO (mede opgesteld door bedrijven) hebben bedrijven een leidraad om onder meer genderkwesties te integreren in due diligence.¹⁵ Door bijvoorbeeld een lijst met situaties waar genderissues en vrouwenrechten onder vuur liggen, zoals (post)conflict gebieden, landen waar vrouwen gediscrimineerd worden. Maar ook bepaalde sectoren zoals kleding, bloemen, toerisme enzovoorts, waar vrouwen het meeste werk verrichten aan het begin van de keten. Daarnaast worden gendergerelateerd geweld en ongelijke betaling als schending van mensenrechten benoemd. Ook komt gender terug in het hoofdstuk over het succesvol betrekken van stakeholders. Ook ligt de nadruk op dat het daarbij belangrijk is om rekening te houden met gender, machtsbalans, taal en cultuur.

WAT MOET ER GEBEUREN MET VROUWENRECHTEN IN AFSPRAKEN OVER INTERNATIONAAL ONDERNEMEN?

Dat sociale, politieke en economische gelijkheid voor vrouwen noodzaak is, staat buiten kijf. Dat vrouwenrechten ook in de private sector thuishoren, staat net zo hard buiten kijf. Maar tot nu toe is er te weinig aandacht voor de rechten van vrouwen en meisjes in de uitvoering van overheidsbeleid voor de private sector. Dat geldt ook voor Nederland: overheid en regering gaan vrijwel uitsluitend uit van stimuleringsmaatregelen en zelfregulering door bedrijven, en faciliteert vooral, effectieve regulering blijft uit. En noemenswaardige resultaten ook.

Hoe krijg je bedrijven zo ver dat ze gender op hun netvlies krijgen in hun internationaal ondernemen? Het is vooral een perspectiefverschuiving, ook bij de overheid: *gender is critical*. Veel bedrijven lijken niet goed raad te weten met de huidige aanpak van de overheid. Due diligence, laat staan gender due diligence, wordt nauwelijks toegepast. En zijn convenanten en zelfregulering wel het juiste instrument? Het convenantenbeleid wordt eind 2019 geëvalueerd – daarna zal de overheid overwegen om meer bindende maatregelen te nemen. Hoewel de vrijwillige benadering bruikbare kaders biedt voor bedrijven, biedt het weinig mechanismen voor zinvolle en structurele veranderingen. Is deze aanpak voldoende om genderongelijkheid uit te bannen? Is het niet gewoon tijd voor – aanvullende – bindende maatregelen?

De tegenstelling tussen vrijwillig versus verplicht, nationaal versus internationaal is niet zo zinvol, zo laat een recente publicatie van Shift zien. Het gaat juist om een slimme mix van maatregelen. En bescherming van mensenrechten vereist bindende maatregelen – ook al schrijven de UNGP's die niet expliciet voor. Inmiddels zijn er steeds meer overheden die dit inzien en naast ondersteunend beleid ook bindende maatregelen invoeren.¹⁶

Nederland doet weinig voor een internationaal verdrag

Op dit moment ontbreken effectieve internationale regels en afspraken wanneer bedrijven mensenrechten schenden. De vrijwillige regels blijken in de praktijk niet effectief. En slachtoffers staan vaak met lege handen. Mede hierom is er sinds 2014 een internationaal verdrag in de maak waarbij bedrijven verantwoordelijk kunnen worden gehouden voor mensenrechtenschendingen. De resolutie van de Verenigde Naties en het proces om een juridisch bindend verdrag op te stellen, moeten er voor zorgen dat bedrijven mensenrechten respecteren, en dat slachtoffers van mensenrechtenschendingen toegang tot recht hebben. Dit verdrag zou juist een enorme kans bieden om een genderlens in de praktijk te brengen. In 2018 kwamen onderhandelaars van overheden wereldwijd bij elkaar om over dit verdrag te onderhandelen. Nederland en de EU zetten zich hier nog niet publiekelijk voor in.

De oproep aan de overheid, de minister en de regering is: zorg er in ieder geval voor dat vrouwenrechten een volwaardige plaats hebben in afspraken over internationaal ondernemen. Vijf aanbevelingen:

- 1 Zorg voor een betere uitvoering van bestaande IMVO-strategie- en voor meer aandacht voor gendergelijkheid en vrouwenrechten. Als eerste stap zou een grondige genderanalyse nodig zijn van de bestaande afspraken en convenanten, inclusief risico's voor vrouwen en gendergelijkheid in de keten. En vervolgens moeten die convenanten aangepast worden zodat vrouwenrechten en gendergelijkheid een volwaardig onderdeel worden.

2 In het vernieuwde *Nationale Actieplan mensenrechten en bedrijfsleven* komt een sterke nadruk op de rechten van vrouwen.

3 Ontwikkel naast bestaande vrijwillige convenanten, nieuwe bindende mechanismen voor internationale bedrijven met sterke nadruk op vrouwenrechten. En steun de VN-onderhandelingen voor een internationaal verdrag (zie kader). Drie elementen zouden in de nationale aanpak en het verdrag centraal moeten staan:

Drie op de vijf werkende vrouwen kan geen zwangerschapsverlof krijgen.



Aanbeveling A: onderzoek risico's vrouwen en gendergelijkheid

Stel beoordelingen op gendereffecten verplicht. Immers, negatieve gevolgen van bedrijfsactiviteiten op mensenrechten zijn niet genderneutraal. Vrouwen hebben bijvoorbeeld minder kans op werk, hebben te maken met gendergerelateerd geweld en worden onevenredig getroffen door sociaal-economische en milieuschade. Standaardbeoordelingen geven hier niet altijd zicht op, een genderlens doet dat wel.

Aanbeveling B: verbeter toegang van rechtssystemen en schadevergoedingen voor vrouwen

Investeer in gendersensitief recht en gendersensitieve herstelmechanismen. Herstel houdt vaak geen rekening met genderspecifiek geweld, stigma's, genderspecifieke represailles en baanonzekerheid die vrouwen ervaren wanneer zij misstanden melden. Ook zijn niet alle rechtssystemen veilig, betaalbaar en toegankelijk voor vrouwen. Mechanismen die wel gendersensitief zijn ingericht, pakken deze belemmeringen wel aan.

Aanbeveling C: vrouwelijke mensenrechtenverdedigers moeten beter worden beschermd

Respect, bescherming en een stimulerende omgeving voor vrouwelijke mensenrechtenverdedigers. Vrouwen die bedrijfsmisbruik in hun gemeenschap hebben aangetoond, zijn vaak doelwit, ook omdat ze vrouw zijn. Bescherming en een gunstig klimaat voor vrouwelijke mensenrechtenverdedigers is een noodzakelijk voorwaarde om mensenrechten en vrijheden te verwezenlijken.

- 4 Verbeter publieke verantwoording en transparantie.
- 5 Zorg ervoor dat bedrijven die door de overheid (financieel of diplomatiek) ondersteund worden, verplicht worden due diligence uit te voeren op mensenrechten, gendergelijkheid en vrouwenrechten.

Minder dan 20% van de vrouwen wereldwijd bezitten land.

Door vrouwen beschikking te geven over meer land, irrigatiewater, financiële steun, zaden, gereedschappen en trainingen **kan de productie met 20 – 30% verhoogd worden.**



Eindnoten

- 1 NU, Rapport: Genderkloof is in West-Europa pas over 61 jaar gedicht, december 2018, <<https://www.nu.nl/geldzaken/5637167/rapport-genderkloof-inwest-europa-pas-61-jaar-gedicht.html>>
- 2 Cindy Bergman, Talk of universal human rights isn't enough. A 'gender lens' is critical too ETI April 2018, <<https://www.ethicaltrade.org/blog/talk-universal-human-rights-isnt-enough-gender-lens-critical-too>>
- 3 UNWG Business and Human Rights, Guiding Principles on Business and Human rights. Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework. United Nations New York and Geneva, 2011, <https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinessshr_eN.pdf>
- 4 De OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen. Nederlandse vertaling, versie 2011 <<https://www.oesorichtlijnen.nl/binaries/oeso-richtlijnen/documenten/publicatie/2014/12/8/oeso-richtlijnen-nederlandse-vertaling/oeso-richtlijnen-nlse-vertaling-def-webversie.pdf>>
- 5 Rijksoverheid, Sustainable Development Goals: Werelddoelen voor duurzame ontwikkeling, datum onbekend, <<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontwikkelingssamenwerking/internationale-afspraken-ontwikkelingssamenwerking/global-goals-werelddoelen-voor-duurzame-ontwikkeling>>
- 6 UN, Investing in gender equality vital to economic growth, sustainable development, says Ban, juni 2015, <<https://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2015/07/investing-in-gender-equality-vital-to-economic-growth-sustainable-development-says-ban/>>
- 7 IFC, Gender at the IFC, datum onbekend, <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Totpics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Gender+at+IFC>
- 8 McKinsey Global Institute. The Power Of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion To Global Growth, september 2015, <<https://www.mckinsey.com/feature-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>>
- 7 Anu Madgavkar, Kweilin Ellingrud, and Mekala Krishnan, The economic benefits of gender parity, Social Innovation Review maart 2016, <<https://www.mckinsey.com/mgi/overview/in-the-news/the-economic-benefits-of-gender-parity>>
- 8 IMF, Pursuing Women's Economic Empowerment. 2018 International Monetary Fund, <<https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2018/05/31/pp053118pursuing-womens-economic-empowerment>>
- 9 Wereldbank, Unrealized Potential: The High Cost Of Gender Inequality In Earnings. Worldbank mei 2018, <<http://documents.worldbank.org/curated/en/172021527258723053/Unrealized-potential-the-high-cost-of-gender-inequality-in-earnings>>
- 10 Anu Madgavkar, Kweilin Ellingrud, and Mekala Krishnan, The economic benefits of gender parity, Social Innovation Review maart 2016, <<https://www.mckinsey.com/mgi/overview/in-the-news/the-economic-benefits-of-gender-parity>>
- 11 McKinsey Global Institute. The Power Of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion To Global Growth. September 2015, <<https://www.mckinsey.com/feature-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>>

- 12 IMF, Pursuing Women's Economic Empowerment. 2018 International Monetary Fund, < <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2018/05/31/pp053118pursuing-womens-economic-empowerment>>
- 13 ILO, Trends for Women 2018 – Global snapshot. International Labour Organization 2018, < https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619577/lang--en/index.htm>
- 14 Wel heeft de voormalige minister van hetzelfde ministerie in een brief aan het parlement aangegeven dat vrouwenrechten en een genereffectbeoordeling worden opgenomen in de onderhandelingen over de convenanten.
- 15 OECD (2018), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct. In mei 2018 aangenomen door 48 landen: OESO-leden plus Argentinië, Brazilië, Costa Rica, Egypte, Jordanië, Kazachstan, Marokko, Peru, Roemenië, Tunesië en Oekraïne, <<http://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>>
- 16 Shift, Fulfilling the State Duty to Protect: A Statement on the Role of Mandatory Measures in a "Smart Mix" A statement on the role of mandatory measures in a "smart mix" when implementing the UNGPs, februari 2019 <https://www.shiftproject.org/news/fulfilling-the-state-duty-to-protect-mandatory-measures-smart-mix/><

“Wanneer we echte gelijkheid bevorderen, inclusief gelijk loon voor gelijk werk, zullen we er allemaal van profiteren, omdat beter opgeleide moeders, gezondere kinderen en vrouwen voortbrengen die meer investeren in de volgende generatie.”

Jim Yong Kim, voorzitter van de Wereldbank



“Een politieke strijd waar de vrouwen niet in het midden staan,
erboven, eronder en erin, is geen strijd.”

Arundhati Roy, Indiase auteur