



WO=MEN consultatie reactie Wet Internationaal Verantwoord Ondernemen

Juli 2026

De nieuwe Wet Internationaal Verantwoord Ondernemen (Wivo) houdt de basis van due diligence verplichtingen uit de EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) in stand, maar bevat als gevolg van de Omnibus-I richtlijn aanzienlijke wijzigingen die de potentiële positieve impact van de WIVO sterk beperken. Die verschuiving heeft niet alleen gevolgen voor mensenrechten en milieu in brede zin, maar ook specifiek voor gendergelijkheid en vrouwenrechten.

Vrouwen in al hun diversiteit zijn wereldwijd oververtegenwoordigd in de laagstbetaalde en precare banen in internationale waardeketens en worden vaak geconfronteerd met informele arbeid, gendergerelateerd geweld, discriminatie en onderbetaling, seksuele intimidatie en gendergerelateerd geweld. Ook ondervinden zij extra barrières bij participatie, klachtenprocedures en toegang tot recht en herstel.

De sterke beperking van het toepassingsbereik, afschaffing van het eerder verplichte klimaat transitieplan, afzwakking van stakeholder betrokkenheid, minder frequente monitoring, beperkingen bij het opvragen van informatie bij zakenpartners en lagere sancties als gevolg van de Omnibus-I-richtlijn hebben grote gevolgen. De wet geldt enkel nog voor de grootste multinationals en zal slechts voor enkele Nederlandse bedrijven van toepassing zijn. Deze wijzigingen hebben als resultaat dat genderspecifieke negatieve gevolgen van bedrijfsactiviteiten in mondiale waardeketens minder effectief voorkomen, geïdentificeerd en aangepakt kunnen worden. Het is dan ook een gemiste kans dat het Kabinet ervoor kiest om deze beperkingen in de Nederlandse implementatiewet over te nemen. De oorspronkelijke Memorie van Toelichting erkende al dat niet

alle gendergerelateerde risico's volledig geadresseerd zullen worden. De wijzigingen als gevolg van Omnibus-I vergroten het risico dat de potentieel positieve effecten voor vrouwen werkzaam in mondiale waardeketens afnemen.

Daarbij wijzen we erop dat de aandacht voor gendergelijkheid en vrouwenrechten niet alleen voortvloeit uit overweging 33 van de CSDDD, maar ook samenhangt met bestaande internationale verplichtingen en beleidskaders, waaronder het [VN Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen](#), ofwel het VN-Vrouwenverdrag (CEDAW), [artikel 23](#) van EU-handvest, [artikel 8](#) van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, de [UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#) inclusief de [VN-richtsnoeren over de genderdimensie van de UNGP's](#), en de [OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen](#). Dit is bovendien in lijn met de voorgenomen intensivering op vrouwenrechten van het huidige Kabinet, zoals toegelicht in de [beleidsbrief Buitenlandse Zaken 2026](#).

In deze reactie doet WO=MEN Dutch Gender Platform enkele concrete suggesties voor het Wetsvoorstel internationaal verantwoord ondernemen (Wivo) en de bijbehorende Memorie van Toelichting om bij te dragen aan de doelmatigheid en duidelijkheid van de wet. We verwijzen hierbij ook naar de bijdrage van WO=MEN aan de [consultatie van december 2024](#).

1. Verduidelijk de verwijzing naar overweging 33 over een gender responsieve benadering

De Memorie van Toelichting verwijst - zeer terecht - expliciet naar Overweging 33 en naar een gender responsieve benadering van gepaste zorgvuldigheid. Tegelijkertijd bevat de toelichting nog steeds de formulering: *"Ondernemingen zijn hier dus niet aan gebonden, maar zouden dit vrijwillig kunnen doen"* (p.86). Deze formulering volgt niet uit de CSDDD of Omnibus-I-richtlijn, en is problematisch omdat zij de indruk wekt dat Overweging 33 losstaat van de interpretatie van de wettelijke verplichtingen. Overwegingen van een Europese richtlijn creëren weliswaar geen zelfstandige verplichtingen, maar vormen volgens vaste Europese rechtspraak wel een belangrijke bron voor de uitleg van de bindende bepalingen van die richtlijn.

De huidige formulering in de MvT doet daardoor onvoldoende recht aan de functie die Overweging 33 vervult bij de uitleg van de verplichtingen inzake gepaste zorgvuldigheid. Overweging 33 geeft juist richting aan de wijze waarop ondernemingen hun verplichtingen uit hoofdstuk 2 van de wet moeten interpreteren, waaronder risicoanalyse (art. 2.2.2.1 en 2.2.2.2), preventie (art. 2.2.3), herstel (art. 2.2.4) en betekenisvolle samenwerking met betrokkenen (art. 2.1.2).

De volgende tekstsuggestie geeft een zuivere interpretatie van de richtlijn en verduidelijkt deze voor bedrijven:

- MvT, Artikel 2.1.1 tweede lid (p.133) ~~"Ondernemingen zijn hier dus niet aan gebonden, maar zouden dit vrijwillig kunnen doen."~~ *Hoewel Overweging 33 geen zelfstandige verplichting creëert, geeft deze belangrijke richting aan de interpretatie en toepassing van de verplichtingen inzake gepaste zorgvuldigheid. Ondernemingen dienen bij de uitvoering van deze verplichtingen rekening te houden met genderspecifieke en andere intersectionele risico's wanneer dit relevant is voor de identificatie, beoordeling, preventie, mitigatie of monitoring van nadelige gevolgen."*

2. Bied toelichting bij betekenisvolle samenwerking betrokkenen en deskundigen

Door de Omnibus-wijzigingen is de kring van expliciet genoemde stakeholders verkleind. Tegelijkertijd blijft betekenisvolle samenwerking een essentieel onderdeel van gepaste zorgvuldigheid. In overweging 65 wordt verwezen naar intersectionaliteit, in overweging 33 wordt deze verder gespecificeerd. Het is positief dat deze overweging is overgenomen in de MvT en dat daarbij verwezen wordt naar overlappende kwetsbaarheden en intersectionaliteit. Het verdient de aanbeveling om de specifieke intersectionele factoren expliciet te benoemen ter verduidelijking van de richtlijn.

Hiertoe doen we de volgende tekstsuggesties ter verduidelijking:

- MvT 2.1.2 tweede lid (p. 137) *“N.B. Bij het raadplegen van betrokkenen moet bijzondere aandacht worden besteed aan de behoeften van kwetsbare betrokkenen en aan overlappende kwetsbaarheden en intersectionaliteit, [waaronder gender, leeftijd, ras, etniciteit, klasse, kaste, onderwijs, migratiestatus, handicap, alsook sociale en economische status], onder meer door rekening te houden met mogelijk getroffen groepen of gemeenschappen, bijvoorbeeld groepen of gemeenschappen die worden beschermd door de Verklaring van de Verenigde Naties (VN) over de rechten van inheemse volken en door de Verklaring van de VN over mensenrechtenverdedigers. Deze passage volgt uit de overwegingen bij de richtlijn (nr. 65).”*
- MvT 2.1.2 tweede lid (p. 137) *“N.B. Om te bepalen welke vorm van raadplegen het beste is, kunnen de volgende vragen worden gesteld: wie is de doelgroep? Over wat voor toegang tot informatie beschikken zij? Welke belemmeringen kunnen bepaalde achtergestelde of kwetsbare groepen misschien ondervinden? Wat zijn de kenmerken van de doelgroep? Moet er rekening gehouden worden met de bescherming van persoonsgegevens of bedrijfsgeheimen? Hoe zorg ik als onderneming dat ik de doelgroepen zo min mogelijk belast tijdens het raadplegen? [Juist voor bijvoorbeeld vrouwelijke werknemers, arbeidsmigranten of informele werkers is het betekenisvolle participatie alleen mogelijk wanneer veiligheid en vertrouwelijkheid gewaarborgd zijn, zij onder werktijd kunnen deelnemen en hun inzet vergoed wordt.]*
- MvT 2.1.2 tweede lid (p. 137) *“Bij deskundigen kan gedacht worden aan natuurlijke personen, rechtspersonen [vakbonden] of maatschappelijke organisaties die de mensenrechten, [arbeidsrechten, vrouwenrechten, LHBTI-rechten, Inheemse rechten] of het milieu verdedigen, maar niet aangemerkt kunnen worden als betrokkene in zin van de begripsbepaling in dit wetsvoorstel.”*

3. Monitor en evalueer effecten op de SDG's en gendergelijkheid en wees transparant over impact

In de Memorie van Toelichting wordt expliciet verwezen naar de uitgevoerde SDG-toets en de analyse van effecten op gendergelijkheid (p. 53). De oorspronkelijke Memorie van Toelichting erkende al dat niet alle gendergerelateerde risico's volledig geadresseerd zullen worden. Bij de gerichte stakeholderconsultaties voor de update van de SDG-toets hebben WO=MEN en leden benadrukt dat de Omnibus-wijzigingen potentiële positieve effecten op gendergelijkheid teniet zullen doen dan wel sterk beperken. De hernieuwde SDG-toets inclusief addendum is echter niet beschikbaar gesteld bij de internetconsultatie. WO=MEN moedigt daarom aan om de geüpdatete versie van de SDG-toets publiek toegankelijk te maken en om in de MvT reflectie toe te voegen over de effecten op SDG5 als gevolg van Omnibus-I.

Gezien de aanzienlijke wijzigingen als gevolg van Omnibus-I is het van belang dat de Nederlandse implementatie doorlopend en onafhankelijk wordt gemonitord en geëvalueerd, ook op nationaal niveau. Als onderdeel van de monitoring en evaluatie van de Wivo moet expliciet worden gemonitord of genderspecifieke negatieve gevolgen adequaat worden geïdentificeerd, welke groepen wel of niet worden bereikt via klachtenmechanismen en of herstelprocedures voldoende toegankelijk zijn.

Hiertoe doen we de volgende tekstsuggesties:

- MvT 5.1.1 (p. 53) *"Het ingeperkte toepassingsbereik speelt hier bijvoorbeeld mee. Goede mitigerende maatregelen en flankerend (ontwikkelings)beleid [en tijdige onafhankelijke monitoring en evaluatie] zijn ook om die reden belangrijk (zie hieronder)."*
- MvT 5.1.1 (p. 53) *"Omdat de richtlijn niet specifiek op genderrisico's focust, kan het zijn dat niet alle risico's op gender volledig geadresseerd worden. [De wijzigingen als gevolg van Omnibus-I versterken deze beperking, waardoor potentiële positieve effecten op gendergelijkheid kleiner kunnen uitvallen dan in de oorspronkelijke toets werd verwacht.]"*
- MvT 5.1.1 (p.54) *"Wel heeft de Omnibus I-richtlijn de stakeholderdefinitie en de mogelijkheden voor inspraak ingeperkt. Dit kan bijvoorbeeld tot gevolg hebben dat (daadwerkelijke) risico's in de keten vaker onopgemerkt blijven. [Dit geldt in het bijzonder voor risico's die disproportioneel vrouwen en andere gemarginaliseerde groepen treffen, omdat deze risico's vaak pas zichtbaar worden via betekenisvolle consultatie van werknemers, vakbonden, vrouwenrechtenorganisaties, lokale maatschappelijke organisaties en andere direct betrokken rechthebbenden.]"*
- MvT 5.1.1 (p.54) *"Lokaal maatschappelijk middenveld, inclusief vakbonden [en vrouwenrechtenorganisaties], is hierbij van groot belang. Verder zijn en komen er verschillende tools beschikbaar om gepaste zorgvuldigheid op het terrein van gender te ondersteunen."*
> Nuttig om hierbij de gendertools waarnaar verwezen wordt ook expliciet benoemen.

4. Zet stevig in op ambitieus flankerend beleid en mitigerende maatregelen met aandacht voor gendergelijkheid

Terecht wordt in de MvT het belang van mitigerende maatregelen en flankerend beleid benadrukt (p.53) en worden verschillende concrete voorbeelden genoemd, zoals het stimuleren van sectorale samenwerking en verschillende subsidieprogramma's. WO=MEN beveelt aan om in deze ondersteuning expliciet aandacht te geven aan genderspecifieke en andere intersectionele risico's, en samenwerking met en ondersteuning voor vrouwenrechtenorganisaties te bevorderen. Hiertoe doen we de volgende aanbevelingen:

1. **Maak gendergelijkheid en vrouwenrechten consequent onderdeel van de ondersteuning en informatievoorziening over due diligence voor Nederlandse bedrijven.** Zorg dat deze ondersteuning de OESO-richtlijnen aanhoudt en expliciet aandacht heeft voor gender-responsive due diligence, gender-responsive stakeholder engagement, gender responsieve klachtenmechanismen, gender-gedesaggregeerde dataverzameling en risico's op gendergerelateerd geweld en intimidatie. Hiervoor hoort dit een verplicht onderdeel worden van de opdrachtverlening, richtsnoeren en ondersteuningsactiviteiten van uitvoerende instanties zoals RVO, MVO-steunpunt, SER sectorale convenanten en Invest International. Promoot de verschillende tools waaraan gerefereerd wordt in de MvT (p.54) voor gepaste zorgvuldigheid op het terrein van gender die beschikbaar zijn en komen.

2. **Biedt stevige financiële basisondersteuning voor vrouwenrechtenorganisaties, vakbonden en andere maatschappelijke organisaties, zowel in productielanden als in Europa.** Vrouwenrechtenorganisaties, vakbonden en andere maatschappelijke organisaties beschikken over essentiële informatie, expertise en netwerken die voor bedrijven niet zelfstandig toegankelijk zijn. Zij spelen een cruciale rol bij het vroegtijdig identificeren van verborgen risico's, het bereiken van informele werkers en het ondersteunen van betrokkenen bij klachten- en herstelprocedures en in consultatieprocessen. Juist doordat Omnibus-I de mogelijkheden voor informatie-uitvraag beperkt en de stakeholderdefinitie heeft versmald, wordt onafhankelijke informatie afkomstig van vrouwenrechtenorganisaties, vakbonden en andere maatschappelijke organisaties extra relevant. Tegelijkertijd staan hun rol enorm onder druk door forse bezuinigingen en krimpende maatschappelijke ruimte.
3. **Zorg voor adequate capaciteit en expertise bij toezichthouder ACM op gendergerelateerde ketenrisico's.** Zorg ervoor dat de ACM beschikt over een breed mandaat en voldoende capaciteit en expertise op het gebied van mensenrechten, gendergelijkheid, arbeidsrechten en stakeholderbetrokkenheid, zodat genderspecifieke risico's, waaronder gendergerelateerd geweld, discriminatie en uitsluiting van vrouwen in informele arbeid, effectief kunnen worden meegewogen in toezicht en handhaving. De ACM is in een vroeg stadium aangewezen als toezichthouder, wat ervoor zorgt dat de toezichthouder zich goed kan voorbereiden op effectief toezicht op de CSDDD. Daarbij is het van belang dat de ACM een breed mandaat krijgt en er voldoende budget beschikbaar wordt gesteld voor capaciteit en genderexpertise.
4. **Pleit voor aandacht voor gendergelijkheid, vrouwenrechten en intersectionaliteit en de operationalisering van een gender responsieve benadering van due diligence (overweging 33) in de richtsnoeren die de Europese Commissie momenteel ontwikkelt voor de CSDDD.** Deze richtsnoeren zullen een belangrijke rol spelen bij de interpretatie en implementatie van de verplichtingen die volgen uit de CSDDD. Het is daarbij essentieel dat bedrijven concrete handvaten aangeboden krijgen voor hoe zij een gender responsieve benadering van due diligence in de praktijk kunnen vormgeven.
5. **Maak je als Nederland hard voor een bindend VN Verdrag Mensenrechten en Bedrijfsleven.** Zet je in voor een ambitieus en constructief Europees onderhandelingsmandaat met expliciete aandacht voor de nadelige gevolgen van transnationale bedrijfsactiviteiten voor vrouwen en meiden in al hun diversiteit. Vorm hiertoe coalities met gelijkgestemde landen binnen en buiten de eigen regio en maatschappelijke partners om krachtig tegenwicht te bieden aan anti-rechten en anti-gender pushback in de onderhandelingen.

Over WO=MEN Dutch Gender Platform

Bijna 60 organisaties en 125 professionals zijn verbonden aan WO=MEN Dutch Gender Platform. Dit zijn ontwikkelingsorganisaties, vrouwenrechtenorganisaties, vakbonden en sociaal ondernemers. Samen werken we aan een rechtvaardige wereld waarin gendergelijkheid en de rechten van vrouwen en meiden worden gerespecteerd. De werkgroep Gender en Duurzame Economie werkt onder meer aan internationale handel en investeringen, Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, klimaat en biodiversiteit. Zie www.wo-men.nl.