

# Gender in MVO- en handelsbeleid van de Nederlandse overheid

## Colofon

### **Gender in MVO- en handelsbeleid van de Nederlandse overheid**

Januari 2012

**Auteurs:** Roos van Os & Martje Theuws

**Lay-out design:** Annelies Vlasblom

Deze publicatie is tot stand gekomen met financiële ondersteuning van het Nederlands Ministerie van Buitenlandse Zaken.

#### **Gepubliceerd door:**



Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen  
Centre for Research on Multinational Corporations

Sarphatistraat 30  
1018 GL Amsterdam  
The Netherlands  
Tel: + 31 (20) 6391291  
Fax: + 31 (20) 6391321  
E-mail: [info@somo.nl](mailto:info@somo.nl)  
Website: [www.somo.nl](http://www.somo.nl)

SOMO richt zich op onderzoek en activiteiten gerelateerd aan het beleid en gedrag van multinationale ondernemingen in hun internationale context. Hiermee wil SOMO, direct of indirect, een bijdrage leveren aan duurzame economische, sociale en ecologische ontwikkeling, het verbeteren van arbeidsomstandigheden en de positie van arbeiders, het bieden van tegenwicht aan multinationale ondernemingen en de bestrijding van uitbuiting, armoede en ongelijkheid wereldwijd.

## Inhoudsopgave

|           |   |           |
|-----------|---|-----------|
| <b>1.</b> | <b>Inleiding</b> .....  | <b>4</b>  |
| 1.1.      | Gender in relatie tot handel & MVO .....  | 5         |
| <b>2.</b> | <b>Internationale beleidskaders voor Nederland</b> .....                            | <b>8</b>  |
| 2.1.      | VN-Vrouwenverdrag .....   | 8         |
| 2.2.      | De Millenniumdoelen van de Verenigde Naties .....                                   | 8         |
| 2.3.      | Arbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie .....                        | 9         |
| 2.4.      | Beleid van de Europese Unie .....   | 10        |
| <b>3.</b> | <b>Nederlands beleid</b> .....  | <b>12</b> |
| 3.1.      | Beleidscoherentie .....   | 12        |
| 3.2.      | Ontwikkelingssamenwerkingsbeleid.....   | 13        |
| 3.3.      | Mensenrechtenbeleid .....   | 14        |
| 3.4.      | Economisch buitenlandbeleid.....  | 14        |
| 3.5.      | MVO-beleid.....   | 15        |
| 3.6.      | Handelsbeleid .....   | 16        |
| <b>4.</b> | <b>MVO- en handelsinstrumenten doorgelicht</b> .....                                | <b>18</b> |
| 4.1.      | Bedrijveninstrumentarium .....  | 18        |
| 4.2.      | MVO-instrumentarium .....   | 18        |
| 4.2.1.    | Kennis en bewustwording over MVO bevorderen: landentoolkits en handelsmissies ..... | 18        |
| 4.2.2.    | Transparantie en verantwoording verbeteren: de Transparantiebenchmark .....         | 19        |
| 4.3.      | Nederlands investeringsbeleid .....   | 21        |
| <b>5.</b> | <b>Conclusie en aanbevelingen</b> .....   | <b>23</b> |

# 1. Inleiding

Achterstelling en discriminatie op basis van geslacht en gender is nog altijd een zeer wijdverbreid fenomeen. Naast culturele aspecten is er sprake van een belangrijke economische component. Feminisering van armoede komt door zowel gebrek aan inkomen als wijdverbreide vooroordelen over gender en eigenschappen die aan vrouwen, maar ook aan mannen, worden toegeschreven.<sup>1</sup> Kijk bijvoorbeeld naar de productie van veel consumentenproducten, zoals elektronica, kleding of voeding. Diverse problemen in deze sectoren, zoals loonongelijkheid en het onbeschermd werken met giftige stoffen pakken verschillend uit voor vrouwen en mannen. Vrouwen krijgen voor hetzelfde werk minder betaald, hun opleidings- en promotiekansen zijn geringer en ze werken vaker in onzekere, flexibele banen in de arbeidsintensieve exportindustrie. Maar ook mannen ervaren genderspecifieke problemen, denk aan het zware werk in de mijnbouw bijvoorbeeld. Naast problemen in de productieketens zelf, is genderongelijkheid ook geworteld in handelsbeleid en ander economisch overheidsbeleid. Over het algemeen wordt bijvoorbeeld, onterecht, aangenomen dat handel genderneutraal is. Genderdoelstellingen worden bijgevolg nauwelijks in (macro-)economisch beleid van overheden opgenomen, terwijl handelsliberalisering verstrekkende gevolgen kan hebben voor de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

In deze memo wordt onderzocht of en in hoeverre het beleid van de Nederlandse overheid ten aanzien van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) en handel coherent is. En dan specifiek op één onderdeel van het Nederlandse ontwikkelingsbeleid, namelijk het bevorderen van gendergelijkheid en het bestrijden van de achterstandspositie van vrouwen in ontwikkelingslanden. Deze memo maakt inzichtelijk op welke wijze de Nederlandse overheid genderdoelstellingen in het buitenlandbeleid heeft doorvertaald. In het eerste deel van de memo wordt ingegaan op de vraag waarom het van belang is om bij de beleidsterreinen internationale handel en MVO rekening te houden met gender. Hierna wordt besproken aan welke internationale normen, conventies en afspraken op het gebied van gender Nederland zich heeft verbonden om vervolgens na te gaan in hoeverre deze uitgangspunten zijn doorvertaald in relevante beleidsterreinen op Nederlands niveau. In de daaropvolgende paragrafen worden een aantal concrete beleidsinstrumenten en -initiatieven doorgelicht op hun genderdimensie. De memo eindigt met een concluderende paragraaf en een aantal aanbevelingen die gericht zijn op het verder concretiseren in beleid en praktijk van de genderdoelstellingen waar Nederland zich aan heeft gecommitteerd. Het doel hiervan is de bewustwording rondom gendervraagstukken in buitenlands economisch beleid van de Nederlandse overheid te vergroten en om beleidsmakers, maatschappelijke organisaties en andere belanghebbenden een aantal concrete aangrijpingspunten aan de hand te doen om verder gestalte te geven aan doelstellingen op het gebied van gender.

---

<sup>1</sup> Chant, S., "Re-thinking the Feminization of Poverty in Relation to Aggregate Gender Indices". *Journal of Human Development* 7 (2006): 201–220.

### **Wat is gender?**

Gender is een term die wordt gebruikt om onderscheid te maken tussen fysiek geslacht en de sociale constructies die daarop zijn gebaseerd. Voor geslacht kan men beweren dat de dominante dichotomie (man of vrouw) de bestaande verscheidenheid verhult. In het geval van gender is het echter nog evidentier dat de grenzen ervan zeer fluïde zijn en aan voortdurende verandering onderhevig. Wat vandaag de dag als typisch masculien wordt gezien, kan over tien jaar als overdreven machismo ervaren worden, of zelfs als feminien. En hoewel bepaalde thema's relatief consistent lijken wanneer we naar verschillende culturen kijken, veranderen schijnbaar vastliggende zaken soms ingrijpend. Aan welke sekse kan bijvoorbeeld het beste verantwoordelijkheden of financiële beslissingen worden toevertrouwd? Hoewel men in de Europese en Midden-Oosterse culturen eeuwenlang in de overtuiging leefde dat deze zaken aan de man toekwamen, verschuift dat beeld in de afgelopen decennia, en zijn het in bijvoorbeeld de Thaise en Caribische culturen vaak juist vrouwen die als praktischer en verantwoordelijker gezien worden.

Uitgangspunt van deze memo is dat gelijkheid en keuzevrijheid mensenrechten zijn en actief nagestreefd dienen te worden. Niet alleen in bijvoorbeeld economische of etnische kwesties, maar ook waar het gender betreft. Sociale ongelijkheid bestaat in vele vormen en gradaties, die niet allen even zichtbaar zijn wanneer men er niet bewust naar kijkt. Zo geldt dat onrecht op het gebied van gender zich niet pas voordoet op het moment dat openlijk seksisme of geweld tegen vrouwen plaatsvindt. Ook in het huidige Nederland of het Nederlandse buitenlandbeleid is de emancipatie van vrouwen allesbehalve voltooid. Sekse en gender behoren tot één van de belangrijkste reproductiemechanismen van ongelijkheid in onze samenleving. Het is van belang kritisch te zijn op bestaande, soms niet direct zichtbare, dwang en ongelijkheid op dit gebied. Een belangrijke pijler onder de aanpak van maatschappelijke organisaties en overheidsbeleid dient een focus op gender te zijn.

## **1.1. Gender in relatie tot handel & MVO**

In dit deel van de memo komt de algemene relatie tussen gender en MVO en gender en handel aan bod. Het is allerm minst de bedoeling om een uitputtende beschrijving te geven van alle mogelijke verbanden. In plaats daarvan biedt de beschrijving een algemeen beeld van de redenen waarom deze beleidsterreinen van belang zijn om genderongelijkheid te bestrijden.

### **Handel**

Handelsbeleid en handelsliberalisering hebben belangrijke sociale en ecologische aspecten. In toenemende mate dringt dit besef door bij beleidsmakers en wordt het vertaald in handelsverdragen of gerelateerd beleid. Denk bijvoorbeeld aan mensenrechtenclausules in vrijhandelsverdragen, milieudoelstellingen die besproken worden in het kader van WTO-onderhandelingen en investeringsverdragen met bepalingen die refereren aan arbeidsrechten en MVO. Hoewel economische doelen blijven prevaleren, lijkt er in dit opzicht sprake van een traag, maar voortschrijdend inzicht. Ondanks deze ontwikkelingen is er nog steeds te weinig aandacht voor de verschillende behoeften, posities en belangen van vrouwen en mannen en te vaak wordt aangenomen dat de effecten van investerings- en handelsbeleid genderneutraal zijn. Vanuit feministisch economisch perspectief wordt er al lange tijd onderzoek gedaan naar de relatie tussen handel en gender. Hierbij wordt bijvoorbeeld gekeken hoe gendergelijkheid samenhangt met de economische groei en handelsposities van een land en wat de genderimpact is van toegenomen vrijhandel.

Naast het morele en internationaal wettelijk vastgelegde uitgangspunt dat gelijke behandeling een fundamenteel recht is, laat uitgebreid onderzoek zien dat meer gelijkheid tussen geslachten

significant bijdraagt aan de economische ontwikkeling van een land.<sup>2</sup> Toegang voor vrouwen tot onderwijs, banen, land, krediet en technologie hangt positief samen met een toename van productiviteit van de beroepsbevolking als geheel. Vrouwen met een hoger inkomen en een betere opleiding hebben een positief effect op de bestedingen binnen het huishouden en geven meer uit aan onderwijs en gezond voedsel voor de kinderen. Wat betreft de invloed van vrijhandel op gendergelijkheid is het moeilijk om eenduidige conclusies te trekken omdat de verschillen tussen landen en sectoren groot zijn. De toename van arbeidsintensieve export heeft in ontwikkelingslanden bijvoorbeeld miljoenen extra banen voor vrouwen opgeleverd, in het bijzonder in de kleding en elektronica-industrie, maar het is de vraag in hoeverre vrouwen op de lange termijn profiteren van deze ontwikkelingen. Omdat er nog veel onduidelijkheden bestaan over de samenhang tussen gender en internationale afspraken over handel en investeringen is het van het allergrootste belang dat er veel systematischer wordt gekeken naar de gevolgen van vrijhandel voor de positie van vrouwen en mannen. Hiervoor dienen genderspecifieke indicatoren te worden geïntegreerd in bestaand onderzoek naar de gevolgen van handelsliberalisering, investeringsverdragen en andere handels- en investeringspromotie door overheden.<sup>3</sup>

## MVO

Op sectoraal en bedrijfsniveau is er globaal sprake van een gendersegregatie waarbij vrouwen oververtegenwoordigd zijn in sectoren die worden gekenmerkt door lage lonen en slechte arbeidsomstandigheden. Ook is er een concentratie van vrouwen in informele schakels van de keten, waar arbeidsomstandigheden vaak precair zijn. Veel gedragscodes van bedrijven beperken zich tot de eerste of tweede schakel van toeleveranciers. Hierdoor hebben deze codes geen effect op informele arbeiders.<sup>4</sup> Genderongelijkheid op de werkvloer uit zich op verschillende manieren. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- ❑ Vrouwen worden wereldwijd in de meeste sectoren minder betaald dan mannen voor gelijkwaardig werk.<sup>5</sup> Ook speelt de vooronderstelling mee dat vrouwen niet geschikt zijn voor bepaalde, hogere functies, zoals die van supervisor.
- ❑ Vrouwen komen minder vaak in aanmerking voor trainings- en opleidingsmogelijkheden en lopen promotiekansen mis. Deze verschillen kunnen enerzijds herleid worden tot genderongelijkheid in onderwijs (meisjes hebben in mindere mate toegang tot basis- en voortgezet onderwijs en genieten minder lang onderwijs dan jongens). Anderzijds hebben vrouwen de meeste verantwoordelijkheid te dragen voor huishoudelijk werk en de zorg voor kinderen en familie. Dit bemoeilijkt deelname aan trainingen en opleidingen.
- ❑ Discriminatie van vruchtbare, huwbare en/of zwangere vrouwen en van vrouwen met kinderen komt veelvuldig voor. Zwangere of getrouwde vrouwen worden ontslagen. Dit gaat zover dat vrouwen onderworpen worden aan gedwongen zwangerschapstesten wanneer zij voor een baan solliciteren of gedurende een dienstverband.
- ❑ In bepaalde sectoren die veelal werkgelegenheid voor vrouwen bieden, zoals de kledingsector, verplaatsen buitenlandse bedrijven met gemak hun activiteiten naar andere landen als gunstige regelingen ten einde zijn gekomen, waardoor geen duurzame werkgelegenheid gecreëerd wordt. Daarnaast worden door ontwikkelingslanden

<sup>2</sup> UNCTAD, Trade and Gender – Opportunities and Challenges for Developing Countries, New York and Geneva, 2004: United Nations.

<sup>3</sup> De WTO werkt bijvoorbeeld met landenspecifieke Trade Policy Reviews, maar deze reviews maken alleen samenhang tussen het handelsbeleid en de WTO-regels inzichtelijk.

<sup>4</sup> Barrientos, S. 'Gender, codes of conduct, and labor standards in global production systems' in: Staveren, van. I., Elson, D., Crown, C. and Catagay, N. (eds.), The Feminist Economics of Trade, 2007, Oxon/ New York: Routledge, pp. 239-256.

<sup>5</sup> International Labour Organization, 'Global Employment Trends for Women, 2009, ILO: Geneva.

concessies gedaan m.b.t handhaving van arbeidswetgeving om buitenlandse investeerders aan te trekken.<sup>6</sup>

- Ook lijkt er geen sprake van een eenduidige afname van inkomensongelijkheid tussen mannen en vrouwen als gevolg van toegenomen buitenlandse investeringen en vrijhandel.<sup>7</sup>

SOMO vindt dat het in alle gevallen van belang is om de effecten van beleid en praktijk op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen op mannen en vrouwen in kaart te brengen. Het verankeren van gendergelijkheid in beleid en het genderspecifiek monitoren van beleid van bedrijven kan zo bijdragen aan meer gendergelijkheid op de werkvloer.

---

<sup>6</sup> Zie bijvoorbeeld: SOMO, Footloose Garment Investors in Southern and Eastern Africa, March 2008: <[http://somo.nl/publications-nl/Publication\\_2477-nl/](http://somo.nl/publications-nl/Publication_2477-nl/)>

<sup>7</sup> UNCTAD, Trade and Gender – Opportunities and Challenges for Developing Countries, New York and Geneva, 2004: United Nations.

## 2. Internationale beleidskaders voor Nederland

De Nederlandse overheid stelt dat gelijke rechten en kansen voor vrouwen en meisjes een absolute prioriteit zijn: “Gelijkheid van mannen en vrouwen is [...] een centraal aandachtspunt in alle sectoren van het Nederlandse beleid”.<sup>8</sup> Leidend hiervoor zijn belangrijke internationale afspraken die de afgelopen jaren zijn gemaakt op het terrein van gender. Enkele van deze afspraken, in het bijzonder die voor de Nederlandse overheid - en in de context van dit paper - van belang zijn, staan in de volgende paragrafen beschreven. Aan de orde komen achtereenvolgens het VN-Vrouwenverdrag; de VN Millenniumdoelen; arbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie; en het beleid van de Europese Unie.

### 2.1. VN-Vrouwenverdrag

In het VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (The United Nations Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women, CEDAW, 1979), in Nederland vaak aangeduid als het ‘Vrouwenverdrag’, zijn de rechten en fundamentele gelijkheid en gelijkwaardigheid van vrouwen ten opzichte van mannen vastgelegd. Leidraad van het verdrag is dat zowel biologische als sociale (gender) verschillen tussen mannen en vrouwen niet mogen leiden tot de achterstelling van vrouwen. Het verdrag is gebaseerd op de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en is geratificeerd door 185 van de 192 VN-lidstaten, waaronder Nederland.<sup>9</sup> Landen die het verdrag ratificeren moeten het beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen in hun nationale grondwet of in andere geëigende wetgeving opnemen en de uitvoering in beleid en praktijk verzekeren. De staten die partij zijn bij dit verdrag hebben zich gecommitteerd op alle gebieden, in het bijzonder op politiek, sociaal, economisch en cultureel gebied, beleid en wetgeving te ontwikkelen om de volledige ontplooiing en ontwikkeling van vrouwen te verzekeren, zodat hun mensenrechten en fundamentele vrijheden worden gewaarborgd. Daarnaast moeten alle passende maatregelen worden ondernomen om discriminatie van vrouwen door personen, organisaties of ondernemingen uit te bannen.<sup>10</sup> Weinig mensenrechtenverdragen zijn door zoveel landen geratificeerd als het VN-Vrouwenverdrag. Ondanks brede steun, laat de uitvoering van het verdrag veel te wensen over, aldus het Ministerie van Buitenlandse Zaken.<sup>11</sup>

### 2.2. De Millenniumdoelen van de Verenigde Naties

In 2000 hebben de lidstaten van de Verenigde Naties, waaronder Nederland, afgesproken om vóór 2015 belangrijke vooruitgang te boeken op het gebied van armoede, onderwijs, gezondheid en milieu. Er zijn acht concrete doelstellingen vastgelegd: de zogenaamde Millenniumdoelen. Het

<sup>8</sup> Zie o.a. de website: De wereld van de VN “Millenniumdoel 3”, <[http://www.dewereldvandevn.nl/de\\_verenigde\\_naties/millenniumdoel\\_3](http://www.dewereldvandevn.nl/de_verenigde_naties/millenniumdoel_3)> (januari 2012)

<sup>9</sup> VN-lidstaten die het Vrouwenverdrag niet ondertekend hebben zijn: Iran, Nauru, Palau, Somalië, Soedan, Tonga en de Verenigde Staten.

<sup>10</sup> Verenigde Naties, 18 december 1979, “Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen”.

<sup>11</sup> Ministerie voor Buitenlandse Zaken, Verantwoordelijke voor vrijheid - Mensenrechten in het buitenlands beleid (actualisering mensenrechtenstrategie), 5 april 2011, <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2011/04/05/notitie-verantwoordelijk-voor-vrijheid.html> > (16 augustus 2011).



derde millenniumdoel (MDG3) gaat expliciet over het bevorderen van gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen en het versterken van de positie van vrouwen. MDG3 wordt concreet vertaald naar het aandeel jongens en meisjes dat primair en secundair onderwijs volgt en de gelijke rechtspositie van mannen en vrouwen in de politiek en op de arbeidsmarkt. Per MDG zijn streefcijfers geformuleerd. Het streefcijfer voor MDG3 heeft alleen betrekking op onderwijsparticipatie, de overige twee indicatoren, participatie in de politiek en deelname aan de arbeidsmarkt, verdwijnen naar de achtergrond. Het is op zich zelf prijzenswaardig dat gender is opgenomen als één van de acht hoofddoelen. Aan de andere kant is de vertaling van MDG3 naar concrete indicatoren en streefcijfers extreem vaag.

Ook schiet de genderdimensie bij de invulling van de overige MDG's tekort. Als voorbeeld hiervan dient MDG8, die gaat over een 'Wereldwijde samenwerking voor ontwikkeling.' Dit doel en de bijbehorende indicatoren hebben betrekking op het ontwikkelen van een effectief vrijhandelssysteem, schuldenbeheersing en toegang tot medicatie. Voor MDG8 zijn geen deadlines, kwantificeerbare benchmarks of instrumenten aangereikt om landen, instellingen en bedrijven ter verantwoording te roepen. En er is bovendien geen enkele relatie gelegd met gendergelijkheid. Dit terwijl de Taskforce on Education and Gender Equality van de Verenigde Naties expliciet erkent dat duurzame ontwikkeling niet mogelijk is zonder empowerment van vrouwen.<sup>12</sup> De Taskforce pleit voor een aantal maatregelen, zoals land-eigendomsrechten voor vrouwen, toegang tot basisvoorzieningen waaronder seksuele en reproductieve gezondheidszorg, aanpak van geweld tegen vrouwen, verhoogde politieke participatie, etc. Ook stelt de Taskforce dat doorlopend onderzoek naar de relatie tussen handel, economische ontwikkeling, armoede en gender noodzakelijk is om structurele ongelijkheid binnen het globale economisch systeem in kaart te brengen en te bestrijden.

### **2.3. Arbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie**

Op het gebied van arbeid ligt de internationale basis vast in de arbeidsnormen van de tripartiete Internationale Arbeidsorganisatie (International Labour Organization, ILO, onderdeel van de Verenigde Naties). Hierin zijn overheden, werkgevers en werknemers vertegenwoordigd. De ILO heeft arbeidsnormen vastgelegd in 188 conventies en 199 aanbevelingen die samen een breed spectrum aan arbeidszaken behandelen. De ILO heeft acht van haar verdragen aangemerkt als 'fundamenteel'. Deze acht verdragen beslaan vier onderwerpen, de fundamentele principes van rechten op werk: de vrijheid van (vak)vereniging en erkenning van het recht op collectieve onderhandeling; het verbod op alle vormen van gedwongen arbeid; het verbod op kinderarbeid; en het verbod op discriminatie. De fundamentele arbeidsnormen maken deel uit van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en werken die nader uit.. Na ondertekening moeten lidstaten de arbeidsnormen in nationale wetgeving omzetten, maar de praktijk wijst uit dat afdwingbaarheid van de ILO Conventies lastig is. Er zijn verscheidene ILO-normen die vrouwen en genderkwesties behandelen. Twee van deze conventies behoren tot de fundamentele arbeidsnormen: de Conventie inzake het verbod op discriminatie in arbeid en beroep (geratificeerd door 169 landen)<sup>13</sup> en de Conventie betreffende gelijke beloning van mannen en vrouwen voor werk van gelijke waarde (geratificeerd door 168 landen).<sup>14</sup> De overige conventies zijn de Conventie

---

<sup>12</sup> Task force Gender Equality, Taking action: achieving gender equality and empowering women, 2005, UN Millennium Project <<http://www.unmillenniumproject.org/documents/Gender-complete.pdf>>

<sup>13</sup> International Labour Organization, Convention 111, 25 June 1958, "Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation".

<sup>14</sup> International Labour Organization, Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value". Convention 100, 29 June 1951, "Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value".

over gelijke kansen en gelijke behandeling van werknemers met gezinsverantwoordelijkheid (geratificeerd door 41 landen)<sup>15</sup>, en de Conventie over de bescherming van het moederschap (geratificeerd door 22 landen).<sup>16</sup> Nederland heeft alle vier de bovengenoemde conventies geratificeerd. Internationaal overeengekomen normen en richtlijnen die relevant zijn voor ondernemingen, zoals de OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen en de ISO 26000 Richtlijn voor de maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties, onderschrijven de fundamentele arbeidsnormen van de ILO.

## 2.4. Beleid van de Europese Unie

De Europese Unie – waar Nederland onderdeel van uitmaakt - is van groot belang voor beleid, wet en regelgeving van de Nederlandse overheid. Het in 2009 in werking getreden Verdrag van Lissabon bepaalt dat het Europese buitenlandsbeleid, waar ontwikkelingssamenwerking en handelsbeleid onderdeel van zijn, valt binnen het kader van de 'beginselen en doelstellingen van het externe optreden van de Unie'. Tot die beginselen behoren expliciet het bewaken en consolideren van de mensenrechten en 'ondersteuning van de ontwikkeling van de ontwikkelingslanden op economisch, sociaal en milieugebied, met uitbanning van de armoede als voornaamste doel'.<sup>17</sup>

De Europese Unie is zich in toenemende mate bewust van mogelijke tegenstrijdigheden tussen eigenbelang en ontwikkelingsdoelen. Mede daarom heeft de Unie in artikel 21 en 208 van het Lissabonverdrag de EU beleidscoherentie wettelijk vastgelegd.<sup>18</sup> In het beleid 'Policy Coherence for Development' wordt dit uitgewerkt en coherentie van beleid gestimuleerd om de Millenniumdoelen, waaronder MDG3 over gendergelijkheid, te halen.<sup>19</sup>

In 2010 werd de Strategie voor Gelijkheid tussen Mannen en Vrouwen (2010-2015) door de EU-instanties aangenomen, waarin het bevorderen van gendergelijkheid buiten de EU één van de kerndoelen is.<sup>20</sup> Ook wordt gender genoemd als een belangrijk doel in relatie tot armoedebestrijding en andere ontwikkelingsdoelen. Het kerndocument waarin genderbeleid in relatie tot ontwikkeling wordt uitgewerkt is het 'EU Plan of Action on Gender Equality and Women's Empowerment in Development 2010-2015'.<sup>21</sup> Dit document bevat een gedetailleerd

---

<sup>15</sup> International Labour Organization, Convention 156, 23 June 1981, "Convention concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities".

<sup>16</sup> International Labour Organization, Convention 183, 15 June 2000, "Convention concerning the revision of the Maternity Protection Convention".

<sup>17</sup> Europese Unie, Geconsolideerde Verdragen & Handvest van de Grondrechten, maart 2010. Geconsolideerde versie van het Verdrag betreffende de Europese Unie, Titel V, hfst. 1, art. 21. <[http://bookshop.europa.eu/is-bin/INTERSHOP.enfinity/WFS/EU-Bookshop-Site/nl\\_NL-/EUR/ViewPublication-Start?PublicationKey=QC3209190?>](http://bookshop.europa.eu/is-bin/INTERSHOP.enfinity/WFS/EU-Bookshop-Site/nl_NL-/EUR/ViewPublication-Start?PublicationKey=QC3209190?>)

<sup>18</sup> Artikel 21 en 208: 'The Union shall take account of the objectives of development cooperation in the policies that it implements which are likely to affect developing countries'.

<sup>19</sup> Zie website van de DG Development, European Commission, <[http://ec.europa.eu/europeaid/what/development-policies/policy-coherence/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europeaid/what/development-policies/policy-coherence/index_en.htm)>

<sup>20</sup> Het beginsel van gendermainstreaming werd door de Europese Unie al eerder vastgelegd in het Verdrag van Amsterdam (1997). Hierin staat dat de EU bij al haar activiteiten ernaar streeft "de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen". Zie <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=en>>

<sup>21</sup> European Commission, EC staff working document: "EU Plan of Action on Gender Equality and Women's Empowerment in Development 2010-2015", 2010, [http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/SEC\\_2010\\_265\\_gender\\_action\\_plan\\_EN.pdf](http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/SEC_2010_265_gender_action_plan_EN.pdf)

actieprogramma gericht op het versterken van de politieke (beleids)dialogoog tussen landen en het 'mainstreamen' van gender in aan ontwikkeling rakende terreinen.<sup>22</sup>

Dit Europese actieplan noemt gendergelijkheid een basisbeginsel van de EU, onder verwijzing naar internationale conventies en beleidsdoelen. Wat betreft de Milleniumdoelen herstelt de EU wat de VN heeft laten liggen, alle MDG's worden benaderd zodat ze gendergelijkheid en empowerment van vrouwen bevorderen, ook MDG8 over een 'eerlijk' handelssysteem. Hieraan gerelateerd ziet de EU economische en politieke empowerment van vrouwen als een voorwaarde voor economische groei en daarmee voor armoedebestrijding in ontwikkelingslanden. Belangrijke voorwaarden voor succesvol en coherent beleid worden in het actieplan besproken waaronder 'gendermainstreaming' (het in kaart brengen van de effecten van beleid op mannen en vrouwen en desgewenst bijsturen van beleid met de bedoeling bestaande ongelijkheden weg te werken) in ontwikkelingssamenwerking. De noodzaak voor betere beleidsafstemming en coördinatie tussen de Commissie en de lidstaten over de ontwikkelingsrelatie met partnerlanden wordt ook benadrukt. Gendermainstreaming is hoofdprioriteit. Daarover zegt het actieplan: 'The EU will also remain committed to mainstreaming gender in all policies that can have a significant impact on development and to reinforce the coordination between the different instruments used in external action to ensure that all synergies are exploited.'<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Het is de uitwerking van de mededeling van de Europese Commissie Gender Equality and Women Empowerment in Development Cooperation van begin 2007, dat op zijn beurt een vervolg is op het 'Programme of Action for the mainstreaming of Gender Equality in Community Development Co-operation 2001-2006.

<sup>23</sup> European Commission, EC staff working document: EU Plan of Action on Gender Equality and Women's Empowerment in Development 2010-2015, 2010, [http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/SEC\\_2010\\_265\\_gender\\_action\\_plan\\_EN.pdf](http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/SEC_2010_265_gender_action_plan_EN.pdf) p. 10. De EU zal gebruikmaken van de wikigender.org website van het OECD Development Centre om de doelstellingen en toezeggingen van de lidstaten en de Commissie te publiceren.

### 3. Nederlands beleid

De bovenstaande paragrafen beschrijven het internationale beleids- en normenkader dat van belang is voor Nederlands beleid ten aanzien van gender. Hieronder volgt een overzicht van vijf beleidsterreinen die onderdeel zijn van het (economisch) buitenlandbeleid van de Nederlandse overheid. Een doorvertaling van genderdoelen valt hier te verwachten. Het gaat om de volgende beleidsterreinen:

1. ontwikkelingssamenwerkingsbeleid
2. mensenrechtenbeleid
3. beleid ten aanzien van internationaal ondernemen
4. MVO-beleid
5. beleid ten aanzien van handel en investeringen.

Van groot belang hierbij is de eind 2011 verschenen Kamerbrief Internationaal Genderbeleid.<sup>24</sup> In deze Kamerbrief wordt nieuw overkoepelend genderbeleid gepresenteerd, als aanvulling op het meer algemene beleid ten aanzien van ontwikkelingssamenwerking. De regering kiest voor een twee- sporenbeleid. Aan de ene kant komt er een op zichzelf staand genderbeleid (het gender stand-alone beleid). Aan de andere kant wordt gender geïntegreerd (gender mainstreaming) in de drie pijlers van bestaand buitenlandbeleid (veiligheid en rechtsorde, welvaart en vrijheid), en in de vier speerpunten van het huidige ontwikkelingssamenwerkingsbeleid (veiligheid en rechtsstaat, voedselzekerheid, water en seksuele en reproductieve rechten - SRGR).<sup>25</sup> Het kabinet reserveert voor 2012 42 miljoen euro voor dit internationale genderbeleid. De kamerbrief raakt aan het thema van economische zelfstandigheid van vrouwen.

In de bespreking in dit memo van de verschillende beleidsterreinen komt het in de kamerbrief uiteengezette beleid terug, daar waar relevant. Hoewel de reikwijdte van de kamerbrief beperkt is, lijkt de Nederlandse regering met dit nieuwe beleid voor het eerst te kiezen voor een geïntegreerde aanpak op het gebied van gender binnen het ontwikkelingsbeleid. Ook nieuw, en positief, is de concrete uitwerking in meetbare doelen en resultaten. Zoals de regering zelf ook aangeeft, laat dit duidelijk zien dat er scherpe keuzes zijn gemaakt in waarop ingezet gaat worden.

Allereerst wordt echter ingegaan op het streven van de Nederlandse overheid naar beleidscoherentie ten behoeve van ontwikkeling (Policy coherence for development).

#### 3.1. Beleidscoherentie

Het wordt al geruime tijd erkend dat de overheid alleen met een geïntegreerde aanpak economische en sociale verschillen tussen mannen en vrouwen kan terugdringen. Doelstellingen op het gebied van gender moeten coherent worden doorvertaald in beleid van verschillende departementen en beleidsterreinen. Beleidscoherentie is de afgelopen jaren uitgegroeid tot een populair thema. Meer en meer wordt erkend dat coherentie tussen verschillende beleidsterreinen een voorwaarde is voor een effectief ontwikkelingsbeleid. Onderwerpen als landbouw, milieu,

<sup>24</sup> Kamerbrief Internationaal Genderbeleid, DMH/EM-212/2011, november 2011 Zie <<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2011/11/15/kamerbrief-internationaal-genderbeleid.html>>

<sup>25</sup> Zie reactie WO=MEN op Kamerbrief Internationaal Genderbeleid, <<http://www.wo-men.nl/news/kamerbrief-overkoepelend-internationaal-genderbeleid-uit>>

migratie, internationale handel en investering en maatschappelijk verantwoord ondernemen dienen ontwikkelingsdoelen te stimuleren of op zijn minst niet tegen te werken. In het in 2010 verschenen rapport over ontwikkelingsbeleid van de Wetenschappelijk Raad voor Regeringsbeleid (WRR) wordt de vraag opgeworpen hoe voorkomen kan worden dat de positieve effecten van ontwikkelingshulp ondermijnd worden door negatieve gevolgen van beleid op andere gebieden.<sup>26</sup>

In de context van het Nederlandse ontwikkelingssamenwerkingsbeleid stimuleert de overheid beleidscoherentie ten behoeve van armoedebestrijding. Binnen het Ministerie van Buitenlandse Zaken bestaat een speciale coherentie-unit die erop toeziet dat het Nederlandse beleid effectief en coherent op duurzame ontwikkeling en de bestrijding van extreme armoede in ontwikkelingslanden is gericht.<sup>27</sup> Daarbij gaat het zowel om ontwikkelingshulp als om het generieke Nederlandse overheidsbeleid, met name waar dat het internationale handelen van de Nederlandse overheid betreft. De WRR stelt voor om beleid te toetsen aan zogenaamde ontwikkelingseffectrapportages. Hierdoor kunnen afwegingen tussen verschillende belangen expliciet gemaakt worden en eventuele alternatieve opties nader worden verkend. Verder beveelt de Raad aan om de activiteiten van de vakdepartementen die een substantiële ontwikkelingsdimensie hebben, te vervlechten met het ministerie van Buitenlandse Zaken. Hiervoor doet zij een aantal waardevolle suggesties.

De Kamerbrief Internationaal Genderbeleid geeft een duidelijke aanzet voor een meer coherent beleid ten aanzien van gender binnen ontwikkelingssamenwerking. In een aantal gevallen wordt ook een brug gemaakt met andere beleidsterreinen. Dit lijken echter vooral eerste voorzichtige stapjes. Voor een volwaardige invulling van beleidscoherentie voor ontwikkeling, is een systematischer aanpak gewenst waarin ook beleid van andere ministeries wordt betrokken.

### 3.2. Ontwikkelingssamenwerkingsbeleid

De overheid wil in haar beleid voor ontwikkelingssamenwerking vooral inzetten op de zelfredzaamheid van ontwikkelingslanden. Speerpunt is het bestrijden van armoede via het stimuleren van economische groei. Het strategische eigenbelang van Nederland neemt een prominente plaats in. Er is in de afgelopen jaren fors bezuinigd op traditionele OS-prioriteiten als onderwijs en gezondheidszorg. De huidige focus is verschoven naar vier kernthema's waar de Nederlandse kennis en kunde het verschil moeten maken (voedselzekerheid; water; veiligheid en rechtsorde in fragiele staten; en seksuele en reproductieve gezondheid en rechten). Het kabinet Rutte wil sterk inzetten op samenwerking met het bedrijfsleven om haar doelstellingen te behalen en de effectiviteit te vergroten.

Bij de vormgeving van dit nieuwe OS-beleid is het WRR-rapport 'Minder pretentie, meer ambitie' leidraad.<sup>28</sup> Er is geconstateerd dat het WRR-rapport weinig oog heeft voor gender en de ongelijke positie van meisjes en vrouwen. Het Nederlandse Gender Platform WO=MEN schreef dat het rapport te weinig oog heeft voor verdelingsvraagstukken en wijst op het ontbreken van een gedegen genderanalyse. Hierdoor zijn de aanbevelingen van de WRR voor het bevorderen van de zelfredzaamheid van mensen maar deels bruikbaar. Het goede nieuws is dat gender wel een aandachtspunt is in het OS-beleid van het huidige kabinet Rutte. Daarnaast komt er een speciale gender ambassadeur die de taak zal krijgen het beleid van Buitenlandse Zaken uit te dragen. Het

<sup>26</sup> WRR, Minder pretentie, meer ambitie: ontwikkelingshulp die verschil maakt, 2010, 9789089642264, <<http://www.wrr.nl/content.jsp?objectid=5213>>

<sup>27</sup> De Directie Effectiviteit en Coherentie (DEC)

<sup>28</sup> Basisbrief Ontwikkelingssamenwerking 2011, 26-11-2010.

<<http://www.minbuza.nl/dsresource?objectid=buzabeheer:268080&type=org>>

beleid en de werkzaamheden van UN WOMEN, de Wereldbank, de NAVO en de EU zullen worden gesteund. Bovendien zullen er maatregelen worden genomen om de capaciteit en gendersensitiviteit binnen Buitenlandse Zaken te vergroten en te versterken. Voor het onderwerp van deze Memo is vooral de uitwerking binnen het thema voedselzekerheid/water/energie/klimaat van belang. Het doel binnen dit speerpunt is duurzame vergroting van landbouwproductie en inkomen van vrouwen, verbeterde voedselzekerheid voor vrouwen, onder andere door betere toegang en verdeling, deelname aan besluitvorming over waterbeheer en een verbeterde toegang tot energie, drinkwater en sanitatie. Qua resultaten streeft het ministerie onder andere naar het stimuleren van gelijke toegang van vrouwen en mannen tot productiemiddelen, kennis en markten in de vijftien OS partnerlanden. En bij aanvang, voortgang en beëindiging van activiteiten rondom water en voedselzekerheid wil zij de effecten daarvan op vrouwen analyseren.

### 3.3. Mensenrechtenbeleid

In de notitie 'Verantwoordelijk voor vrijheid – mensenrechten in het buitenlands beleid'<sup>29</sup> noemt het Ministerie voor Buitenlandse Zaken drie prioriteiten waar Nederlandse inzet zich op zal concentreren:

1. Vrijheid en democratie
2. Vrijheid en veiligheid
3. Vrijheid en welvaart

Binnen het terrein 'vrijheid en democratie' zet de Nederlandse overheid zich onder andere in voor 'gelijke rechten voor iedereen'. Het Ministerie voor Buitenlandse Zaken stelt dat Nederland een internationale voortrekkersrol inneemt op het gebied van het tegengaan van discriminatie op grond van geslacht en discriminatie op grond van seksuele oriëntatie en genderidentiteit. De inzet van de Nederlandse overheid zal zich de komende jaren met name richten op deze twee vormen van discriminatie. Met betrekking tot discriminatie van vrouwen ligt de focus van de Nederlandse overheid op seksuele en reproductieve gezondheidsrechten en geweld tegen vrouwen. Onder de beleidsprioriteit 'vrijheid en welvaart' zet Nederland zich in voor de wereldwijde naleving van de fundamentele arbeidsnormen. De overheid ziet voor zichzelf een rol om bedrijven te ondersteunen om in het buitenland mensenrechten te respecteren en wil internationale normstelling op dit vlak bevorderen. Speciale aandacht gaat daarbij uit naar het tegengaan van kinderarbeid; de rol van vrouwen met betrekking tot vrede en veiligheid, en het bewerkstelligen van voor vrouwen belangrijke MDG's, zoals MDG3 (gelijke rechten voor mannen en vrouwen), MDG5 (moedersterfte en SRGR) en MDG7 (sanitaire voorzieningen).

### 3.4. Economisch buitenlandbeleid

In het huidige regeerakkoord presenteert de regering haar taakopvatting voor het buitenlandbeleid. Deze bestaat eruit om "de veiligheid en het welzijn van Nederland en de Nederlanders te bevorderen en de Nederlandse belangen veilig te stellen".<sup>30</sup> De regering zet in het bijzonder in op bevordering van internationale stabiliteit en veiligheid, energie- en grondstoffenzekerheid, bevordering van de internationale rechtsorde, evenals bevordering van handels- en economische

<sup>29</sup> Ministerie van Buitenlandse Zaken, "Verantwoordelijk voor vrijheid – mensenrechten in het buitenlands beleid", april 2011, <<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2011/04/05/notitie-verantwoordelijk-voor-vrijheid.html>>

<sup>30</sup> Regeerakkoord Vrijheid en Verantwoordelijkheid, 2010, <<http://www.rijksoverheid.nl/regering/het-kabinet/regeerakkoord/buitenland>>

belangen van Nederland en Nederlandse bedrijven.<sup>31</sup> Om de agenda van het regeerakkoord uit te voeren heeft het kabinet een aantal brede beleidsrichtingen aangemerkt als speerpunten zoals het versterken van de Nederlandse economische positie; het centraal stellen van handel, export en investeringen; inzet op het versterken van de internationale rechtsorde, waaronder mensenrechten, vrede en veiligheid en terrorismebestrijding; verankering van economische doelstellingen in ontwikkelingssamenwerking evenals een sterke uitbreiding van mogelijkheden voor het bedrijfsleven en het benoemen van private sectorontwikkeling en het behalen van de MDG's. Deze brede doelstellingen zijn verder uitgewerkt in een nieuw internationaal economisch beleid dat medio 2011 aan de kamer is aangeboden onder de titel 'Buitenlandse Markten, Nederlandse kansen'. Hierin staan de hoofdlijnen van het overheidsbeleid ten aanzien van bedrijven en de visie en ambitie van het kabinet ten aanzien van het internationale economische beleid.

In tegenspraak met het Advies van de Wetenschappelijk Raad voor Regeringsbeleid (WRR) over coherentie ten behoeve van ontwikkelingsdoelen, slaat de overheid een nieuwe weg in. Juist meer coherentie met het oogmerk economische belangen is het nieuwe devies. "Het Ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie (EL&I) zorgt, in goede samenwerking, voor de noodzakelijke samenhang tussen beleidsterreinen met als punt aan de horizon goede economische belangenbehartiging." Ook is EL&I een belangrijke speler bij de herziening van het bedrijfslevendeel van het OS-beleid.<sup>32</sup> Hierbij wordt gesteld: "De inzet van lokaal en Nederlands (top) bedrijfsleven kan de weg naar economische ontwikkeling en zelfredzaamheid in ontwikkelingslanden bevorderen. Een verbeterd ondernemingsklimaat betekent een lokale omgeving die beter in staat is bedrijvigheid te stimuleren en daarmee werk en inkomen te genereren. Dit komt ten goede aan lokale ondernemingen en Nederlandse bedrijven." De onlangs verschenen Internationale Genderbrief geeft aan dat fondsen ter stimulering van economische ontwikkeling, zoals het Private Sector Investeringsprogramma, worden getoetst op het bevorderen van gendergelijkheid en vrouwelijk ondernemerschap.<sup>33</sup> Dit is een prijzenswaardige doelstelling, echter de waarde hiervan kan pas goed worden geschat als duidelijk wordt welke fondsen onder dit beleid zullen vallen en bovenal of deze maatregel ook betrekking heeft op de bedrijvenfondsen die door Economische Zaken, Landbouw & Innovatie ter beschikking worden gesteld.

### 3.5. MVO-beleid

Maatschappelijk verantwoord ondernemen is een omvangrijk beleidsterrein met veel deeldossiers waarbij verschillende ministeries en departementen betrokken zijn. Het Ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie (EL&I) vervult een coördinerende rol. Andere relevante ministeries zijn de ministeries van Infrastructuur & Milieu, Sociale Zaken & Werkgelegenheid en Buitenlandse Zaken.

Ten grondslag aan dit beleid ligt de 'Kabinetsvisie Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen 2008 – 2011'.

Volgens deze kabinetsvisie dient een onderneming bij iedere stap die zij zet zich af te vragen wat de invloed is op de omgeving en dient de onderneming zich vervolgens deze invloed aan te trekken in haar doen en laten. De normatieve basis die voor bedrijven als referentiepunt dient, bestaat volgens de kabinetsvisie uit de OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen, het

<sup>31</sup> Idem, Regeerakkoord VVD-CDA, 2010, pag. 8

<sup>32</sup> Focusbrief Ontwikkelingssamenwerking, Kamerstuk: 32605 -2, < <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2010/11/26/bijlage-kamer-inzake-basisbrief-ontwikkelingssamenwerking.html>>

<sup>33</sup> Kamerbrief Internationaal Genderbeleid, DMH/EM-212/2011, november 2011 Zie <<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2011/11/15/kamerbrief-internationaal-genderbeleid.html>>

VN Global Compact en de Tripartiete Verklaring voor Multinationale Ondernemingen van de ILO. In de Kabinetsvisie MVO worden zeven terreinen genoemd:

- ❑ Kennis en bewustwording over MVO bevorderen
- ❑ Transparantie en verantwoording verbeteren
- ❑ Aandacht voor de aanjagers van MVO
- ❑ Koppelen MVO aan innovatie
- ❑ Internationale MVO-diplomatie versterken
- ❑ Aan de slag met MVO in de internationale keten
- ❑ De voorbeeldrol van de overheid

Maatschappelijk verantwoord ondernemen wordt door de huidige regering bovenal gepresenteerd als een concurrentievoordeel voor het Nederlandse bedrijfsleven in het buitenland. De vraag hoe de overheid kan stimuleren dat bedrijven ook daadwerkelijk een bijdrage aan duurzame ontwikkeling leveren in ontwikkelingslanden is nauwelijks aan de orde evenmin als welke criteria of randvoorwaarden hiervoor van belang zijn.

In de 'Kabinetsvisie MVO' is geen verwijzing naar gender opgenomen. "Het ministerie voor EL&I houdt zich nadrukkelijk niet bezig met deelthema's als gender". Gendergelijkheid of andere gender gerelateerde doelstellingen komen maar zeer beperkt terug in het MVO-beleid of het economisch buitenlands beleid van de overheid. "EL&I spreekt bedrijven daarentegen aan op hun brede verantwoordelijkheid en op horizontale issues als transparantie, aanwezigheid van een stakeholderdialoog, aanwezigheid van een klokkenluidersregeling, etcetera." <sup>34</sup>

De Genderbrief van Buitenlandse Zaken (november 2011) gaat in op economische zelfredzaamheid van vrouwen. De regering geeft hierin aan dat de lessen over gendergelijkheid uit het World Development Report 2012 zeer belangrijk zijn. Uit dit rapport blijkt dat ongelijkheid tussen mannen en vrouwen de helft van het menselijk kapitaal op achterstand zet. Grotere economische beslismacht van vrouwen maakt hen zelfredzaam, geeft hen meer controle over hulpbronnen, vergroot hun actieradius en geeft hen de mogelijkheid hun stem te laten horen in politiek en bestuur. Daarom heeft de overheid als concreet doel geformuleerd de economische macht van vrouwen te vergroten en de rol van vrouwen in besluitvorming over economische zaken te versterken. Hieraan zijn de volgende concrete resultaten gekoppeld.

- ❑ Tenminste twee gezichtsbepalende publiek-private partnerschappen ter bevordering van gender-relevante naleving van de vier ILO-kernverdragen zijn opgezet.
- ❑ Bij economische diplomatie en de ondersteuning van MVO wordt nadruk gelegd op deelname van vrouwen en het stimuleren van vrouwelijk ondernemerschap.
- ❑ Fondsen ter stimulering van economische ontwikkeling, zoals PSI, worden getoetst op het bevorderen van gendergelijkheid en vrouwelijk ondernemerschap.

### 3.6. Handelsbeleid

Onder de titel Globalisering en Handelspolitiek, geeft de Nederlandse regering haar handelsbeleid vorm.<sup>35</sup> Nederland streeft naar 'duurzame globalisering' en hanteert daarbij de volgende definitie: "economische vooruitgang in rijke en arme landen, waarbij rekening wordt gehouden met mensen

<sup>34</sup> Contact met het EL&I, 27-12-2010, telefonisch interview met R. Knottnerus.

<sup>35</sup> Website Rijksoverheid, Globalisering en handelspolitiek, <<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/globalisering-en-handelspolitiek>>



en milieu.”<sup>36</sup> Ook heeft de overheid oog voor potentiële negatieve gevolgen van globalisering en toegenomen vrijhandel, zoals schade aan het milieu, internationale concurrentie voor laaggeschoolden in Nederland en de gevolgen voor bijvoorbeeld boeren van de oneerlijke verdeling van welvaart in de wereld. Een complicerende factor bij het streven naar meer duurzaamheid is dat het handelsbeleid een terrein is waar Nederland nog maar zeer beperkt zelfstandig beslissingen kan nemen. Veel wordt door de EU bepaald. De beleidsvrijheid om via het nationale handelsinstrumentarium actie te ondernemen, is beperkt. Handelspolitiek is een communautaire bevoegdheid van de EU. Ook de WTO-regels (Wereldhandelsorganisatie) stellen specifieke eisen aan maatregelen die landen willen nemen op het gebied van eerlijke en rechtvaardige handel.<sup>37</sup>

Maatschappelijke aspecten van handelsbeleid worden door Nederland aangeduid met Non Trade Concerns (NTC's). De Nederlandse regering hanteert een bredere definitie dan in het internationale handelsjargon gebruikelijk is. In de Nederlandse optiek vallen alle handelsmaatregelen die genomen worden om recht te doen aan belangen of waarden die buiten het onmiddellijke domein van de handelspolitiek vallen in de categorie NTC's.<sup>38</sup> In de huidige internationale orde lijken trade concerns een duidelijk primaat te hebben over NTC's. Enerzijds bestaat er een sterk internationaal institutioneel stelsel (met sanctioneerbare rechten en normen) voor het reguleren en beschermen van handel, waar de WTO en andere handelsverdragen deel van uitmaken. Anderzijds is er sprake van een steeds gefragmenteerder internationaal kader waarin niet-economische belangen, zoals mensenrechten of het milieu, worden genormeerd, met een tekortschietend systeem van afdwingbaarheid.

De Nederlandse overheid kiest ervoor om de inzet op het gebied van NTC's binnen handelsbeleid via drie sporen aan te pakken: 1. multilateraal; 2. in EU-verband en 3, unilateraal. Voor de unilaterale inzet van Nederland op het gebied van NTC's bevat de kabinetsvisie een afwegingskader met zeven toetsingscriteria:

- Welk doel wordt beoogd?
- Welke maatregelen kunnen worden ingezet (handelsmaatregelen of andere typen maatregelen die een effect hebben op de handel)?
- Onderzoek naar alternatieven?
- In overeenstemming met door Nederland aangegane internationale verplichtingen en niet (verkast) protectionistisch of onnodig discriminatoir van aard?
- Afweging van economische, juridische en politieke risico's?
- Gevolgen voor ontwikkelingslanden?
- De kosten, uitvoerbaarheid en handhaving in relatie tot het doel?

Op het eerste gezicht lijkt dit omvangrijk, echter er is vooralsnog geen sprake van specifieke uitwerking op onderdelen of implementatie van het afwegingskader. Mensenrechten, arbeidsrechten en milieukwesties komen wel in algemene zin aan bod. De regering heeft er bijvoorbeeld onlangs voor gepleit om in internationale handelsverdragen bepalingen op te nemen met betrekking tot het respecteren van de fundamentele arbeidsrechten. Helaas heeft de regering voor géén van de drie sporen specifieke genderdoelstellingen geformuleerd.

<sup>36</sup> Website Rijksoverheid, Globalisering en handelspolitiek, <<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/globalisering-en-handelspolitiek/globalisering>>

<sup>37</sup> Ministerie van Buitenlandse Zaken, Handelsbeleid en vaste waarden in een veranderende wereldorde, Ministerie van Buitenlandse Zaken en Ministerie van Economische Zaken, TK 2008-9, 31985, nr. 1, 8 juni 2009, <<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-31985-1.html>>, (juni 2011)

<sup>38</sup> Zie SOMO, Duurzaamheid in het Nederlandse Handelsbeleid, september 2010, <[http://somo.nl/publications-en/Publication\\_3579](http://somo.nl/publications-en/Publication_3579)>

## 4. MVO- en handelsinstrumenten doorgelicht

Algemeen beleid zoals hierboven beschreven wordt meestal doorvertaald in een grote verscheidenheid aan concrete beleidsinstrumenten en -initiatieven. De Nederlandse overheid hanteert verscheidene instrumenten om handelsbeleid en MVO-beleid te verwezenlijken. Hieronder worden enkele van deze instrumenten uitgelicht en wordt bekeken in welke mate gender hiervan onderdeel uitmaakt en welke ruimte er is om gender te integreren. Het is geenszins de bedoeling een uitputtend overzicht te geven, maar eerder een aantal instrumenten uit te lichten.

### 4.1. Bedrijveninstrumentarium

Het Ministerie van Buitenlandse Zaken (BuZa) en het Ministerie voor EL&I onderhouden een pluriform en weinig transparant stelsel van fondsen, instrumenten, programma's en instellingen die Nederlandse bedrijven in het buitenland financieel en administratief ondersteunen. In totaal gaan er in deze programma's vele honderden miljoenen euro's om. De overheid beseft dat deze instrumenten maar beperkt gerichte aandacht voor gender hebben.<sup>39</sup> Er zijn geen genderdoelstellingen of gender-assessments opgenomen. Zoals hierboven al gemeld heeft BuZa onlangs aangekondigd om de genderimpact van activiteiten gefinancierd met BuZA fondsen te toetsen. Of dit ook voor economische fondsen geldt van andere ministeries is onduidelijk. In een eind 2011 verschenen publicatie met een overzicht van instrumenten ter bevordering van een beter ondernemingsklimaat en internationaal ondernemen in ontwikkelingslanden voor Nederlandse ondernemingen, komt genderongelijkheid als thema niet voor.<sup>40</sup> De exportkredietverzekeringfaciliteit waarbij de Nederlandse overheid garant staat als afnemers in een ontwikkelingsland niet uitbetalen aan een Nederlands bedrijf, kent - in verhouding met de andere instrumenten - een uitgebreid MVO-toetsingskader. Echter, gender komt ook hier niet expliciet in voor.

### 4.2. MVO-instrumentarium

#### 4.2.1. *Kennis en bewustwording over MVO bevorderen: landentoolkits en handelsmissies*

NL EVD Internationaal, is het agentschap van het Ministerie voor EL&I dat bedrijven ondersteunt die internationaal (willen) ondernemen. De voornaamste doelgroep van NL EVD Internationaal is het Nederlandse midden- en kleinbedrijf. De organisatie biedt informatie, voorlichting, financiering en ondersteuning. MVO is een van de onderwerpen waarover NL EVD Internationaal voorlichting biedt. Op de website [internationaalondernemen.nl](http://internationaalondernemen.nl) is een (moeilijk vindbaar) dossier over MVO ondergebracht. Hier zijn onder andere landentoolkits van twaalf landen te vinden. Deze toolkits geven informatie over de stand van zaken in een specifiek land m.b.t. MVO-aspecten, wetgeving en handhaving. Ook bevatten de toolkits concrete handreikingen voor bedrijven en zijn er praktijkvoorbeelden van bedrijven opgenomen die actief zijn in het betreffende land. De

<sup>39</sup> Zie, Antwoorden Kamervragen Focusbrief ontwikkelingssamenwerking, mei 2011, DGIS24/20110, <<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2011/05/13/antwoorden-kamervragen-focusbrief-ontwikkelingssamenwerking.html>>

<sup>40</sup> Ministerie van Buitenlandse Zaken & Ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie, 'Van hulp naar investeren – een overzicht van instrumenten voor een beter ondernemingsklimaat en internationaal ondernemen in ontwikkelingslanden, oktober 2011', zie <<http://www.agentschapnl.nl/content/brochure-van-hulp-naar-investeren>>

landentoolkits, waarin gender een aandachtspunt is, worden ook onder de aandacht gebracht bij deelnemers aan handelsmissies. Gender is zeker een onderwerp dat tijdens intakegesprekken met deelnemers van handelsmissies aan de orde komt, aldus een EL&I zegsman.<sup>41</sup> Alle landentoolkits gaan in meer of mindere mate in op genderaspecten in relatie tot MVO, met uitzondering van de toolkit over Vietnam.

Het valt op dat veelal de achtergestelde positie van vrouwen op de arbeidsmarkt wordt aangestipt, maar dat concrete handreikingen slechts zeer beperkt zijn opgenomen in de toolkits. Enkele toolkits beperken zich tot de aanbeveling om bij scholing- en trainingsprogramma's speciale aandacht aan vrouwen te schenken (Brazilië, China, Rusland). Andere toolkits geven bedrijven de aanbeveling om actief discriminatie tegen te gaan (India).

SOMO vindt dat bedrijven gebaat zijn bij concrete handreikingen. De toolkits zouden deze in grotere mate kunnen bieden. Waarbij algemene aanbevelingen, als het ontwikkelen van een genderbeleid of het voeren van een actief beleid om discriminatie in hun keten tegen te gaan, een vast onderdeel kunnen zijn. Daarnaast kunnen contextspecifieke handreikingen waardevol zijn. Zo geeft de toolkit over Marokko een aantal praktische tips (zie hieronder) en bevat een praktijkvoorbeeld van een bedrijf dat beleid heeft geïmplementeerd om de positie van vrouwen te verbeteren.

#### **Passage uit de landentoolkit Marokko<sup>42</sup>**

##### Vrouwelijke werknemers en kinderen

Meerdere waarnemers rapporteren dat vrouwelijke arbeiders regelmatig worden lastiggevallen door hun echtgenoot of familie die hun dagloon opeisen. Om zulke problemen te voorkomen, is het aan te raden om uw vrouwelijke medewerkers niet in contanten te betalen, maar om het loon op een chipknip te laden. Zo'n kaart is beveiligd met een pincode en kan gebruikt worden om geld te pinnen of om direct mee te betalen in een winkel. Een bankrekening is niet nodig voor een chipknipkaart. Houd rekening met de positie van Marokkaanse vrouwen als u voor hen sociale ondersteuning wilt ontwikkelen en past u zich aan aan hun sociale en economische verplichtingen. Dat geldt ook voor kinderen, in het bijzonder in landelijke gebieden waar kinderen soms moeten werken om de familie in onderhoud te voorzien.

#### **4.2.2. Transparantie en verantwoording verbeteren: de Transparantiebenchmark**

Het Ministerie van EL&I heeft de Transparantiebenchmark ontwikkeld. Door middel van deze benchmark wordt beoordeeld hoe Nederlandse bedrijven verslag doen van hun MVO-activiteiten. De bedrijven worden vergeleken op punten als (MVO-)visie en strategie, managementsystemen, ketenverantwoordelijkheid, stakeholderbetrokkenheid, bedrijfsvoering, sociale aspecten en verificatie. Met de Transparantiebenchmark wil het Ministerie voor EL&I inzicht krijgen in de mate waarin en de wijze waarop Nederlandse bedrijven verslag doen over MVO-beleid en MVO-activiteiten. Ook moet de Transparantiebenchmark Nederlandse bedrijven prikkelen om tot de top te behoren wat betreft MVO-transparantie.

In 2010 besteedde de Transparantiebenchmark specifiek aandacht aan het thema diversiteit. Onder diversiteit valt nadrukkelijk ook de positie van vrouwen binnen bedrijven. Een viertal niet verplichte vragen over dit thema waren in de vragenlijst opgenomen. De antwoorden op deze vragen telden niet mee voor de officiële score, maar waren bedoeld om inzicht te krijgen in de ontwikkelingen op het gebied van verslaglegging en diversiteit. Het betrof de vraag of het bedrijf doelstellingen heeft geformuleerd ten aanzien van diversiteit; of het verslag maatregelen beschreef

<sup>41</sup> Emailcorrespondentie met Ministerie EL&I januari 2011.

<sup>42</sup> Agentschap NL, Ministerie van Economische Zaken, Landbouw & Innovatie, 'MVO Toolkit Marokko', geen datum

die het bedrijf heeft ondernomen om diversiteit te stimuleren; of in het verslag dilemma's worden uitgewerkt m.b.t. diversiteit en of het bedrijf plannen heeft om de komende drie jaar meer specifieke informatie in de maatschappelijke verslaggeving op te nemen over het diversiteitbeleid, - de doelstellingen, - maatregelen en -issues.<sup>43</sup> Er werd niet specifiek gevraagd naar diversiteit in de keten van het bedrijf.

Uit de rapportage van de Transparantiebenchmark 2010 blijkt dat veel bedrijven diversiteit als een belangrijk thema zien. Slechts een klein aantal bedrijven heeft echter concrete doelstellingen geformuleerd met betrekking tot diversiteit. Een veel gehoorde toelichting van bedrijven betrof de afweging tussen het formuleren en implementeren van apart diversiteitsbeleid tegenover het bevorderen van diversiteit op een meer natuurlijke wijze, als onderdeel van regulier HR-beleid. Bedrijven die wel doelstellingen en maatregelen op het gebied van diversiteit hebben geformuleerd richten zich voor het overgrote deel (87%) op vrouwen. Bedrijven noemen als doelstellingen onder andere het vergroten van het aantal vrouwen in leidinggevende posities en het op gang brengen van een cultuurverandering.

#### **Global Reporting Initiative**

De richtlijnen voor duurzaamheidsverslaggeving van het Global Reporting Initiative (GRI) zijn breed erkend, ook door de Nederlandse overheid. GRI concludeerde een aantal jaar geleden dat ondanks de wereldwijde erkenning voor het belang van gendergelijkheid, weinig bedrijven in hun duurzaamheidsverslag rapporteren over genderkwesties. Volgens het GRI kunnen veel genderkwesties alleen geanalyseerd worden als gender-gesegregeerde gegevens worden aangeleverd. Het GRI stelde in samenwerking met de International Finance Corporation een genderwerkgroep in. Deze werkgroep voerde gedurende twaalf maanden een brede consultatie uit waarbij vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven, maatschappelijk middenveld, investeerders en werknemersvertegenwoordigers werden gevraagd hun input te geven. De aanbevelingen van de werkgroep zijn verwerkt in de nieuwste versie van haar richtlijnen (versie 3.1). Bij een aantal bestaande verslagleggingsindicatoren wordt gevraagd om gegevens uit te splitsen naar sekse. Er zijn ook een aantal genderspecifieke indicatoren toegevoegd met betrekking tot gelijke beloning en terugkeer na verlof.

SOMO is van mening dat het analyseren van de uitwerking van (MVO-)beleid op de positie van mannen én vrouwen een eerste noodzakelijke stap is om genderongelijkheid aan te pakken. Het Ministerie van EL&I zou daarom het onderwerp gender in de criteria van de Transparantiebenchmark kunnen integreren. Dit kan door bijvoorbeeld de vragen over diversiteit (Transparantiebenchmark 2010) een verplicht onderdeel te maken van de criteria van de Transparantiebenchmark. Echter, discussies over diversiteit gaan vaak over vrouwen in topposities. Het is van belang om breder te kijken, naar alle functiegroepen en door de keten heen. Is er een oververtegenwoordiging van mannen of vrouwen in bepaalde functiegroepen en hoe kan dat verklaard worden? Is het wenselijk om hier wat aan te doen en hoe dan? Het Ministerie van EL&I zou hiertoe, naar het voorbeeld van GRI, aan bestaande vragen een genderdimensie kunnen toevoegen (bijvoorbeeld bij vraag 3 uit de Transparantiebenchmark). Ook zou een extra vraag over gender toegevoegd kunnen worden. Bijvoorbeeld: bevat de verantwoordingsinformatie gender gesegregeerde gegevens?

#### **4.2.3 Het versterken van internationale MVO-diplomatie: het MVO Paspoort**

De Nederlandse overheid heeft zichzelf tot doel gesteld om in al haar handelsbevorderende activiteiten MVO te implementeren. In de vorige regeringsperiode heeft het Ministerie voor

<sup>43</sup> Ministerie van Economische Zaken, Landbouw & Innovatie, Transparantiebenchmark 2010, De Kristal 2010, februari 2011.

Buitenlandse Zaken in samenwerking met de ministeries van EZ, VROM, SZW en LNV en met CBI, EVD en MVO Nederland het MVO-Paspoort laten ontwikkelen. Het MVO Paspoort is een brochure met basisinformatie over het Nederlandse MVO-beleid en internationale MVO-initiatieven. Het MVO Paspoort wordt door medewerkers bij Nederlandse ambassades, consulaten en handelsposten in het buitenland gebruikt om Nederlandse bedrijven die in het buitenland opereren te informeren over MVO. Onder het kopje 'MVO en mensenrechten' gaat het MVO Paspoort in op kinderarbeid en gender. Over gender is de onderstaande paragraaf opgenomen:

“The government wants to contribute to a worldwide ban on all forms of discrimination on the grounds of gender and to lasting improvements in the position of women and girls, especially in developing countries. More women in employment leads to more rapid economic growth, more industrial activity and bigger profits. It is therefore important to focus specifically on preventing discrimination of female employees in terms of legal position, salary, violence and exclusion from the employment market. More female managers in industry helps to resolve the gender issue.”<sup>44</sup>

SOMO vindt het positief dat de Nederlandse overheid via het MVO Paspoort aangeeft belang te hechten aan gendergelijkheid. Dit gebeurt echter niet structureel in alle MVO-instrumenten en er worden weinig concrete handreikingen geboden. Wel een concrete invulling biedt de Internationale Genderbrief. Hierin kondigt de overheid aan om in de economische diplomatie en de ondersteuning van MVO de nadruk te leggen op deelname van vrouwen en het stimuleren van vrouwelijk ondernemerschap.

### 4.3. Nederlands investeringsbeleid

De afgelopen decennia hebben de lidstaten van de Europese Unie meer dan 1200 'bilaterale investerings- en beschermingsovereenkomsten' afgesloten om bescherming te bieden aan hun investeerders in het buitenland. Deze 'BITs' (naar hun Engelse benaming Bilateral Investment Treaties) verschaffen multinationale ondernemingen het recht om sociale, economische en milieuregels van overheden aan te klagen als zij van mening zijn dat die de winsten van hun investeringen zouden kunnen schaden. Dankzij het geschillenbeslechtsmechanisme dat standaard in BIT's is opgenomen, kunnen Europese investeerders de nationale rechtsgang in gastlanden omzeilen en landen rechtstreeks voor internationale arbitragepanelen dagen.

In toenemende mate is er internationaal aandacht voor de relatie tussen duurzaamheid en investeringsverdragen. Hoewel er nog een lange weg te gaan is, worden in landen als Canada, de Verenigde Staten en België duurzaamheidsbepalingen aan BIT's toegevoegd. En wordt het recht van overheden van zuidelijke gastlanden om te reguleren in de verdragen opgenomen, dan wel aangescherpt. Er is inmiddels veel literatuur over maatschappelijk verantwoord ondernemen in relatie tot investeringsverdragen, alleen wordt hierin niet specifiek ingegaan op de relatie met gendergelijkheid.

Nederland heeft met ongeveer 95 landen BIT's afgesloten en is daarmee wereldwijd één van de landen met de meeste investeringsverdragen.<sup>45</sup> Nederland gebruikt een modeltekst als basis voor onderhandelingen met de gastlanden. Opvallend is dat ondanks alle inspanning op het gebied van MVO, zoals binnen de context van de OESO Richtlijnen en VN-principes voor bedrijfsleven en

<sup>44</sup> CSR Netherlands, "Corporate Social Responsibility", November 2009.

<sup>45</sup> Website Rijksoverheid, IBO's, <<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/internationaal-ondernemen/investeringsbeschermingsovereenkomsten>>

mensenrechten, de Nederlandse overheid vrijwel geen verband legt tussen duurzaamheid en de Nederlandse investeringsverdragen met derde landen. De modeltekst verwijst in de preambule op een zeer vrijblijvende manier naar duurzaamheid.<sup>46</sup>

SOMO concludeert dat het idee, dat dergelijke verdragen naast vergaande rechten ook plichten voor bedrijven zouden moeten omvatten, afwezig is. Het is dan ook niet verrassend dat de relatie met gendergelijkheid niet wordt gemaakt. Ook baseert de Nederlandse overheid haar beleid niet op onderzoek naar de impact van buitenlandse investeringen op duurzaamheid of bijvoorbeeld de Millenniumdoelen waaronder MDG3.

---

<sup>46</sup> Recognising that the development of economic and business ties will promote internationally accepted labour standards; Considering that these objectives can be achieved without compromising health, safety and environmental measures of general application.

## 5. Conclusie en aanbevelingen

In hoeverre zijn genderdoelstellingen in het MVO- en handelsbeleid van de Nederlandse overheid terug te vinden? Wat is de mate van coherentie tussen enerzijds het doel om gendergelijkheid te bevorderen en de uitgangspunten van het economisch buitenlandbeleid? Dit zijn relevante vragen, niet in de laatste plaats omdat voor de Nederlandse overheid gelijke rechten en kansen voor vrouwen en meisjes een absolute prioriteit zijn. In het bijzonder heeft Nederland binnen de context van de Verenigde Naties, de ILO en de Europese Unie, zich aan verschillende (meer en minder) concrete internationale doelstellingen rondom het bevorderen van vrouwenrechten en gendergelijkheid gecommitteerd. In deze memo wordt onderzocht in hoeverre deze intenties en toezeggingen worden doorvertaald in verschillende onderdelen van het (economisch) buitenlandbeleid. Een belangrijke schakel tussen intenties en concreet beleid en de implementatie, is het streven van de Nederlandse overheid naar beleidscoherentie voor duurzame ontwikkeling en armoedebestrijding.

Er is in allerlei lagen van de overheid een steeds indringender besef dat doelstellingen en vooral ook de impact van beleid tussen verschillende beleidsterreinen niet per definitie coherent zijn of zelf kunnen conflicteren. Doelen die te maken hebben met ontwikkelingsbeleid (zoals het bestrijden van globale genderongelijkheid) en handelsbeleid (economische belangen van Nederland) van de Nederlandse overheid kunnen op gespannen voet staan. Het is daarom positief dat coherentie van beleid één van de speerpunten van het huidige OS-beleid is en het expliciet is gericht op generiek Nederlands buitenlandbeleid. Echter bij nadere bestudering van een aantal belangrijke beleidsterreinen op het gebied van economisch buitenlandbeleid en maatschappelijk verantwoord ondernemen lijkt dit voornemen maar zeer beperkt geïmplementeerd. Met betrekking tot genderongelijkheid zijn er vaak maar zeer beperkt aanknopingspunten te vinden.

Het huidige Nederlands beleid op het gebied van ontwikkelingssamenwerking heeft meer dan in het recente verleden een sterke economische oriëntatie, met een nadrukkelijke rol voor de private sector. Wat deze verandering betekent voor het bestrijden van genderongelijkheid is onduidelijk. En hoewel gender wel een belangrijk aspect is in het ontwikkelingssamenwerking- en het mensenrechtenbeleid, wordt er geen gebruik gemaakt van gender 'impact assessments' of analyses bij de implementatie en evaluatie van OS-beleid. Dit geldt ook voor het economische buitenlandbeleid van de overheid, waar juist meer coherentie met het oogmerk op economische eigenbelangen het nieuwe devies lijkt te zijn. Het Ministerie voor EL&I houdt zich dan ook niet bezig met 'dealthema's als gender'. Gendergelijkheid of andere gender gerelateerde doelstellingen komen niet voor in het MVO-beleid of het economisch buitenlandbeleid van de overheid.

In deze memo worden een aantal concrete beleidsinstrumenten en initiatieven doorgelicht en is onderzocht in welke mate gender hiervan onderdeel uitmaakt en welke ruimte er is om gender te integreren. De onlangs verschenen Kamerbrief Internationaal Genderbeleid is hoopgevend.<sup>47</sup> De reikwijdte van het aankondigde beleid is nog beperkt, maar de doelen zijn helder, concreet en meetbaar. De Nederlandse regering kiest duidelijk voor een expliciete en geïntegreerde aanpak op het gebied van gender binnen het ontwikkelingsbeleid. De bevindingen over de overige beleidsterreinen geven een negatiever beeld. In het bedrijveninstrumentarium is gender grotendeels afwezig. Zelfs bij de exportkredietverzekeringfaciliteit, die gekenmerkt wordt door een

---

<sup>47</sup> Kamerbrief Internationaal Genderbeleid, DMH/EM-212/2011, November 2011, zie <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2011/11/15/kamerbrief-internationaal-genderbeleid.html>

uitgebreid MVO-toetsingskader, is gender afwezig. In het MVO-instrumentarium zoals de Transparantiebenchmark komt gender wel aan de orde, maar alleen in zeer algemene termen. In het Nederlandse investeringsbeleid en de bijbehorende investeringsverdragen is gender in zijn geheel afwezig. Net als in vrijwel alle subsidie- en bedrijvenondersteuningsprogramma's.

### Aanbevelingen:

- ❑ SOMO is van mening dat het analyseren van de uitwerking van het beleid op de positie van mannen én vrouwen een eerste noodzakelijke stap is om genderongelijkheid aan te pakken. Zo moeten genderspecifieke indicatoren worden geïntegreerd in bestaand onderzoek naar de gevolgen van MVO-beleid, handelsliberalisering, investeringsverdragen en andere handels- en investeringspromotie door overheden.<sup>48</sup>
- ❑ Coherentie van beleid is één van de speerpunten van het huidige beleid. De overheid geeft er echter nog onvoldoende rekenschap van dat de verschillende speerpunten van het buitenlandbeleid met elkaar in conflict kunnen zijn. Eigenbelang en ontwikkelingsbelang van zuidelijke landen liggen voor de Nederlandse overheid in elkaars verlengde. Voor SOMO is dit geen geloofwaardige redenering. Mede omdat helder is dat het primaat ligt bij het Nederlands economisch eigenbelang. En omdat win-win situaties weliswaar wenselijk zijn, maar zeker niet altijd mogelijk. Nederlandse economische belangen en de belangen van ontwikkelingslanden kunnen elkaar bijten. Het is juist daarom van groot belang om een afwegingskader te ontwikkelen voor situaties waarin de doelen en belangen binnen verschillende beleidsvelden mogelijk conflicteren. De Minister van Buitenlandse Zaken heeft toegezegd dat, geïntegreerd in bestaande rapportages, een periodiek overzicht zal worden gegeven van activiteiten en besluiten die in relatie staan tot beleidscoherentie ten behoeve van ontwikkeling.<sup>49</sup> Gender zou expliciet in deze rapportage moeten worden meegenomen.
- ❑ SOMO vreest dat de verschuiving van een sociaal geïnspireerd ontwikkelingsbeleid naar een meer economische oriëntatie, met een nadrukkelijke rol voor de private sector, een negatief effect kan hebben op de positie van vrouwen. Niet alleen in de toegang tot cruciale basisvoorzieningen als onderwijs en gezondheidszorg, maar ook in hun positie op de arbeidsmarkt. Hoe de private sector gaat bijdragen aan gelijk loon, werkgelegenheid, toegang tot krediet, markten en grotere voedselzekerheid voor vrouwen zou veel explicieter in de ontwikkeling van beleid moeten worden meegenomen.<sup>50</sup>
- ❑ In alle gevallen is het van belang om de effecten van beleid en praktijk van bedrijven op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen voor mannen en vrouwen in kaart te brengen. Het verankeren van gendergelijkheid in beleid en het genderspecifiek monitoren van beleid van bedrijven kan zo bijdragen aan meer gendergelijkheid op de werkvloer. In lijn hiermee moet Nederland bedrijven aanspreken op MVO-gedrag op basis van een normatief kader (ILO-normen) waarvan gender integraal onderdeel is.
- ❑ Nederland zou serieus werk moeten maken van de WRR-aanbevelingen over beleidscoherentie en erkennen dat economisch beleid niet genderneutraal is. Ook in Europees verband en op het niveau van de lidstaten ligt een dergelijke benadering voor de hand.

<sup>48</sup> De WTO werkt bijvoorbeeld met landenspecifieke Trade Policy Reviews, maar deze reviews maken alleen samenhang tussen het handelsbeleid en de WTO-regels inzichtelijk.

<sup>49</sup> <<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-32500-V-71.html>>, Den Haag, 13 december 2010, 32 500 V, nr. 35

<sup>50</sup> Ireen Dubel (Hivos) op <http://www.viceversaonline.nl/2011/02/gelijke-rechten-voor-vrouwen-alleen-pretenties-of-werk-maken-van-ambities>





Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen  
Centre for Research on Multinational Corporations