



ESG-beleggingsraamwerk voor het thema Gendergelijkheid





VERBOND VAN VERZEKERAARS



Save the Children



NATUUR
& MILIEU



Ministerie van Buitenlandse Zaken



Ministerie van Financiën

Preambule voor de ESG-themakaders

De verzekeraars aangesloten bij het Verbond van Verzekeraars en Zorgverzekeraars Nederland, hebben op 5 juli 2018 het Convenant internationaal verantwoord beleggen in de verzekeringssector (hierna: het convenant) gesloten met de overheid, ngo's en een vakbond (hierna: de partijen). Het doel van het convenant is om een positieve impact te realiseren op het gebied van milieu, sociale omstandigheden en ondernemingsbestuur (hierna: ESG¹) en ernaar te streven negatieve impact te mitigeren.

Verzekeraars erkennen dat zij de verantwoordelijkheid hebben om conform de internationale richtlijnen te handelen. Dat zijn:

- de UN Guiding Principles on Business and Human Rights (hierna: UNGP's). De UNGP's vormen internationaal het leidende kader voor mensenrechten en bedrijfsleven;
- de OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen (hierna: OESO-richtlijnen). De OESO-richtlijnen zijn een van de belangrijkste internationaal erkende richtlijnen voor Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO). In de richtlijnen wordt een breed scala aan thema's behandeld, zoals mensen- en arbeidsrechten, milieu, corruptie, belastingen, gezondheid en veiligheid.

Beide normatieve kaders vormen de grondslag voor de afspraken die in het IMVO-convenant zijn gemaakt.

Op basis van de internationale richtlijnen wordt van de verzekeraars verwacht dat zij sector- en themaspecifiek beleggingsbeleid opstellen. In het convenant is deze afspraak ook vastgelegd. Het beleid geeft weer welke ESG-uitgangspunten en standaarden een verzekeraar hanteert bij het beleggen in sectoren en thema's die als risicovol worden beoordeeld en relevant zijn.² Tevens wordt van verzekeraars verwacht dat zij (mogelijk) negatieve impact van hun handelen identificeren, voorkomen respectievelijk verminderen, en verantwoording afleggen over hoe met de negatieve impact van hun handelen is omgegaan. Dat geldt ook in de eigen 'keten' (zoals de bedrijven die gelinkt zijn aan de bedrijven waarin is belegd).

In het convenant is afgesproken dat de Partijen zoeken naar mogelijkheden voor verbeteringen in het beleggingsbeleid op basis van ESG-thema's. Inclusief thema's die niet of onvoldoende in de internationale richtlijnen zijn opgenomen.³ Dit kader heeft betrekking op het ontwikkelen en implementeren van verantwoord beleggingsbeleid voor het thema **Gendergelijkheid**.

Due diligence

Kern van elk ESG-themakader is het bieden van handvatten die kunnen helpen bij het uitvoeren van zogenaamde due diligence (gepaste zorgvuldigheid) op de beleggingsportefeuille. Op basis van de OESO-richtlijnen is een handleiding Responsible Business Conduct for Institutional Investors gepubliceerd (hierna: OECD handleiding RBC for Institutional Investors). In deze handleiding worden de due diligence-benaderingen beschreven die bruikbaar zijn voor institutionele beleggers, waaronder verzekeraars. De stappen in het due diligence-proces zijn duidelijk opgeschreven in deze handleiding over de OESO-richtlijnen. In Hoofdstuk 4 wordt hier verder op ingegaan.

¹ Conform de gangbare internationale term: Environmental, Social and Governance (ESG).

² Materieel relevant gaat ervan uit dat het ESG-thema op uw beleggingen van toepassing is. Het convenant biedt geen kader wanneer een onderwerp materieel relevant is. Dat is aan de verzekeraar zelf om te bepalen.

³ In het convenant is vastgelegd dat het de thema's dierenwelzijn, kinderrechten, landrechten, klimaatverandering, wapens en wapenhandel, en gendergelijkheid betreft.

Disclaimer

In dit kader hebben de Partijen per thema gekeken naar de mogelijkheden op basis van internationale standaarden, verdragen en initiatieven. Dit kader dient niet te worden gezien als een verplichting voor verzekeraars om te implementeren. De Partijen zien dit kader als een hulpmiddel/handreiking ter ondersteuning van de verzekeraar om aan de slag te gaan met themaspecifiek beleggingsbeleid. Eens per twee jaar wordt geëvalueerd of dit kader moet worden aangepast. De Partijen zijn uiteraard bereid om verder met de verzekeraar in gesprek te gaan bij vragen.

Inhoud

Preambule voor de ESG-themakaders	3
Due diligence	3
Disclaimer	4
Inhoud	5
1. Inleiding.....	6
2. Relevantie voor verzekeraars	8
2.1. Bedrijfstakken	9
3. Referentiekader.....	10
4. Due diligence	12
4.1. Gender responsive due diligence	12
4.2 Due diligence: gender-specifiek	12
4.2.1 Verankeren van maatregelen in het beleid.....	12
4.2.2 Vaststellen van eigen criteria.....	13
4.2.3 Uitvoeren van risicoanalyse.....	13
4.2.4 Identificeren en prioriteren van risico's.....	13
4.2.5 Implementeren van beleid om impact te verminderen, en de geïdentificeerde risico's te mitigeren	14
4.2.6 Maatregelen om actuele en potentiële nadelige gevolgen te voorkómen en/of te mitigeren	15
4.2.7 Monitoring van risico's en resultaten van gevolgde mitigatiestrategie...	15
5. Verantwoording en rapportage.....	16
Bijlage 1. Box 1.	17
Bijlage 2. Breder referentiekader	19

1. Inleiding

Gendergelijkheid en vrouwenrechten zijn mensenrechten. Vrouwen en meisjes ervaren de negatieve effecten van bedrijfsactiviteiten anders dan mannen en vaak in grotere mate. Zij hebben ook te maken met extra barrières bij het verkrijgen van herstel en verhaal (*access to remedy*). Vrouwen en meisjes kunnen op verschillende manieren benadeeld worden door bedrijfsactiviteiten, als gevolg van meerdere, elkaar versterkende vormen van discriminatie. Naast gender, kunnen bijvoorbeeld ook etniciteit of sociaaleconomische status resulteren in een benadeelde positie.⁴ Wanneer die verschillende factoren elkaar beïnvloeden, dan spreek je over **intersectionaliteit**.⁵

Intersectionaliteit

Intersectionaliteit houdt in dat de discriminatie die vrouwen ervaren op basis van gender inherent is gelinkt aan andere factoren die elkaar beïnvloeden. Deze discriminatie is bijvoorbeeld op basis van ras, etniciteit, geloof, gezondheid, economische status of leeftijd. De discriminatie die vrouwen ervaren kan hen in een andere mate beïnvloeden dan mannen. Een vrouw in India die tot de Dalit kaste behoort, heeft bijvoorbeeld niet alleen te maken met onderwaardering vanwege haar vrouw-zijn, maar ook met systematische discriminatie tegen de minderheidsgroep waartoe zij behoort. Dit maakt haar als arbeider nog kwetsbaarder voor negatieve gevolgen van bedrijfsactiviteiten. Dit maakt intersectionaliteit voor bedrijven als investeerders een relevant onderwerp om aandacht aan te schenken in hun due diligence procedures. Meer informatie over intersectionaliteit vind je [hier](#).

Vrouwenrechten en gendergelijkheid kunnen op verschillende manieren onder druk komen te staan als gevolg van bedrijfsactiviteiten. In veel sectoren maken vrouwen en meisjes een groot deel van de werknemers uit in globale productieketens. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in laagbetaalde banen en onbetaalde arbeid en krijgen vaak te maken met discriminatie, seksuele intimidatie en ander geweld op de werkvloer. Vrouwen worden ook, in verhouding tot mannen werkzaam in dezelfde sector, vaak minder betaald (pay gap) en hebben minder vaak een vast contract. Daarnaast hebben zij vaak geen toegang tot sociale regelingen of zekerheden, in het bijzonder zwangerschapsregelingen, en carrièremogelijkheden zijn gelimiteerd.⁶ Dit maakt gendergelijkheid en vrouwenrechten een IMVO-vraagstuk voor bedrijven en investeerders. Wanneer niet met een genderlens naar gepaste zorgvuldigheid (*due diligence*) wordt gekeken, blijft deze discriminatie vaak onopgemerkt. Een genderlens houdt in dat bedrijven erkennen dat hun activiteiten een andere impact kunnen hebben op mannen, vrouwen en andere niet-binaire groepen (mensen die zich niet als man/vrouw identificeren) en daarop voorsorteren.

In dit themakader onderscheiden we twee verschillende routes waarin je als verzekeraar met gender te maken kan krijgen: gender responsieve due diligence en gender als thema dat uit risico-analyse in het traditionele due diligence proces voortkomt.

In deze handreiking gaan we dieper in op hoe *gender* te incorporeren in het verantwoord beleggingsbeleid. Hierin zijn twee aanvliegroutes i) een overkoepelende *gender responsive due diligence aanpak*, die gender integreert in de volledige due diligence cyclus en ii) wat te doen als gender voortkomt uit de due diligence screening als risico in de beleggingsportefeuille.

⁴<https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/gender-dimensions-guiding-principles-on-business-n-human-rights.html>.

⁵ <https://www.refworld.org/docid/4d467ea72.html>

⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_497555.pdf.

Gendergelijkheid in de eigen bedrijfsvoering

Vaak denken we in eerste instantie aan het eigen bedrijf: zorgen voor gelijkwaardigheid tussen eigen werknemers, waaronder bijvoorbeeld het aanpakken van de *pay gap* (het ongecorrigeerde loonverschil tussen mannen en vrouwen in de financiële sector is 25.1%) is ook in de financiële sector hoognodig. Werkende vrouwen in de financiële sector verdienen in 2021 gemiddeld 23 procent minder dan hun mannelijke collega's. Daarmee scoort de financiële sector flink slechter dan het landelijke gemiddelde - vrouwen in Nederland verdienen gemiddeld 14 procent minder. Volgens onderzoek uitgevoerd door IPSOS in opdracht van WOMEN Inc. (2019) denkt 75% van de werkgevers dat de loonkloof niet voorkomt in hun organisatie. *Aangezien dit buiten de scope van het convenant valt, verwijzen we je graag door voor een checklist waarmee je als bedrijf intern aan de slag kunt om gendergelijkheid op de werkvloer te realiseren. Deze checklist vind je [hier](#).*

2. Relevantie voor verzekeraars

In 2015 heeft de internationale gemeenschap de 2030 Agenda voor Duurzame Ontwikkeling aangenomen, waarin gendergelijkheid prioriteit krijgt in de vorm van Sustainable Development Goal (SDG) 5. De SDG's roepen ook de financiële sector op om hun bijdrage te leveren aan het behalen van de doelen doordat zij een belangrijke rol spelen in het vormen en beïnvloeden van bedrijfsactiviteiten. Vanuit deze rol kunnen ook verzekeraars bijdragen aan de verwezenlijking van SDG 5.

In de KPMG Sector Risico Analyse⁷ komt naar voren dat genderongelijkheid en schending van vrouwenrechten sectoroverstijgende risico's zijn. Schendingen van vrouwenrechten en genderongelijkheid brengen juridische, operationele en reputatierisico's met zich mee voor bedrijven. Het mitigeren van bedrijfsgerelateerde schendingen kan reputatieschade, zowel voor het bedrijf als de investeerder, voorkomen en gendergelijkheid en vrouwenrechten in de productieketen verbeteren. Naast een *do no harm* aanpak, kunnen verzekeraars ook positieve impact teweegbrengen via een *do good* aanpak. Dat kan bijvoorbeeld door *impact investing* of het stimuleren van economische emancipatie van vrouwen in de productieketen. Dit is zowel goed voor de vrouwen, maar het creëert tevens nieuwe markten voor bedrijven en een positief imago voor het bedrijf bij de consument.

Daarnaast hebben bedrijven en investeerders onder de UN Guiding Principles on Business and Human Rights een verantwoordelijkheid om rekening te houden met mensenrechten in bedrijfsactiviteiten. In 2019 werd het rapport Gender Dimensions of the UNGPs on Business and Human Rights gepubliceerd.⁸ Dit rapport onderstreept het belang van gendergelijkheid en vrouwenrechten in de internationale IMVO-agenda en doet o.a. aanbevelingen aan investeerders om binnen hun activiteiten rekening te houden met gendergelijkheid. De tenuitvoerlegging moet op niet-discriminerende wijze plaatsvinden, waarbij onder meer rekening moet worden gehouden met de verschillende risico's waarmee vrouwen en mannen worden geconfronteerd.

Vrouwenrechten en gendergelijkheid spelen verder een grote rol op thema's waar al een kader voor is vastgesteld, bijvoorbeeld de themakaders over landrechten, kinderrechten en klimaatverandering en energietransitie.⁹ Ook wordt gender als belangrijk thema in de tekst van het verzekeringsconvenant zelf genoemd.¹⁰ De VN (UN Women) heeft bedrijven (en dus ook verzekeraars/investeerders) onomwonden opgeroepen om expliciet beleid en implementatieplannen ten gunste van gendergelijkheid te publiceren.¹¹

Daarnaast biedt een gender sensitieve aanpak in beleggingen voordelen en kansen. Calvert Impact Capital onderzocht de financiële voordelen van een gender sensitieve aanpak in hun beleggingsportefeuille.¹² Hieruit blijkt dat bedrijven met een hoger percentage gendergelijkheid in leidinggevende en bestuursfuncties een hoger financieel rendement opleveren. Bij rendement op verkoop loopt dit percentage zelfs op tot 18%. KIT Royal Tropical Institute en Common Fund

⁷ <https://open.overheid.nl/repository/ronl-archieef-e2521701-afd6-48d4-8e19-6d6d88ed97bc/1/pdf/mvo-sector-risico-analyse.pdf>

⁸ <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/gender-dimensions-guiding-principles-on-business-n-human-rights.html>.

⁹ [Tools voor verzekeraars | IMVO-convenanten \(imvoconvenanten.nl\)](https://www.imvoconvenanten.nl)

¹⁰ <https://www.imvoconvenanten.nl/-/media/imvo/files/verzekeringssector/convenant-verzekeringssector.pdf?la=nl&hash=AED9660B18A29E4859DC7937ABACCC0C>

¹¹ 'Make public the company policies and implementation plan for promoting gender equality.' En: 'Establish company-wide goals and targets for gender equality and include progress as a factor in managers' performance reviews.'

https://www.un.org/en/ecosoc/newfunct/pdf/womens_empowerment_principles_ppt_for_29_mar_briefing_without_notes.pdf

¹²

<https://assets.ctfassets.net/4oaw9man1yeu/2X1gLDnUrUPFhRAJbAXp1q/205876bdd2d7e076fce05d5771183dfe/calvert-impact-capital-gender-report.pdf>

for Commodities onderschrijven deze financiële voordelen. Zij adviseren investeerders om beleggingen te screenen op het percentage van vrouwen in leidinggevende posities, en het bieden van gelijk loon voor gelijkwaardig werk. De voordelen van het integreren van een genderlens in bedrijfsvoering heeft dus niet alleen invloed op het rendement, maar uit zich ook op andere terreinen. Talent kan middels een diversiteitsbeleid worden aangetrokken en behouden en creativiteit en innovatie wordt gestimuleerd. Tevens zorgt het voor een sterkere reputatie en sterker merk.¹³

2.1. Bedrijfstakken

In de hierboven genoemde KPMG Sector Risico Analyse wordt geconcludeerd dat schending van vrouwenrechten een cross-sectoraal risico is. Het thema is dus altijd relevant (zie hieronder meer over *gender sensitive due diligence*). Hier een aantal voorbeelden van investeerbare bedrijfstakken en risico's op het gebied van gendergelijkheid en vrouwenrechten:

- Textiel- en kledingsector: risico's ten aanzien van gendergelijkheid en vrouwenrechten zijn bijvoorbeeld leefbaar loon en verbaal, fysiek en seksueel geweld¹⁴;
- Mijnbouwsector¹⁵: Risico's ten aanzien van gendergelijkheid en vrouwenrechten zijn bijvoorbeeld misbruik door mannelijke managers in de vorm van exploitatie, fysiek en seksueel geweld, en fysieke en verbale intimidatie¹⁶; Ook heeft de komst van een mijnbouwbedrijf vaak ook gender gerelateerde gevolgen voor de gemeenschap zelf; landbouwgrond vaak bewerkt door vrouwen raakt vervuild en kan niet meer bewerkt worden waardoor vrouwen hun inkomsten verliezen.¹⁷
- Landbouw- en sierteeltsector: Risico's ten aanzien van gendergelijkheid en vrouwenrechten zijn bijvoorbeeld gelijke beloning, leefbaar loon¹⁸, geen zwangerschapsverlof¹⁹, seksuele intimidatie²⁰; reproductieve gezondheidsproblemen door blootstelling aan pesticiden.
- Toeristische sector: Risico's ten aanzien van gendergelijkheid en vrouwenrechten zijn discriminatie op de werkvloer en slechte werkomstandigheden.²¹

De hier genoemde sectoren en risico's zijn niet uitputtend. Bovendien kunnen schendingen versterkt worden of worden vergroot door de eerder genoemde *intersectionaliteit*: sociaal-economische positie, het behoren tot een minderheid of inheemse groep, de gemeenschap waarin vrouwen zich bevinden, de milieuomstandigheden van de gemeenschap en de burgerlijke status van vrouwen.

De positie van vrouwen wordt verder beïnvloed door nationale of lokaal geldende wetgeving en aanwezigheid of ontbreken van publieke voorzieningen zoals onderwijs, kinderopvang, gezondheidszorg, zwangerschaps- en ouderschapsverlofregelingen en andere arbeidsrechten en de (on)wil van de overheid om gendergelijkheid te promoten. Het is belangrijk dat dit in een risico-analyse wordt meegewogen.

¹³ [GAA-Report-GRDD-Part-1-ONLINE_DEF.pdf \(planinternational.nl\)](#)

¹⁴ [Gender Aspects in the Latin American Garment Industry \(SOMO, 2011\)](#)

¹⁵ <https://eerlijkegeldwijzer.nl/media/495808/2020-03-praktijkonderzoek-gendergelijkheid.pdf>.

¹⁶ <https://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/mining.php>

¹⁷ [2020-03-praktijkonderzoek-gendergelijkheid.pdf \(eerlijkegeldwijzer.nl\)](#)

¹⁸ KPMG (2014)

¹⁹ <https://hivos.org/women-working-in-flower-farms-often-denied-maternity-leave/>

²⁰ <https://hivos.org/story/implementing-sexual-harassment-policies-on-flower-farms/>

²¹ Girls Advocacy Alliance - <https://www.planinternational.nl/uploaded/2021/01/GAA-Report-GRDD-Part-2-ONLINE.pdf?x15842>

3. Referentiekader

VN Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW)

Vrouwenrechten betreffen internationaal erkende onvervreemdbare basisrechten.

- Het Verdrag bevat gelijke politieke, economische, sociale, culturele en civiele rechten voor mannen en vrouwen. Deze rechten houden onder andere in dat iedere vrouw het recht heeft op gelijke kansen inzake werkgelegenheid, een veilige en gezonde werksituatie en handelsbekwaamheid, ongeacht haar burgerlijke status.
- Inmiddels hebben 189 landen CEDAW geratificeerd, zo ook Nederland in 1991.

Gendergelijkheid is het hoofddoel van het Verdrag en fundamenteel voor het verwezenlijken van vrouwenrechten en de rechten van gender non-conforme personen. Ook is er een 'Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women' aangesteld, Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality

UN Guiding Principles on Business and Human Rights

In 2011 werden de UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) goedgekeurd door de VN Mensenrechtenraad. Deze internationaal erkende richtlijnen zetten normen voor zowel staten als bedrijven in het kader van het *Protect, Respect and Remedy*-framework uiteen.

OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen

In navolging van de UNGPs werden in 2011 ook de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen,, bijgewerkt in lijn met deze nieuwe internationale normen. De UNGPs en de OESO-richtlijnen voorzien in de uitwerking van het mensenrechten due diligence-proces (gepaste zorgvuldigheid) voor bedrijven. In de richtlijnen wordt een breed scala aan thema's behandeld, zoals mensen- en arbeidsrechten, milieu, corruptie, belastingen, gezondheid en veiligheid. Zowel de UNGPs als de OESO-richtlijnen benadrukken het belang van een genderperspectief in due diligence.

ILO-Conventies

De Internationale Arbeidsorganisatie (hierna: ILO) beoogt sociale rechtvaardigheid en internationaal erkende mensen- en arbeidsrechten te versterken. Ten behoeve hiervan zijn verschillende conventies opgesteld, welke bindend zijn voor lidstaten die deze ratificeren. Nederland heeft de volgende conventies geratificeerd in het kader van gendergelijkheid.

- Nummer 100 – Conventie met betrekking tot gelijke betaling voor mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk(1951);
- Nummer 111 – Conventie met betrekking tot gelijke kansen en behandeling met betrekking tot werk en werkgelegenheid (1958);
- Nummer 156 – Conventie met betrekking tot werknemers met zorgverantwoordelijkheden (1981);
- Nummer 183 – Conventie met betrekking tot bescherming in verband met zwangerschap (2000).
- Nummer 190 – Conventie tegen geweld en agressie op de werkvloer (2019).

Naast de verschillende conventies heeft de ILO een '**decent work agenda**' ontwikkeld, welk doel in lijn ligt met SDG 5 en 8; het bevorderen van aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen.

- iedereen die werkt, verdient een inkomen waar je behoorlijk van kan leven, voor vrouwen en mannen

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

IMVO-wetgeving in Nederland

In oktober 2020 publiceerde het Ministerie van Buitenlandse Zaken de nieuwe IMVO-beleidsnota 'Van voorlichten tot verplichten', gebaseerd op het 5V-model (voorlichten, vergemakkelijken, verleiden, voorwaarden, verplichten).²² Kernelement van dit beleid is een wettelijke due diligence-verplichting, bij voorkeur op Europees niveau. Op 23 februari 2022 publiceerde de Europese Commissie een voorstel voor een 'Richtlijn gepaste zorgvuldigheidsverplichting voor ondernemingen' (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD). Het voorstel van de Commissie heeft als doel ondernemingen te stimuleren bij te dragen aan de eerbiediging van mensenrechten en milieu in hun eigen activiteiten en via hun waardeketens. Hoewel gender responsive due diligence niet expliciet is opgenomen in de tekst van het wetsvoorstel, wordt het belang hiervan wel onderschreven door veel partijen.²³ De samenhangende ESG-risico's zijn daarmee ook voor investeerders van belang om te herkennen.

Tegelijkertijd heeft Nederland ook een eigen verantwoordelijkheid. In het coalitieakkoord 2021-2025 'Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst' is afgesproken dat Nederland in de EU IMVO-wetgeving bevordert en nationale IMVO-wetgeving invoert die rekening houdt met een gelijk speelveld met omringende landen en implementatie van mogelijke EU-regelgeving. Daarom zal het Europese Commissie voorstel als basis dienen voor een nationaal wetsvoorstel, dat vooruitloopt op de implementatie van de toekomstige CSDDD. Het streven is om beide voorstellen zoveel mogelijk parallel op te laten lopen. Dat laatste houdt ook in dat wijzigingen die voorzien worden in de conceptrichtlijn meegenomen kunnen worden in het nationale wetstraject. Naar verwachting zal er rond de zomer van 2023 een wetsvoorstel voor nationale IMVO-wetgeving ingediend worden bij de Tweede Kamer.

²² <https://open.overheid.nl/repository/ronl-1a58c4b1-ab68-41e2-93f2-405c385984f5/1/pdf/imvo-van-voorlichten-tot-verplichten.pdf>

²³ <https://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2022/03/CSDDD-Gender-responsiveness-open-letter-to-EC-MEPs-and-Council-1.pdf>

4. Due diligence

Wat betreft gender is de due diligence niet zo eenduidig als bij andere thema's. Waar de andere thema's een resultaat zijn van een risico-analyse van de beleggingsportefeuille en het prioriteringsproces van de belegger, is gender een onderwerp dat een speciale blik vereist vanaf de eerste due diligence stap. Dat wordt ook wel de *gender responsive* due diligence genoemd. In dit themakader zullen we beide benaderingen (gender responsive/gender-specifiek) behandelen. Al in de eerste due diligence stappen is het goed om te beseffen dat de risico's voor vrouwen en mannen anders zijn. Daarnaast kan het ook zo zijn dat er beleid nodig is op gender-specifieke issues die worden geïdentificeerd tijdens de risico-analyse en prioritering (denk aan veiligheid op de werkvloer, gelijk loon en *living wage*, informeel werk, etc.).

4.1. Gender responsive due diligence

Gender Responsive Due Diligence (GRDD) is gebaseerd op de erkenning dat mensenrechtenschendingen niet genderneutraal zijn en niet als zodanig moeten worden behandeld. GRDD zorgt ervoor dat bij elke stap van het due diligence-proces een genderdimensie wordt toegepast en moedigt bedrijven aan om gendergelijkheid actief te ondersteunen. Dit gaat verder dan het toevoegen van gender als één thematisch onderwerp: het erkent de specifieke behoeften van verschillende genders en analyseert hoe bedrijfsactiviteiten kunnen bijdragen aan gender gerelateerde ongelijkheden. GRDD biedt daarom een meer holistische benadering van de aanpak van mensenrechtenrisico's in internationale toeleveringsketens.

Preventie (het vermijden van negatieve gevolgen) is heel erg belangrijk in due diligence, daarnaast is het ook van cruciaal belang dat herstel mogelijk wordt gemaakt op een gender-responsieve manier wanneer zich negatieve effecten hebben voorgedaan. Women Win heeft een Gender-Responsive Due Diligence-platform ontwikkeld.²⁴ Dit platform is bedoeld voor elk bedrijf dat wil beginnen met het implementeren van due diligence op een gender responsieve manier. Het laat zien hoe elke stap op een gender responsieve manier kan uitgevoerd worden; geeft een overzicht van bestaande *tools* om bedrijven verder te ondersteunen bij het uitvoeren van GRDD en geeft voorbeelden. We hebben de checklist per due diligence stap van deze tool in Bijlage 1 opgenomen.

Bovendien, gender is ook van belang bij andere thema's waarvoor themakaders zijn ontwikkeld: de impact op vrouwen en meisjes in oorlogssituaties, als mensenrechtenverdedigers, hun landrechten en de impact van klimaatverandering is anders dan voor mannen en jongens. Kinderrechten hebben bovendien een enorme wisselwerking op genderongelijkheid. Waar de rechten van kinderen niet gerespecteerd worden, heeft dat vaak een nadelig effect op de ouders en in het bijzonder de moeder aangezien zij vaak de zorgtaken draagt.

4.2 Due diligence: gender-specifiek

4.2.1 Verankeren van maatregelen in het beleid

Als gendergelijkheid en vrouwenrechten een materieel relevante rol spelen in de beleggingsportefeuille van de verzekeraar, dan dient er adequaat beleid te zijn om de hiermee

²⁴ <https://www.genderduediligence.org/>

samenhangende ESG-risico's te beheersen. In dit beleid kunnen verzekeraars aangeven op welke wijze ze kijken naar gendergelijkheid en vrouwenrechten en hoe ze hier in hun beleggingen en activiteiten invulling aan geven. De richtlijnen en (vrijwillige) standaarden die in hoofdstuk 3 zijn beschreven kunnen daarbij als uitgangspunt dienen.

4.2.2 Vaststellen van eigen criteria

Het is aan te bevelen om te werken met eigen criteria voor gender sensitieve investeringen. De *International Center for research on Women* doet een aantal suggesties:²⁵

1. Toegang tot eerlijke en veilige arbeidsomstandigheden
2. Toegang tot eerlijk onderwijs en training
3. Toegang en controle over economische bronnen en kansen
4. Stem in het maatschappelijk debat en beïnvloeden van beleid
5. Vrij zijn van (het risico op) geweld
6. Bewegingsvrijheid
7. Toegang en controle over reproductieve gezondheid en gezinsplanning/contraceptie
8. Sociale bescherming en erkenning van onbetaalde zorgarbeid

Verzekeraars kunnen deze criteria nader specificeren binnen hun MVB-beleid. Een voorbeeld is het criterium van een zero-tolerance beleid ten aanzien van discriminatie, fysiek of seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer op basis van gender. Ook kunnen verzekeraars verlangen dat bedrijven waarin zij beleggen een duurzaamheidsverslag publiceren met daarin inzicht in de verdeling en beloning tussen mannen en vrouwen.²⁶

4.2.3 Uitvoeren van risicoanalyse

Door middel van een screening kan worden vastgesteld welke bedrijven in de beleggingsportefeuille zijn blootgesteld aan risico's i.v.m. gendergelijkheid. De resultaten geven inzicht in:

- welke bedrijven in de beleggingsportefeuille zijn blootgesteld aan risico's m.b.t. gendergelijkheid;
- welke bedrijven zijn vervolgens niet, of niet voldoende, in staat om deze risico's te mitigeren.

Dit levert de verzekeraar uiteindelijk een selectie van bedrijven op, waar een passende aanpak voor moet worden bedacht. Gezien de specialistische en tijdsintensieve aard van deze exercitie, kan ervoor worden gekozen om het screenen uit te besteden aan een externe partij, mits deze voldoende kennis heeft over risico's t.a.v. gendergelijkheid in bedrijven en sectoren.

4.2.4 Identificeren en prioriteren van risico's

Op basis van de resultaten die voortkomen uit de screening, zal er een prioritering moeten worden toegepast. Bij het prioriteren van risico's geldt dat de mate van ernst van schendingen van gendergelijkheid en vrouwenrechten wordt bepaald door de omvang (het aantal vrouwen),

²⁵ <https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2016/10/The-Business-Case-for-Womens-Economic-Empowerment.pdf>

²⁶ CZ groep, MVB-beleid 2022: <https://www.cz.nl/-/media/corporate/maatschappij/cz-themavisie.pdf?revid=e24aa7df-9d3d-4056-8e61-84360052b20b>

duur en de zwaarte van de schendingen. Hierbij komt dat het in de meest ernstige gevallen gaat om schendingen die onomkeerbaar zijn.

4.2.5 Implementeren van beleid om impact te verminderen, en de geïdentificeerde risico's te mitigeren

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

1. haar stemgedrag actief hierop afstemmen;
2. overgaan tot engagement met de betreffende bedrijven;
3. overgaan tot uitsluiting;
4. impact beleggen.

Door het stemmen (1) op aandeelhoudersvergaderingen kan de verzekeraar invloed uitoefenen op het beleid van bedrijven waar gender een rol speelt. De verzekeraar dient uiteraard zelf haar stemgedrag te kiezen. Dat kan variëren van het stemmen tegen managementbesluiten, tot het zelf indienen c.q. steunen van resoluties die gendergelijkheid in de bedrijfsvoering beogen te verbeteren. Verzekeraars kunnen aandeelhoudersresoluties steunen (of indienen) die gender en diversiteit in de bedrijfsvoering en het bestuur beogen te verbeteren.

Engagement (2) op gendergelijkheid houdt in dat de verzekeraar het gesprek aangaat met bedrijven waarin het belegt en die niet voldoen aan het opgestelde beleid van de verzekeraar. Het doel is om structurele verbeteringen bij het bedrijf te realiseren. Het is wenselijk om bij engagement met zoveel mogelijk gelijkgezinde (institutionele) beleggers samen te werken richting hetzelfde bedrijf. Naarmate het vertegenwoordigde beleggingskapitaal groter is, neemt de invloed die op het bedrijf in kwestie kan worden uitgeoefend immers toe. Meer informatie hierover in de OECD handleiding RBC for Institutional Investors.²⁷

Het is belangrijk om in het engagement te achterhalen hoe gender structureel geïntegreerd is in de verschillende onderdelen van een bedrijf (corporate, operations, supply chain). Bijvoorbeeld in male dominated sectoren zoals mining, oil & gas, construction: kijken bedrijven met een gender lens naar health & safety op de werkvloer (in een mijn, op een olieplatform, een construction site)? Hoe dragen ze zorg voor geschikte PPE (personal protective equipment) voor vrouwen zodat veiligheid gewaarborgd wordt?

Mogelijke engagement vragen:

1. In hoeverre heeft het bedrijf zich gecommitteerd aan het prioriteren van gender?
2. In de volledige waardeketen: in hoeverre heeft het bedrijf gender in de volledige waardeketen geïntegreerd?
3. In hoeverre worden de volgende kernelementen van gender in het bedrijf geadresseerd?
 - Vertegenwoordiging: in hoeverre worden alle genders billijk vertegenwoordigd in het bedrijf?
 - Gelijk loon: in hoeverre stimuleert het bedrijf gelijke verloning?
 - Arbeidsvoorwaarden: welke vergoedingen en regelingen biedt het bedrijf om werknemers te ondersteunen in het managen van hun werk en levensverantwoordelijkheden? (Bv. Zwangerschaps- en ouderschapsverlof, kinderopvang)
 - Gezondheid en welzijn: wat doet het bedrijf om gender-specifieke gezondheid & welzijn van hun werknemers te ondersteunen?
 - Geweld & intimidatie: Heeft het bedrijf zich gecommitteerd aan een geweld- en intimidatievrije werkvloer?

²⁷ <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-for-Institutional-Investors.pdf> (box 7, pagina 27)

4. Data: wat voor gender data heeft het bedrijf publiek vrijgegeven over de gehele waardeketen?
5. Stakeholder engagement: In hoeverre doet het bedrijf aan reguliere engagement met interne en externe stakeholders van alle genders over gender-specifieke zaken?

Mocht het engagement binnen een redelijke termijn geen of onvoldoende resultaten opleveren, of indien een bedrijf betrokken blijkt te zijn bij praktijken die al op de uitsluitingslijst van de verzekeraar staan, dan kan het bedrijf worden uitgesloten (3) van beleggingen.

4.2.6 Maatregelen om actuele en potentiële nadelige gevolgen te voorkómen en/of te mitigeren

Due diligence is erop gericht om risico's te identificeren en te voorkomen. Toch kan het gebeuren dat een bedrijf waarin de verzekeraar belegt, een negatieve impact heeft op gendergelijkheid en vrouwenrechten.

Verzekeraars hebben meestal een minderheidsaandeel in een bedrijf. Vanuit die positie is de kans klein dat de verzekeraars actief bijdragen (*contribute to* in de OESO-richtlijnen) aan de nadelige gevolgen van genderongelijkheid. Verzekeraars kunnen wel indirect bijdragen aan de nadelige impact die wordt veroorzaakt door een bedrijf (de OESO-richtlijnen spreken hier van *directly linked*). In het laatste geval wordt de verzekeraar geacht om de invloed die hij op het bedrijf heeft aan te wenden, zodat het bedrijf wordt bewogen om gepaste maatregelen te nemen. De handreiking 'herstel en verhaal binnen verantwoord beleggen' gaat verder in op de maatregelen die verzekeraars kunnen nemen om toegang tot herstel en verhaal voor benadeelden te bevorderen.²⁸

4.2.7 Monitoring van risico's en resultaten van gevolgde mitigatiestrategie

Monitoren van het gender due diligence-beleid dient periodiek plaats te vinden. Het is aan te bevelen dat er additionele aandacht besteed wordt aan:

- De effectiviteit van de manier waarop de opgestelde criteria voor gendergelijkheid en vrouwenrechten zijn toegepast in screening voor beleggingen op thema risico's en de keuzes waartoe deze hebben geleid.

De voortgang en de resultaten van de gekozen acties en mitigatiestrategieën, waarbij KPIs kunnen worden afgeleid van de gekozen criteria.

²⁸ https://www.imvoconvenanten.nl/-/media/imvo/files/verzekeringssector/tool_herstel_verhaal_verantwoord_beleggen_aug_2022.pdf?la=nl&hash=E6C76464E316741424A34EE3F3F56FBB

5. Verantwoording en rapportage

De OESO-richtlijnen vragen van de verzekeraar om publiekelijk te rapporteren over het gevoerde due diligence-beleid en de resultaten hiervan. Dit dient periodiek, bij voorkeur minimaal jaarlijks, te gebeuren. Dit wordt in de OESO-richtlijnen omschreven als:

- knowing: volgen hoe er met de implementatie van het gevoerde beleggingsbeleid is omgegaan;
- showing: publiekelijk communiceren hierover. In de OESO Handleiding (OECD Guidance for Responsible Business Conduct)²⁹

De verzekeraar stelt vast welke indicatoren het best kunnen worden gekozen om zo goed mogelijk te rapporteren over de verrichte inspanningen om met gendergelijkheid in haar beleggingsbeleid rekening te houden. De verzekeraar is zelf verantwoordelijk voor het kiezen van relevante indicatoren (taxonomie) aan de hand waarvan de implementatie van het beleid wordt getoetst.

Ook kan een verzekeraar rapporteren over het engagement met of het uitsluiten van bedrijven. Dat kan een belangrijk signaal afgeven aan andere investeerders, het bedrijf in kwestie en de eigen klanten. Communicatie mag geen risico's voor betrokken belanghebbenden of personeel van de bedrijven in kwestie, inclusief vrouwen, inhouden.

Als een verzekeraar via fondsen belegt, kan zij aan de (externe) vermogensbeheerder vragen taxonomie gerelateerde informatie over de bereikte impact van haar beleggingen op het gebied van gendergelijkheid aan te leveren. Dit kan de verzekeraar vervolgens gebruiken voor eigen verantwoording en rapportages.

²⁹ Zie "Investor actions" op bladzijde 43: <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-for-Institutional-Investors.pdf>

Bijlage 1. Box 1

Box 1 is gebaseerd op de bovengenoemde due diligence kaders voor de financiële sector en de OESO aanbevelingen inzake gender due diligence, alsmede andere richtlijnen en doelstellingen voor gendergelijkheid in de Women's Empowerment Principles van UN Women, de SDG's, en andere bronnen, om een basis te geven van de stappen die verzekeraars kunnen nemen om gendersensitief te zijn bij het afronden van hun standaard due diligence. Box 1 is in geen geval uitputtend wat betreft de stappen die verzekeraars kunnen nemen om een gender due diligence uit te voeren; het biedt slechts een leidraad voor het soort acties die verzekeraars kunnen ondernemen om te voorkomen dat hun beleggingen in bedrijven de positie van vrouwen schaadt.

Box 1:

Examples of gender-sensitive dimensions of the due diligence insurers could conduct internally and towards investees:

Step 1: Embed RBC into policies and management systems

o Establish own policy on gender equality for internal operations, addressing:

- Zero tolerance for all forms of gender discrimination
- Gender-balanced composition of boards and senior management (e.g. > 30 percent women)
- Gender-balanced composition of workforce (e.g. > 40 percent women)
- Policies to recruit and promote women staff
- Equal remuneration
- Protection of work for women during pregnancy and maternity leave
- Creation of a complaint/whistle-blower system capable of tracking gender discrimination, sexual harassment and assault
- Internal capacity building on gender issues

o Establish own policy requiring gender equality in investee's internal and supply chain operations addressing:

- investee's geographic and industrial context
 - investee's policy on gender equality for its internal operations
 - investee's policy on gender equality for its supply chains
 - Investee's promotion of women's representation in relevant unions
- o Ensure all investees have a policy on gender equality covering their supply chains that addresses:
- Risks to women both as workers and community members
 - Risks to women within particular sectors, regions, or conflict areas
 - Relevant issues of intersectionality for likely impacted women

Step 2: Identify and assess actual and potential adverse impacts

o Identify and assess gender-specific trends in adverse impacts on women internally (including differentials in pay or promotion for men and women)

Map geographical and sectoral context of clients, including assessing particular risks in conflict/post-conflict/humanitarian contexts.

o Conduct own assessment of gender-specific risks in investee's supply chain (e.g. collecting gender-disaggregated data)

o Ensure investee assesses gender-specific risks in its internal activities and supply chains:

- Ensure investee collects gender-disaggregated data
- Ensure investee holds separate man/woman stakeholder consultations

Step 3: Cease, prevent and mitigate adverse impacts

- o Cease, prevent and mitigate adverse impacts on women internally (i.e. resolve gender imbalance on boards and in senior management, eliminate gender pay gap, etc.)
- o Ensure investee ceases, prevents and mitigates risks or impacts to women in its internal activities and supply chain:
 - Set gender-specific requirements and expectations for investee in contracts
 - Request investee consent to waiver of confidentiality to reveal gender-related information
 - Ensure investee supports women's equal and meaningful participation in consultations/negotiations with investee over business activities
 - Ensure investee establishes gender-responsive risk management system known by and accessible to women
 - Engage with investee to seek road maps for resolving actual or anticipated impacts, provide financial incentives to encourage tangible improvement
 - Commit in advance to temporarily or fully divest when targets are not met
 - Seek leverage by coordinating activities with other investors

Step 4: Track implementation and results

- o Track implementation and results of measures to identify, cease, prevent, and mitigate gender imbalance internally
- o Track implementation and results of client'/investee's actions to identify, cease, prevent, and mitigate gendered impacts in its internal activities and supply chain
- o Require client'/investee to report on gender specific risks and corresponding corrective actions
- o Ensure investee continually updates gender-disaggregated data
- o Validate results
- o Study gender differentials in whether and how results (from internal actions and investees' actions in its internal activities and supply chain) benefit women as opposed to men

Step 5: Communicate how impacts are addressed

- o Communicate throughout the due diligence cycle, not merely after earlier steps are completed
- o Communicate with insurance company's own stakeholders (including the public) how internal gendered impacts are addressed
- o Communicate with insurance company's own stakeholders (including the public) how gendered impacts in investee's activities and supply chain are addressed, including:
 - Its own and its investee's identification of risks and impacts
 - Its requirements for investee to address identified risks and impacts
 - Its own use of leverage to prompt investee to cease, prevent, and mitigate the risks and impacts
 - The investee's actions to cease, prevent, and mitigate the risks and impacts
 - Results of the bank's leverage and investee's actions
- o Make information accessible and ensure communication is reaching women (i.e. in women's CSOs or workers groups)

Step 6: Provide for or cooperate in remediation when appropriate

- o Establish own complaint system to address all forms of gender discrimination internally
- o Establish own complaint system capable of hearing complaints regarding investees' impacts, including gender-specific impacts
- o Ensure investee establishes complaint system with protections/sensitivity to enable access for women
- o Cooperate with other grievance mechanisms

Bijlage 2: breder referentiekader

Beijing Platform for Action

- Het verdrag ziet toe op het verbeteren van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen, waaraan 189 landen zich committeren.
- Het verdrag roept overheden, de internationale gemeenschap, NGO's en de private sector op tot het ondernemen van actie binnen de 12 prioritaire aandachtspunten: armoede, onderwijs, gezondheid, gender-gerelateerd geweld, gewapend conflict, economische kansen, zeggenschap en besluitvorming, institutionele mechanismen voor de verbetering van de positie van de vrouw, vrouwenrechten, de media, het klimaat, en de behandeling van meisjes.

Women's Empowerment Principles

De Women's Empowerment Principles (hierna: WEP's) zijn een set van zeven principes die bedrijven begeleidt om gendergelijkheid en empowerment van vrouwen te bevorderen op de werkplek, op de markt en in de gemeenschap.

- De WEP's zijn een hulpmiddel waarmee bedrijven hun eigen beleid en praktijk kunnen beoordelen en benchmarken aan de hand van internationaal erkende normen.
- Het is mogelijk voor bedrijven om de WEP te ondertekenen, waarvan al 59 Nederlandse bedrijven zich hierbij hebben aangesloten. Wanneer de CEO zich committeert aan de WEP's, wordt het bedrijf verwacht om stappen te ondernemen om gendergelijkheid te bevorderen.³⁰
- UN Women onderschrijft het belang voor bedrijven om genderspecifiek beleid op te stellen, in tegenstelling tot een algemene aanpak tegen discriminatie welke ook toepasbaar is op vrouwen.³¹

The UNDP Gender Equality Seal Certification ³²

- De Gender Equality Seal for Private Enterprises (GES) beoogt het verbeteren van gendergelijkheid en empowerment van vrouwen in het bedrijfsleven. Het bijbehorende GES programma is een publiek-private samenwerking die toeziet op het behalen van de SDG's inzake gendergelijkheid.
- Convention on the Rights of the Child³³

Verdiepingsinformatie is te vinden op:

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

<https://www.undp.org/publications/gender-dimensions-guiding-principles-business-and-human-rights>

SER advies over de samenhang tussen SDG's en IMVO (2019) Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)

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

CNV heeft specifiek onderzoek gedaan naar GBV geweld op de werkvloer een paper ontwikkeld: <https://www.cnvinternationaal.nl/en/our-work/news/2015/october/violence-against-women-in-the-workplace>

³⁰ <https://www.weps.org/join>

<https://www.weps.org/resource/ceo-statement-support>

³¹ UN Women heeft een goed beleid voor bedrijven die meedoen in aanbestedingsprocedures. Ze moeten in een "voluntary agreement" aangeven of ze de Women Empowerment Principles in de praktijk brengen. Doen ze dit niet, dan verliezen ze punten en is de kans minder dat ze in aanmerking komen voor opdrachten van UN Women:

<https://www.ungm.org/UNUser/Documents/DownloadPublicDocument?docId=428253>

³² <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender/GenderRoundtableDueDiligence.pdf>

³³ <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>

Verzekeringssector  Internationaal
MVO | **SER**

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

T 070 3499 525
E communicatie@ser.nl

www.imvoconvenanten.nl/nl/verzekeringssector

© 2022, Sociaal-Economische raad

Omslagfoto: Shutterstock