



Samen werken aan verantwoorde natuursteen
Discriminatie en gender

Internationale regelgeving stelt dat bedrijven zich moeten inzetten voor economische, ecologische en sociale vooruitgang met het oog op duurzame ontwikkeling. Door internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen en due diligence toe te passen, kunnen bedrijven de mogelijke negatieve impact van hun acties die plaatsvinden in de keten identificeren, voorkomen, beperken en verantwoorden. Bij het ontwikkelen van risicomanagement in het kader van internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen (IMVO) staan niet de risico's voor het bedrijf centraal maar de mogelijke en daadwerkelijke risico's van negatieve impact op andere delen van de toeleveringsketen, zoals lokale gemeenschappen en werknemers in productielanden. Onder de risico's waarmee bedrijven kunnen worden geconfronteerd, zijn discriminatie en genderkwesties.

Het kan een uitdaging zijn om als bedrijf deze problemen aan te pakken en de kennis hierover op de werkvloer is vaak beperkt. Deze handreiking is opgesteld om bedrijven in de natuursteensector te informeren over de risico's van discriminatie en genderkwesties in de toeleveringsketen, met oog voor de diversiteit van vrouwen en mannen. Zo is belangrijk mee te nemen in het analyseren van risico's dat mensen tegelijkertijd met verschillende vormen van discriminatie kunnen worden geconfronteerd (bijvoorbeeld migrantenvrouwen). De handreiking is de eerste stap in het ondersteunen van bedrijven bij het aanpakken van discriminatie en genderkwesties op weg naar een meer inclusieve sector.

Wat zijn discriminatie- en genderkwesties?

Discriminatie verwijst naar ongelijke behandeling van mensen in een gelijke situatie. Het komt niet alleen voor op basis van geslacht, maar ook op basis van andere persoonlijke kenmerken die niet relevant zijn voor de uitoefening van de functie, zoals discriminatie op grond van kaste, religie, etniciteit of migratieachtergrond.

Voorbeelden van discriminatie zijn:

- niet elke werknemer dezelfde toegang geven tot gezonde en veilige arbeidsomstandigheden
- ongelijke beloning voor gelijk werk, ongelijke promotie(kansen) en hoogten van salarissen
- incidenten met intimidatie op het werk en genomen tegenmaatregelen
- ongelijke genderverdeling op de verschillende posities in de productieketen.

Gender kan worden gedefinieerd als de sociale betekenissen die worden gegeven aan elk geslacht in een bepaalde samenleving. Het kan ook verwijzen naar de economische, sociale, politieke en culturele kenmerken en kansen die verbonden zijn aan het man- of vrouw-zijn. Deze betekenissen zijn veranderlijk, tijdgebonden en variëren van samenleving tot samenleving.

Rol vrouwen

Vrouwen en mannen worden verschillend beïnvloed door werkzaamheden in de grondstoffenindustrie. Desondanks hanteren grondstoffenbedrijven vaak een gender-neutrale benadering van due diligence op het gebied van mensenrechten. In praktijk betekent dit dat vrouwen vaak worden gemarginaliseerd bij het betrekken van belanghebbenden in aanpak en analyse van risico's. Ook wordt er onvoldoende rekening gehouden met hun rechten bij de planning en uitvoering van werkzaamheden. Vrouwen worden bijvoorbeeld vaak uitgesloten van onderhandelingen over landacquisities en hervestigingsprocessen, terwijl hun inzichten heel anders kunnen zijn dan die van mannen. Bedrijven kunnen daardoor veel waardevolle informatie mislopen voor hun risicobeoordelingen¹.

Hoewel de meerderheid van de arbeiders die betrokken zijn bij de winning van steengroeven mannen zijn, zijn veel vrouwen betrokken bij de verwerking van steenafval, het huishouden en schoonmaakactiviteiten. Daarnaast wordt het werk van steenhouwen en vormgeven bij het maken van kasseien meestal gedaan door vrouwen.

Het begrijpen van de verschillen in behoeften en risico's tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers kan bedrijven kansen bieden om de arbeidsomstandigheden van werknemers te verbeteren.

¹ Danish Institute for Human Rights (2019) – Towards Gender-responsive Implementation of Extractives Industries Projects, p. 8.



Geweld

Ook gendergerelateerd geweld komt voor in de natuursteenindustrie. Onderzoek suggereert dat seksueel en gendergerelateerd geweld bijzonder ernstig kan zijn in gemeenschappen van de grondstoffenindustrie, vanwege de instroom van besteedbaar inkomen, de komst van arbeidsmigranten en de sociale ontwrichting veroorzaakt door de industrie.² De mate van blootstelling aan geweld is vooral groot in informele of preciaire sectoren waar het management weinig verantwoordelijkheid neemt, waar lonen laag zijn en er een gebrek is aan vakbonden.³

2 Danish Institute for Human Rights (2019) – [Towards Gender-responsive Implementation of Extractives Industries Projects](#), p. 33.

3 CNV Internationaal – [Violence is not part of the job](#).

Arbeidsmigranten

Een belangrijk aspect dat vaak leidt tot discriminatie op de werkvloer is de inzet van arbeidsmigranten. Zoals gerapporteerd door de *Association for Stimulating Know-how* (ASK), worden migrantarbeiders in steengroeven van zandsteen (Rajasthan) en zwart graniet (Telangana) vaak geconfronteerd met uitdagingen door een gebrek aan steun van de vakbonden en geen formeel toezicht op hun arbeidsomstandigheden.

Vaak wordt de betaling van het loon van arbeidsmigranten onmiddellijk stopgezet wanneer ze naar huis willen, waardoor ze geen andere keuze hebben dan door te werken totdat de betaling is goedgekeurd. Hoewel werkgevers vaak huisvesting bieden aan migrantarbeiders, zijn de werknemers vaak ontevreden over de levensomstandigheden, omdat ze dikwijls in één kamer moeten wonen met zeven tot negen andere werknemers.⁴

Uit een rapport van ngo Arisa genaamd *The Dark Sites of Granite* blijkt dat werkgevers vaak de voorkeur voor arbeidsmigranten hebben boven lokale arbeidskrachten, vanwege hun afhankelijkheid van de werkgever en de minder sociale en familiale verplichtingen. Daarnaast krijgen arbeidsmigranten vaak lagere lonen.⁵ NGO Swedwatch stelt dat de situatie voor arbeidsmigranten in de natuursteenindustrie in China problematisch is, omdat ze vaak veel hogere prijzen moeten betalen voor diensten zoals gezondheidszorg, scholing en huisvesting in vergelijking met lokale werknemers. Omdat arbeidsmigranten ver van huis zijn en een systeem van sociale ondersteuning vaak ontbreekt, lopen ze het risico te worden uitgebuit.⁶

In Zuid-Azië kunnen kastenstelsels een extra risico op discriminatie opleveren voor

4 Association for Stimulating Know-How - [Study of natural stone sector: Sandstone \(Rajasthan\) & Black Granite \(Telangana\)](#).

5 Arisa (2017) – [The Dark Sites of Granite in India](#).

6 Swedwatch (2008) – [Improving working conditions at Chinese natural stone companies](#), p. 22.

arbeidsmigranten. Kastesystemen verdelen mensen in ongelijke en hiërarchische sociale groepen. Degenen aan de onderkant van de hiërarchie worden beschouwd als 'mindere mensen', 'onzuiver' en 'vervuilend' voor andere kastengroepen. In Zuid-Azië is kastdiscriminatie traditioneel geworteld in het hiërarchische hindoeïstische kastensysteem, volgens welke Dalits als 'outcasts' worden beschouwd.



Waarom moeten genderkwesties en discriminatie worden aangepakt?

Internationale verdragen en richtlijnen

De [Universele Verklaring van de Rechten van de Mens](#) (1948) verklaart dat werknemers van over de hele wereld, ongeacht hun genderidentiteit, cast, religie, etniciteit of migratieachtergrond, het recht hebben om te werken in een veilige omgeving en op gelijke behandeling met gelijke kansen. Iedereen heeft recht op gelijke bescherming tegen elke discriminatie en tegen het aanzetten tot dergelijke discriminatie.

De [OESO-richtlijnen](#) stellen dat bedrijven "Zich in hun activiteiten te laten leiden door het principe van gelijkheid van arbeidskansen en gelijke behandeling, en geen onderscheid tussen hun werknemers te maken op grond van ras, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke overtuiging, nationaliteit, maatschappelijke achtergrond of andere status, tenzij het selecteren van werknemers op hun hoedigheden past in het kader van een door de overheid vastgesteld beleid dat in het bijzonder gericht is op een grotere gelijkheid van kansen op tewerkstelling of betrekking heeft op de inherente eisen van een functie". Deze Richtlijnen stellen ook dat van bedrijven wordt verwacht dat zij "gelijke kansen voor vrouwen en mannen bevorderen, met speciale nadruk op gelijke criteria voor selectie, salaris en promotie, en gelijke toepassing van die criteria, en discriminatie of ontslag op grond van huwelijk, zwangerschap of ouderschap voorkomen", wat in overeenstemming is met de ILO-normen voor non-discriminatie met betrekking tot tewerkstelling en beroep.⁷

Daarnaast zijn [de Sustainable Development Goals \(SDG's\)](#) een oproep tot actie van alle landen – arm, rijk en middeninkomens – voor een vreedzame, welvarende en

⁷ ILO [Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work \(1998\) Convention 110 & 111.](#)

duurzame wereld, waaronder het bevorderen van fundamentele mensenrechten zoals gendergelijkheid en gelijkheid binnen en tussen landen.

Het is belangrijk te erkennen dat discriminatie en genderkwesties vaak geen op zichzelf staande problemen zijn, en samenhangen met andere zaken, zoals een gezonde en veilige werkomgeving, vrijheid van vereniging, het recht op deelname aan de sociale dialoog en leefbaar loon. Ter illustratie: vrouwen en gemarginaliseerde groepen hebben vaker te maken met seksuele intimidatie en gendergerelateerd geweld op de werkvloer. Bovendien zijn vrouwen en gemarginaliseerde groepen vaak minder vertegenwoordigd op de werkvloer. Dit maakt het lastiger om rekening te houden met de specifieke behoeften van deze groepen in het geval er beperkte vrijheid van vereniging is. Bovendien bestaat er vaak een loonkloof tussen mannen en vrouwen. Dit maakt het verkrijgen van een leefbaar loon waarschijnlijk moeilijker voor vrouwen dan voor mannen.

Het aanpakken van discriminatie en genderproblematiek biedt kansen om mensenrechten in productielanden te beschermen en bij te dragen aan duurzame groei.

Het aanpakken van discriminatie en genderkwesties kan leiden tot kansen zoals:

- Werknemers- en gendergelijkheid kunnen onrust of protesten onder lokale gemeenschappen en onder consumenten verminderen. Dit resulteert in een voorspelbaardere omgeving met minder productieonderbrekingen, waardoor kostenstijgingen en inkomensverlies worden vermeden;⁸
- Verbetering van de efficiëntie van het beheer. Een proactieve benadering van werknemers en gendergelijkheid kan managementtijd vrijmaken voor kernactiviteiten in plaats van te reageren op zorgen van investeerders of conflictoplossing binnen de gemeenschap;⁹
- Sterkere ontwikkelingsresultaten. Door samen te werken met en ter ondersteuning van vrouwen en migrerende werknemers, kunnen grondstoffenbedrijven

⁸ World Bank. [Gender in Extractive Industries](#).

⁹ Ibid.

sterkere en duurzamere ontwikkelingsresultaten laten zien aangezien indicatoren die de status van vrouwen en migrerende werknemers meten, positievere resultaten zullen opleveren wanneer discriminatie en genderkwesties worden verminderd;¹⁰

- Meer diversiteit op de werkvloer. Een diverse werkplek kan nieuwe perspectieven een podium geven en kan een breder scala aan kandidaten aantrekken. Een bedrijf dat diversiteit omarmt, kan een prettige werkplek creëren die leidt tot een productieve omgeving, aangezien werknemers een representatie van verschillende culturen, achtergronden en denkwijzen zien, waardoor ze zich eerder op hun gemak voelen om zichzelf te zijn;¹¹
- Het draagt bij aan een positieve reputatie en verkleint de kans op negatieve media-aandacht.



Hoe kunnen discriminatie / genderkwesties worden aangepakt?

Door discriminatie en genderkwesties op te nemen in de zes stappen van de due diligence-cyclus, kan je als bedrijf reële en potentiële mensenrechtenschendingen in de hele toeleveringsketen aanpakken.

Stap 1: Neem discriminatie en genderkwesties op in je code of conduct

De eerste stap bij het aanpakken van discriminatie en genderkwesties, is het opstellen van een code of conduct. In een code of conduct (zie voorbeeld) kan je aangeven wat je van jouw leveranciers verwacht op belangrijke thema's als discriminatie en gendergelijkheid. Het is belangrijk op te merken dat het doel is dat jouw leverancier zijn praktijken verbetert, niet dat je je relatie met de leverancier beëindigt, aangezien dit een duurzamer effect heeft dan het verwijderen van een bepaalde producent uit de keten wanneer deze niet voldoet aan de normen.

Stap 2: Controleer of discriminatie en gender een risico vormen in je keten

Code of conduct – Voorbeeldtekst

Elke werknemer moet met respect en waardigheid worden behandeld. Het gebruik van vernederende of fysieke straffen wordt niet geaccepteerd, en geen enkele werknemer mag worden onderworpen aan fysieke, seksuele, psychologische of verbale intimidatie of misbruik. Geen enkele werknemer mag in dienstverband of beroep worden gediscrimineerd op grond van geslacht, ras, huidskleur, leeftijd, zwangerschap, seksuele geaardheid, religie, politieke overtuiging, nationaliteit, etnische afkomst, ziekte of handicap. Alle werknemers hebben recht op een schriftelijke arbeidsovereenkomst, in de lokale taal, waarin de arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen.

Een belangrijke stap in het due diligence-proces is het identificeren en beoordelen van negatieve effecten. Er zijn specifieke indicatoren die kunnen worden gemonitord om te zien of de risico's zich voordoen of niet. Gendergelijkheid is bijvoorbeeld zichtbaar door gelijke rechten in contracten, lonen en veiligheid. Andere indicatoren voor genderongelijkheid zijn:

- Lagere betaling of beoordeling van vrouwelijke werknemers voor gelijk werk;
- Beleving van onveiligheid en onveiligheid onder vrouwelijke werknemers;
- Weinig diversiteit in opleidingsprogramma's en carrièremogelijkheden;
- Ontslag op grond van zwangerschap of bevalling;
- Hoog verloop van vrouwen of migrerende werknemers.

Andere op de werkplek of in rapporten mogelijk zichtbare indicatoren die kunnen wijzen op discriminatie zijn:

- Gebrek aan formele arbeidsovereenkomsten voor migrerende werknemers;
- Slechte huisvestingsomstandigheden van migrerende werknemers;
- Slecht sanitair (mannen en vrouwen niet gescheiden);
- Taalbarrières;
- Geen toegang tot krediet, werkuitrusting of land;
- Gebrek aan identiteitskaarten, bankrekeningen en verzekeringen;
- Verschillen in sociale zekerheid per staat;
- Sociale hiërarchie door bijvoorbeeld het kastensysteem.

Openbare bronnen, zoals ngo-rapporten, kunnen inzicht geven in de mogelijke discriminatie en genderrisico's in een specifieke regio. Voor meer informatie over gender- en discriminatiekwesties in de grondstoffenindustrie, is een niet-uitputtende lijst van openbare rapporten te vinden in de [bijlage op pagina 12](#).

Om vervolgens na te gaan of de gesignaleerde risico's ook bij jouw leveranciers aanwezig zijn, ga je in gesprek met betrokkenen. Veel eigenaren of managers van productielocaties, steengroeven en fabrieken zullen aangeven dat de arbeids-

omstandigheden prima zijn. Onafhankelijke risicobeoordeling in bepaalde regio's bevestigt dat dit voor vaste medewerkers met een contract en de nodige vaardigheden inderdaad vaak het geval is. Zo zijn in het rapport van ngo Swedwatch over de arbeidsomstandigheden bij Chinese natuursteenbedrijven geen tekenen van dwangarbeid buiten werktijd gevonden.¹²

Door een gebrek aan monitoring is het echter vaak moeilijk om een duidelijk overzicht te krijgen van de arbeidsomstandigheden, aangezien bedrijven vaak werkuren, overuren, ongevallen, letsel en verloren werkdagen niet registreren, vooral voor tijdelijke en migrerende werknemers. Deze groepen werknemers krijgen vaak niet dezelfde kansen als vaste werknemers en ook niet hetzelfde loon.

Loop je in jouw keten tegen meer risico's aan dan je mogelijk aankunt? Begin met het prioriteren van risico's op ernst en waarschijnlijkheid. Het TruStone-secretariaat kan hier altijd bij adviseren. Het rapport van Shift '[Business and Human Rights Impacts: Identifying and Prioritizing Human Rights Risks](#)' geeft handige informatie over prioriteren.

Vragen die je aan jouw leverancier kunt stellen

- Heb je een manier om erachter te komen hoe de arbeidsomstandigheden van migranten of vrouwen eruit zien?
- Heeft je bedrijf een beleid op het gebied van vrouwenrechten en inclusiviteit?
- Is er een actieplan en tijdschema met betrekking tot gender- en discriminatiekwesties?
- Is er een vertrouwenspersoon waar mensen terecht kunnen?
- Zijn er gescheiden sanitaire voorzieningen voor mannen en vrouwen?
- Mogen migranten en vrouwen deelnemen aan besluitvormingsprocessen?
- Is er een geschikte ruimte om kinderen de borst te geven?
- Wordt er tijdens het wervingsproces gevraagd of de sollicitante zwanger is (van plan te worden)?

¹² Swedwatch (2008) - [Improving working conditions at Chinese natural stone companies](#).

Worden vaste contracten aangeboden aan werknemers, ook aan werknemers met een migratieachtergrond?

- Worden er pogingen ondernomen om vrouwen te integreren in het operationele werk? Zijn daar specifieke trainingen voor?
- Wordt huisvesting gefaciliteerd voor arbeidsmigranten?
- Als er huisvesting wordt gefaciliteerd, hoe ziet de huisvesting er dan uit?
- Welke stappen zijn er tot nu toe genomen om risico's met betrekking tot gender en inclusiviteit in de toekomst te beperken en te voorkomen?
- Spreek je wel eens met lokale ngo's, vakbonden of andere organisaties die werknemers vertegenwoordigen?
- Zijn er klachtenmechanismen (zoals klachtenmechanismen op operationeel niveau) die geschikt en toegankelijk zijn voor werknemers?

Stap 3: Onderneem acties om discriminatie- en genderkwesties in je keten te verbeteren

Stap 3 van de due diligence-cyclus beschrijft verschillende routes om te komen tot een meer inclusieve werkplek, met best practices uit andere sectoren. Deze handreiking identificeert verschillende benaderingen om discriminatie en genderkwesties aan te pakken, namelijk via vakbonden en sociale dialoog, en via de overheid.

De volgende acties kunnen door je bedrijf worden ondernomen om de discriminatie- en genderkwesties in de waardeketen te verbeteren:

- Bevorder dat vrouwelijke werknemers en andere gediscrimineerde of achtergestelde groepen dezelfde rechten en kansen hebben als andere werknemers, inclusief gelijke beloning voor gelijk werk en kansen voor hogere en leidinggevende posities.
- Maak hierover afspraken in leveringscontracten.
- Bedrijfsbeleid opstellen over discriminatie en het bereiken van gelijke rechten in alle onderdelen van de productie- of toeleveringsketen, ook in de lokale talen en met inachtneming van flexibele arbeidskrachten.

- Leveranciers ondersteunen bij het geven van voorlichting en training over discriminatiepreventie.
- Samen met andere klanten initiatief nemen om wervingspraktijken voor gelijke rechten en gelijke beloning voor alle medewerkers te verbeteren.
- Samen met andere klanten initiatieven nemen om zwangere werknemers te beschermen en ouderschapsverlof en kinderopvang, betaald zwangerschapsverlof, voldoende tijd en ruimte voor de zorgfunctie (zoals borstvoeding en afkolven) en een terugkeergarantie te bevorderen.
- Voer willekeurige steekproeven ter plaatse uit of raadpleeg lokale actieve maatschappelijke organisaties en/of vakbonden om te onderzoeken of discriminatie in de productie- of toeleveringsketen van het bedrijf is geëlimineerd en gelijke rechten worden bevorderd. Als dat bij een bepaald bedrijf in de productie- of toeleveringsketen niet het geval is, moet dat bedrijf een tijdgebonden verbeterplan laten opstellen. Leidt dit niet tot resultaat, dan kan je als bedrijf consequenties hieraan verbinden, waaronder in het ergste geval beëindiging van het contract met de betreffende leverancier.
- Samenwerken met lokale vakbonden en maatschappelijke organisaties met bewezen resultaten in de bestrijding van discriminatie.
- Bied aan om een vertaler in te huren om migranten te helpen bij het afsluiten van een verzekering, een uitkering aan te vragen of lid te worden van een vakbond.
- Werk samen met lokale organisaties om een betrouwbare financiële instelling te vinden waar werknemers een bankrekening kunnen openen. Veel problemen doen zich voor in de informele sector en zijn daardoor ondoorzichtig. Bankrekeningen kunnen meer transparantie en veiligheid bieden. Voorwaarde voor leveranciers is dat ze salarissen alleen overmaken via bankrekeningen en niet contant. Moedig leveranciers aan om deze transacties bij te houden.
- Creëer een inclusiviteitsladder om realistische doelen te stellen voor het verbeteren van de inclusiviteit in de sector voor de korte en de langere termijn.

3.1 Aanpak via vakbonden en sociale dialoog

Sociale dialoog

Sociale dialoog is van groot belang bij het bevorderen van consensusvorming en democratische betrokkenheid van meerdere belanghebbenden. Een van de voorwaarden voor sociale dialoog is het bestaan van sterke, onafhankelijke werknemers- en werkgeversorganisaties met de technische capaciteit en toegang tot relevante informatie om deel te nemen aan de sociale dialoog.*

* International Labour Organization, [What is Social Dialogue](#).



Het is belangrijk om te investeren in communicatie en engagement met je leveranciers. Door regelmatig de dialoog aan te gaan, waardering te tonen voor de informatie die wordt gedeeld en inzicht te krijgen in de uitdagingen van jouw leverancier, kun je bijdragen aan het opbouwen van een duurzame relatie met de leverancier. Om in dialoog te kunnen bepalen hoe inclusiviteit op de werkvloer kan worden nagestreefd, is het aan te raden om met onafhankelijke vakbonden in het land waar de productie plaatsvindt contact op te nemen via de vakbonden die TruStone-lid zijn ([FNV Mondiaal](#), [CNV Internationaal](#), [WSM \(We Social Movements\)](#) en [ACVBIE](#)). Ook kan hulp worden geboden om mensen te laten organiseren in een onafhankelijke vakbeweging, als die er nog niet is. Verder zijn er via de TruStone-vakbonden mogelijkheden om trainingen te organiseren voor verschillende medewerkers in de toeleveringsketen.

Er zijn verschillende mogelijkheden voor de route via sociale dialoog. Het aangaan van een sociale dialoog kan een positieve invloed hebben op de arbeidsomstandigheden van werknemers. Daarnaast bevordert het een duurzame relatie tussen werknemer en werkgever. Dit vergroot de kans op investeringen in scholing en verbetert het loyaliteitsgevoel van werknemers. Ziekteverzuim en verloop nemen daardoor af. Ook moedigt het de lokale overheid aan om vakbondsvrijheid te erkennen.

3.2 Aanpak via de overheid

De meeste regeringen in OESO-landen houden zich in toenemende mate bezig met waarden als eerlijkheid, gelijkheid, rechtvaardigheid en sociale cohesie. In productielanden ontbreekt echter nog wetgeving om discriminatie en genderkwesties tegen te gaan. Als overheden zich meer bewust worden van de voordelen van een inclusieve samenleving, wordt het ook voor bedrijven makkelijker om hun beleid daarop aan te passen.

Overheden met beperkte of onvoldoende gehandhaafde arbeidswetten, vrezen dat bedrijven productie naar andere locaties verplaatsen als het openbaar bestuur wordt aangescherpt met betrekking tot veiligheid en beveiliging op de werkplek. Door gezamenlijk een signaal af te geven aan overheden dat bedrijven niet zullen vertrekken als er een strenger en inclusief beleid komt, kunnen bedrijven een belangrijk obstakel wegnemen.

Er zijn verschillende mogelijkheden met betrekking tot de route door overheden. De overheid heeft als wetgevend orgaan de bevoegdheid om inclusiviteitsbeleid te stimuleren en in wetgeving om te zetten. Bovendien kan de legitimiteit van overheden toenemen wanneer ze zijn verbonden bij de betrokkenheid van belanghebbenden. Ten slotte zou het uitbreiden van de documentatie van bedrijfsprocedures en informatie over werknemers kunnen leiden tot een efficiëntere inning van belastingen.

Stap 4: Volg de implementatie en resultaten

Om inzicht te krijgen of beleid en acties rond discriminatie en genderkwesties worden uitgevoerd, is het noodzakelijk om het proces continu te volgen. Ook is het van belang na te gaan of de middelen die worden aangereikt ook daadwerkelijk de mensen bereiken die ze zouden moeten bereiken.

Monitoring- en evaluatiemechanismen zijn nodig voor langetermijnverbeteringen in de sector. Zorg ervoor dat je direct betrokkenen of hun vertegenwoordigers, zoals lokale vakbonden, betreft bij het bewaken van de voortgang. Door het invullen van een due diligence-actieplan kun je jouw aanvragen en resultaten goed monitoren. Controle van de resultaten kan door overleg met stakeholders, het lezen en opvolgen van auditrapporten, gesprekken en bezoeken aan leveranciers en samenwerking met ngo's, vakbonden en onderzoeksinstituten.¹³ Het Initiatief

¹³ I-TS 2021Handreiking toeleveringsketen in kaart brengen. Alleen voor leden toegankelijk in de [toolbox](#).

TruStone geeft bedrijven het voordeel dat kennis en netwerken gedeeld kunnen worden wat het volgen van resultaten vergemakkelijkt.

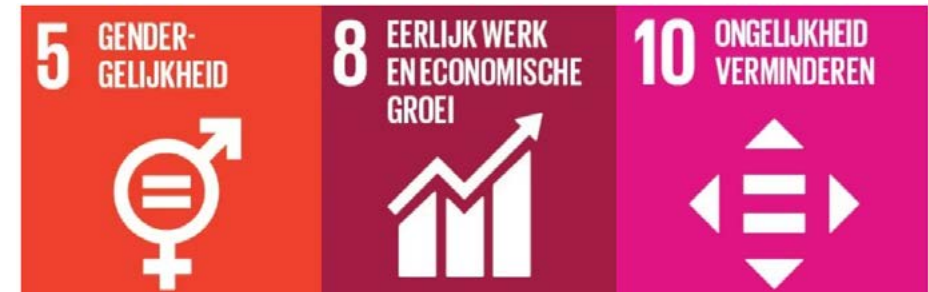
Een andere veelgebruikte methode om voortgang te bewaken, is het uitvoeren van audits bij ketenpartners. Audits door een accountantsorganisatie kunnen worden gebruikt om de situatie bij een fabrikant of steengroeve in kaart te brengen (een nulmeting) en kunnen vervolgens worden gebruikt om de voortgang te volgen. Spreek met de auditororganisatie af dat inclusiviteit onderdeel is van audits en welke definitie wordt gehanteerd.

Stap 5: Communiceer over de geleverde inspanningen

Communiceer transparant over de risico's, de inspanningen die zijn geleverd om risico's te vermijden en/of de gevolgen te mitigeren, en de uitdagingen. Dit kan via je website, jaarverslagen, duurzaamheidsverslagen en wellicht zelfs direct via het product. Je kan de verschillende onderwerpen van de OESO-richtlijnen gebruiken als classificatie of van andere IMVO-richtlijnen, zoals het internationaal erkende UNGP Reporting Framework voor rapportage. IMVO is een proces van continue verbetering. Eerlijke en transparante communicatie over due diligence-inspanningen en -resultaten, ook wel *knowing and showing* genoemd, zal je bedrijf waarschijnlijk voordelen opleveren in de vorm van een positief imago en een verhoogde klanten *goodwill* (zowel bij overheidsopdrachten als bij particuliere consumenten). Daarnaast kan je in je communicatie vermelden dat het aanpakken van genderkwesties en discriminatie ook zal bijdragen aan verschillende Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties. De SDG's worden door bedrijven, overheden, internationale organisaties en maatschappelijke organisaties erkend als blauwdruk om een betere en duurzamere toekomst voor iedereen te realiseren. Volgens SDG 5 moeten vrouwen dezelfde kansen krijgen als mannen met betrekking tot besluitvorming in het politieke, economische en openbare leven. SDG 8 heeft als doel eerlijk werk voor iedereen te bevorderen en stimuleert inclusieve en duurzame economische groei. SDG 10 stelt dat economische groei

inclusief moet zijn en stimuleert het beëindigen van discriminerende wetgeving en praktijken die de ongelijkheid vergroten.

De [publieke communicatie handreiking](#) van het Initiatief TruStone geeft je een duidelijke beschrijving van wat jouw communicatie moet bevatten, met suggesties en voorbeelden.



Stap 6: Maak mensen die mogelijk nadelige gevolgen ondervinden van de bedrijfsvoering van jouw bedrijf of jouw leveranciers bewust van de mogelijkheid om dit te melden bij de onafhankelijke Klachten- en Geschillencommissie

Ondanks je inspanningen kan het voorkomen dat discriminatie en genderkwesties continu in jouw keten blijven bestaan. Om die reden is het belangrijk om stakeholders te informeren over het bestaan van de onafhankelijke [Klachten- & Geschillencommissie](#) waarin het Initiatief TruStone voorziet. Belanghebbenden kunnen immers alleen een melding of klacht indienen als zij op de hoogte zijn van het bestaan en de rol van de commissie. Je kan belanghebbenden over de commissie informeren via jouw IMVO-beleid of via je website. We raden je ook aan om tijdens werkbezoeken niet alleen met de leverancier zelf te praten. Doe dit ook met lokale werknemers en andere belanghebbenden of hun vertegenwoordigers zoals lokale vakbonden en ngo's, en span je in om zowel met vrouwen in het management als op de werkvloer de dialoog aan te gaan. Tijdens deze bezoeken

kun je werknemers en hun vertegenwoordigers informeren over de mogelijkheid om problemen en suggesties met betrekking tot discriminatie en genderkwesties te melden bij de Klachten- en Geschillencommissie.

Een benadeelde (of groep personen) die een klacht wil indienen tegen een bedrijf dat deel uitmaakt van het Initiatief TruStone, kan contact opnemen met de onafhankelijke Klachten- en Geschillencommissie door een e-mail te sturen naar trustone-complaints@internationalrbc.org.

Voor verdere vragen of suggesties over deze leidraad: neem contact op met het TruStone-secretariaat via InitiatiefTruStone@ser.nl



Bijlage Aanvullende informatie over gender en discriminatie

Danish Institute for Human Rights: Towards Gender-responsive Implementation of Extractive Industries Projects

https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/migrated/gender_and_extractives_report_sept2019.pdf

International Dalits Solidarity Network: Working Globally against Caste-based Discrimination

<https://idsn.org/>

International Trade Union Federation Economic and Social Policy Brief: Gender Gaps in Social Protection

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

Stichting van de Arbeid: Kennisdocument van Diversiteit naar Inclusie

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

United Nation Development Programme: Gender Dimensions Guiding Principles on Business and Human Rights

<https://www.undp.org/content/dam/undp/library/peace/rol-security-hr/RBAP-2019-Gender-Dimensions-Guiding-Principles-Business-and-Human-Rights.pdf>

