



Duurzaam ondernemen

IN INTERNATIONALE PRODUCTIEKETENS



Internationaal

In houd



DUURZAAM ONDERNEMEN IN INTERNATIONALE PRODUCTIEKETENS
IN 6 ANTWOORDEN

6

10

SHARAN BURROW (ITUC):
“MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN MEER DAN OOIT NODIG”



CNV INTERNATIONAAL
EN DUURZAAM ONDERNEMEN IN INTERNATIONALE PRODUCTIEKETENS

13

14

FACTS & FIGURES: CHECK IMVO RISICO'S



DUE DILIGENCE: DÉ AANPAK VOOR ONDERNEMINGEN

16

18

KEURMERKEN VOOR DUURZAAM ONDERNEMEN



WE FASHION STELT MENSENRECHTEN AAN DE ORDE IN CAMBODJA

19

20

ECHTE VANILLE UIT MADAGASKAR , DUUR MAAR NIET DUURZAAM



22

GEZOND WERK IN DE SUIKERINDUSTRIE VAN GUATEMALA



CONVENANTEN VOOR IMVO WERELDWIJD

24

26

AREND VAN WIJNGAARDEN (CNV):
"CONVENANTEN GEVEN EEN IMPULS AAN IMVO"



TRAINING BIJ HEINEKEN IN HAÏTI

28

30

GEWELD OP DE WERKVLOER IS DUUR



MARCO HIETKAMP (CNV): "IMVO BEGINT AL IN NEDERLAND"

32

34

STEWART MAQUEPEACE UIT GUATEMALA:
"WE HEBBEN VERTROUWEN WETEN OP TE BOUWEN"



TIPS & TRICKS: DUURZAAM ONDERNEMEN IN 6 STAPPEN

36



Duurzaam ondernemen

IN INTERNATIONALE PRODUCTIEKETENS

Voor Woord

Rechtvaardigheid, solidariteit, verantwoordelijkheid, duurzaamheid en naastenliefde zijn de vijf kernwaarden die we bij CNV Internationaal als toetssteen gebruiken voor alles wat we doen. CNV Internationaal probeert elke dag weer de leef- en werksituatie van mensen in onze partnerlanden te verbeteren. Veel producten die wij hier kopen, worden gemaakt in die partnerlanden waar weinig bescherming is van werknemers zowel qua inkomen als qua arbeidsomstandigheden en veiligheid. Daar worden kinderen van acht jaar de kobaltmijnen in gestuurd, daar krijgen mensen in de bosbouw geen helmen en veiligheidsschoenen, daar werk je zeven dagen per week 16 uur per dag. En ben je het ergens niet mee eens of stel je lastige vragen, dan kun je vertrekken, om van het recht om je te organiseren en te onderhandelen over een cao al helemaal niet te spreken.

De andere kant op kijken is geen optie

De globalisering van de economie en de opkomst van digitale communicatie maakt dat we, in tegenstelling tot zeg maar 50 jaar geleden, niet meer kunnen zeggen dat we niet weten wat er daar in Azië, Afrika of Latijns-Amerika aan de hand is. Dat geldt voor degenen die de producten laten maken en ook voor consumenten die ze kopen. Dat betekent ook dat we niet meer de andere kant op kunnen kijken. Dat we niet moeten willen dat je als kledingproducent een T-shirt laat maken dat hier wordt verkocht voor € 29, terwijl de werknemer achter de naaimachine in Cambodja daar € 0,18 van krijgt. En je moet als collega-werknemer en consument in Nederland niet willen dat een collega van je, ook al zit die 10.000 kilometer ver weg, op deze manier uitgebuit wordt. Het gaat vaak om kleine zaken. Een doos bananen van 18 kilo (90 stuks) uit Guatemala kost €7. Bij ons in de winkel kost 1 kilo €1,80. Als we bereid zijn om 2 cent per banaan meer te betalen en dat als loon aan de werknemers in Guatemala te geven, dan kunnen zij een leefbaar loon gaan verdienen.

Om onze doelstelling van een rechtvaardige samenleving te realiseren, kunnen – nee móeten ondernemingen eisen stellen aan de producten die zij in deze landen laten maken. En zeker ook aan de omstandigheden waaronder deze producten worden gemaakt. Ook mogen we van consumenten verwachten dat zij kritisch zijn op de situatie van collega's en de makers van hun aankopen ver weg en dichtbij en dat mee wegen bij hun aankopen. Dit themaboekje geeft informatie, tips en goede praktijkvoorbeelden over hoe we verbetering van de sociale aspecten van duurzaamheid kunnen realiseren. Omdat we willen bijdragen aan een samenleving waarin mensen zoveel mogelijk gelijke kansen hebben en duurzaamheid een centraal begrip is.

Ik hoop dat dit boekje hieraan bijdraagt en dat we hier over vijf jaar samen een stukje dichterbij zijn gekomen.

*CNV-vicevoorzitter
Arend van Wijngaarden
(Binnen het CNV bestuurlijk
verantwoordelijk voor IMVO-convenanten)*



Duurzaam ondernemen in internationale productieketens in 6 antwoorden



Dit themaboekje gaat over duurzaam ondernemen in internationale productieketens, ook vaak aangeduid als Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen of korter: IMVO. Wat houdt het eigenlijk in? Zes vragen en antwoorden.

1. WAT IS IMVO?

Een bedrijf dat duurzaam is, neemt verantwoordelijkheid voor de consequenties van het eigen handelen in de hele productie- en toeleveringsketen. Het gaat om de consequenties op sociaal, ecologisch en economisch gebied. De onderneming legt over deze drie aspecten verantwoording af aan belanghebbenden (stakeholders), werknemers(organisaties), overheden, milieu- en andere maatschappelijke organisaties. Ook gaat de onderneming met hen in gesprek om tot noodzakelijke verbeteringen te komen. Het gaat niet alleen over de 'groene' kant van duurzaamheid, óók over de 'sociale' kant. Als werknemersorganisatie focust CNV Internationaal zich

uiteraard vooral op deze sociale kant van duurzaam ondernemen in internationale productieketens.

2. HOE ZIT HET MET WET- EN REGELGEVING?

De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de fundamentele arbeidsnormen van de ILO vormen de basis van wet- en regelgeving op het gebied van duurzaam ondernemen. De ILO is de Internationale Arbeidsorganisatie waarvan overheden en vakbonds- en werkgeversorganisaties uit 187 landen lid zijn. Ondernemingen moeten zich houden aan de universele mensenrechten en de fundamentele internationale arbeidsnormen van de ILO. Dit zijn:

- Vrijheid voor werknemers om zich te laten vertegenwoordigen en zich te organiseren in een vakbond. Daar waar vakbonden officieel niet erkend worden, faciliteert de werkgever andere vormen van onafhankelijke organisatie en vertegenwoordiging van werknemers. (ILO verdrag 87).

- Daarnaast is er het recht op collectieve onderhandelingen; vertegenwoordigers van werknemers moeten in staat gesteld worden te onderhandelen en met de besluitvormers te overleggen. (ILO verdrag 98, aangevuld met 135, OESO-richtlijnen IV, art. 8)

- Werknemers moeten een vrije keuze hebben voor het werk; bijdragen aan het uitbannen van alle vormen van slavernij en gedwongen arbeid. (ILO-conventie 29 en 105)

- Geen kinderarbeid. Niet aannemen van kinderen onder de leerplichtleeftijd (in ieder geval niet kinderen van 15 jaar of jonger, in sommige landen een uitzondering met 14 jaar) en participeren in en bijdragen

aan trajecten om bestaande werkende kinderen uit de arbeidssituatie te halen en onderwijs te laten volgen. (ILO-conventies 138 en 182 en de OESO-richtlijnen)

- Niet discrimineren tussen werknemers. (ILO-conventies 100 en 111)

- Het uitbetalen van een leefbaar loon. Dat wil zeggen een loon waarmee je in de basisbehoeften voor een gemiddeld gezin kan voldoen. (ILO-conventies 26 en 131)

- Het waarborgen van veilige en gezonde werkomstandigheden voor werknemers. (ILO-conventie 155 en aanbeveling 164)

- Het hanteren en waarborgen van een maximaal aantal werkuren, in principe niet meer dan 8 uur per dag, 48 uur per week, geen excessieve overuren. (ILO-conventie 1)

- Het bieden van arbeidszekerheid. (ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises art. 24-28)

De richtlijnen van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling voor multinationale ondernemingen (OESO) maken duidelijk wat de overheid van ondernemingen verwacht als het gaat om mensen- en arbeidsrechten in hun productie- en toeleveringsketens. Het Nationaal Contactpunt (NCP) ondersteunt de uitvoering van deze OESO-richtlijnen.

De OESO-richtlijnen over mensen- en arbeidsrechten zijn gebaseerd op de zogenaamde 'United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights' (UNGP's). Ondernemingen hebben volgens deze UNGP's de verantwoordelijkheid om mensenrechten te respecteren. Overheden moeten mensenrechten beschermen en slachtoffers hebben volgens de UNGP's recht op genoegdoening ('remedy'). Sinds het bestaan van de UNGP's (in 2011) doen meer ondernemingen dan ooit onderzoek naar mensenrechten en milieu in hun productie- en toeleveringsketens. Steeds meer ondernemingen werken aan verbeteringen en communiceren over hun inspanningen.

De UNGP's dwingen overheden tot een 'smart mix' van beleid en wetgeving. Zo is in Groot-Brittannië en Frankrijk recent IMVO-wetgeving aangenomen. De Nederlandse Tweede Kamer heeft in februari 2016 een wetsvoorstel Zorgplicht kinderarbeid aangenomen dat bedrijven dwingt kinderarbeid te voorkomen in hun toeleveringsketen. Tot slot is er ook Europese wet- en regelgeving die bedrijven verplicht om informatie te geven over de duurzaamheid van hun activiteiten in productie- en toeleveringsketens. Grote ondernemingen moeten in hun jaarverslag een (niet-financiële) verklaring opnemen over hun impact op het milieu, sociale en personeelsaangelegenheden, eerbiediging van de mensenrechten en bestrijding van corruptie en omkoping.

3. WAAROM INTERNATIONAAL DUURZAAM ONDERNEMEN?

Niet alleen wet- en regelgeving, internationale normen en kaders dwingen ondernemingen duurzaam te ondernemen. Het is ook meer en meer een eis van de overheid of investeerders, zoals banken. Andere ondernemingen maken zelf deze keuze nadat schendingen in het nieuws zijn gekomen of

na publicatie van onderzoeken. Ook stakingen op de productielocatie elders in de wereld zijn regelmatig aanleiding. En weer anderen kiezen vanuit ethische motieven voor IMVO. Kortom, de redenen voor inzet op IMVO variëren van ethische motieven tot wetgeving en van imago tot toekomstgericht (duurzaam) denken.

4. WAT LEVERT DUURZAAM ONDERNEMEN OP?

Duurzaam ondernemen kan ook bijdragen aan verbeterde bedrijfsvoering. Goede arbeidsomstandigheden in de fabrieken in herkomstlanden (aan het begin van de productieketen) leveren gemotiveerde werknemers op die meer en beter werk afleveren. Ook de toegang tot financieringsmogelijkheden kan verbeteren. Verder maken bedrijven die inspelen op de groeiende vraag naar duurzame producten en diensten doorgaans meer winst. Besparen op energieverbruik of het gebruik van grondstoffen is niet alleen duurzaam maar ook zeer lucratief. Duurzaam ondernemen heeft een positief effect op het imago van een onderneming. Kritische consumenten kopen liever kleding en textiel die

onder fatsoenlijke omstandigheden geproduceerd zijn. Specifiek voor Nederland geldt dat een duurzaam ondernemend bedrijf eerder in aanmerking komt voor leveringen aan de overheid. Kortom, het nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid is een serieuze business case.

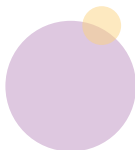
5. HOE GAAN ZAKENDOEN EN KETEN-VERANTWOORDELIJKHEID SAMEN?

Elke productie- en toeleveringsketen kent misstanden op het gebied van mensenrechten. Het lijkt bijna onmogelijk om als individuele onderneming schendingen (zoals geen leefbaar loon, moderne slavernij, kinderarbeid en discriminatie) volledig uit te bannen. Toch kunnen ondernemingen wel degelijk stappen zetten.

Allereerst door per mensenrechtenrisico de aanpak van problemen in kaart te brengen. Hoe is het probleem ontstaan? Wat is en wordt er gedaan om een misstand te voorkomen? Hoe reageert de onderneming op schendingen? Welke lessen worden er getrokken? Een schending is aanleiding om met de fabrikant een verbetertraject te starten. Het helpt in dat geval om na te gaan wie er nog meer



gebruik maakt van de productielocaties waar de misstand gaande is, en samen op te trekken. Vakbonden zijn ook oren en ogen in de productieketen en nemen deel aan de monitoring. Zodra via een 'klachtenmechanisme' of rapport een ernstige misstand aan het licht komt, is het voor ondernemingen raadzaam om mee te werken aan genoegdoening voor de slachtoffers. En uiteraard moet onderzocht worden hoe schendingen in de toekomst te voorkomen zijn.



6. HOE WORDT DUURZAAM ONDERNEMEN CONCREET GEMAAKT?

Verantwoord ondernemen is méér dan het steunen van een maatschappelijk (internationaal) project of een goed doel. Het houdt ook meer in dan het opstellen van een gedragscode of het schrijven van een hoofdstuk in het jaarverslag. Het is een continue proces dat gaat om het in kaart brengen van (potentiële) risico's, prioriteiten stellen, de ergste risico's eerst aanpakken en om andere of nieuwe risico's voorkomen.

Het is belangrijk om transparant te zijn. Dit heet: due diligence, oftewel: IMVO-risicomanagement. Hoe dit werkt staat op pagina 16.

Een waardevol nieuw instrument voor de aanpak van mensenrechten en milieuschendingen zijn de Nederlandse IMVO-convenanten. Overheid, bedrijven, vakbonden en maatschappelijke organisaties in diverse sectoren spreken hierin met elkaar af om misstanden gezamenlijk aan te pakken (zie pagina 24).

Sharan Burrow (ITUC): “Maatschappelijk verantwoord ondernemen op basis van de fundamentele arbeids- normen is meer dan ooit nodig” ■

Vanaf het begin beschouwden de internationale vakbondsorganisaties maatschappelijk verantwoord ondernemen als een veelbelovende aanpak. “Het is ontwikkeld om te functioneren op basis van de fundamentele arbeidsnormen”, zegt Sharan Burrow, algemeen secretaris van de internationale vakbondsorganisatie ITUC.

“Toch moeten grote multinationale bedrijven steeds weer herinnerd worden aan de verantwoordelijkheid die zij hebben voor de mensen die hun producten maken. Niet alleen in hun eigen land, maar in hun complete wereldwijde productieketen, waar werknemers vaak laagbetaald, onveilig en onzeker werk verrichten. Wereldwijd verwelkomden vakbon-

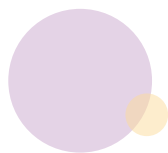
den het VN Global Compact. En ze maken ook deel uit van het bestuur daarvan. Toch maken we ons ernstig zorgen over het feit dat sommige bedrijven hun deelname vooral gebruiken als marketinginstrument. Ook het VN Global Reporting initiatief verwelkomen we. Werknemers zijn daar ook vertegenwoordigd in het bestuur en in de Stakeholder Council. We zijn positief over deze initiatieven, maar hun invloed blijft beperkt. We zien nog te weinig gedragsverandering als gevolg van de rapportages. Ook hier geldt dat dit meer dan een marketingoefening moet zijn. Vakbonden over de hele wereld moeten druk blijven uitoefenen om de werkgevers ervan bewust te maken dat ze niet uitsluitend en alleen bestaan om geld te verdienen en hun aandeelhouders tevreden te stellen. Zij zouden hun overheden ervan bewust moeten maken dat die een voorbeeldfunctie hebben door het geven



“De wereld is drie keer rijker dan 30 jaar geleden”, benadrukt Sharan Burrow, “Toch is dit nu de situatie op de arbeidsmarkt:

- Slechts 60% van de werknemers werkt in de formele economie. Meer dan 50% van deze werknemers werkt onder onveilige of onzekere omstandigheden.
- 40% van de werknemers vecht om te overleven in de informele economie, zonder rechten, zonder minimumloon en zonder sociale bescherming;
- Meer dan 45 miljoen mensen werken in slavernij, of onder dwang. Beide vormen komen voor in onze toeleveringsketens.
- Driekwart van de wereldbevolking heeft onvoldoende of zelfs geen sociale bescherming.
- Hoewel er meer mensen aan het werk zijn dan ooit, is het totale bedrag dat ze verdienen gedaald. Als het gaat om arbeidsrechten verslechtert de positie van het grootste deel van deze drie miljard werknemers.”

van opdrachten aan bedrijven die leefbare lonen betalen en die hun werknemers voorzien van beschermende kleding en dergelijke.



“Samen moeten we vertrouwen in de wereldeconomie herbouwen. Regeringen, werkgevers en vakbonden kunnen dit niet alleen.”

NIET ACCEPTABEL

De G20-landen erkennen de ernst van het probleem. De ministers van arbeid hebben in mei 2017 een verklaring opgesteld, die door de top van de G20-leiders wordt onderschreven. Zij zijn overeengekomen dat ‘overtredingen van fatsoenlijk werk en fundamentele normen en arbeidsrechten niet acceptabel zijn’. Maar *the proof of the pudding is in the eating*, want in veel landen nemen regeringen geen verantwoordelijkheid, zij beschermen hun bevolking niet.”

DUE DILIGENCE

“Het verplichten van due diligence, het respecteren van de OESO-richtlijnen, is noodzakelijk. Op die manier is er een kader waarin arbeid deel uitmaakt van het ontwikkelingsproces. Zelfs wetgeving, zoals in Frankrijk, kan nodig zijn om te garanderen dat bedrijven hun verantwoordelijkheid nemen. Daarnaast zal een ILO-verdrag over de toeleveringsketens gaan zorgen dat er

een wereldwijde standaard komt. In de ogen van de ITUC is de beste oplossing due diligence, wat de verantwoordelijkheid vaststelt voor het beoordelen van het risico op arbeidsrechtenschendingen door bedrijven inclusief hun toeleveringsketens. In combinatie met de twee andere pijlers - klachtenprocedures en verbeteringsprocessen - kunnen zo voorwaarden voor fatsoenlijk werk worden geschapen.”

WEDERZIJDSE INZET

“Ik weet dat Nederland een positieve voorgeschiedenis heeft op het gebied van duurzaam ondernemen en dat CNV Internationaal betrokken is bij de uitbouw naar een hoger niveau met de ontwikkeling van de tripartiete IMVO-convenanten. Dat is in andere landen nog niet het geval.

Deze IMVO-convenanten worden gesloten op basis van wederzijdse inzet en vertrouwen. Dat is goed. Ik wil de nadruk leggen op de noodzaak van

due diligence, omdat die essentieel is om bedrijven te dwingen transparant te zijn over hun IMVO en eventueel, indien noodzakelijk, de deur in de toekomst open te zetten naar wetgeving. Vakbonden zijn de beschermers van de rechten van werknemers. Laten we ons blijven inzetten om de situatie van werknemers over de hele wereld te verbeteren. En laten we arbeidsrechten en IMVO-convenanten inzetten voor dat doel.”

WIE IS SHARAN BURROW?

Sharan Burrow is algemeen secretaris van de internationale vakbondsorganisatie ITUC [International Trade Union Confederation]. Bij de ITUC zijn 340 nationale vakbondsorganisaties uit 163 landen aangesloten. De ITUC zet zich wereldwijd in voor de belangen en rechten van werknemers.

Vrouwelijke landarbeiders bij Indonesische palmolie plantages op Sumatra hebben geen vast contract.

Ze verdienen €0,20 per 20 kg zak. Gemiddeld verdienen ze € 40 per maand, dat is slechts een kwart van het lokale wettelijke minimumloon.

*(Bron: Palming off responsibility,
CNV Internationaal)*



**Duurzaam
ondernemen**

IN INTERNATIONALE PRODUCTIEKETENS

CNV Internationaal en duurzaam ondernemen in internationale productieketens

Duurzaam ondernemen in internationale productieketens is één van de speerpunten van CNV Internationaal. De focus ligt op de sociale aspecten.

Onder 'sociale aspecten' verstaat CNV Internationaal de naleving van mensen- en arbeidsrechten. Het gaat om bijvoorbeeld de arbeidsverhoudingen binnen een bedrijf of sector, maar ook of er vrijheid van vakvereniging is. Daarnaast kijkt CNV Internationaal naar het minimum leefbaar loon en of er sprake is van een dialoog tussen werknemers, werkgevers en de overheid. CNV Internationaal vindt het belangrijk dat materialen en producten die in Nederland worden verhandeld, op een sociaal verantwoorde manier geproduceerd zijn.

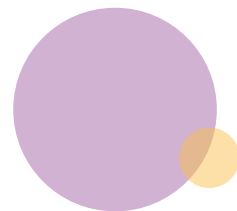
En zorgt een onderneming bij activiteiten in het buitenland voor de juiste (werk)omstandigheden?

AANPAK VAN MISSTANDEN

Bij duurzaam ondernemen en de naleving van de rechten van werkenden gaat het onder andere om leefbare lonen, veilige en respectvolle werkomstandigheden, collectieve onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden, gendergelijkheid en afwezigheid van discriminatie. Als zich ergens in de productie- of toeleveringsketen misstanden voordoen, kunnen ondernemingen rekenen op hulp van CNV Internationaal. Bijvoorbeeld bij onderzoek naar de risicovolle onderdelen van de keten op het gebied van mensenrechten. Lukt het een onderneming niet om zelf de situatie in kaart te brengen, dan kan CNV Internationaal lokale vakbondspartners inschakelen.

INFORMATIE OVER RISICO'S

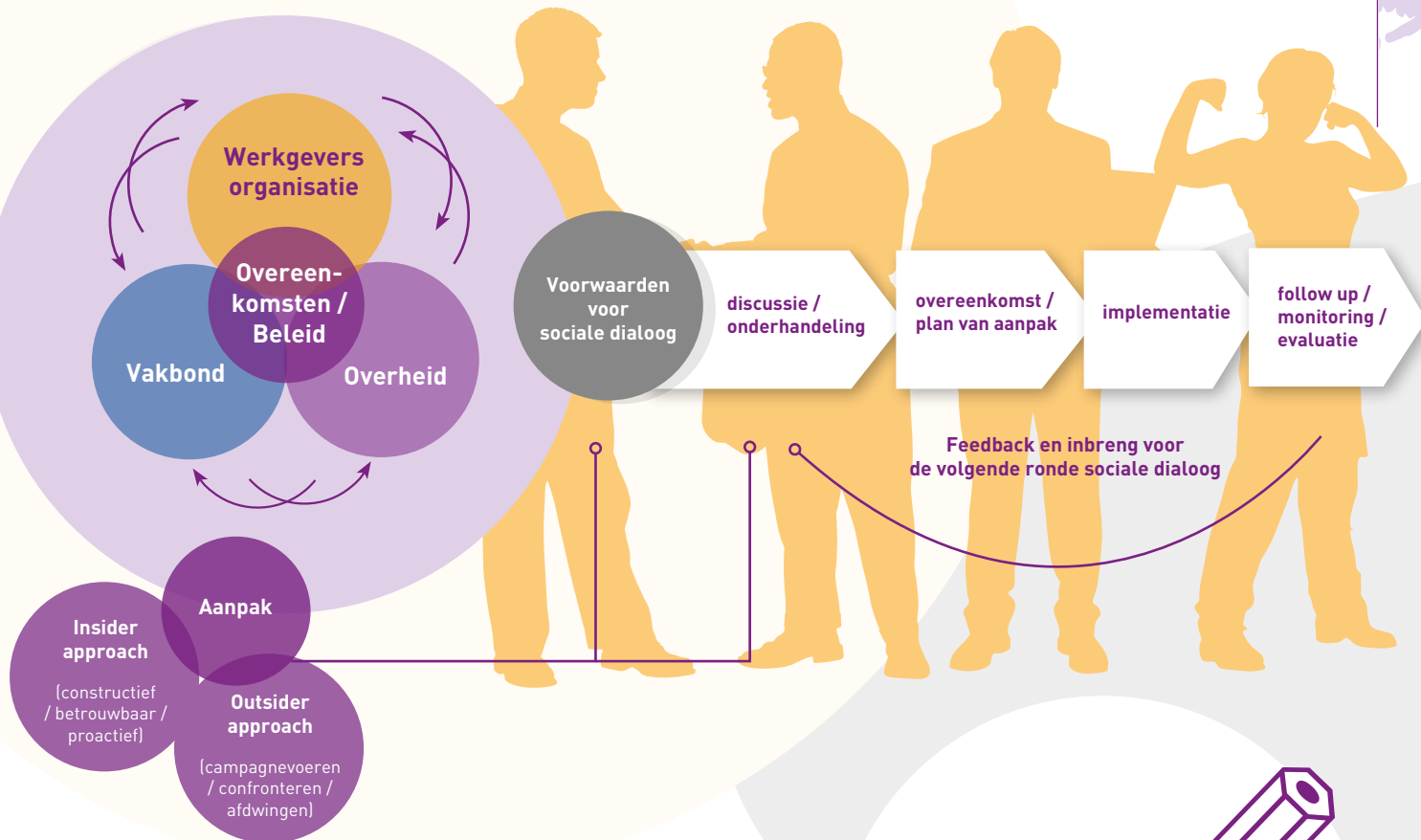
De vakbondspartners van CNV Internationaal spelen een heel belangrijke rol bij arbeidsverbeteringen. Wel is het daarvoor belangrijk dat er in de productielocatie een onafhankelijke vakbond actief is. Uiteraard biedt CNV Internationaal ook daarbij de nodige ondersteuning. Want blijkt er geen vakbond in de productielocatie, dan kan CNV Internationaal met de bedrijfsleiding ter plaatse in gesprek gaan over het hoe en waarom van vakbondswerk. CNV Internationaal kan ondernemingen bovendien informeren over de werkwijze bij oprichting van een vakbond op de productielocatie en over due diligence.



Facts & figures

Sociale dialoog cyclus

STAP VOOR STAP WERKEN AAN DUURZAAM ONDERNEMEN IN INTERNATIONALE PRODUCTIEKETENS



CHECK HET IMVO-RISICO

Met de korte test op www.mvorisicochecker.nl is eenvoudig na te gaan wat de risico's zijn per handelsactiviteit en hoe deze risico's te beperken zijn. Handig op deze website (waarvoor ook CNV Internationaal input levert) is de wereldkaart per land. Op dit moment heeft MVO Risico Checker wereldwijd maar liefst 7.956 risico's ontdekt!

40 – 50% van de werkende vrouwen

in ontwikkelingslanden ervaart ongewenste seksuele avances, lichamelijk contact of andere vormen van seksuele intimidatie op het werk (Bron: ITUC)

In 60% van de landen

wereldwijd werd in 2017 het recht van werknemers op lidmaatschap van een vakbond geschonden. Vooral in Afrika, Azië en Latijns-Amerika worden rechten van werknemers stelselmatig geschonden.
(Bron: ITUC Global Right Index 2017)

DE BELANGRIJKSTE IMVO RISICO'S



SCHENDING UNIVERSELE MENSENRECHTEN



SLAVERNIJ EN DWANGARBEID



KINDERARBEID



DISCRIMINATIE



GEEN LEEFBAAR LOON



ONVEILIG EN ONGEZOND WERK



EXCESSIEVE OVERUREN



ARBEIDSONZEKERHEID



GEEN VRIJHEID VAN ORGANISATIE EN ONDERHANDELING

12 SECTOREN MET DE MEESTE MVO-RISICO'S

- Bouw
- Chemie
- Detailhandel
- Energie
- Financiële sector
- Groothandel
- Hout en papier
- Land- en tuinbouw
- Metaal/elektronica
- Olie en gas
- Textiel en kleding
- Voedingsmiddelen

Bron: www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2014/09/01/mvo-sector-risico-analyse

Due diligence: dé aanpak voor ondernemingen



Due diligence is dé manier voor ondernemingen om de eigen verantwoordelijkheid voor het respecteren van mensen- en arbeidsrechten in de praktijk te brengen.

Letterlijk betekent due diligence 'gepaste zorgvuldigheid'. De term wordt ook gebruikt voor boekhoudkundig onderzoek bij overnames en fusies. In de context van duurzaam ondernemen staat het voor gepaste zorgvuldigheid ten aanzien van mensenrechten. Oftewel: IMVO risicomanagement. Concreet houdt dit in dat ondernemingen hun huidige en mogelijke maatschappelijke risico's

permanent in het oog moeten houden. Ondernemingen moeten de risico's in hun toeleverings- en productieketens in beeld brengen én erop reageren. Zij moeten de effecten van die inspanningen bovendien steeds evalueren.

STARTEN MET DUE DILIGENCE

Due diligence begint met zicht krijgen op de invloed van de eigen bedrijfsactiviteiten op de mensenrechten. Een onderneming kan een schending direct veroorzaken. Bijvoorbeeld door eigen werknemers niet goed te beschermen tegen pesticiden of andere gifstoffen. Maar vaker is er sprake van een bijdrage aan een schending, via een andere leverancier. Een voor-

beeld hiervan is plotseling de deadline van een grote order naar voren schuiven zonder daarvoor meer te betalen. Dit dwingt de toeleverancier zijn werknemers veel overwerk te laten doen zonder hiervoor extra te betalen. Of om uit te wijken naar onderaannemers waarvan niet duidelijk is of deze de mensen- en arbeidsrechten respecteren.

ONDERZOEK IN DE KETEN

De Nederlandse overheid heeft onderzocht dat er twaalf sectoren zijn waar een reële kans bestaat op schendingen (zie pagina 15). Voor bedrijven die opereren in deze sectoren is het zeker noodzakelijk verder onderzoek

te plegen. Daar zijn immers al vaker schendingen aangetoond. Zo is het belangrijk om na te gaan of er sprake is van vrijheid van vakvereniging. In veel productielanden ontbreekt vakbondsvrijheid of maken lokale managers het onafhankelijk functioneren van vakbonden in de praktijk moeilijk. Hierdoor hebben werknemers geen inspraak en kunnen zij slecht voor hun eigen belangen opkomen. Onderzoek naar de werkomstandigheden is een volgend belangrijk onderdeel van due diligence. Het is daarbij zaak om niet alleen te kijken naar de eerste lijn van bekende toeleveranciers, maar óók verderop in de keten.

STRATEGIE BEPALEN

Daarna volgt de stap om een strategie te ontwikkelen om de schendingen aan te pakken en/of (mogelijke) risico's tegen te gaan. Vanzelfsprekend moeten de ergste risico's de hoogste prioriteit krijgen. Vaak doen deze risico's zich voor bij onderaannemers verderop in de keten. Als uit het onderzoek bijvoorbeeld blijkt dat er sprake is van kinderarbeid, gedwongen arbeid, genderdiscriminatie of te lage lonen, dan is het zaak eerst na te denken

over oplossingen die de onderneming zelf kan oppakken. Mogelijk lukt het om tot betere inkoopprocedures te komen, waarbij werknemers onderin de keten niet nodeloos onder druk worden gezet.

Voor een succesvolle aanpak is het belangrijk naast de IMVO-verantwoordelijke binnen de onderneming ook inkopers en directies te betrekken bij de oplossingen. Het werkt vaak beter om problemen samen aan te pakken en op te trekken met bedrijven die in dezelfde fabriek afnemen of met meerdere stakeholders, zoals de lokale arbeidsinspectie, lokale vakbonden, lokale ngo's en lokale overheden.

UITVOEREN

Daadwerkelijk aan de slag gaan is de grootste uitdaging en kan veel tijd en inspanning vergen. Zeker voor kleinere ondernemingen. Daarom is het raadzaam om brancheverenigingen te vragen te helpen. Of om aan te sluiten bij bestaande richtlijnen, keurmerken, initiatieven en certificaten (zie kader pag.19). Het is ook goed om aansluiting te zoeken bij de IMVO-conventionen (zie pagina 24).

Andere 'hulpmiddelen' zijn de:

- online tool van de Sociaal Economische Raad (SER), met zes overzichtelijke stappen voor IMVO-risicomanagement;
www.ser.nl/nl/themas/imvo/mvo-risicomanagement.aspx
- MVO-risicochecker op www.mvorisicochecker.nl/nl;
- handleiding voor de integratie van due diligence in risicomanagement van de Nederlandse Norm (NEN);
- richtlijnen van de Europese Unie voor de ICT-, energie- en de werf- en selectie-sector;
- OESO Due Diligence tools voor bijvoorbeeld de mijnbouw en textiel.

BIJDRAGE VAN CNV INTERNATIONAAL

CNV Internationaal maakt verbinding met lokale vakbondspartners als gesprekspartner voor ondernemingen. Met deze vakbonden werkt CNV Internationaal vaak al jaren samen. Deze zelfde vakbonden assisteren ondernemingen bij het monitoren. Daarnaast helpt CNV Internationaal bij het verstrekken van informatie over arbeidsomstandigheden en risico's in diverse landen.

Keurmerken

Op het gebied van ketenverantwoordelijkheid bestaan verschillende richtlijnen, keurmerken, initiatieven en certificaten. Denk aan: **SA8000, GRI, Global Compact, ISO26000, FWF, BSCI, Max Havelaar, Fair Trade, ETI, FSC.**

Keurmerken en certificeringen zijn een belangrijk instrument voor bedrijven die maatschappelijk verantwoord willen ondernemen. Toch beslaan zij slechts een deel van het hele proces. Het blijft van groot belang om inzichtelijk te maken voor de eigen onderneming wat de standaard precies dekt waaraan het keurmerk of de certificering gekoppeld is.

Gaat de standaard verder dan de eerste toeleverancier en beslaat het de hele keten?

Welke rechten dekt de standaard? Betreft de standaard ook de rechten van andere stakeholders dan de eigen werknemers? Hoe is de genoegdoening geregeld? Hoe vaak vinden er controles plaats? Zijn deze controles onafhankelijk? Hebben de auditors van het hele spectrum verstand, dus van zowel milieu als sociale aspecten?



**Duurzaam
ondernemen**

IN INTERNATIONALE PRODUCTIEKETENS

WE fashion stelt mensenrechten aan de orde in Cambodja ■

Het effect van due diligence blijkt uit het voorbeeld van kledingmerk WE Fashion, dat de mensenrechten-situatie aan de orde stelt bij toeleveranciers in Cambodja. Dit verhaal begint bij het onderzoek van CNV Internationaal en SOMO naar Nederlandse bedrijven die in Cambodja hun (deel)producten laten maken. Naar aanleiding van de onderzoeksresultaten nodigde CNV Internationaal de kledingmerken die actief zijn in Cambodja, uit voor een gesprek.

“WE Fashion ging op de uitnodiging in,” vertelt Marijke Willemsen, IMVO-coördinator bij WE Fashion. Het kledingmerk sprak ook met de Cambodjaanse vakbondspartner van CNV Internationaal, C.CADWU.

“De gesprekken leverden ons veel informatie op over de situatie op de werkvloer van onze productiefabrieken en ook hoe in de fabrieken wordt omgegaan met de vakbondsvrijheid”, blikt Marijke Willemsen terug op de gesprekken.

VAN GESPREK TOT BRIEF

Intussen heeft WE Fashion alle toeleveranciers in Cambodja een brief gestuurd. Marijke Willemsen: “Van bijna iedere leverancier hebben we antwoord gehad. Met een aantal leveranciers willen we verder praten. De volgende stap is om naar Cambodja af te reizen, om daar met de lokale vakbond de bedrijven te bezoeken die ervoor open staan.”

Volgens vakbondsleider Atith Kong is het C.CADWU zelf nooit gelukt om deze dialoog te realiseren met de kledingfabrieken. “Kledingmerken zijn in de positie om toeleveranciers aan te moedigen met ons in gesprek te gaan.” Hij hoopt via deze aanpak op

meer en betere contacten met directies van kledingfabrieken in Cambodja. “Kledingmerken kunnen ook een rol spelen bij de opstart van de sociale dialoog zelf of bij de onderhandelingen met de fabrieksleiding over arbeidsomstandigheden en -voorwaarden in de fabrieken”, aldus de vakbondsleider.

BETEKENISVOLLE DIALOOG

Het voorbeeld van Cambodja geeft aan dat het mogelijk én zinvol is om als bedrijven en vakbonden gezamenlijk te werken aan arbeidsverbeteringen in productielanden. In dit soort trajecten vervult CNV Internationaal de rol van verbinder en facilitator. “Onze meerwaarde is dat wij de betekenisvolle dialoog kunnen aanwakkeren en lokaal vakbondswerk kunnen verkopen aan het (Nederlandse) bedrijfsleven”, laat Karen Bouwsma, MVO-adviseur van CNV Internationaal, weten.



Vanille uit Madagaskar, duur maar niet duurzaam

Echte vanille is een kostbaar specerij. Het is een ingrediënt van ijs, gebak en bijvoorbeeld luxe desserts. Meer dan de helft van alle vanille komt uit Madagaskar; een eiland ten oosten van Afrika waar zo'n 80.000 boeren de vanille verbouwen. Uit onderzoek van CNV Internationaal en Fairfood blijkt echter dat de leefsituatie van de vanilleboeren alles behalve duurzaam is.

Driekwart van de vanilleboeren op Madagaskar leeft onder de armoedegrens. Een groot deel moet zelfs gedurende enkele maanden per jaar geld lenen om rond te komen. Hoewel vanille op de wereldmarkt veel opbrengt, krijgen de boeren maar minimaal betaald voor hun

oogst. De boeren worden uitgebuit en hebben daarnaast te maken met vanillediefstal. Bovendien werken veel kinderen op de vanilleplantages.

WORKSHOP VOOR VANILLEBOEREN

Om de boeren meer inzicht te geven in de vanilleketen en hun eigen positie daarin, heeft CNV Internationaal een workshop voor de vanilleboeren verzorgd. Dit gebeurde samen met Fairfood, vakbondspartner SEKRIMA en een lokale consultant. Dankzij deze workshop weten de boeren nu hoe de winsten in de vanilleketen verdeeld zijn. Tijdens de workshop werd zelfs een gezamenlijke probleemanalyse gemaakt en werden oplossingen bedacht.

CONTACT MET STAKEHOLDERS

Naast de workshop legden CNV Internationaal, Fairfood en SEKRIMA contacten met de plaatselijke autoriteiten in het productiegebied. Ook werden

contacten gelegd met ngo's, maatschappelijke organisaties en zelfs met het Ministerie van Handel. Want om tot echte oplossingen te komen, zijn op alle niveaus acties nodig. De gesprekken met de verschillende stakeholders resulteerden in een plan om gezamenlijk de problemen aan te pakken, waaronder de diefstal van vanille op de plantages. Want, als reactie op deze diefstal plukken de boeren de vanille eerder, wat de kwaliteit niet ten goede komt en daarmee de opbrengst niet.

INZET VANUIT NEDERLAND

In Nederland roept CNV Internationaal de belangrijkste spelers op de internationale vanillemarkt op de veiligheid, arbeidsomstandigheden en het inkomen van de boeren op Madagaskar te verbeteren. Als inkopende partij hebben deze, vaak multinationale ondernemingen, de macht om duurzame verbeteringen te realiseren.



Om de boeren meer inzicht te geven in de vanilleketen en hun eigen positie daarin, nam CNV Internationaal het initiatief voor een workshop voor de vanilleboeren:

“Een workshop als deze hadden we nog nooit gehad. Heel bijzonder en leerzaam. Het is belangrijk om meer te weten over de vanilleketen.

Ik hoop dat onze samenwerking met CNV Internationaal blijft bestaan.”

– Felicite Sambava, vanilleboer

**Duurzaam
ondernemen**

IN INTERNATIONALE PRODUCTIEKETENS

Gezond werk in de suikerindustrie van Guatemala ■



De arbeidsomstandigheden van werknemers in de suikerrietindustrie van Guatemala zijn ondermaats. CNV Internationaal deed onderzoek naar de situatie en startte verschillende lobbyactiviteiten en een publiekscampagne op.

De (onderzoeks-)activiteiten leidden tot een gesprek met multinational Bacardi. Het doel was het bedrijf te bewegen zich in te zetten voor betere arbeidsomstandigheden op de suikerrietplantages van Guatemala. Ook ging CNV Internationaal in gesprek met de werkgeversorganisatie in Guatemala en met bestuursleden en IMVO-adviseurs van het suikerbedrijf Pantaleón. Voor succesvolle lobby richting de suikerrietplantages blijkt betrokkenheid van diverse stakeholders onmisbaar. Het probleem is dat suikerbedrijven de lokale vakbonden vaak van de suikerrietplantages weren. CNV Internationaal kan voor deze vakbondsorganisaties het pad effenen.

CNV INTERNATIONAAL OPENT DE WEG NAAR DIALOOG

Via internationale druk en onder meer workshops opent CNV Internationaal de weg naar een sociale dialoog. “Zo werken we stap voor stap aan betere arbeidsomstandigheden op de suikerrietplantages van Midden-Amerika. Ook in vergelijkbare productie- en toeleveringsketens zetten we initiatieven op om via deze aanpak verbeteringen op het gebied van werk en inkomen te bereiken”, zegt programmamedewerker Marjolein Groenewegen van CNV Internationaal.

A man wearing a cap and a long-sleeved shirt is sitting amidst a large pile of harvested sugarcane stalks. He is holding a machete in his right hand. The background shows more sugarcane fields and some trees under a cloudy sky.

**Duurzaam
ondernemen**

IN INTERNATIONALE PRODUCTIEKETENS

5 CONCRETE OPLOSSINGEN TER VERBETERING VAN DE ARBEIDSMOMSTANDIGHEDEN OP SUIKERRIETPLANTAGES:

- Verbeterde toegang tot voldoende en schoon drinkwater
- Verbeterde toegang tot schaduwplekken
- Invoeren van meer regelmatige pauzes
- Betere ergonomische werkmaterialen
- Vrijheid van vakbond

Convenanten voor IMVO wereldwijd

IMVO-convenanten zijn in 2014 in Nederland in het leven geroepen door minister Ploumen van Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, als hét nieuwe instrument om internationale ketens te verduurzamen. Bedrijven, vakbonden, maatschappelijke organisaties en overheid werken via de convenanten samen aan verbeteringen die zij ieder apart moeilijk voor elkaar krijgen.

Het allereerste IMVO-convenant werd in de zomer van 2016 in de kledingsector ondertekend. Sindsdien zijn andere sectoren ook in gesprek. Het IMVO-convenant voor de bancaire sector en het 'Convenant Bevorderen duurzaam bosbeheer en Duurzaam eiwit' zijn getekend. De bedoeling is

dat Nederlandse bedrijven uit tien verschillende bedrijfstakken de komende jaren voor hun sector een plan van aanpak maken. De bedoeling is ook dat zij dit samen met verschillende ngo's, vakbonden en overheid doen. Via de convenanten maken de partijen afspraken over onder meer het doen van due diligence, om zo mensenrechten- en arbeidsomstandigheden-schendingen in kaart te brengen en hierop actie te ondernemen.

UNIEK IN DE WERELD

De IMVO-convenanten zijn uniek. Niet alleen vanwege de gezamenlijke totstandkoming, maar óók vanwege het bewaken van de uitvoering van de convenanten. In de meeste sectoren vervult de Sociaal Economische Raad (SER) deze rol. Branches en ondernemingen die zich committeren aan de convenanten, moeten uitzoeken welke problemen er zijn bij hun toeleveranciers in de hele productie- en toeleveringsketen. Zij stellen vervolgens

ieder jaar een verbeterplan op, met haalbare doelen voor een periode van drie tot vijf jaar.

IEDEREEN EEN ROL

Bij deze IMVO-convenanten is ook CNV betrokken. CNV brengt kennis en expertise in en betreft waar mogelijk lokale partners bij de uitvoering van de gemaakte afspraken. Zo heeft trouwens iedereen een rol. De overheid zet zich er bijvoorbeeld voor in om met overheden in productielanden afspraken te maken over versterking van de arbeidsinspectie. Toch ligt de *overall* verantwoordelijkheid bij ondernemingen. Zij zijn verantwoordelijk voor hun toeleverings- en productieketens.



"We bundelen de kennis en expertise van vakbonden, ngo's, overheid én banken om ervoor te zorgen dat mensenrechtenschendingen nog eerder worden gesignaleerd en opgelost. We lopen hiermee wereldwijd voorop."

- Chris Buijink, voorzitter Nederlandse Vereniging van Banken, bij de ondertekening van het Bankenconvenant

SPECIALE WEBSITE

De website imvo-convenanten.nl geeft inzicht in het hoe en waarom van de convenanten. De site geeft een overzicht van de afgesloten convenanten en de overeenkomsten die in voorbereiding zijn. Maar ook informatie over de werkwijze en het laatste nieuws. De website geeft ook informatie in het Engels (internationalrbc.org).



"Onze partnervakbonden kunnen de rol van 'watchdog' goed vervullen, omdat zij oren en ogen op de werkvloer hebben."

- Maurice Limmen, CNV-voorzitter

Arend van Wijngaarden:

“Convenanten geven een impuls aan IMVO” ■



De wereld beter achterlaten dan we hem van onze ouders hebben gekregen. Dat is de ambitie van het CNV. Met de IMVO-convenanten wordt een flinke stap in de juiste richting gezet, zegt CNV-vicevoorzitter Arend van Wijngaarden. Hij is binnen CNV bestuurlijk verantwoordelijk voor de IMVO-convenanten.

WAAROM ZIJN DE IMVO-CONVENANTEN ZO BELANGRIJK?

“Op deze manier kunnen we een betere positie voor werkenden in productielanden realiseren. Over die positie bestaan bij CNV, maar ook in de samenleving, grote zorgen. We moeten de race naar het putje tegen gaan. In de IMVO-convenanten maken ondernemingen, overheden, vakbonden en maatschappelijke organisaties afspraken met elkaar. Dit levert ondernemingen ook iets op, namelijk de uitstraling dat je niet alleen voor winst gaat maar dat je ook verantwoordelijkheid voelt voor je omgeving; en daarmee bijdraagt aan verbetering van de wereld.”

TEVREDEN MET DE BEREIKTE CONVENANTEN?

“Wat we tot nu toe hebben vastgelegd,

is het hoogst haalbare. Natuurlijk wil je op je eigen terrein altijd nog meer, maar wij tekenen niet als wij niet tevreden zijn. Dat geldt voor de werkgevers en deelnemende maatschappelijke organisaties overigens net zo. Met de convenanten geven we echt een extra slinger aan IMVO.”

WELKE BIJDRAGE LEVERT CNV?

“Onze kracht zijn onze vakbonds-partners in de productielanden. Wij kunnen via hen rechtstreeks in contact komen met mensen op de werkvloer. En we beschikken zo ook over een belangrijk controlemiddel; onze partnervakbonden functioneren als waakhond. Zij kunnen rapporteren over de werkelijke omstandigheden ter plekke. We krijgen van hen zinvolle, aanvullende informatie waar de andere partijen vaak niet aan kunnen komen. Dat helpt aan de onderhandelingstafel.”



“Onze vakbondspartners zorgen voor informatie waar anderen vaak niet aan kunnen komen”

HOE STAAT HET MET DE UITVOERING VAN DE CONVENANTEN?

“In de kledingsector is er nu een stuurgroep en zijn verschillende werkgroepen van start gegaan om de gestelde doelen concreet te maken. Eén werkgroep houdt zich bezig met leefbaar loon en met de vrijheid van vakbeweging; cruciale thema’s. CNV praat en beslist mee in beide werkgroepen, maar het is nog te vroeg om het over concrete resultaten te hebben.”

WAT ZIJN SUCCESFACTOREN BIJ DE TOTSTANDKOMING VAN DE CONVENANTEN?

“Er zitten vier partijen aan de onderhandelingsstafel en die partijen hebben elkaar in de loop van het onderhandelingsproces leren vertrouwen. Vaak hebben zij bepaalde beelden over elkaar die in de praktijk niet kloppen.

Het beeld over vakbonden is vaak dat wij alleen maar zaken willen die de kosten van het product verhogen. Dat is echt niet zo. Maar om dat te ontdekken, zijn goede gesprekken nodig waarin je kennis neemt van elkaars opvattingen en die leert te respecteren. En je moet bereid zijn om wederzijds elkaars belangen te dienen.”

WAAR STAAN WE OVER VIJF JAAR?

“Ik hoop dat het thema dan in de genen van ondernemingen is gekomen en dat we deze convenanten niet meer nodig hebben. CNV streeft naar een samenleving waarin mensen zoveel mogelijk gelijke kansen hebben en duurzaamheid een centraal begrip is. Ik hoop we daar over vijf jaar een stukje dichterbij zijn gekomen.”

GEEN BETER ALTERNATIEF

CNV is betrokken bij de IMVO-convenanten in de sectoren kleding en textiel, banken, hout, voedingsmiddelen, pensioenen en metaal. Nog niet in iedere sector zijn de onderhandelingen al gestart. Volgens Arend van Wijngaarden zijn de convenanten echt nodig: “Het verbindt een groot aantal partijen die belang hebben bij het thema. Anders was het nooit gelukt om over het onderwerp IMVO met elkaar aan tafel te komen. We gaan voor deze gezamenlijke aanpak.”

WIE IS AREND VAN WIJNGAARDEN?

Arend van Wijngaarden is vicevoorzitter en coördinator arbeidsvoorwaardenbeleid van de vakcentrale CNV. Binnen het CNV is hij ook bestuurlijk verantwoordelijk voor de IMVO-convenanten.



Op verzoek van bierbrouwer Heineken heeft CNV Internationaal in Haïti een training verzorgd voor het management van de lokale Heinekenbrouwerij en het bestuur van de vakbond. Dit traject werd uitgevoerd met steun van de ITUC en het samenwerkingsprogramma DECP van Nederlandse werkgeversorganisaties, in het kader van het vakbondsmedefinancieringsprogramma van het Ministerie van Buitenlandse Zaken.

Training bij Heineken in Haiti

“Deze training was de eerste aanzet tot betere arbeidsverhoudingen in de Haïtiaanse fabriek. De deelnemers aan de training kregen kennis en onderhandelingsvaardigheden aangereikt, evenals advies-op-maat over specifieke kwesties en obstakels,” vertelt Esther Droppers, regiocoördinator van CNV Internationaal. Het traject mondde uit in een concreet stappenplan gericht op verbetering van de onderlinge communicatie en meer onderling respect.

“Er is gebouwd aan wederzijds vertrouwen. De naleving van Internationale arbeids- en vakbondsrechten is een cruciale pijler van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Alleen door gebalanceerde arbeidsverhoudingen kan dit worden gerealiseerd. In de Heineken-brouwerij in Haïti heeft CNV Internationaal hier concreet, op bedrijfsniveau, aan kunnen bijdragen; bij problemen begint men nu eerst met overleg”, aldus Esther Droppers.



“Dankzij de samenwerking met CNV Internationaal hebben Afrikaanse vakbonden meer inzicht in de productie- en toeleveringsketens van internationale bedrijven. Vakbonden kunnen daardoor hun strategieën voor het tegengaan van arbeids- en mensenrechtenschendingen bijstellen, volgens de internationale standaarden. Zo dragen we bij aan een goed sociaal klimaat binnen bedrijven en aan duurzame ontwikkeling.

CNV Internationaal draagt bij aan een goed klimaat voor zakendoen.”

- Uzziel Twagilimana, senior-adviseur van CNV Internationaal in Afrika

**Duurzaam
ondernemen**

IN INTERNATIONALE PRODUCTIEKETENS

Geweld op de werkvloer is dúúr ■

Geweld op de werkvloer is niet alleen de meest verborgen vorm van mensenrechtenschending, het is voor ondernemers óók een fikse kostenpost.

Gemiddeld zijn werknemers in Nederland die op de werkvloer worden lastiggevallen of gepest, op jaarbasis zeven dagen meer 'ziek'. De kosten zijn behoorlijk. Denk maar aan wat het extra ziekteverzuim de onderneming kost, de kosten als gevolg van een lagere productiviteit van werknemers (want dat is een duidelijk gevolg van pesten en geweld op de werkvloer), de kosten van snel verloop van werknemers, de kosten voor werving en training van nieuw personeel en de kosten van weinig betrokkenheid van medewerkers bij het bedrijf. Vergeet daarnaast niet de reputatieschade, weglopende klanten en mogelijke juridische procedures.

ZERO TOLERANCE

Ondernemers die duurzaam ondernemen serieus nemen, doen er goed aan om ook werk te maken van deze vorm van mensenrechtenschending. Bijvoorbeeld op de manier waarop het Nederlandse bedrijf JJH Textiles dit in Bangladesh en India doet. Seksuele intimidatie en agressie op de werkvloer wordt in de fabrieken van dit bedrijf niet getolereerd. "Dat maken we al bij de indiensttreding van een werk-

nemer duidelijk door in het contract op te nemen dat bij seksuele intimidatie of geweld ontslag op staande voet volgt", schetsen directeurs Han en Sally Hamers. Ondanks deze waarschuwing zijn in de afgelopen jaren zeker zes mannelijke leidinggevers ontslagen, omdat zij seksuele gunsten verwachtten van hun ondergeschikten. "Als het gebeurt, roepen wij als waarschuwing het personeel bijeen en vertellen wij waarom de dader de baan is uitgestuurd", aldus Han en Sally Hamers.

GIDS VIOLENCE@WORK

Een andere mogelijkheid om de kosten van geweld op de werkvloer uit te bannen, is investeren in bewustwording van managers en medewerkers. Dit kan via gedragscodes, bijeenkomsten en trainingen. Ook het fysiek aanpassen van de werkomgeving helpt. Denk aan voorlichtingsborden op de werkplek en verlichting op donkere plekken. Een hotline voor klachten is eveneens een mogelijkheid. Deze en andere voorbeelden staan in de gids 'Violence@Work' van CNV Internationaal en de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). De gids is te downloaden op cnvinternationaal.nl en rvo.nl.

"Seksuele intimidatie en agressie op de werkvloer wordt in de fabrieken van JJH Textiles niet getolereerd. "Dat maken we al bij de indiensttreding van een werknemer duidelijk door in het contract op te nemen dat bij seksuele intimidatie of geweld ontslag op staande voet volgt"

-Han en Sally Hamers, directeuren JJH Textiles

**Duurzaam
ondernemen**

IN INTERNATIONALE PRODUCTIEKETENS



Marco Hietkamp:

“IMVO begint al in Nederland”

**Marco Hietkamp ziet als
cao-onderhandelaar de
voordelen van IMVO voor
werknemers én werkgevers.
“Maar”, zegt hij, “het is geen
thema dat je een jaartje ‘doet’.
IMVO is een kwestie
van lange adem.”**

WAT VERSTA JIJ ONDER IMVO?

“Inclusief ondernemen. Dat jij met jouw activiteiten rekening houdt met de aarde, grondstoffen, klimaat en met mensen. Dat je zorg draagt voor elkaar.”

HOE LUKT HET JOU OM DIT THEMA OP DE AGENDA TE ZETTEN?

“Als cao-onderhandelaar houd ik mij sowieso met de *people*-kant bezig. Dit biedt een mooie ingang om ook aandacht te vragen voor de andere onderdelen van IMVO. Overigens zien ondernemers steeds meer in dat duurzaam ondernemen niet alleen kostenvoordelen met zich meebrengt, maar ook leidt tot innovatie, nieuwe omzet en bovendien bijdraagt aan een betere wereld. Wat absoluut helpt, zijn concrete aanknopingspunten. In de autobranche was een aantal jaren geleden luchtvervuiling een groot issue.

De auto werd gezien als grote boosdoener voor het klimaat. IMVO was een dankbaar thema om het imago van de auto op te vijzelen. Het keurmerk dat we samen met de garages introduceerden, werd een hartstikke mooi succes. Peugeot Nederland nam het over, zelfs Peugeot Internationaal zag er meerwaarde in. Het bleek een goed instrument om bedrijven aan te spreken op hun verantwoordelijkheden.”

HOORT IMVO THUIS IN CAO'S?

“Daar ben ik absoluut van overtuigd. Wij hebben het over mensen (*people*), bedrijfsresultaten (*profit*) en maken steeds meer de koppeling met milieu (*planet*). Via IMVO is het mogelijk om hele vernieuwingen door te voeren. Denk alleen al aan het elektrisch rijden of de robotisering. Deze ontwikkelingen hebben zondermeer invloed op mensen en arbeid. ‘Verbindingen’ vind ik het allerbelangrijkste woord bij



***“IMVO brengt niet alleen kostenvoordelen met zich mee,
maar leidt ook tot innovatie, nieuwe omzet
én draagt bij aan een betere wereld”***

IMVO. Aanspreken op verantwoordelijkheden en wijzen op gedragscodes horen daar ook bij, naast samen werken aan bewustwording en bewustzijn.”

WAT IS JE MOOISTE IMVO-AFSPRAAK?

“In het voorwoord van de Cao’s Metaal en Techniek staat nu een passage over IMVO. Weliswaar een tekst op papier, maar voor mij is het een handvat en uitgangspunt om als CNV met werkgevers en werknemers in gesprek te gaan over duurzaam ondernemen in internationale productieketens.”

WAT IS JE ADVIES AAN ONDERNEMERS?

“Ga maatschappelijk verantwoord ondernemen! Het is uiteindelijk van groot belang dat het totaalpakket in orde is. Daardoor wordt de onderneming als geheel vertrouwenwekkender, maar ook aantrekkelijker voor mensen om er te werken. Mensen willen graag meewerken aan behoud van deze wereld, zeker als dat kan door het eigen werk secuurder uit te voeren. Dan wordt duidelijker dat IMVO niet alleen het behoud van onze leefomgeving inhoudt, maar ook behoud van werkgelegenheid, pal om de hoek.”

WIE IS MARCO HIETKAMP?

Marco Hietkamp is sectorbestuurder industrie en cao-onderhandelaar voor de cao's Metaal en Techniek (25.000 werkgevers en 300.000 werknemers) en de cao Motorvoertuigen en Tweewielers (12.000 werkgevers en 80.000 werknemers) bij CNV Vakmensen. Hij is regelmatig betrokken bij CNV-projecten in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Een van de huidige projecten in de bedrijfstak Metaal en Techniek is CNV Geldzorg, voor mensen met geldzorgen. “Geldzorg is actueel én raakt IMVO. Je moet aansluiten bij wat er leeft, zo werkt dat in Nederland.”

Steward Maquepeace uit Guatemala:

“We hebben vertrouwen weten op te bouwen” ■



Kern's produceert en distribueert in Guatemala vruchtensappen en sauzen, gemaakt van agrarische producten uit Midden-Amerika. Enkele jaren geleden werd het bedrijf overgenomen door een nieuwe eigenaar uit Costa Rica. Aan het woord is Steward Maquepeace, secretaris-generaal van SITREMKANCO, de vakbond binnen het bedrijf.

“De vakbond bij Kern's bestaat al meer dan vijftig jaar. In het verleden was er veel intimidatie en repressie richting vakbondsleiders. Drie van onze leiders zijn in die jaren door geweld om het leven gekomen. Met de bedrijfsleiding is toen de afspraak

gemaakt dat vakbondsleiders geen nachtdiensten meer hoefden te draaien. Sindsdien zijn de arbeidsverhoudingen erg verbeterd. In al die jaren hebben we met de bedrijfsleiding cao's afgesloten. De laatste keer duurden de onderhandelingen maar liefst negen maanden, maar de werkgever heeft wel onze belangrijkste punten geaccepteerd. Er bestaat nu een vrijwillig pensioen, waarbij de gepensioneerde werknemer nog tien jaar recht houdt op gezondheidszorg. En men kan bij pensionering de formatieplaats zelfs doorgeven aan een zoon of dochter, die dan ook de noodzakelijke scholing krijgt.”

GOED OVERLEG MET WERKGEVER

“Kern's heeft een goede naam. Onze bond ook. Wij gaan niet zomaar de straat op om te staken, hiermee hebben we vertrouwen weten op te bou-

wen bij onze werkgever. Wij proberen onze ervaringen te delen met andere bedrijven en vakbonden. Wat ons bindt, is dat we op zoek zijn naar verbetering van de levensstandaard van onze werknemers en hun families. Het is de kunst om daar in goed overleg met de werkgever aan te werken.”

“Kern's is lid van Centrarse in Guatemala, een MVO-platform van werkgevers in Guatemala die hun ketenverantwoordelijkheid willen verbeteren. Kern's is daarin een voorbeeld voor andere bedrijven op het gebied van sociale dialoog. Het bedrijf stelt faciliteiten beschikbaar voor het vakbondswerk. Ook als vakbond werken we aan verbetering van de kwaliteit van het eigen werk. Oudere, ervaren vakbondsmensen organiseren bijvoorbeeld trainingen voor de jongere generaties om kennis en ervaring over te dragen en hen actief te betrekken.”



“Kern’s is een voorbeeld voor andere bedrijven op het gebied van verantwoord ondernemen”

**Duurzaam
ondernemen**

IN INTERNATIONALE PRODUCTIEKETENS

WIE IS STEWARD MAQUEPEACE?

Steward Maquepeace is secretaris-generaal van SITREMKANCO, de vakbond binnen het bedrijf Kern’s. SITREMKANCO (Sindicato de Trabajadores de la Empresa Kern’s Anexos y Conexos) is aangesloten bij de nationale vakbondsorganisatie CGTG (Confederación General de Trabajadores de Guatemala), een partnerorganisatie van CNV Internationaal in Guatemala.

Tips & Tricks: Duurzaam ondernemen in 6 stappen

Hoe doe je nu op
verantwoorde wijze
due diligence, of
IMVO-risicomanagement?
Kort samengevat gaat het om
het doorlopen van
de volgende stappen:



STAP 1: HET ONTWIKKELEN VAN EEN MENSENRECHTENBELEID

Van belang is dat de directie het beleid uitdraagt en duidelijk maakt wat het bedrijf verwacht van in- en externe stakeholders. Van belang is ook dat het beleid ontwikkeld is met zowel interne als externe expertise, en voor iedereen toegankelijk is. Dit beleid kan onderdeel zijn van het algemene IMVO-beleid.

STAP 2: HET ANALYSEREN VAN DE RISICO'S IN DE HELE KETEN

De analyse begint met een inventarisatie van de risico's van de eigen organisatie en het in kaart brengen van de hele keten. Wie zijn de toeleveranciers? In welke landen opereren zij, en in welke sectoren? Zijn dat landen of sectoren met hoge of lage risico's? Hoe presteren jouw toeleveranciers? Omdat het onmogelijk is alle risico's in één keer in kaart te brengen en aan te pakken, het is belangrijk om prioriteiten te stellen. Daarbij is het belangrijk te bepalen of het gevonden risico onomkeerbare gevolgen heeft. Een levensbedreigend risico heeft op korte termijn meer prioriteit dan het niet betalen voor overwerk. Ook moet nagegaan worden waar de kans op risico het grootst is. Voor een eerste indicatie kan begonnen worden bij het KPMG-risicosectorenrapport en de MVO-risicochecker. De OESO heeft ook sectorspecifieke gidsen ontwikkeld: www.oecd.org/corporate/mne

STAP 3: INTEGREREN VAN DUE DILIGENCE IN DE HELE ORGANISATIE

Due diligence is een doorlopend proces. Om succesvol te zijn, is het noodzakelijk dat dit deel uitmaakt van de managementsystemen van de organisatie. Denk daarbij ook aan de beloningssystemen en inkoopprocedures.

STAP 4: MONITOREN VAN DE RISICO'S IN DE KETEN

Goede monitoring is steeds noodzakelijk om te bepalen of de uitvoering van het mensenrechten-beleid in de praktijk goed verloopt. Ook veranderen de risico's in de loop van de tijd. Monitoring zorgt dat de analyse van de risico's actueel blijft. Monitoring dient ook om na te gaan of het beleid effectief is, of dat aanpassing nodig is. Gebruik bij de monitoring de kennis en kunde van lokale vakbonden en ngo's. Zij kunnen steekproeven doen of door structurele dialoog informatie aanleveren over de lokale situatie.



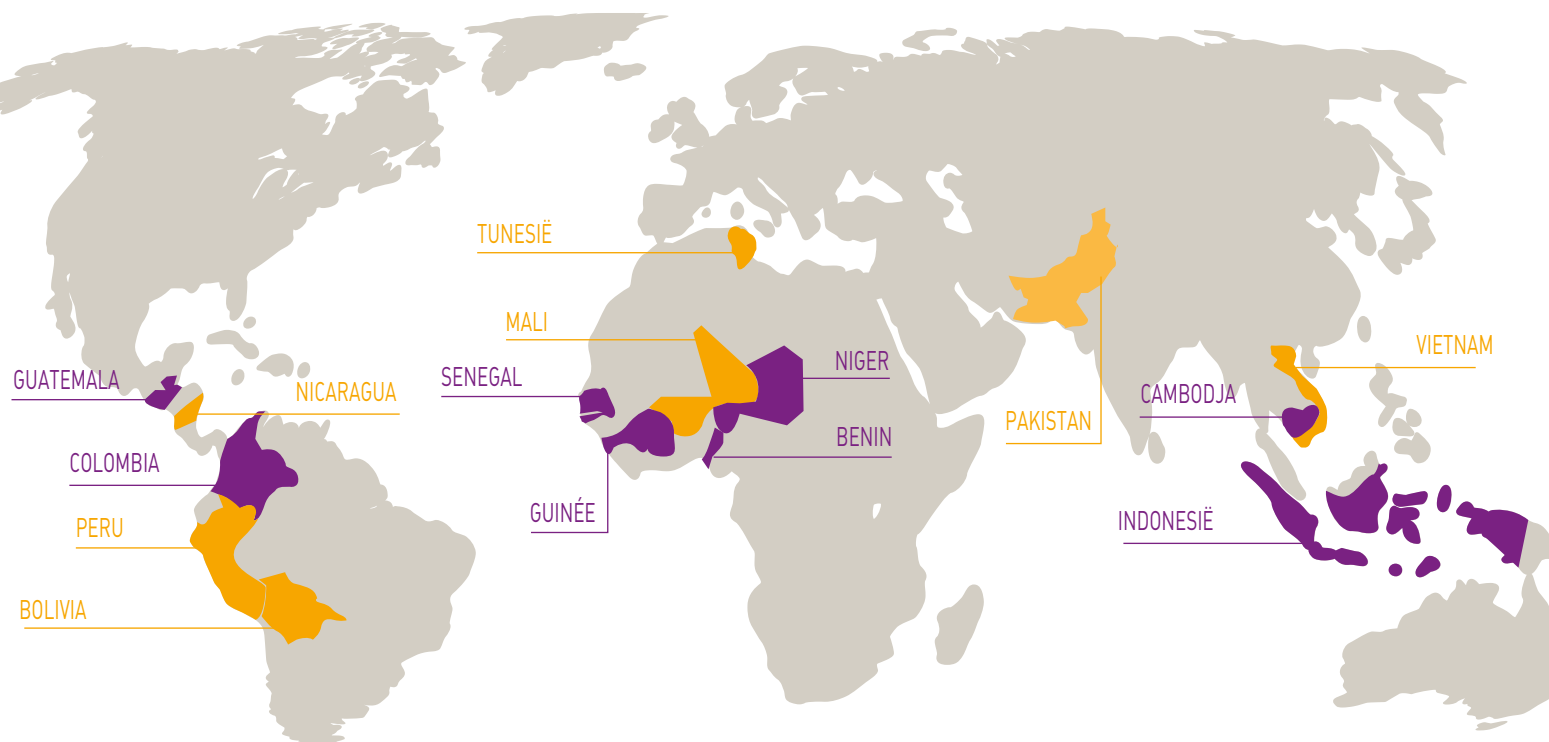
STAP 5: BIJDRAGEN AAN HERSTEL

Mocht er ergens in de keten een negatieve impact zijn op mensenrechten, dan is het belangrijk dat duidelijk is waar slachtoffers terecht kunnen en dat de eventuele schade tijdig hersteld wordt. Bekeken moet worden wie de aangewezen partij is om actie te ondernemen om de schade te herstellen en in de toekomst deze negatieve impact te voorkomen. Bij elk van deze stappen is het van belang goed gebruik te maken van beschikbare interne kennis over mensenrechten en daarnaast van externe experts, zoals vakbonden en andere maatschappelijke organisaties. Dat kan in korte gesprekken tijdens een jaarlijks werkbezoek aan een toeleverancier, of in Nederland door te spreken met organisaties die actief zijn in de landen van herkomst.

STAP 6: COMMUNICEREN OVER DUE DILIGENCE

Op het juiste moment aan de juiste personen de juiste informatie communiceren is een belangrijk onderdeel van due diligence. De communicatie moet open en eerlijk zijn, toegankelijk en pro-actief. Bedrijven hoeven niet alles aan iedereen te communiceren, maar het is van belang dat ze zichtbaar werken aan due diligence.

De toekomst van CNV Internationaal



■ *Samenwerkingslanden: Benin, Cambodja, Colombia, Guatemala, Guinée, Indonesië, Niger, Senegal*

■ *Nieuwe landen waar samenwerking verkend wordt: Bolivia, Mali, Nicaragua, Pakistan, Peru, Tunesië, Vietnam*

ONS WERK

Al meer dan 50 jaar steunt CNV Internationaal vakbondswerk in ontwikkelingslanden. Samen met partnerorganisaties beschermt en bevordert CNV Internationaal de rechten van werknemers op basis van de christelijk sociale traditie. De sociale dialoog, het pluralisme van de vakbeweging en de individuele verantwoordelijkheid van de werknemers zijn daarbij kernwaarden. De missie van CNV Internationaal is om bij te dragen aan fatsoenlijk werk in ontwikkelingslanden door de positie van werknemers in zowel de formele als de informele economie te versterken via sterke sociale partners en door duurzaamheid in de keten te bevorderen. In Nederland draagt CNV Internationaal samen met de CNV Vakcentrale en -bonden bij aan fatsoenlijk werk in ontwikkelingslanden via lobby, beleid en bewustwording. Het werk van CNV Internationaal is komende jaren vooral gericht op de thema's: sociale dialoog, arbeidsrechten in productieketens en (jeugd) werkgelegenheid en inzetbaarheid.

MEER INFORMATIE

Op www.cnvinternationaal.nl is onder het kopje 'MVO' veel informatie te vinden over duurzaamheid en ketenverantwoordelijkheid, IMVO Convenanten, 'Ruggie Principles' (UNGP's), en over hoe bedrijven en werknemers zelf aan de slag kunnen met duurzaam ondernemen in hun productieketen.

Voor meer praktische informatie over hoe het doen van due diligence:

- IMVO-Risicomanagement (SER):
www.ser.nl/nl/themas/imvo/mvo-risicomanagement.aspx
- Doing Business with Respect for Human Rights:
www.businessrespecthumanrights.org/
- MVO-risicochecker: www.mvorisicochecker.nl/nl

COLOFON

Dit is een uitgave van CNV Internationaal
Postbus 2475, 3500 GL Utrecht
www.cnvinternationaal.nl

Tekst: Frieda Tax
Redactie: Nancy Abelskamp, Corita Johannes
Fotografie: CNV Internationaal,
Bas de Meijer, Maarten Schuth, Chris Maluzinski
Vormgeving: Marjoleine Reitsma
Druk: Paperbilities

CNV Internationaal bedankt de partnerorganisaties, Sharan Burrow (ITUC) en Marijke Willemsen (WE Fashion) en CNV-collega's, met name Arend van Wijngaarden en Marco Hietkamp voor hun inbreng.
© CNV Internationaal 2017



Duurzaam ondernemen

IN INTERNATIONALE PRODUCTIEKETENS

Bedrijven die duurzaam ondernemen nemen verantwoordelijkheid voor de consequenties van het eigen handelen in de hele productie- en toeleveringsketen. Het gaat om de consequenties op sociaal-ecologisch en -economisch gebied. Als werknemersorganisatie richt CNV Internationaal zich uiteraard op de sociale kant.

CNV Internationaal laat met dit themaboekje zien hoe ketenverantwoordelijkheid en de uitdagende combinatie van ondernemen en mensenrechten werkt en wat het kan opleveren. Praktische informatie en voorbeelden uit de praktijk wisselen elkaar af. Dit themaboekje is tegelijk inspiratiebron, leidraad en praktische handleiding voor ondernemingen en werknemers die werk willen maken van fatsoenlijk werk en mensenrechten in hun internationale toeleverings- en productieketen.