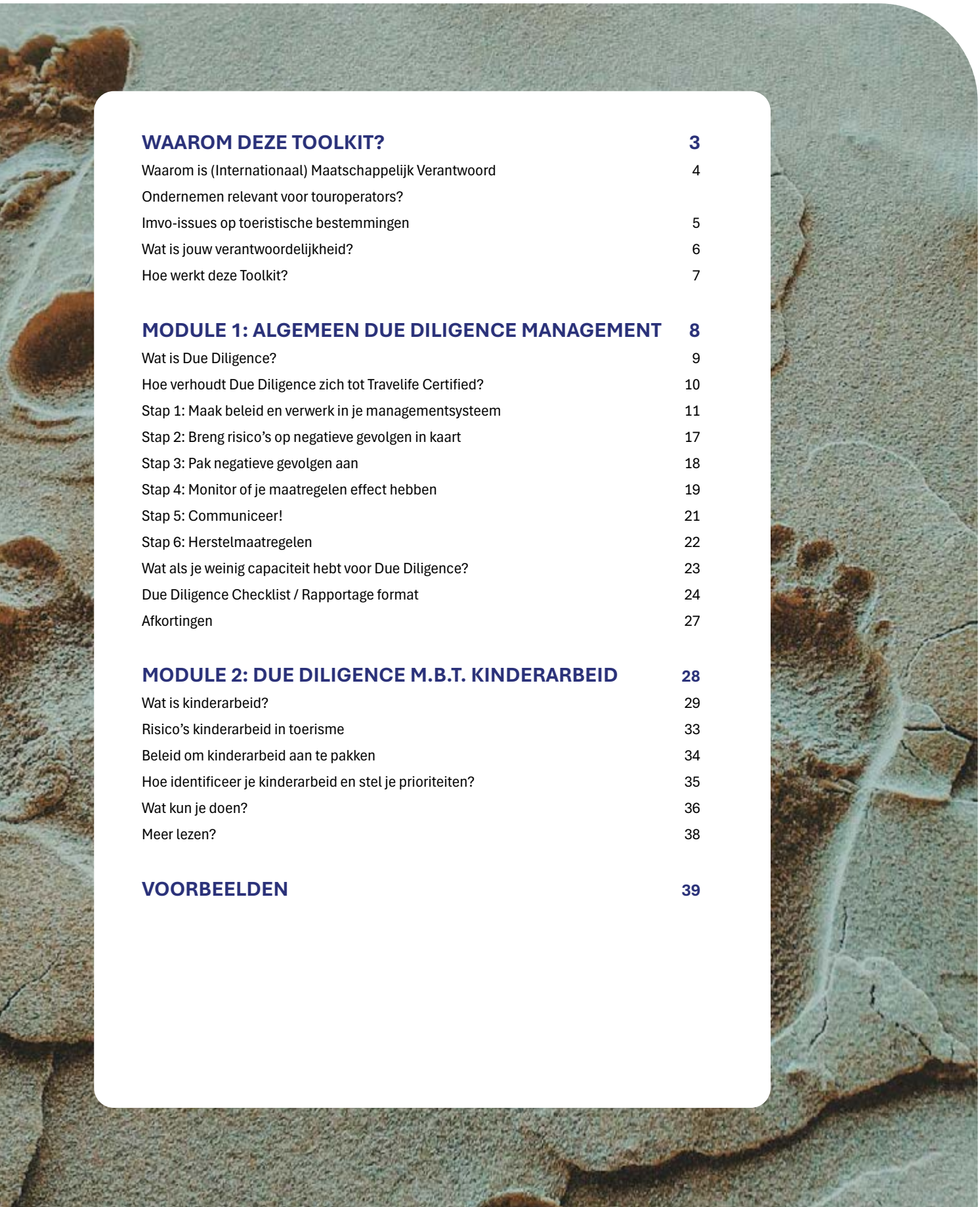
DUE DILIGENCE TOOLKIT ANVR



WAAROM DEZE TOOLKIT? 3

Waarom is (Internationaal) Maatschappelijk Verantwoord 4
Ondernemen relevant voor touroperators?
Imvo-issues op toeristische bestemmingen 5
Wat is jouw verantwoordelijkheid? 6
Hoe werkt deze Toolkit? 7

MODULE 1: ALGEMEEN DUE DILIGENCE MANAGEMENT 8

Wat is Due Diligence? 9
Hoe verhoudt Due Diligence zich tot Travelife Certified? 10
Stap 1: Maak beleid en verwerk in je managementsysteem 11
Stap 2: Breng risico's op negatieve gevolgen in kaart 17
Stap 3: Pak negatieve gevolgen aan 18
Stap 4: Monitor of je maatregelen effect hebben 19
Stap 5: Communiceer! 21
Stap 6: Herstelmaatregelen 22
Wat als je weinig capaciteit hebt voor Due Diligence? 23
Due Diligence Checklist / Rapportage format 24
Afkortingen 27

MODULE 2: DUE DILIGENCE M.B.T. KINDERARBEID 28

Wat is kinderarbeid? 29
Risico's kinderarbeid in toerisme 33
Beleid om kinderarbeid aan te pakken 34
Hoe identificeer je kinderarbeid en stel je prioriteiten? 35
Wat kun je doen? 36
Meer lezen? 38

VOORBEELDEN 39

WELKOM BIJ DE ANVR DUE DILIGENCE TOOLKIT VOOR (INTERNATIONAAL) MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN IN TOERISME!

Als reisondernemer wil je niets te maken hebben met zaken als kinderarbeid of schendingen van mensenrechten. Je klanten, medewerkers en de maatschappij in het algemeen verwachten ook van jou dat je daarvoor zorgt. Maar dat is gemakkelijker gezegd dan gedaan. Je werkt nu eenmaal soms in situaties waar dit soort problemen aanwezig kunnen zijn.

Due Diligence management is een systematische aanpak om meer grip op dit soort zaken te krijgen. Deze Toolkit gaat jou daarbij helpen. In module 1 geven we daarbij algemene tips en richtlijnen om stap voor stap met Due Diligence aan de slag te gaan. Laat je daarbij niet afschrikken door het werk dat je op je af ziet komen. Je hoeft niet alles tegelijk te doen! Begin met kleine stapjes. Gaandeweg zul je zien dat Due Diligence je helpt om op een innovatieve manier naar je eigen business te kijken, dat het helpt bij verdere professionalisering van je onderneming en dat het voor jou en je team ook nog eens erg leuk en inspirerend kan zijn!

In module 2 zoomen we in op kinderarbeid. Daarbij maken we onder andere gebruik van de lessen uit een ANVR-initiatief met betrekking tot de aanpak van kinderarbeid in toerisme op Bali.

WAAROM DEZE TOOLKIT?

Je zet je beste beentje voor voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, niet alleen binnen de muren van je eigen bedrijf, maar vooral ook op de door jou aangeboden bestemmingen. Jouw mogelijke impact over de grens, dus eigenlijk Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO), staat in deze Toolkit centraal. De Toolkit gaat je helpen om dat op een systematische en structurele wijze in kaart te brengen en je voor te bereiden op regelgeving op dit gebied. Vooral jullie duurzaamheidsmanager(s), inkopers, productontwikkelaars en algemeen management zullen er baat bij hebben.

- Gebruik deze Toolkit als inspiratiebron. De inhoud is voor een groot deel gebaseerd op de internationaal vastgestelde Due Diligence richtlijnen van de OESO, maar je kunt ze flexibel aan de kenmerken van jouw bedrijf aanpassen.

Deze Toolkit is ontwikkeld in opdracht van de ANVR door Adviesbureau CREM (www.crem.nl) in samenwerking met de Jong intra Vakanties, Fox Travel, Riksja Travel, Sawadee en Corendon. Deze Toolkit is een concrete uitwerking van de Duurzaamheidsvisie van de ANVR ('Samen Steeds Reisbewuster').

Wil je aanvullend op deze Toolkit over MVO en Due Diligence door RVO georganiseerde webinars over deze en andere thema's terugkijken? Zie hier voor een overzicht.

Laatste update: Juni 2026

Disclaimer: Geen enkel deel van dit document vormt juridisch advies, en de keuze om enig deel van dit document te gebruiken is vrijwillig en wordt volledig naar eigen goeddunken van de gebruiker gemaakt.

WAAROM IS (INTERNATIONAAL) MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN RELEVANT VOOR TOUROPERATORS?

Uiteraard wil je niet dat jouw organisatie direct of indirect betrokken is bij bijvoorbeeld schendingen van mensenrechten. Er zijn voldoende redenen om je daarover druk te maken en dus aan de slag te gaan met (Internationaal) Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen ((I)MVO):

- Mooie natuur, fraaie landschappen en blije, gastvrije mensen bepalen voor een groot deel de **kwaliteit van je bestemming**! Door ervoor te zorgen dat jouw toeristische activiteiten milieu en biodiversiteit niet aantasten (of juist helpen om deze te verbeteren!), niet leiden tot schendingen van mensen- en arbeidsrechten en bijdragen aan welvaart en welzijn van lokale gemeenschappen, kun je de kwaliteit van je bestemming en de aangeboden reis verbeteren.

- Ook de toeristische sector heeft vaak moeite met het vinden en vasthouden van **goede en loyale medewerkers**. Onder andere van Generatie Z wordt gezegd dat zij vooral graag werken voor bedrijven die zich actief inzetten voor een betere wereld. Zie hier voor meer achtergronden daarover. Zo kun je mooi besparen op wervings- en inwerkkosten!

- Aandacht voor (I)MVO wordt steeds meer een **wettelijke verplichting**. Voorbeelden op nationaal niveau zijn de Anti-Slavery Act in het Verenigd Koninkrijk, *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz* in Duitsland en verplichte Due Diligence voor grote bedrijven in Frankrijk. In Nederland is de Wet Zorgplicht Kinderarbeid door de Eerste Kamer aangenomen, maar met de invoering wordt gewacht totdat vergelijkbare Europese regelgeving van kracht wordt. Zie hier voor een overzicht van de stand van zaken. Voorbeelden op EU-niveau:

    - De Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD). Deze Europese richtlijn moet in juli 2027 in nationale wetgeving zijn vertaald en bedrijven moeten er in 2028 aan voldoen. Alleen grote bedrijven moeten aan de CSDDD voldoen. De verwachte drempel ligt bij 5.000 werknemers en een netto omzet van 1,5 miljard euro. Mocht je als kleine reisonderneming echter diensten aan dit soort grote bedrijven aanbieden, dan kan deze wetgeving indirect óók voor jou relevant zijn. De grote bedrijven zullen dan van jou verlangen dat jij inzicht hebt in IMVO risico's in jouw toeristische ketens en maatregelen neemt om die te voorkomen of te beperken.
    - The Corporate Sustainability Reporting Initiative (CSRD). De EU verlangt van grote en beursgenoteerde bedrijven om publiekelijk te rapporteren over de milieu en sociale risico's waarmee ze te maken kunnen hebben. Voor de CSRD ligt de verwachte drempel bij minstens 1.000 werknemers en een netto omzet van minstens 450 miljoen euro. Ook deze wetgeving kan kleine reisondernemingen raken als je diensten verricht voor dergelijke grote bedrijven.

- En er zijn nog diverse **andere redenen** om bezig te zijn met IMVO. Denk aan toegang tot financiering, zoals leningen, subsidies, investeringen en exportkredietverzekeringen. Banken, de overheid, beleggers/investeerders en verzekeraars stellen steeds vaker IMVO-eisen. En aandacht voor mens en milieu in samenwerking met jouw lokale agenten, accommodaties en andere zakelijke partners helpt ook vaak om de onderlinge relatie te versterken.

IMVO-ISSUES OP TOERISTISCHE BESTEMMINGEN

De OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct geven een overzicht van IMVO-issues die voor jou direct of indirect relevant kunnen zijn.

IMVO issues	TOELICHTING / VOORBEELDEN
Leefbaar inkomen en lonen	Soms zijn lonen zo laag dat je er eigenlijk niet van kunt leven. Dat kan ook spelen in de toeristische sector. Wees vooral alert op seizoenarbeiders (soms migranten), vrouwen, minderheden, freelancers en andere vormen van informele arbeid (bijvoorbeeld gidsen) en stagiaires.
Arbeidsvoorwaarden en -condities	• Allerlei vormen van onfatsoenlijke arbeidsomstandigheden (bijvoorbeeld te lange werktijden, onbetaald overwerk, geen verlofregelingen, pensioenregelingen, opleiding en training en gebrek aan allerlei 'secundaire' arbeidsvoorwaarden). • Mogelijke blootstelling aan gevaarlijke omstandigheden (bijvoorbeeld bij 'avontuurlijke' activiteiten).
Dwangarbeid	• In sommige gevallen sluiten werknemers een lening af bij hun werkgevers. Dit kan ontaarden in sterke afhankelijkheidsrelaties, schuldenvallen en in het ergste geval in een vorm van dwangarbeid.
Fundamentele mensenrechten	Risico's voor werknemers op het gebied van discriminatie, vrijheid van vakvereniging en het recht op collectieve onderhandelingen.
Kinderrechten	• Kinderarbeid bij ketenpartijen en straatkinderen rondom toeristische hotspots. • Vormen van seksuele uitbuiting van kinderen. • Negatieve effecten op kinderen in lokale gemeenschappen, bijvoorbeeld door armoedeproblematiek door stijgende prijzen voor levensonderhoud en conflicten als gevolg van sociaal-culturele verschillen tussen toeristen en lokale gemeenschappen.
Vrouwenrechten	Discriminatie, arbeidsomstandigheden en -voorwaarden specifiek voor vrouwen en (seksuele) uitbuiting zijn risico's. In sommige landen hebben vrouwen niet of slecht toegang tot managementposities of training.
Landrechten	Mogelijke conflicten over landeigendom en toegang tot natuurlijke hulpbronnen (bijvoorbeeld visgronden).
Lokale gemeenschappen	Risico's voor lokale gemeenschappen als gevolg van bijvoorbeeld milieuproblemen of excessief watergebruik.
Cultureel erfgoed	Risico's op aantasting van cultureel erfgoed. Daarbij is er een onderscheid tussen 'tastbaar' cultureel erfgoed (kunstwerken, gebouwen en landschappen) en 'niet tastbaar' cultureel erfgoed (tradities, waarden, taal en mondelinge overgedragen geschiedenis).
Dierenrechten	Toeristische activiteiten waarbij dierenwelzijn in het geding is (bijvoorbeeld olifantensafari's, situaties waarbij dieren voor allerlei vormen van vermaak worden ingezet).
Belastingen	Risico's op belastingontwijking of -ontduiking.
Corruptie	Risico's van corruptie, bijvoorbeeld bij het afsluiten van contracten.
Eerlijke concurrentie	Risico's van vormen van oneerlijke concurrentie, bijvoorbeeld marktafscherming en illegale prijsafspraken.
Consumentenbelangen	Onder andere risico's van niet nakomen van beloftes, voedselveiligheid, risico's op ongelukken.
Water	Risico's van watervervuiling en/of excessief watergebruik waardoor conflicten met lokale gemeenschappen en milieuproblemen.
Natuur en landschap	Onder andere risico's van gebruik van bedreigde dieren en planten voor souvenirs en voedsel, omzetting van natuurgebieden in toeristische voorzieningen, water-, bodem- en luchtverontreiniging, (zwerf)afval, erosie en andere vormen van bodemdegradatie, bosbranden.
Klimaatverandering	Onder andere emissies van broeikasgassen voor vervoer en transport, energieverbruik van accommodaties en bij toeristische activiteiten, voedselproductie.

WAT IS JOUW VERANTWOORDELIJKHEID?

Module 1 van deze Toolkit geeft je tips om risico's voor mens en milieu (inclusief dieren) als gevolg van jouw bedrijfsvoering op jouw bestemmingen in kaart te brengen. Heb je die eenmaal in beeld, dan moet je ook weten in hoeverre je verantwoordelijk bent om daar iets aan proberen te doen. De UN Guidelines on Business and Human Rights geven daarvoor handvatten. Deze richtlijnen onderscheiden drie situaties:

- Jouw bedrijf **veroorzaakt** het negatieve effect voor bijvoorbeeld mens of milieu. Hiervan is sprake als er een directe relatie is tussen jouw eigen bedrijfsvoering en het negatieve effect. Denk bijvoorbeeld aan slechte arbeidsvoorwaarden in een hotel dat in jouw bezit is.

- Jouw bedrijf **draagt bij** aan een negatief effect. Dit is een beetje een ingewikkelde. Het gaat om situaties waarbij jouw eigen beslissingen er in belangrijke mate toe bijdragen dat een andere organisatie negatieve effecten veroorzaakt. Je kunt hierbij denken aan situaties waarin jouw vergoeding voor ingehuurde diensten zo laag is dat de ingehuurde partij alleen kan leveren als hij/zij eigen werknemers basale arbeidsrechten ontzegt (bijvoorbeeld excessieve arbeidstijden, geen betaling overwerk, inhuur kinderen, uitbuiting stagiaires).

- Jouw bedrijf is direct **gelinkt aan** het negatieve effect. Denk daarbij aan situaties van een ingehuurde accommodatie die schade toebrengt aan natuur of milieu. Je veroorzaakt het effect dus niet zelf en draagt er ook niet door jouw beslissingen aan bij, maar je hebt er wel een zakelijke relatie mee.

En wat moet je nu doen als je je herkent in één of meer van deze situaties? De UN Guidelines on Business and Human Rights zeggen daarover het volgende;

ALS EEN BEDRIJF...	DAN MOET HET...	EN...	EN...
(Mogelijk) een negatief effect veroorzaakt	Het negatieve effect voorkomen of verminderen		De eventuele schade van het negatieve effect herstellen.
(Mogelijk) bijdraagt aan een negatief effect	De bijdrage aan het negatieve effect voorkomen of verminderen	Samen met andere voor het negatieve effect verantwoordelijke partijen de invloed gebruiken of vergroten om het negatieve effect te voorkomen of te verminderen.	Bijdragen aan het herstel van de eventuele schade van het negatieve effect in verhouding met de mate waarin het bedrijf heeft bijgedragen aan die schade.
(Mogelijk) via een zakelijke relatie is gelinkt aan een negatief effect		Samen met andere voor het negatieve effect verantwoordelijke partijen de invloed gebruiken of vergroten om te zoeken naar oplossingen voor het voorkomen of verminderen va het negatieve effect.	Je mag ervoor kiezen om de schade van het negatieve effect te herstellen, maar je bent daartoe niet verplicht.

Zodra je weet wat jouw verantwoordelijkheden zijn, dan is het belangrijk om te weten dat jijzelf mag bepalen welke maatregelen passen bij de capaciteit van jouw bedrijf en jouw mate van invloed op het negatieve effect. Due Diligence is namelijk maatwerk!

Zie module 1 van deze Toolkit voor meer informatie hierover.

HOE WERKT DEZE TOOLKIT?

Deze Toolkit is een bron van inspiratie en geeft aanbevelingen voor iedereen die binnen een reisorganisatie verantwoordelijk is voor verduurzaming van de toeristische activiteiten en/of risicomanagement.

• **Module 1** geeft praktische tips om Due Diligence binnen je bedrijf te organiseren.

• **Module 2** is specifiek gericht op Due Diligence met betrekking tot *kinderarbeid*. Kinderarbeid in toerisme is een serieus en gevoelig onderwerp dat ook vaak gekoppeld is met andere problemen zoals armoede, discriminatie en vrouwenrechten.

Als je vragen of opmerkingen hebt over deze Toolkit, neem dan contact op met Victor de Lange v.delange@crem.nl.

MODULE 1: ALGEMEEN DUE DILIGENCE MANAGEMENT

Wil je structureel en systematisch aan de slag met (I)MVO? Dan help Due Diligence je daarbij. Due Diligence is een internationaal algemeen gebruikte term, die in het Nederlands ook wel wordt vertaald door **'Gepaste Zorgvuldigheid'**. Due Diligence in MVO is een doorlopend proces dat bedrijven helpt risico's op het gebied van mensenrechten, arbeidsrechten en milieu in kaart te brengen en vervolgens te stoppen, te voorkomen of te beperken.

Deze module gaat over de algemene principes van Due Diligence. Ze zijn gebaseerd op de OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (RBC) en hebben betrekking op je **eigen locatie, partijen in je toeleveringsketen op diverse bestemmingen en andere zakelijke relaties.**

WAT IS DUE DILIGENCE?

'Due Diligence', in het Nederlands vaak vertaald als 'gepaste zorgvuldigheid', is vooral bekend van bijvoorbeeld bedrijfsovernames waarin een grondig onderzoek wordt gedaan naar de financiële, juridische, commerciële en operationele staat van een bedrijf.

De term Due Diligence die in deze Toolkit centraal staat, wordt ook gebruikt voor het systematisch verminderen of voorkomen van negatieve effecten van bedrijfsactiviteiten en -ketens op mens en milieu. Jouw verantwoordelijkheid om daar wat aan te doen hangt vooral af van jouw betrokkenheid bij dergelijke negatieve effecten. Zie ook de inleiding van deze Toolkit.

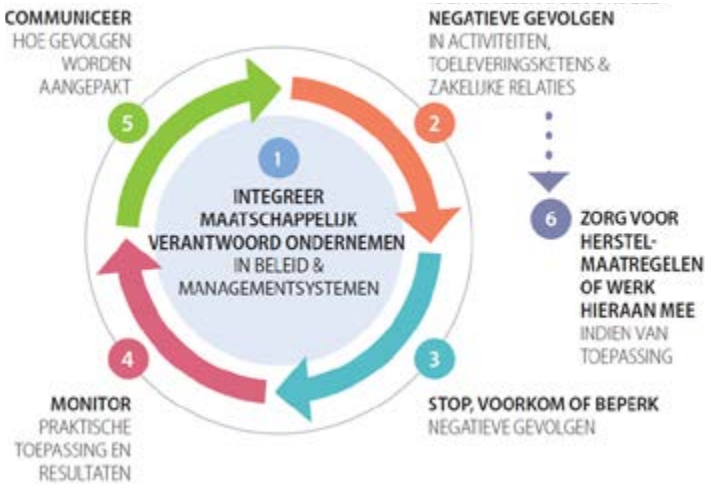
Als je met Due Diligence aan de slag gaat, stel jezelf dan de volgende vragen:

- Hoe kan ik Due Diligence efficiënt integreren in mijn managementprocessen en monitoringsystemen?
- Wat en waar bied ik mijn toeristische diensten aan? (breng je ketens in kaart, waarbij je dieper moet gaan dan alleen bijvoorbeeld de activiteiten van je lokale agenten)
- Wat zijn de IMVO-risico's in deze ketens?
- Wat is mijn relatie tot deze IMVO-risico's? Veroorzaak ik ze, draag ik er (bewust of onbewust) aan bij of ben ik er alleen via zakelijke relaties mee verbonden?
- Hoe moet ik met deze risico's omgaan?
- Hoe bepaal ik dat mijn eventuele maatregelen tot verbeteringen leiden?
- Hoe kan ik transparant zijn over mijn inspanningen en behaalde resultaten?

Handige bronnen over IMVO en Due Diligence:

- Het MVO Stappenplan
- Door RVO georganiseerde webinars

De volgende figuur schetst de verschillende stappen van het Due Diligence proces (bron: MVO Steunpunt). Deze stappen lichten we in deze module 1 stap voor stap toe. Check module 2 van deze Toolkit voor informatie over Due Diligence specifiek ten aanzien van kinderarbeid.



Let op! Als we het bij Due Diligence over **'risico's'** dan hebben we het over risico's voor mens, milieu, gemeenschappen en dieren, als gevolg van jouw activiteiten. We noemen dat ook wel externe risico's. Het gaat dus niet primair over bedrijfsrisico's (interne risico's). In werkelijkheid gaan externe en interne risico's samen. Schendingen van mensenrechten op een bestemming kunnen immers ook leiden tot reputatieschade en/of juridische aansprakelijkheid.

Dit uitgangspunt betekent ook dat als een zakelijke partner verantwoordelijk is voor een negatief effect, het niet altijd een goede beslissing is om direct de relatie te beëindigen. Daarmee wordt het negatieve effect immers niet verminderd. Probeer juist eerst samen de situatie te verbeteren.

Algemene kenmerken van Due Diligence:

- **Neem al je zakelijke relaties onder de loep**. Due Diligence heeft in principe betrekking op alle relaties waarmee je als bedrijf een zakelijke relatie hebt:
  - Ketenpartners. Daarbij gaat het ook om partijen voorbij bijvoorbeeld je lokale agenten, zoals accommodaties en toeleveranciers van deze accommodaties (zoals ingehuurde catering-, entertainment-, bewaking-, schoonmaak- en onderhoudsdiensten)
  - Aannemers en onderaannemers
  - Joint-ventures
  - Investeerders
  - Klanten (denk bijvoorbeeld aan ongewenst gedrag tijdens de reis)

- **Laat Due Diligence geen geïsoleerde activiteit zijn**. Je moet Due Diligence zoveel mogelijk integreren in risicomanagement en je beslissingsprocessen om bijvoorbeeld wel of niet met een bestemming of zakelijke partners in zee te gaan. Due Diligence is een continu aandachtpunt en je moet het periodiek evalueren om te leren welke maatregelen wel of niet effectief zijn.

- **Maak het op maat.** Je mag Due Diligence volledig aanpassen aan je bedrijfsomstandigheden. Als je bijvoorbeeld een groot bedrijf bent dan kun je de IMVO-risico's proberen te beheersen door formele en uitgebreide managementsystemen. Ben je een kleine reisondernemer dan mag het praktischer en informeler. Heb je als klein bedrijf maar beperkte invloed op een bestemming, zoek dan samenwerking met anderen, bijvoorbeeld ketenpartners en branchegenoten. Let bij dat laatste wel op dat je geen mededingingsregels overtreedt. Samenwerking mag niet leiden tot handelspraktijken die de concurrentie beperken, zoals prijsafspraken of afspraken om de toegang tot bepaalde toeristische bestemmingen of voorzieningen te verdelen.

- **Het is oké om prioriteiten te stellen.** Voor de meeste reisondernemingen is het aantal bestemmingen, zakelijke relaties en potentiële IMVO-risico's groot. Laat je daardoor niet afschrikken! Begin stap voor stap. Het is prima als je start met een beperkt aantal bestemmingen en/of IMVO-issues. Ga in je keuzes voor prioriteiten uit van de mogelijke ernst en de mate van waarschijnlijkheid van negatieve effecten. Denk bijvoorbeeld aan risico's op kinderarbeid of seksuele uitbuiting van kinderen op sommige bestemmingen. Neem ook jouw mogelijke invloed mee in deze prioritering.

- **Werk samen met 'stakeholders'.** Stakeholders zijn personen of organisaties die een belang hebben bij jouw activiteiten en daarmee verbonden IMVO-risico's. Deze partijen kunnen helpen om negatieve effecten op het spoor te komen en om ze helpen te verminderen of te voorkomen. Denk bijvoorbeeld aan maatschappelijke organisaties, vakbonden en lokale overheden.
- **Laat zien wat je doet.** Communiceer met de buitenwereld over je Due Diligence processen, je bevindingen en je eventuele maatregelen, maar pas daarbij op voor Greenwashing (zie ook stap 5 van het Due Diligence proces).

HOE VERHOUDT DUE DILIGENCE ZICH TOT TRAVELIFE CERTIFIED?

De ANVR adviseert Travelife Certified als managementsysteem voor haar leden. In het algemeen ben je inderdaad al uitstekend bezig met Due Diligence als je eenmaal Travelife Certified bent! Alle stappen van het Due Diligence proces (zie deze module), de meeste soorten MVO-risico's en de meeste soorten ketenrelaties komen in Travelife Certified aan de orde. Ook is het mooi dat jouw prestaties door derden worden beoordeeld.

Wees je echter bewust van twee punten:

- Om voor Travelife Certified in aanmerking te komen moet je voldoen aan een groot aantal specifieke eisen. Let op dat het voldoen aan die eisen niet ontaardt in een soort papieren werkelijkheid. Uiteindelijk gaat het om de effectiviteit van maatregelen die leiden tot daadwerkelijke verbeteringen voor mens en milieu. Deze Due Diligence Toolkit probeert je praktische tips te geven hoe je aan bepaalde eisen die ook in Travelife Certified terugkomen invulling kunt geven.
- In Travelife Certified komen voor touroperators alle relevante ketenrelaties aan bod: lokale agenten, accommodaties, transporteurs, organisatoren van excursies, gidsen, 'bestemmingen' en klanten. Met betrekking tot dit soort partijen worden allerlei eisen gesteld, vaak of er beleid is om misstanden voor mens en milieu te voorkomen. Heel positief is dat Travelife ook aandacht vraagt voor de eigen relaties van dit soort ketenpartijen. Het is echter wenselijk om af en toe te dubbelchecken of dergelijke beloftes en beleidsvoornemens van ketenpartners inderdaad effectief zijn. Een probleem als kinderarbeid vindt vaak ver achter de schermen van bijvoorbeeld een accommodatie plaats, bijvoorbeeld bij de producent van aangeboden souvenirs of bij onderaannemers (bijvoorbeeld wasserettes, catering) waar de accommodatiemanager nooit over de vloer komt en waarop hij in de praktijk dus weinig zicht heeft. Hetzelfde geldt voor toerisme-gerelateerde issues die niet echt een onderdeel van ketens zelf uitmaken, zoals problemen met straatkinderen rondom toeristische hotspots. Je kunt er niet blind op vertrouwen dat dergelijke issues via Travelife Certified criteria afdoende in beeld komen. Aanvullende Due Diligence inspanningen kunnen daarom wenselijk zijn.

Kortom, ook al ben je al Travelife Certified, het kan geen kwaad om toch een blik te werpen op deze Toolkit.

STAP 1: INTEGREER MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN IN BELEID EN MANAGEMENTSYSTEMEN

ONTWIKKEL MVO-BELEID

Als eerste stap in de ontwikkeling van Due Diligence management moet je MVO-beleid ontwikkelen. Dit moet gaan over bedrijfsinterne zaken, je hele toeristische ketens, inclusief omgang met je klanten en andere zakelijke relaties.

- Laat je inspireren door MVO-beleid ontwikkeld door andere bedrijven, eventueel óók bedrijven buiten de toeristische sector.

- Je kunt ook onderstaande tabel als checklist en inspiratiebron gebruiken om relevante MVO-issues te identificeren. Omdat jouw doelgroepen deels internationaal zijn, zijn de beschrijvingen direct in het Engels. Wel zo makkelijk mocht je elementen direct willen overnemen. Let op dat het je vrij staat om een en ander voor jouw bedrijf op maat te maken. Omdat jij vaak niet direct investeert in toeristische activiteiten en/of infrastructuur op bestemmingen, kan het heel relevant zijn om expliciet te stellen dat je van je ketenpartners verwacht dat zij zich aan de verschillende aandachtpunten houden. En als je zaken niet wilt overnemen, dan willen we je eraan herinneren dat je in ieder geval prioriteit moet geven aan risico's voor mogelijke slachtoffers (mens en milieu) als gevolg van toeristische activiteiten van jouzelf en/of jouw ketenpartners. Het gaat *niet* primair om jouw eigen bedrijfsrisico's!

Potentiële elementen voor MVO-beleid	(Deels) opgenomen in MVO-beleid van mijn bedrijf	Niet opgenomen in MVO-beleid van mijn bedrijf	Toelichting
Algemene elementen MVO-beleid			
Impact assessment We will continuously assess and address in decision-making the actual and potential impacts of our operations, processes, goods and services over their full life-cycle with a view to avoiding or, when unavoidable, mitigating any adverse impacts. Impact assessments should involve a representative number of all relevant stakeholder groups.			
Disclosure We will disclose timely and accurate information related to foreseeable risk factors and our response to particular environmental, social and human rights impacts to potentially affected communities, at all stages of the investment cycle. We will also provide accurate, verifiable and clear information that is sufficient to enable consumers to make informed decisions.			
Consultations We will hold good-faith, effective and meaningful consultations with communities through their own representative institutions before initiating any operations that may affect them and we will continue to hold consultations with them during and at the end of operations. We will bear in mind the different risks that may be faced by women and men. We will hold effective and meaningful consultations with indigenous peoples through their own representative institutions in order to obtain their free, prior and informed consent consistent with achieving the ends of the United Nations Declaration of Rights of Indigenous Peoples and with due regard for particular positions and understanding of individual states.			
Benefit sharing We will ensure that our operations contribute to sustainable and inclusive development, including, as appropriate, through promoting fair and equitable sharing of monetary and non-monetary benefits with affected communities on mutually agreed terms, in accordance with international treaties, where applicable for parties to such treaties, e.g., when using genetic resources for food and agriculture.			
Grievance mechanisms We will provide for legitimate, accessible, predictable, equitable and transparent operational-level grievance mechanisms in consultation with potential users. We will also co-operate in other non-judicial grievance mechanisms. Such grievance mechanisms can enable remediation when our operations have caused or contributed to adverse impacts due to non-adherence to RBC standards.			
Gender We will help eliminate discrimination against women, enhance their meaningful participation in decision-making and leadership roles, ensure their professional development and advancement, and facilitate their equal access and control over natural resources, inputs, productive tools, advisory and financial services, training, markets and information.			
Human Rights			
Within the framework of internationally recognised human rights, the international human rights obligations of the countries in which we operate as well as relevant domestic laws and regulations, we will: • Respect human rights, which means avoid infringing on the human rights of others and address adverse human rights impacts with which we are involved. • Within the context of our own activities, avoid causing or contributing to adverse human rights impacts and address such impacts when they occur. • Seek ways to prevent or mitigate adverse human rights impacts that are directly linked to our operations, products or services by a business relationship, even if we did not contribute to those impacts. • Carry out human rights due diligence as appropriate to the size, nature and context of our operations and the severity of the risks of adverse human rights impacts. • Provide for, or co-operate through legitimate processes in, the remediation of adverse impacts on human rights when we identify that we have caused or contributed to these impacts. • Within the context of our own activities, ensure that all persons' human rights are respected, without distinction of any kind, such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status.			

Potentiële elementen voor MVO-beleid	(Deels) opgenomen in MVO-beleid van mijn bedrijf	Niet opgenomen in MVO-beleid van mijn bedrijf	Toelichting
Labour rights			
Impact assessment We will respect international core labour standards in our operations and supply chains, namely the freedom of association and the right to collective bargaining, including for migrant workers, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation. In our operations and supply chains, we will also: • Ensure occupational health and safety. • Ensure decent wages, benefits and working conditions, that are at least adequate to satisfy the basic needs of workers and their families, and strive to improve working conditions. • Promote the security of employment and co-operate in government schemes to provide some form of income protection to workers whose employment has been terminated. • Seek to prevent abuses of migrant workers. • Adopt approaches, measures, and processes to enhance women's meaningful participation in decision-making and leadership roles. We will contribute to the realisation of the right to work, by: • Striving to increase employment opportunities, both directly and indirectly. • Ensuring that relevant training is provided for all levels of employees, to meet the needs of the enterprise and the development policies of the host country, including by increasing the productivity of the youth and/or their access to decent employment and entrepreneurship opportunities. • Ensuring maternity protection at work.			
Health and safety			
We will promote public health by: • Adopting appropriate practices to prevent threats to human life, health, and welfare in our operations and supply chains, as well as threats deriving from the consumption, use or disposal of our goods and services. • Contributing to the protection of the health and safety of affected communities during the life-cycle of our operations.			
Food security and nutrition			
We will strive to ensure that our operations and supply chains contribute to food security and nutrition. We will give attention to enhancing the availability, accessibility, stability and utilisation of safe, nutritious and diverse foods.			

Potentiële elementen voor MVO-beleid	(Deels) opgenomen in MVO-beleid van mijn bedrijf	Niet opgenomen in MVO-beleid van mijn bedrijf	Toelichting
Environmental protection and sustainable use of natural resources			
We will establish and maintain, in co-ordination with responsible government agencies, supply chain partners and third parties as appropriate, an environmental and social management system appropriate to the nature and scale of our operations and commensurate with the level of potential environmental and social risks and impacts. We will continuously improve our environmental performance by: • Preventing, minimising and remedying pollution and negative impacts on air, land, soil, water, forests and biodiversity, and reducing greenhouse gas emissions avoiding or reducing the generation of hazardous and non-hazardous waste, substituting or reducing the use of toxic substances, and enhancing the productive use or ensuring a safe disposal of waste • Ensuring the sustainable use of natural resources and increasing the efficiency of resource use and energy • Reducing food loss and waste and promoting recycling • Supporting and conserving biodiversity, genetic resources and ecosystem services; respecting protected areas, high conservation value areas and endangered species; and controlling and minimising the spread of invasive non-native species • Increasing the resilience of agriculture and food systems, the supporting habitats and related livelihoods to the effects of climate change through adaptation measures.			
Governance			
We will prevent and abstain from any form of corruption and fraudulent practices. We will comply with both the letter and spirit of the tax laws and regulations of the countries in which we operate. We will refrain from entering into or carrying out anti-competitive agreements among competitors and will co-operate with investigating competition authorities. To the extent to which they apply to enterprises, we will act consistently with the Principles contained in the OECD Recommendation of the Council on Principles of Corporate Governance.			
Technology and innovation			
We will contribute to the development and diffusion of appropriate technologies, particularly environmentally friendly technologies and those that generate direct and indirect employment.			

- Overweeg om uiteindelijk Travelife Certified te worden. Dan voldoe je in essentie al aan Due Diligence richtlijnen, maar neem wel de aandachtpunten hierboven in acht. Zie ook: Hoe verhoudt Due Diligence zich tot Travelife Certified).

- Voor je externe communicatie kan het aantrekkelijk zijn om je MVO-beleid te koppelen met de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties (SDGs). Maar realiseer je dat het doel van de SDG's is om positieve dingen te doen voor mens en milieu ('doing good'), het primaire doel van Due Diligence is dat je minstens geen schade toebrengt *('do no harm')*.

- De **directie** van je bedrijf moet het MVO-beleid ondersteunen en uitdragen.

- Overweeg om in **de missie** van je bedrijf expliciet op te nemen dat het MVO-beleid betrekking heeft op het eigen bedrijf, de toeristische ketens / bestemmingen en andere zakelijke relaties.

- Ontwikkel procedures voor **periodieke en systematische evaluatie** van je MVO-beleid. Om een goede evaluatie mogelijk te maken is het wenselijk om je doelstellingen en activiteiten zoveel mogelijk te kwantificeren.

- Overweeg om je MVO-inspanningen te registreren in Ecovadis, SEDEX, B Corp of vergelijkbare initiatieven.

- **Maak een persoon of een team verantwoordelijk** voor het MVO-beleid, inclusief periodieke monitoring en evaluatie ervan (MVO-coördinator). Deze coördinator moet deelnemen aan periodieke bijeenkomsten met de directie en managers van voor MVO relevante afdelingen. Zet MVO als een vast punt op de agenda voor relevante vergaderingen

- **Communiceer extern** over je MVO-beleid, bijvoorbeeld op je website en doe dat binnen de kaders van de relevante wetgeving op het terrein van duurzaamheidscommunicatie! Zie stap 5 van het Due diligence proces.

INTEGREER MVO IN JE MANAGEMENTSYSTEEM

- Ontwikkel ook een strategie voor **interne communicatie** over het MVO-beleid.

Als onderdeel van de eerste stap in de ontwikkeling van Due Diligence management zorg je er ook voor dat het MVO-beleid onderdeel wordt van reguliere bedrijfsprocessen.

- Overweeg om procedures voor Due Diligence te integreren in **bestaande managementsystemen**, zoals ISO 9001 of ISO 14001.

- Maak relevante **afdelingen en personen verantwoordelijk** voor elementen van het MVO-beleid. Denk aan inkoop, productontwikkelaars, marketing en personeelszaken.

- Zorg voor goede **communicatie** tussen deze afdelingen/personen en de MVO-coördinator zodat iedereen beschikt over de juiste informatie en instructies en er een structuur is om MVO-dilemma's te bespreken.

- Zet een systeem op om **data** over Due Diligence en daaraan gekoppelde processen bij te houden. Denk bijvoorbeeld aan registratie van de MVO-prestaties van agenten en andere directe ketenpartners.

- Ontwikkel op basis van jouw MVO-beleid een **gedragscode** ('code of conduct') voor agenten en andere directe ketenpartners en laat deze door deze partijen ondertekenen. Maak daarin duidelijk hoe je de naleving van de spelregels van deze gedragscode zult monitoren en welke consequenties niet-naleving zullen hebben. Als je met veel wisselende ketens en/of partners werkt overweeg dan om dat aantal te verminderen en een meer structurele samenwerking aan te gaan met specifieke partners. Is dat niet wenselijk of mogelijk, concentreer je voor deze gedragscode dan in eerste instantie op partners met wie je langdurig wilt samenwerken.

- Neem je MVO-eisen ook op in **algemene inkoopvoorwaarden, contracten** en eventuele **zelf-audit vragenlijsten** voor agenten en andere ketenpartners.

- Neem expliciet in de gedragscode, de algemene inkoopvoorwaarden, contracten en zelf-audit vragenlijsten op dat je van je agenten en andere ketenpartners verwacht dat zijzelf vergelijkbare maatregelen nemen met betrekking tot **partijen met wie zij vervolgens zaken doen**. Neem in deze documenten ook op dat als zij negatieve effecten tegenkomen, zij zich zullen inspannen om deze te voorkomen of te verminderen (eventueel samen met jou). Jouw ketenpartners moeten bij voorkeur schriftelijk bewijs van hun Due Diligence inspanningen aan jou kunnen overleggen zodat je die in je datasysteem kunt opnemen.

- Maak de gedragscode en algemene inkoopvoorwaarden **publiekelijk toegankelijk**, bijvoorbeeld op je website.

- Stimuleer ook je ketenpartners om zich te registreren bij Ecovadis, SEDEX, B Corp of vergelijkbare initiatieven. ANVR en ABTA hebben een overzicht gemaakt van certificeringsinitiatieven voor accommodaties die zij betrouwbaar vinden.

- Ontwikkel een **template voor rapporten over bezoeken** aan agenten en andere ketenpartners met daarin een sectie over het MVO-beleid van die partijen. Neem deze rapporten op in je datasysteem. Als je prioriteiten moet stellen, begin dan met ketenpartners met wie je langdurig wilt samenwerken.

- Ontwikkel duidelijke **instructies en geef training** aan onder andere inkopers, productontwikkelaars en marketeers binnen je bedrijf over wat zij moeten doen op het gebied van Due Diligence, zoals de rol van de gedragscode, de inkoopvoorwaarden en eventuele zelf-audit vragenlijsten.

- Overweeg om een **beloningssysteem** te ontwikkelen voor sleutelpersonen binnen jouw organisatie als zij zich op het gebied van MVO / Due Diligence onderscheiden. Wat betreft inkoop / productontwikkeling kun je dat bijvoorbeeld baseren op het aantal ketenpartners dat de gedragscode heeft ondertekend, dat zich heeft geregistreerd bij bijvoorbeeld Ecovadis, SEDEX or B Corp of die een accommodatie met een betrouwbaar certificeringssysteem hebben gecontracteerd. Neem dit mee in periodieke functionerings- of beoordelingsgesprekken.

- Neem MVO-expertise of -betrokkenheid expliciet op als criterium bij de **werving** van nieuwe personen die óók voor MVO belangrijk zijn, zoals inkopers, marketeers en productspecialisten.

- **Verminder indien mogelijk het aantal ketenpartners** (zoals lokale agenten) en streef naar **langdurige relaties** om MVO-issues gezamenlijk aan te pakken. Overweeg om dergelijke ambities voor samenwerking schriftelijk vast te leggen.

- Overweeg om ook je **ketenpartners te trainen** op het gebied van MVO / Due Diligence. Wellicht kun je daarbij samenwerken met andere klanten van deze ketenpartners.

- Maak een jaarlijks **budget** vrij voor de uitvoering van MVO. Onderbouw de noodzaak daarvan door óók de financiële voordelen rondom MVO te benoemen, zoals betere bedrijfsreputatie, kwaliteitsverbetering bestemmingen en ervaringen van klanten, verminderde aansprakelijkheid, loyaler personeel.

- Zorg ervoor dat de MVO-prestaties van bedrijven worden meegewogen bij **fusies of overnames**.

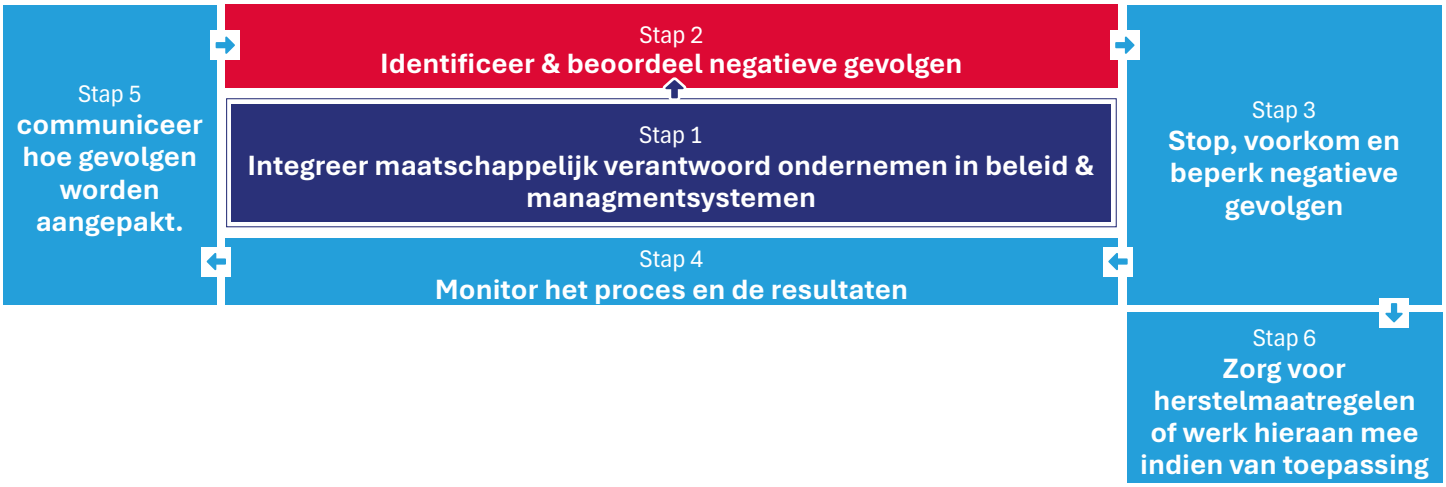
- Als onderdeel van je Due Diligence management is het wenselijk als je een **klachtenmechanisme** opzet dat niet alleen toegankelijk is voor klanten, maar óók voor werknemers, ketenpartners en andere partijen als zij zorgen hebben over issues waar jij mogelijk direct of indirect bij bent betrokken. Zeker voor kleinere reisondernemingen kan een dergelijk klachtenmechanisme omslachtig zijn. Wellicht zijn er mogelijkheden om dit met meerdere bedrijven op te pakken. Een klachtenmechanisme moet aan een aantal spelregels voldoen:

  - Vertrouwen in een adequate afhandeling van de klacht (alleen een emailadres is niet afdoende!);
  - Eenvoudig toegankelijk (gezien het internationale karakter van mogelijke klachten is het bijvoorbeeld niet wenselijk als je informatie over procedures e.d. uitsluitend in het Nederlands geeft);

- Voorspelbare afhandeling (duidelijke procedures);
- Toegang tot aanvullende informatie met betrekking tot de klacht;
- Transparantie over de wijze van afhandeling;
- Besluitvorming in overeenstemming met internationale regelgeving;
- Gebaseerd op betrokkenheid en dialoog.

Realiseer je dat een klachtenmechanisme voor jou ook een belangrijke bron van kennis is over mogelijke negatieve effecten van jouw activiteiten en van mogelijkheden om die aan te pakken. Overweeg om ook jouw ketenpartners te stimuleren om een klachtenmechanisme op te zetten. Ook voor hen is het immers een effectieve manier om eventuele negatieve effecten voor mens en milieu op het spoor te komen.

STAP 2: IDENTIFICEER EN BEOORDEEL NEGATIEVE GEVOLGEN



In de tweede stap van je Due Diligence proces moet je mogelijke negatieve gevolgen voor mens en milieu in kaart brengen waarmee jij direct of indirect bent verbonden. Het gaat om gevolgen van jouw eigen bedrijfsvoering, jouw ketenpartners en andere zakelijke relaties. Vaak schrikken bedrijven ervoor terug om met deze stap aan de slag te gaan. Zeker voor reisondernemingen is het aantal ketenrelaties, bestemmingen en mogelijke MVO-issues immers enorm. Het is echter niet noodzakelijk om al die informatie in één keer boven tafel te krijgen. Je kunt stap voor stap beginnen, bijvoorbeeld jaarlijks met één specifieke bestemming en één specifiek MVO-issue (zoals kinderarbeid). In de loop van de tijd zal jouw inzicht in mogelijke risico's voor mens en milieu steeds completer worden.

- Het is verstandig om te starten met een **Quick Scan** om MVO-risico's te identificeren die het meest waarschijnlijk zijn en de grootste impact hebben. Voor een snel overzicht kan het handig zijn om gebruik te maken van een heat map waarin je bijvoorbeeld verschillende MVO-issues koppelt aan specifieke bestemmingen. Overweeg om bij je klanten te inventariseren welke MVO-issues zij het belangrijkst vinden en neem die in ieder geval mee in je analyse. Je kunt daarover eventueel extra vragen opnemen in een tevredenheidsenquête na afronding van een reis. Je kunt er ook voor kiezen om eerst direct te focussen op jouw belangrijkste bestemmingen of belangrijkste agenten. Haal je informatie uit rapporten van overheden, internationale organisaties, maatschappelijke organisaties, vakbonden, de media en kennis van experts. Huur eventueel stagiaires in om deze Quick Scans uit te voeren. Handige informatiebronnen voor deze Quick Scans zijn in ieder geval het Resource Center van de Roundtable Human Rights in Tourism en de MVO Risico Checker.

  Op basis van deze Quick Scans kun je **red flag** risico's op het spoor komen waarmee je verder de diepte ingaat (zie hieronder). Het is belangrijk om dergelijke Quick Scans periodiek te herhalen zodat de informatie up-to-date blijft.

- Heb je de **red flag** MVO-risico's in beeld dan moet je daarvoor de **daadwerkelijke risico's** nauwkeuriger in kaart brengen. Schets jouw keten die verbonden is aan zo'n risico. Ga daarbij verder dan het niveau van jouw lokale agent. Over het algemeen zullen risico's voor mens of milieu niet spelen bij jouw agent, maar dieper in ketens, bijvoorbeeld bij gecontracteerde accommodaties of partijen die door die accommodaties worden ingehuurd voor bijvoorbeeld schoonmaak, onderhoud, catering, entertainment of beveiliging. Overweeg om dergelijke analyses samen met branchegenoten te doen of in samenwerking met de ANVR. Je kunt ook samenwerking zoeken met maatschappelijke organisaties of andere experts die gespecialiseerd zijn in toerisme.

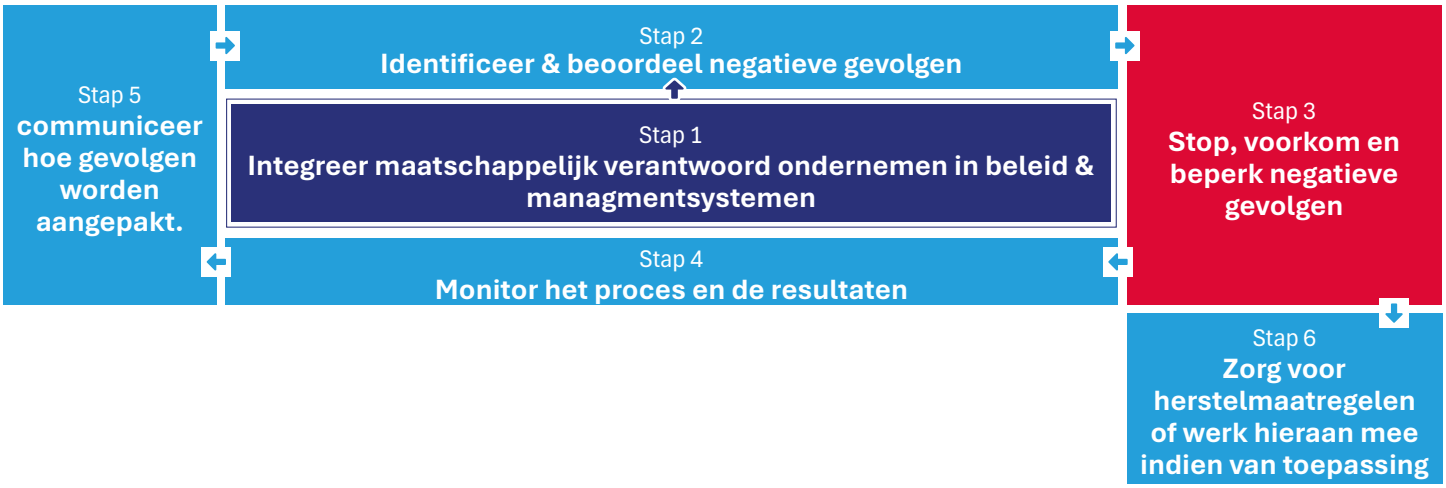
- **Tips** om MVO-informatie van jouw reisagenten en andere ketenpartners te krijgen:
  - Betrek deze partijen tijdens persoonlijke meetings of telefoontjes. Communicatie via email of WhatsApp wordt vaak niet goed gelezen en is niet geschikt om nut en noodzaak van MVO en de nuances daarbij uit te leggen.
  - Geef voldoende tijd om te voldoen aan jouw verzoek om informatie.
  - Benadruk het belang door de vragen te laten stellen door het senior management in jouw bedrijf.
  - Gebruik eventueel een derde partij om adequaat vervolg te geven aan de verkregen informatie.
  - Zet partijen die goed meewerken in het zonnetje!
  - Overweeg financiële prikkels om deze partijen te stimuleren om mee te werken (bijvoorbeeld door gunstigere betalingsvoorwaarden).
  - Werk samen met gidsen of klanten om informatie te verzamelen.
  - Overweeg om de samenwerking te beëindigen als partijen echt niet willen meewerken.

- Overweeg periodieke **steekproeven** om informatie van agenten en andere ketenpartijen te verifiëren, bijvoorbeeld door desk research, eigen bezoeken aan bestemmingen, externe audits, input van gidsen.

- Heb je eenmaal een goed beeld van eventuele negatieve gevolgen voor mens of milieu dan moet je vaststellen wat **jouw verantwoordelijkheid** is om daar iets aan te doen. Daarbij gaat het om de vraag of je het effect zelf of samen met andere partijen hebt veroorzaakt of dat je er uitsluitend aan gelinkt bent. Zie de paragraaf "Wat is jouw verantwoordelijkheid" van deze toolkit om te weten wat vervolgens van jou wordt verwacht.

- Heb je alle relevante informatie over de mogelijke MVO-risico's en jouw verantwoordelijkheden daarbij in kaart dan kun je **prioriteiten** gaan stellen: voor welke issues ga je nu daadwerkelijk maatregelen nemen? Geef prioriteit aan issues die het meest ernstig en het meest waarschijnlijk zijn, die jijzelf of met anderen hebt veroorzaakt en die je direct zou kunnen aanpakken. Prioritering is een optie als duidelijk is dat je niet alle risico's tegelijk kunt aanpakken. En heb je een prioritair risico afdoende opgelost, ga dan verder met het volgende.

STAP 3: STOP, VOORKOM OF BEPERK NEGATIEVE GEVOLGEN



In de derde stap van je Due Diligence proces maak je een Plan van Aanpak om negatieve gevolgen te stoppen, voorkomen of te beperken. Dat is bijvoorbeeld ook gebeurd in het kader van een kinderarbeidproject op Bali waarbij ANVR was betrokken (zie voorbeeld case study m.b.t. aanpak kinderarbeid Bali). Daarvoor kun je eventueel ook gebruik maken van de volgende tabel.

- Als jij een negatief effect veroorzaakt of er samen met anderen aan bijdraagt, maak dan een Plan van Aanpak om dat effect te stoppen, voorkomen of te verminderen. Betrek en raadpleeg relevante partijen om geschikte maatregelen vast te stellen. Maak je MVO-beleid en je managementsysteem up to date om toekomstige negatieve effecten te voorkomen.

- Als je slechts gelinkt bent aan een negatief effect, overweeg dan om dat samen met andere relevante partijen aan te pakken. Daarmee kun je ook je invloed vergroten. Als je gelinkt bent aan een negatief effect dan moet je het volgende doen:

  - Zet de zakelijke relatie voort zolang er activiteiten zijn om het effect te stoppen of te verminderen.
  - Tijdelijke opschorting van de zakelijke relatie als je nog pogingen onderneemt om die relatie bij maatregelen te betrekken.
  - Beëindiging van de zakelijke relatie indien alle pogingen om het negatieve effect samen aan te pakken zijn gestrand, als het effect zeer ernstig is of als je inschat dat er geen haalbare maatregelen zijn om het effect aan te pakken. Beëindig de relatie pas als er geen hoop is op verbetering. Bij een dergelijke beslissing moet je eventuele nieuwe sociale of economische negatieve effecten meewegen.

- Overweeg om voorrang te geven aan gecertificeerde ketenpartners, bijvoorbeeld Travelife voor touroperators of voor accommodaties. ANVR en ABTA hebben een overzicht gemaakt van certificeringsinitiatieven voor accommodaties die zij betrouwbaar vinden.

- Maak je Plan van Aanpak meetbaar zodat de effecten van jouw maatregelen goed zijn te monitoren en evalueren. Stel daarvoor zoveel mogelijk heldere output en outcome indicatoren vast. Output-indicatoren van maatregelen zijn daarbij relatief eenvoudig meetbaar te maken, zoals het aantal verzorgde trainingen of het aantal deelnemers aan een training. Indicatoren op outcome-niveau proberen meer het beoogde effect te meten, bijvoorbeeld of een training ook bijdraagt aan gedragsverandering. Daarvoor kan het wenselijk zijn om een dergelijke verandering door middel van een nul- en eindmeting vast te stellen. Zie ook de volgende stap 4 van het Due Diligence proces.

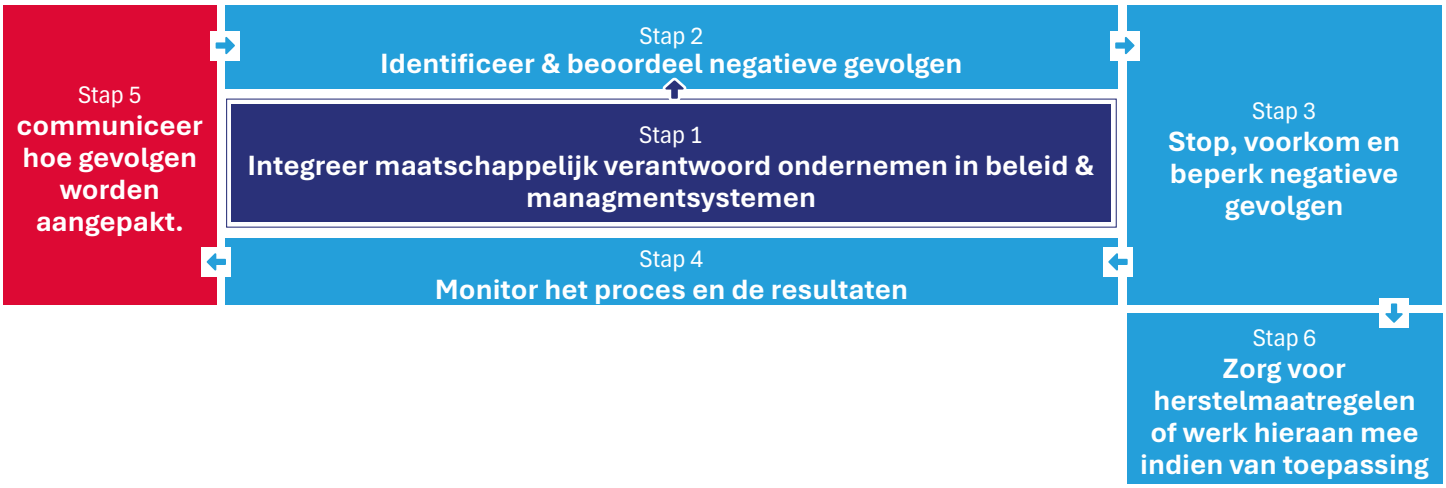
Plan van Aanpak MVO-risico's								
Soort risico	Beschrijving van het risico	Mate van risico	Maatregelen	Kunnen getroffen partijen zich vinden in voorgestelde maatregelen?	Planning	Commentaar	Status	Datum volgende herziening
Risico benoemd in MVO-beleid	Beschrijving	Klein/groot	Beschrijving	Ja/nee/deels/ weet niet	Start- en einddatum	Beschrijving	Gerealiseerd / deels gerealiseerd / niet gerealiseerd	

STAP 4: MONITOR HET PROCES EN DE RESULTATEN

In de vierde stap van het Due Diligence proces monitor je hoe de maatregelen uit je Plan van Aanpak worden uitgevoerd en wat de resultaten zijn.

- **Evalueer** zelf periodiek of je **MVO-beleid en -plannen** effectief zijn of laat dat door anderen doen. Deel de resultaten van deze evaluatie met relevante afdelingen en personen binnen je bedrijf. Doe hetzelfde wat betreft **specifieke maatregelen** om eventuele negatieve gevolgen aan te pakken: leiden die ertoe dat de negatieve gevolgen daadwerkelijk stoppen, worden voorkomen of verminderen? Wellicht zijn er kansen om voor dergelijke evaluaties samen te werken met bijvoorbeeld branchegenoten.
- Ook als een negatief gevolg afdoende is aangepakt, is het verstandig om mogelijke nieuwe risico's voor mens en milieu te **blijven monitoren**. Ook daarbij kun je met anderen samenwerken. Maak nieuwe plannen als blijkt dat het probleem door genomen maatregelen niet is opgelost.
- Neem geleerde lessen uit deze monitoring en evaluatie mee om jouw **Due Diligence processen en resultaten in de toekomst verder te verbeteren.**

STAP 5: COMMUNICATIE



In de vijfde stap van jouw Due Diligence proces communiceer je met de buitenwacht over jouw inspanningen en resultaten.

- Ontwikkel een **strategie voor externe communicatie**, inclusief heldere doelstellingen, doelgroepen en een effectieve communicatiewijze. Zorg ervoor dat je met de communicatie de juiste partijen bereikt op een wijze die effectief is en die past bij jouw onderneming.

- **Rapporteer publiekelijk** over jouw Due Diligence, bijvoorbeeld in duurzaamheidsrapportages. Benoem daarin:
  - Jouw MVO-beleid.
  - Inspanningen om maatregelen in je managementsysteem te integreren.
  - Geïdentificeerde risico's voor mens en milieu, alsmede de ernst daarvan en de wijze van prioritering (inclusief de gebruikte criteria om prioriteiten vast te stellen).
  - Ondernomen acties om negatieve gevolgen te stoppen, voorkomen of verminderen. Benoem daarbij ook de planning van activiteiten, monitoring-maatregelen en behaalde resultaten.

  De UN Guiding Principles Reporting Framework kan je hierbij helpen.

- Publiceer de informatie op een **algemeen toegankelijke en geschikte manier**, bijvoorbeeld via je website.

- Houd in je communicatie rekening met **commerciële en andere belangen en gevoeligheden** bij ketenpartners en andere zakelijke relaties.

- Overweeg om **marketeers en verkoopmedewerkers MVO-training** te geven. Maak duidelijk waarom jouw inspanningen óók commercieel relevant zijn voor specifieke klantengroepen en dat het belangrijk is om klanten te informeren over jouw MVO-beleid en de genomen maatregelen.

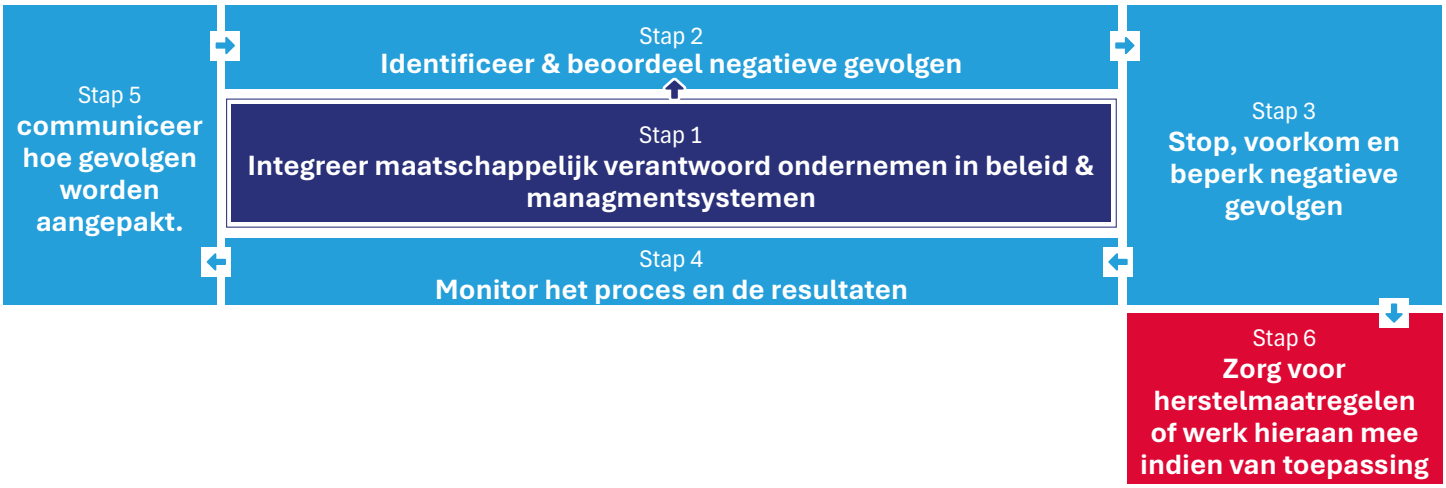
- Afhankelijk van je specifieke **klantendoelgroep** kan het zelfs interessant zijn om met hen actief over MVO in dialoog te gaan, zowel om je serieuze betrokkenheid te tonen als om jouw inzichten verder aan te scherpen of te toetsen. Klanten kunnen soms ook helpen om MVO-risico's op het spoor te komen.

- Maak je in de externe communicatie niet schuldig aan Greenwashing! Algemene richtlijnen daarvoor:

1. **Gebruik alleen juiste, duidelijke, specifieke en volledige duurzaamheidsclaims** — verwijs bijvoorbeeld naar feitelijke maatregelen die je hebt getroffen en claim alleen resultaten waarvoor je onafhankelijk getoetst bewijs hebt.
2. Onderbouw duurzaamheidsclaims met **feiten** en houd ze actueel – verwijs bijvoorbeeld naar erkende, geldige certificeringen.
3. **Vermijd bij de beschrijving van je product algemene of niet-onderbouwde termen** zoals 'duurzaam', 'bewust', 'ethisch' of 'klimaatneutraal' zonder context of bewijs.
4. **Maak eerlijke vergelijkingen** met andere producten of concurrenten.
5. Gebruik als ANVR-onderneming het logo en de pay-off van Samen Steeds Reisbewuster uitsluitend met uitleg en altijd met een verwijzing naar anvr.nl/samen. In het Brandbook vind je meer informatie hierover.
6. **Maak geen toekomstclaims** tenzij er een publiek, onafhankelijk gecontroleerd stappenplan is met concrete meetbare (tussen- en eind)doelen.
7. **Vermijd misleidende menu-opties of selecties** ("duurzame vakantie", "reisbewuste keuze", menu-opties met groen blaadje) zonder concrete onderbouwing.
8. **Geef altijd transparante informatie** over de status en betekenis van keurmerken en labels.
9. **Maak geen gebruik van beeldmerken of logo's die lijken op een duurzaamheidskeurmerk** zoals groene blaadjes of hartjes, wereldbollen, behalve als het echte, onafhankelijk gecontroleerde keurmerken zijn.
10. **Verplaats je in een consument** met weinig kennis van duurzaamheid of jouw product. Is je woord- en beeldgebruik begrijpelijk en niet verkeerd te interpreteren?

    Check ook de Leidraad Duurzaamheidsclaims van de Autoriteit Consument & Markt (ACM).

STAP 6: HERSTELMAATREGELEN



De zesde stap van het Due Diligence proces gaat over het herstellen van eventuele schade voor mens of milieu. Deze stap is vooral van toepassing als je risico's hebt geïdentificeerd die jijzelf of samen met anderen hebt veroorzaakt.

- Streef zoveel mogelijk naar herstel voor slachtoffers uitgaande van de **situatie alsof het negatieve effect niet was opgetreden**.

- **Betrek relevante partijen bij je herstelmaatregelen.** Dat kunnen werknemers of lokale gemeenschappen zijn die de negatieve gevolgen ondervinden of partijen die hen vertegenwoordigen zoals maatschappelijke organisaties, vakbonden, lokale overheden of MVO-experts. Betrokkenheid van dit soort partijen is belangrijk om echt de belangen van slachtoffers te doorgronden en om effectieve oplossingen te identificeren.

WAT ALS JE WEINIG CAPACITEIT HEBT VOOR DUE DILIGENCE?

De algemene principes van Due Diligence zoals beschreven in deze module gelden ook voor reisorganisaties die relatief klein zijn of om andere redenen weinig capaciteit hebben om ermee aan de slag te gaan. Zoals eerder benadrukt mag je Due Diligence echter op maat maken voor jouw specifieke bedrijfsomstandigheden. Wat betekent dat?

- Ten eerste kan Due Diligence juist eenvoudiger zijn als je relatief klein bent! Kleine ondernemingen hebben vaak informelere en intensievere relaties met hun werknemers, ketenpartners en andere zakelijke relaties. Due Diligence kan daardoor vaker meer recht-toe-recht-aan, waardoor je flexibeler bent, makkelijker informatie krijgt en sneller beslissingen kunt nemen. Als je klein bent dan zijn je belangrijkste uitdagingen waarschijnlijk om voldoende structureel tijd vrij te maken voor Due Diligence en om voldoende invloed uit te oefenen om eventuele negatieve gevolgen voor mens en milieu aan te pakken. Indien je gespecialiseerd bent in maatwerkreizen waardoor je steeds werkt met andere bestemmingen, agenten en andere ketenpartners, geef dan prioriteit aan de voor mens en milieu meest risicovolle bestemmingen en aan partners waarmee je de intentie hebt om vaker mee samen te werken.

- Laat je echter niet afschrikken door de benodigde tijdsinvestering. Maak gebruik van door anderen ontwikkelde voorbeelden en vaak kun je nieuwe Due Diligence procedures en documenten ook efficiënt integreren in bestaande management procedures en documenten. Of zoek samenwerking met branchegenoten om MVO-beleid en procedures samen te ontwikkelen of vraag een stagiair/student om je daarbij te helpen. En bedenk dat je voor het in kaart brengen van risico's niet in één keer alles hoeft te doen! Begin stap voor stap, bijvoorbeeld met de uitvoering van een **Quick Scan**. Het belangrijkste is om gewoon te beginnen.....

- Voor de andere stappen in het Due Diligence proces zoals in deze module zijn beschreven kan het slim zijn om samenwerking te zoeken met andere ANVR-leden en/of jouw belangrijkste agenten en andere ketenpartners. Denk aan de volgende aanknopingspunten:

  - Een gedeeld klachtenmechanisme
  - Ontwikkeling en uitvoering van trainingen op het gebied van MVO en Due Diligence
  - Uitvoering van verdiepende analyses om MVO-risico's in kaart te brengen
  - Ontwikkeling en onderhoud van een datasysteem met MVO-risico's op sectorniveau
  - Overleg met externe belanghebbende partijen
  - Ontwikkeling en uitvoering van Plannen van Aanpak om negatieve effecten voor mens en milieu te stoppen, voorkomen of te verminderen, inclusief monitoring van de
  | effectiviteit van genomen maatregelen
  - Externe communicatie op sectorniveau

Dergelijke vormen van samenwerking kunnen schelen in tijdsinvestering, kosten en benodigde expertise. Bovendien kun je door samenwerking je invloed vergroten waardoor het makkelijker wordt om echt impact te maken.

- De Guidance tool for Companies "Doing Business with Respect for Human Rights" geeft nog andere tips die vooral voor kleine bedrijven zinvol zijn:

  - Start met een beperkt aantal producten/bestemmingen en MVO-thema's (zoals kinderarbeid, zie ook Module 2 van deze Toolkit).
  - Kies het juiste moment om MVO bij jouw ketenpartners en andere zakelijke relaties aan te kaarten. Denk aan onderhandelingen over nieuwe of verlenging van contracten, bestaande monitoring- en auditactiviteiten, momenten van technische ondersteuning, enzovoort.
  - Verminder indien mogelijk het aantal agenten en andere ketenpartners en ga zoveel mogelijk een lange termijn samenwerking met hen aan. Start je Due Diligence met bijvoorbeeld één of twee strategische agenten met wie je al een goede, langdurige relatie hebt.
  - Maak gebruik van bestaande MVO- en Due Diligence trainingen van derden (indien dergelijke trainingen niet op maat door de sector zelf opgepakt worden). Zie ook de eerder door RVO gegeven webinars op het gebied van Due Diligence en MVO.
  - Overweeg om niet officieel over je MVO-prestaties te rapporteren, maar wel extern met werknemers, agenten en andere ketenpartners te communiceren via bestaande kanalen Als je toch echt wilt rapporteren overweeg dan om de VSME richtlijnen voor duurzaamheidsrapportages voor kleine bedrijven te gebruiken of te volstaan met de beantwoording van de overkoepelende vragen uit de UN Guiding Principles Reporting Framework.

DUE DILIGENCE CHECKLIST / RAPPORTAGE FORMAT

Het is belangrijk om de voortgang en de effecten van jouw Due Diligence inspanningen systematisch bij te houden. Due Diligence is immers een continue inspanning en je wordt geacht daarover transparant te zijn. Deze checklist kan je daarbij behulpzaam zijn. Het kan je helpen om de verschillende elementen van Due Diligence te ontwikkelen of daarover met externe partijen te communiceren.

Bedrijfsnaam en adres			
Ingevuld door: (naam en contactgegevens)			
Datum:			
Periode waarover deze rapportage betrekking heeft:			
Aandachtpunten Due Diligence Management	**Ingevoerd (geef bewijs) (*)**	**Deels ingevoerd (geef bewijs) (*)**	**Niet ingevoerd (geef toelichting)**
MVO-beleid			
MVO-beleid m.b.t. de eigen bedrijfsvoering, de ketens/bestemmingen en andere zakelijke relaties is ontwikkeld en vastgesteld door de directie. Het beleid bevat meetbare indicatoren.			
Er zijn procedures voor periodieke en systematische evaluatie van het MVO-beleid.			
Een senior persoon of team is verantwoordelijk voor de invoering, monitoring en evaluatie van het beleid.			
Er is een strategie voor interne communicatie over het MVO-beleid.			
Er is met externe partijen duidelijk gecommuniceerd over het MVO-beleid en de informatie is publiekelijk beschikbaar.			
De missie van het bedrijf verwijst ook naar de doelstellingen van het MVO-beleid.			
MVO geïntegreerd in managementsystemen			
Due Diligence management is geïntegreerd in eventuele bestaande managementsystemen zoals Travelife, ISO 9001 of ISO 140001.			
De verantwoordelijkheid voor de invoering van Due Diligence is toegewezen aan alle relevante afdelingen.			
Er is adequate communicatie over Due Diligence tussen de directie en de relevante afdelingen.			
Er is een systeem om informatie over Due Diligence processen te registreren.			
Er is een gedragscode op basis van de MVO-eisen voor agenten en andere ketenpartners.			
MVO-eisen zijn opgenomen in algemene inkoopvoorwaarden en contracten en zelf-audit vragenlijsten voor agenten en andere ketenpartners.			
De gedragscode en de algemene inkoopvoorwaarden zijn publiekelijk beschikbaar.			

Er is een template voor bezoekrapportages aan agenten en andere ketenpartners waarin MVO-aandachtpunten zijn opgenomen.			
Due Diligence instructies en training zijn beschikbaar voor productontwikkelaars, inkopers en marketeers.			
Er is een beloningssysteem voor medewerkers en afdelingen die Due Diligence adequaat toepassen.			
MVO expertise/betrokkenheid is een selectiecriterium bij de werving van productontwikkelaars, inkopers en marketeers.			
Er zijn lange-termijn relaties met agenten en andere ketenpartners om samen MVO-issues aan te pakken.			
Agenten en andere ketenpartners hebben Due Diligence richtlijnen en/of training gekregen.			
Er is een jaarlijks budget voor MVO vastgesteld.			
MVO-eisen worden meegenomen bij beslissingen over fusies of overnames.			
Er is een mechanisme waar interne en externe partijen klachten over MVO-issues kunnen indienen.			
Agenten en andere directe ketenpartners worden aangemoedigd om ook zelf een klachtenmechanisme te ontwikkelen.			
Identificeer en beoordeel negatieve gevolgen			
Er is structurele samenwerking met maatschappelijke organisaties.			
MVO-eisen en verwachtingen bij klanten worden systematisch gemonitord.			
Red flag MVO-risico's zijn d.m.v. een Quick Scan geïdentificeerd.			
Daadwerkelijke negatieve gevolgen voor mens en milieu zijn vastgesteld.			
De verantwoordelijkheden van het bedrijf m.b.t. deze negatieve gevolgen zijn vastgesteld.			
MVO-risico's en de noodzaak om maatregelen te nemen zijn vastgesteld.			
Plannen van Aanpak			
Er zijn adequate Plannen van Aanpak ontwikkeld en in uitvoering om negatieve gevolgen te stoppen, voorkomen of verminderen. Deze plannen hebben meetbare indicatoren.			

Monitoring			
Er zijn procedures om het MVO-beleid, de managementmaatregelen en de Plannen van Aanpak periodiek te evalueren.			
Er zijn procedures om systematisch te leren van deze evaluaties.			
Communicatie			
Er is een strategie voor externe communicatie over het MVO-beleid.			
Relevante informatie over Due Diligence processen en maatregelen is publiekelijk beschikbaar.			
Er is training voor marketeers en andere verkoopmedewerkers.			
Herstelmaatregelen (indien het bedrijf zelf of samen met andere een negatief effect voor mens of milieu veroorzaakt)			
Herstel de situatie zoals die bestond voordat het negatieve effect optrad.			
Er is een strategie om relevante partijen te betrekken bij de herstelmaatregelen.			

(*) Bijvoorbeeld website link or rapport

AFKORTINGEN

ANVR	=	Algemene Nederlandse Vereniging van Reisondernemingen
(I)MVO	=	(Internationaal) Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
ILO	=	International Labour Organisation
OECD/OESO	=	Organisation for Economic Co-operation and Development / Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
SDG	=	Sustainable Development Goals
UN	=	United Nations

Module 2: Due Diligence m.b.t. kinderarbeid

Deze module gaat specifiek over kinderarbeid in het kader van Due Diligence. Bij de ontwikkeling ervan is onder andere gebruik gemaakt van de lessen uit een mede door de ANVR uitgevoerd project op het gebied van kinderarbeid op Bali (zie voorbeeld case study m.b.t. aanpak kinderarbeid Bali). Kinderarbeid behoort tot de meest ernstige schendingen van mensenrechten en het is ook één van de grootste risico's voor de reputatie van je bedrijf als je ermee te maken hebt

Kinderarbeid is bovendien vaak een indicator dat ook andere problemen voor mens en milieu optreden, zoals schendingen van andere mensenrechten, slechte arbeidsomstandigheden, het niet naleven van veiligheidstandaarden en onvoldoende aandacht voor milieubescherming.

Op zijn beurt kan kinderarbeid op zich veroorzaakt worden door andere MVO-issues, zoals armoede, discriminatie van minderheden en vrouwen en gebrek aan vrijheid van vereniging en collectief onderhandelen. Tot slot houdt kinderarbeid kinderen onopgeleid en onwetend, waardoor problemen als armoede en andere factoren nog moeilijker zijn op te lossen.

De ernst van kinderarbeid wordt ook onderstreept door het feit dat dit een belangrijk aandachtpunt is in zowel de Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) als de Corporate Sustainability Reporting Initiative (CSRD). Zie ook de paragraaf "Waarom is Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen relevant voor touroperators?" in de inleiding van deze Toolkit.

- Deze Module 2 bouwt voort op Module 1 van deze Toolkit, waarin de algemene principes van Due Diligence zijn uitgelegd. Module 2 helpt je om specifieke issues met betrekking tot kinderarbeid in toerisme te identificeren en geeft je tips om deze aan te pakken. In Module 2 krijg je uitsluitend aanvullende tips met betrekking tot kinderarbeid. Algemene tips voor Due Diligence worden hier niet herhaald.

- Bekijk ook the ILO-IOE child labour guidance tool for business en Fund against Child Labour (FBK) Lessons Learned Practical steps for due diligence and remediation by companies. Deze documenten behandelen een aantal lastige kwesties over de aanpak van kinderarbeid.

WAT IS KINDERARBEID?

De International Labour Organisation (ILO) geeft de volgende algemene definitie van kinderarbeid: *"Work that deprives children of their childhood, their potential and their dignity, and that is harmful to their physical or mental development including by interfering with their education. Specifically, it means types of work that are not permitted for children below the relevant minimum age."*

Een persoon onder 18 jaar wordt beschouwd als een kind. Maar niet al het werk van kinderen wordt beschouwd als kinderarbeid! Miljoenen kinderen doen betaalde of onbetaalde werkzaamheden die wettelijk zijn, passen bij hun leeftijd en fysieke gesteldheid en bijdragen aan hun overgang van school naar werk. Deze jongeren leren om verantwoordelijkheid te nemen, vaardigheden op te doen en bij te dragen aan het gezinsinkomen en de economie van hun land.

De definitie van kinderarbeid kan per land of zelfs per regio verschillen. En dat is vaak een bron van verwarring en misverstanden. Als ANVR-lid is het aan te raden om in principe uit te gaan van de internationaal algemeen geaccepteerde standaarden van de International Labour Organisation (ILO):

- *Kinderen ouder dan 13 jaar (in sommige ontwikkelingslanden kan dat 12 jaar zijn) mogen lichte werkzaamheden uitvoeren zolang deze geen bedreiging zijn voor hun gezondheid of veiligheid of belemmerend zijn voor hun onderwijs of training. Nationale overheden worden geacht te bepalen wat precies onder 'lichte werkzaamheden' verstaan moet worden (in de praktijk is dat echter vaak niet gebeurd).*
- *Kinderen ouder dan 15 jaar (in sommige ontwikkelingslanden kan dat 14 jaar zijn) mogen werken zolang die werkzaamheden geen bedreiging zijn voor hun gezondheid of veiligheid of belemmerend zijn voor hun onderwijs of training .*
- *Kinderen jonger dan 18 jaar mogen geen gevaarlijk werk of werk in gevaarlijke of ongezonde omstandigheden doen als dat werk kan leiden tot ziekte, verwondingen of de dood.*

	Light work that does not interfere with education	Work that is neither hazardous nor other worst forms of child labour	Hazardous work or other worst forms of child labour
18 years old Children above the general minimum age but under 18	Acceptable youth employment	Acceptable youth employment	Worst forms of child labour
5/14 years old Children below general minimum age for work and employment	Light work only	Child labour	Worst forms of child labour
13/12 years old Children below 12/13	Child labour	Child labour	Worst forms of child labour

In de praktijk is het echter niet altijd eenduidig wanneer iets als kinderarbeid moet worden beschouwd en wanneer niet. Wat bijvoorbeeld te denken van kinderen die trainen om lokale dansen te leren en daarvoor ook voor toeristen optreden? En wat als de cultuur van lokale gemeenschappen haaks staat op wat op nationaal niveau is afgesproken? In dergelijke lastige gevallen kan het wenselijk zijn om met meerdere lokale partijen overeenstemming te zoeken over de definitie van kinderarbeid in een lokale context. Dit is bijvoorbeeld gebeurd in het kader van het hierboven genoemde kinderarbeidproject op Bali. Zie de volgende tabel.

Forms of Activity	When NOT Acceptable	When Acceptable	Indicative Age & Time Recommendation	Recommended Actions	Clarification
Balinese dance, traditional performances, cultural ceremonies	When children are forced to participate, exposed to exploitation, repetitive performances, excessive rehearsal/ performance hours, unsafe environments, or prevented from attending school	When participation is voluntary, supervised, culturally oriented, appropriate to the child's developmental stage, and does not interfere with education or wellbeing	Generally suitable for children aged 7+ with parental consent and supervision. Rehearsals/ performance should preferably not exceed 1–2 hours/day for younger children and 3 hours/day for adolescents, and should avoid late-night schedules	Ensure parental/ guardian involvement, safe environments, reasonable schedules, and child safeguarding measures	Cultural participation should remain educational, recreational, and culturally rooted rather than income-dependent labour
Sculpting, painting, handicraft, traditional arts learning	When activities are commercially exploitative, involve production pressure, repetitive labour, hazardous tools/ materials, or replace schooling	When activities function primarily as cultural learning, supervised apprenticeship, creativity development, or non-hazardous skills education	More appropriate for children aged 13+ in supervised settings. Activities should remain part-time and preferably not exceed 14 hours/ week	Monitor working duration, safety, educational access, and exposure to hazardous materials	Intergenerational learning is part of Balinese cultural practices but should not become exploitative labour
Internship / vocational placement	When children are below the legal minimum working age, work excessive hours, perform hazardous tasks, work night shifts, or lack parental consent	For adolescents above the minimum working age under supervision, with structured educational objectives and safe working conditions	Recommended for adolescents aged 15–17 only. Preferably no more than 3 hours/day during school days, no night shifts, and should not interfere with schooling	Verify age, obtain written parental consent, ensure supervision, mentoring, and occupational safety	Internships must prioritize learning outcomes and child protection over labour productivity
Hotel, restaurant, kitchen, or tourism operational work	When involving hazardous environments, heavy lifting, alcohol handling, unsafe equipment, kitchen fire exposure, night shifts, isolated work, or interference with schooling	Limited light non-hazardous work may be permissible for adolescents legally allowed to work under protective conditions	Only for adolescents aged 15–17 in non-hazardous roles. Preferably limited to 3–4 hours/day during school periods, with adequate breaks and no late-night work	Conduct age verification, occupational risk assessment, and workplace safeguarding measures	Tourism operations must comply with child protection and labour regulations
Spa or wellness-related work	Any involvement of children in adult-oriented spa services, exploitative work, unsafe physical contact situations, or environments with sexual exploitation risks	Generally not recommended for children due to safeguarding and exploitation concerns	Not appropriate for children under 18 due to high exploitation and abuse risks	Immediately assess and remove children from unsafe conditions	High vulnerability to exploitation, abuse, and trafficking

Forms of Activity	When NOT Acceptable	When Acceptable	Indicative Age & Time Recommendation	Recommended Actions	Clarification
Street vending, selling souvenirs, tissues, food, or drinks	When activities are income-oriented, conducted for long hours, performed in unsafe public spaces, or expose children to exploitation or school disruption	Generally discouraged for children due to public safety and exploitation risks	Particularly inappropriate for children under 15. Activities involving long public exposure or late-night work should be avoided for all children	Conduct risk assessment and connect families with social protection or livelihood support services	Often associated with economic vulnerability and hidden forms of child labour
Street begging, busking, "human silver", coin-diving, or similar activities	Always unacceptable when linked to exploitation, hazardous conditions, coercion, public danger, or economic pressure	Not acceptable	No acceptable age category	Immediate protection response and referral to child protection mechanisms	May constitute Worst Forms of Child Labour (WFCL)
Domestic work / household assistance	When children are engaged in full-time domestic labour, isolated, unpaid, exposed to violence, or prevented from attending school	Light household responsibilities within family settings that are appropriate to the child's age and development	Light household tasks may be acceptable for children under parental care when occasional and age-appropriate. Should not replace schooling, rest, or play	Monitor risks and ensure activities remain non-exploitative	Distinguish between family responsibilities and exploitative domestic labour
Agricultural or physically hazardous work	When involving pesticides, dangerous tools, climbing, heavy lifting, machinery, chemicals, or dangerous environments	Only limited non-hazardous agricultural learning activities under supervision for older adolescents	Hazardous work prohibited for all persons under 18. Limited non-hazardous exposure may only involve adolescents aged 16–17 under strict supervision	Remove children from hazardous tasks and ensure occupational safety measures	Hazardous child labour is prohibited under ILO Convention No. 182 and Indonesian regulations
Activities linked to sexual exploitation, trafficking, illegal activities, or forced labour	Never acceptable under any circumstances	Never acceptable	Prohibited for all persons	Immediate referral to authorities and child protection services	Classified as Worst Forms of Child Labour (WFCL)

- The ILO-IOE child labour guidance tool for business vat **algemene oorzaken van kinderarbeid** en daaraan gerelateerde **push en pull factoren** samen:

Algemene oorzaken kinderarbeid:

- **Slechte handhaving wetgeving m.b.t. kinderarbeid**
- **Slechte sociale voorzieningen**
- **Gebrek aan goed onderwijs voor armen**
- **Structurele armoede**
- **Afwezigheid van systemen voor samenwerking op de werkvloer**
- **Groot deel van de economie is informeel**
- **Platteland met slechte infrastructuur**

Voorbeelden Push factoren:

- **Armoede in het huishouden en de gemeenschap**
- **Economische schokken (oorlog, geweld, rampen,...)**
- **Sociale acceptatie van kinderarbeid**
- **Onvoldoende mogelijkheden voor goed onderwijs en/of barrières om dat te volgen**
- **Discriminatie bij toegang tot onderwijs of bepaalde banen**
- **Gebrek aan ondersteuning of begeleiding door ouders**

Voorbeelden Pull factoren:

- **Aantrekkingskracht voor verkrijgen van inkomen**
- **Niet gereguleerde bedrijven in de informele economie**
- **Onbeschermde migranten op zoek naar inkomstenbronnen**
- **Familiebedrijven die geen (financiële) mogelijkheden hebben om volwassenen aan te stellen**
- **Specifieke werkzaamheden die zo zijn georganiseerd dat ze alleen door kinderen kunnen worden uitgevoerd**
- **Wervingspraktijken van arbeidsmakelaars / uitzendbureaus.**

- Ook de FAO noemt een aantal grondoorzaken voor kinderarbeid:
  - Armoede en werkloosheid
  - Onvoldoende sociale voorzieningen
  - Onvoldoende bescherming van arbeidsrechten
  - Onvoldoende toegang tot / barrières voor onderwijs
  - Onvoldoende aanbod van arbeid door volwassenen
  - Onvoldoende wegeving of naleving daarvan
  - Seizoensarbeid met pieken van de vraag naar arbeid
  - Gebrek aan politieke wil om iets aan kinderarbeid te doen
  - Tradities en cultuur; bijvoorbeeld kindhuwelijken of de opvatting dat onderwijs geen belangrijke investering is

- Rampen en conflicten, inclusief de effecten van klimaatverandering, zijn soms een specifieke oorzaak van kinderarbeid:
  - Kinderen worden gescheiden van hun families en moeten werken om te overleven
  - Families worden gedwongen om kinderen van school te halen en aan het werk te zetten
  - School is niet langer mogelijk omdat het onveilig of slecht bereikbaar is
  - Misoogsten verhogen het risico dat kinderen nodig zijn om elders bij te dragen aan het gezinsinkomen

- Deze website geeft een algemeen overzicht van de mondiale situatie van kinderarbeid.

RISICO'S KINDERARBEID IN TOERISME

Tenzij je als Nederlandse reisorganisatie op bepaalde bestemmingen zelf hebt geïnvesteerd in accommodaties of andere toeristische diensten is het niet waarschijnlijk dat kinderarbeid binnen je eigen bedrijf een risico is. Risico's op kinderarbeid zullen eerder beperkt zijn bij ketenpartners of andere zakelijke relaties. In de meeste gevallen zal kinderarbeid vooral verscholen zijn, ergens in de ketens, in de informele sector of rondom toeristische hotspots. Denk bijvoorbeeld aan de volgende situaties:

- In accommodaties, rondom toeristische activiteiten en bij logistieke dienstverleners bestaat er vooral risico op kinderarbeid 'achter de schermen'. Denk aan kinderen werkzaam bij schoonmaak, in de keuken, in de wasserij, diverse vormen van onderhoud en zelfs bewaking.

- Accommodaties en andere toeristische dienstverleners maken vaak gebruik van stagiaires. In sommige gevallen zijn de werkomstandigheden van deze stagiaires zodanig dat ze feitelijk als kinderarbeid beschouwd moeten worden. Denk daarbij aan onacceptabele werkduur en werktijden en blootstelling aan gevaarlijke situaties.

- Er bestaat ook risico op kinderarbeid bij onderaannemers of toeleveranciers van accommodaties en andere toeristische dienstverleners. Het kan bijvoorbeeld gaan om ingehuurde cateringdiensten, leveranciers van souvenirs/kunstnijverheid, wasserettes en diverse vormen van vermaak. In sommige gevallen zijn dit soort onderaannemers en toeleveranciers onderdeel van een niet-gereguleerde informele sector. Op dit niveau kunnen ernstige vormen van kinderarbeid voorkomen, zoals blootstelling aan bestrijdingsmiddelen en chemicaliën en gevaarlijke omstandigheden bij de productie van voedsel en kunstnijverheid.

- Tot slot speelt (straat)kinderarbeid vaak rondom de toeristische hotspots. Het kan gaan om bijvoorbeeld straatverkopers, straatartiesten, bedelaars en ook kinderprostitutie. Hier vinden vaak de meest schrijnende vormen van kinderarbeid plaats. Deze vormen van kinderarbeid zijn niet direct onderdeel van de toeristische keten zelf, maar worden wel bevorderd of in stand gehouden door activiteiten die de reisonderneming op bestemming aanbiedt. Zie hier voor meer achtergrondinformatie over het voorkomen van seksuele uitbuiting van kinderen in toerisme.

BELEID OM KINDERARBEID AAN TE PAKKEN

Deze paragraaf borduurt verder op stap 1 van het algemene Due Diligence proces (zie Module 1). Hieronder volgen een aantal aanvullende tips specifiek met betrekking tot kinderarbeid:

- Vermeld **expliciet in je MVO-beleid** dat je streeft naar het uitsluiten van kinderarbeid in je hele toeristische ketens en dat je met agenten en andere ketenpartners wilt samenwerken om dat voor elkaar te krijgen.

- Overweeg om in je beleid vooral het uitbannen van de **meest extreme vormen** van kinderarbeid te benadrukken, zoals vormen van seksuele uitbuiting van kinderen. Sluit je aan bij The Code, een multistakeholder-initiatief tegen seksuele uitbuiting van kinderen in de toeristische sector.

- Bied geen activiteiten aan als een bezoek aan een weeshuis. Voor sommige partijen is dat een verdienmodel waar de kinderen zelf vaak niet of nauwelijks van profiteren.

- Overweeg om in je MVO-beleid expliciet het probleem van aan **toerisme gerelateerde straatkinderen** aan te kaarten. Je kunt beargumenteren dat je daarvoor niet verantwoordelijk bent omdat deze kinderen niet formeel onderdeel uitmaken van jouw toeristische keten. Maar het gaat hier vaak om de meest schrijnende vormen van kinderarbeid en wordt dit in stand gehouden door de aanwezigheid van (ook jouw) gasten bij toeristische hotspots. Ook kan dit de ervaring van jouw gasten op zo'n bestemming negatief beïnvloeden. Samen met branchegenoten, ketenpartners, lokale overheden en maatschappelijke organisaties kun je het initiatief nemen om deze problematiek aan te pakken.

- Ten behoeve van externe communicatie is het een idee om je MVO-beleid met betrekking tot kinderarbeid te plaatsen in de context van de **Sustainable Development Goals (SDGs)**. Relevant zijn vooral SDG 8 (decent work and economic growth) en eventueel SDG 1 (no poverty), SDG 4 (quality education) SDG 12 (sustainable consumption and production) en/of SDG 17 (partnerships for the goals).

- Check of in de **gedragscode, algemene inkoopvoorwaarden, contracten** en eventuele **self-audit vragenlijsten** voor agenten en andere ketenpartners minimaal de volgende onderwerpen aan de orde komen:

    - Uitbanning van kinderarbeid
    - Voldoen aan (lokale) wetgeving
    - Betaling van leefbaar loon
    - Stimuleren van acceptabele werktijden
    - Geen discriminatie
    - Vrijheid van vereniging en collectief onderhandelen
    - Bereidheid van je bedrijf dat het wil helpen om bij te dragen aan oplossingen als kinderarbeid een issue is
    - De wijze waarop jouw bedrijf de naleving van de gedragscode zal monitoren en wat de consequenties zijn als schendingen optreden

- Vermeld de **ILO definities van kinderarbeid** in je gedragscode, algemene inkoopvoorwaarden, contracten en eventuele zelf-audit vragenlijsten voor reisagenten en andere ketenpartners. Zie ook de paragraaf "Wat is Kinderarbeid?" in deze module.

- Vermeld expliciet in je gedragscode, algemene inkoopvoorwaarden, contracten en eventuele zelf-audit vragenlijsten dat jouw agenten en andere directe ketenpartners zelf ook zoveel mogelijk risico's op kinderarbeid bij hun eigen ketenpartners in kaart moeten brengen en aanpakken.

- Maak **nieuwe agenten en andere ketenpartners** duidelijk dat het vóórkomen van kinderarbeid reden kan zijn om geen zakelijke relatie aan te gaan. Maak **bestaande** agenten en ketenpartners duidelijk dat samen met jouw bedrijf een Plan van Aanpak moet worden opgesteld mocht kinderarbeid een issue blijken. Maak daarbij ook duidelijk hoe je de voortgang van maatregelen gaat monitoren.

- Als armoede een grondoorzaak is voor kinderarbeid in toeristische ketens, bespreek dan het betalen van een **leefbaar loon** met agenten en andere ketenpartners (niet uitsluitend het wettelijke minimumloon). Gebruik deze tool om leefbare lonen te berekenen.

- **Neem risico's voor diverse vormen van kinderarbeid als aandachtpunt op** in templates voor bezoekverslagen aan agenten en andere ketenpartners, zelf-audit vragenlijsten, je dataregistratiesysteem voor agenten en andere ketenpartners en instructie-/trainingsmateriaal voor eigen medewerkers en/of je agenten en andere ketenpartners.

- Neem kinderarbeid ook als systematisch aandachtpunt op in je **interne en externe communicatie**. Beschrijf daarin je beleid, de resultaten van risicoanalyses en eventuele plannen om kinderarbeid aan te pakken.

- Zoek structurele samenwerking met een **maatschappelijke organisatie** gespecialiseerd in kinderarbeid. Vraag deze organisatie om je te informeren over risico's op jouw bestemmingen en/of vraag hen om jouw eigen bevindingen en voorgenomen maatregelen te valideren. Denk bijvoorbeeld aan:

    - Centre for Child Rights and Business
    - Child Safe Movement
    - Defence for Children
    - ECPAT
    - Fair Labor Association
    - Plan International
    - Roundtable Human Rights in Tourism
    - Save the Children
    - Terre des Hommes

Vraag eventueel de Nederlandse ambassade op jouw bestemming welke lokale samenwerkingspartners zij kunnen aanbevelen.

- Wijs partijen die kunnen helpen bij het constateren van kinderarbeid op het bestaan van een **klachtenmechanisme** als je dat hebt. Denk daarbij in ieder geval ook aan klanten en reisgidsen.

HOE IDENTIFICEER JE KINDERARBEID EN STEL JE PRIORITEITEN?

Voor algemene richtlijnen en tips over hoe je risico's voor mens en milieu als gevolg van jouw activiteiten kunt vaststellen en vervolgens prioriteren zie stap 2 in Module 1. Specifiek wat betreft risico's op kinderarbeid kun je de volgende stappen doorlopen.

- Begin met een **Quick Scan** om mogelijke kinderarbeid met betrekking tot jouw ketens en bestemmingen op het spoor te komen. Als je veel ketens en bestemmingen hebt dan kun je in je beleid vastleggen dat je X Quick Scans per jaar doet. Je hoeft niet alles in één keer aan te pakken! Breng samen met je agenten en andere directe ketenpartners je hele ketens in kaart, inclusief toeleveranciers en onderaannemers van accommodaties en andere toeristische diensten en risico's op werk van straatkinderen bij toeristische hotspots die in jouw reizen een rol spelen. Als je agenten en andere ketenpartners geen informatie hebben of onwillig zijn om die te delen of in kaart te brengen, doe dan literatuuronderzoek of zoek samenwerking met een maatschappelijke organisatie of andere experts. Op basis van de resultaten van deze Quick Scan krijg je een eerste idee over de risico's en kun je beginnen om prioriteiten te stellen.

- Probleem is dat er relatief weinig landenspecifieke informatie is over kinderarbeid in de toeristische sector. Een uitzondering is seksuele uitbuiting van kinderen. Daarnaast heeft het Resource Center van de Roundtable Human Rights in Tourism veel nuttige informatie over mensenrechten issues op diverse bestemmingen, waaronder kinderarbeid. Je kunt ook diverse bronnen over kinderarbeid in andere sectoren raadplegen, waarbij je ervan kunt uitgaan dat als kinderarbeid in hoge mate speelt in een andere sector, dat óók een groot risico is in toerisme. Bekijk onder andere de volgende algemene bronnen over kinderarbeid:

  - ILO Statistics on Child Labour
  - List of Goods produced by Child Labor or Forced labor
  - Child Labour Index Map
  - UNICEF documents
  - MVO Risico Checker

- Als uit de Quick Scan potentiële grote risico's op kinderarbeid naar boven zijn gekomen dan moet je je er daarna verder in **verdiepen**. Analyseer of kinderarbeid daadwerkelijk voorkomt, wat de oorzaken ervan zijn en welke maatregelen je eventueel kunt nemen. Maak daarbij onderscheid tussen jongens en meisjes, want zowel de achterliggende oorzaken van kinderarbeid als de meest effectieve maatregelen kunnen voor jongens en meisjes sterk verschillen. Als uit de Quick Scan veel risicosituaties bleken, dan hoef je niet aan alles tegelijkertijd een vervolg te geven. Stel prioriteiten op basis van mate en ernst van het risico voor kinderen en je eigen invloed om een verschil te maken. Overweeg om voor dit soort verdiepend onderzoek met anderen samen te werken.

- Onderdeel van de verdiepende analyses is om in kaart te brengen welke **lokale of internationale initiatieven** er al zijn om de specifieke risico's op kinderarbeid op een bestemming aan te pakken. Wellicht zijn er kansen om daarbij efficiënt aan te sluiten.

- Overweeg om voor dat soort verdiepende analyses samen te werken met **externen** die veel weten van kinderarbeid problematiek op de specifieke bestemming. Dat soort organisaties moet bij voorkeur gebruik maken van lokale onderzoekers die de lokale taal spreken en vertrouwd zijn met de toeristische sector en sociaal-culturele kenmerken van de lokale bevolking.

- Zowel voor de Quick Scan als de daarop volgende verdiepende analyses zul je vaak afhankelijk zijn van **medewerking van jouw agenten en andere directe ketenpartners**. Soms zullen deze partijen in eerste instantie de boot willen afhouden, zich onzeker voelen over wat voor hen eventuele consequenties zullen zijn en/of niets te maken willen hebben met dergelijke kwesties die in een land ook politiek gevoelig kunnen zijn. Het is daarom essentieel om over dit onderwerp ten eerste een sfeer van wederzijds vertrouwen te creëren en duidelijk te maken en dat jouw onderneming graag actief wil bijdragen aan de oplossing van eventuele problemen. Vermeld ook dat jouw ketenpartners in externe communicatie volop credits zullen krijgen mochten jullie gezamenlijk verbeteringen realiseren. Sleutels voor succesvolle samenwerking zijn persoonlijke communicatie en begrip voor culturele, economische en sociale gevoeligheden.

- Zodra je op basis van de Quick Scan en de verdiepende analyses een beeld hebt van risico's op kinderarbeid dan zal je moeten bepalen waarmee je daadwerkelijk aan de slag wilt. Mogelijk is het aantal issues voor jouw bedrijf te groot om alles gelijktijdig aan te pakken. Je moet deze **prioritering** baseren op ernst en waarschijnlijkheid. Bij 'ernst' gaat het om drie factoren: (1) schaal (ernst van de impact op kinderen), (2) omvang (aantal kinderen waar het om gaat) en (3) herstelbaarheid (in hoeverre is het mogelijk om daadwerkelijk verbetering te realiseren). Als de 'waarschijnlijkheid' van het daadwerkelijk voorkomen van kinderarbeid hoog is dan is er des temeer aanleiding om in actie te komen.

  Geef in het algemeen ook prioriteit aan vormen van kinderarbeid die je op korte termijn kunt aanpakken en die jijzelf of samen met anderen veroorzaakt. Zie ook de paragraaf "Wat is jouw verantwoordelijkheid?" in de inleiding van deze Toolkit.

WAT KUN JE DOEN?

Deze paragraaf bouwt verder op de stappen 3, 4 en 6 van het Due Diligence proces. Zie Module 1 van deze Toolkit. In deze paragraaf geven we uitsluitend aanvullende tips, specifiek met betrekking tot kinderarbeid (zie voorbeeld case study m.b.t. aanpak kinderarbeid Bali).

Denk aan de volgende strategieën om kinderarbeid in een specifiek gebied aan te pakken. Let op dat je je maatregelen altijd moet richten op de basisoorzaken van kinderarbeid. Een donatie aan een willekeurig goed doel is dus meestal niet de juiste strategie.

- Training en bewustwordingsactiviteiten voor lokale overheden om handhaving van bestaande wetgeving op het gebied van kinderarbeid te versterken.
- Ontwikkeling van heldere richtlijnen voor de definities van vormen van kinderarbeid in een lokale context. Welke vormen van kinderarbeid in toerisme zijn het meest onacceptabel, bijvoorbeeld omdat het plaatsvindt onder gevaarlijke of onveilige omstandigheden?
- Activiteiten gericht op lokale gemeenschappen om hen bewuster te maken van de onwenselijkheid van kinderarbeid of hen in staat te stellen om uit armoede te komen. In sommige gevallen kunnen mensen uit die gemeenschappen wellicht worden begeleid naar werk in de toeristische sector zelf of zijn er kansen om een regio als toeristische bestemming te ontwikkelen.
- Programma's om school drop-outs weer regulier onderwijs te laten volgen (specifiek gericht op de jongste kinderen, jonger dan dertien jaar).
- Ontwikkeling van coaching en speciale onderwijsprogramma gericht op wat oudere kinderen (13-17 jaar). Wellicht actieve training om werkzaam te worden in de toeristische sector zelf, bijvoorbeeld als gids?
- Programma's op het gebied van spaar- en micro-kredietsystemen, inclusief training voor kinderen om financieel meer wegwijs te worden.
- Campagnes voor families om hen te ontmoedigen om kinderen op te jonge leeftijd te laten trouwen of te gaan werken.
- Campagnes om werkgevers in de toeristische sector (inclusief toeleveranciers of onderaannemers daarvan) te ontmoedigen om kinderarbeid in te zetten.
- Bewustwordingscampagnes bij jouw klanten om hen te wijzen op hun eigen rol ten aanzien van kinderarbeid, zoals instructies om geen geld te geven aan straatkinderen, geen foto's van kinderen te maken en bij jouw bedrijf of jouw gids te rapporteren als zij kinderarbeid constateren. Hierbij hoort natuurlijk ook voorlichting over preventie van seksuele uitbuiting van kinderen. Sluit je daarvoor aan bij The Code van ECPAT en maak gebruik van daarvoor ontwikkelde tools en richtlijnen om deze vorm van kinderarbeid aan te pakken.
- Training van lokale gidsen om incidenten met kinderarbeid te identificeren en op de juiste wijze te rapporteren.
- Verbetering van de kwaliteit van en/of de toegang tot onderwijs.
- Verbetering van voorzieningen voor werknemers in samenwerking met lokale overheden (bijvoorbeeld kinderopvang).
- Verbetering van transparantie in hele toeristische ketens, zodat kinderarbeid niet verborgen blijft.
- Instelling van een gemakkelijk toegankelijk klachtenmechanisme.
- Opzet van een adequaat leeftijd registratiesysteem voor, tijdens en na werving van nieuw personeel.
- Opzet van discriminatievrije en veilige werk- en leefruimtes voor jong personeel.
- Speciale veiligheidsmaatregelen voor kinderen ouder dan dertien die lichte werkzaamheden uitvoeren.
- Schriftelijke en mondelinge toestemming van ouders of voogden indien kinderen worden ingehuurd.
- Uitbetaling van eerlijke lonen en andere premies aan jonge medewerkers. Zij krijgen regelmatig loon uitbetaald dat minimaal gelijk is aan het daar geldende wettelijk minimumloon.
- Opzet van een Village Savings and Loan Association (VSLA).
- Opzet van een Child Labour Free Zone.

Voordat je met dit soort initiatieven aan de slag gaat is het verstandig om eerst de kinderarbeid zoveel mogelijk kwantitatief vast te stellen **(nulmeting)**. Dat stelt je in de toekomst in staat om te monitoren en evalueren in hoeverre jouw inspanningen het gewenste effect hebben.

Let op dat je vooral een verantwoordelijkheid hebt om met dit soort strategieën kinderarbeid aan te pakken als jij het probleem zelf of samen met andere veroorzaakt. Zie ook de paragraaf "Wat is je verantwoordelijkheid" in de inleiding van Module 1 van deze Toolkit.

- De meeste ANVR-leden zijn waarschijnlijk **slechts (indirect) gerelateerd** aan kinderarbeid. Denk aan kinderarbeid bij partijen hoog in de toeristische ketens, zoals bij toeleveranciers of onderaannemers van accommodaties, stagiaires bij accommodaties of straatkinderen rondom door jou bezochte toeristische hotspots. In dat geval wordt van jou verwacht dat je je invloed gebruikt om de situatie voor de kinderen te verbeteren, maar er is géén verplichting om het probleem daadwerkelijk op te lossen. Als jouw bedrijf relatief **weinig invloed** heeft dan kun je proberen die te vergroten door:
  - Opname van MVO en Due Diligence verwachtingen in contracten met agenten en andere ketenpartners.
  - Introductie van commerciële prikkels voor agenten en andere ketenpartners als zij zich goed inspannen om kinderarbeid aan te pakken.
  - Aangaan van lange termijn relaties met agenten en andere ketenpartners.
  - Samenwerking zoeken met agenten en andere ketenpartners om samen maatregelen te nemen.
  - Assistentie geven aan agenten en andere ketenpartners om kinderarbeid aan te pakken, bijvoorbeeld door training, verbetering van hun Due Diligence managementsystemen, enzovoort.
  - Zelf aansluiten bij bestaande internationale of lokale initiatieven om kinderarbeid in toerisme of op een specifieke bestemming aan te pakken en/of jouw reisagenten en andere ketenpartners faciliteren om dat te doen.
  - Agenten en andere ketenpartners in contact brengen met maatschappelijke organisaties en andere experts op het gebied van kinderarbeid.

- Agenten en andere ketenpartners ondersteunen om toegang te krijgen tot financiële middelen om kinderarbeid aan te pakken, bijvoorbeeld door directe financiering, gunstige leningen of hulp bij het verkrijgen van subsidies en andere financiële middelen van derden. Samenwerking zoeken met andere klanten van jouw agenten en andere ketenpartners om bijvoorbeeld gezamenlijk eisen te stellen en/of dat soort partijen te stimuleren om maatregelen te nemen. Let wel op dat je daarmee geen mededingingsregels overtreedt!
- Starten van een sectorbreed initiatief op een bestemming, al dan niet aangevuld met lokale overheden en maatschappelijke organisaties.

- In het algemeen kunnen onder andere lokale werkgevers- en werknemersorganisaties, maatschappelijke organisaties en internationale organisaties helpen om kinderarbeid te verminderen of te voorkomen. **Zoek daarom samenwerking** met dit soort organisaties! Denk wat betreft maatschappelijke organisaties onder andere aan:

  - Centre for Child Rights and Business
  - Child Safe Movement
  - Defence for Children
  - ECPAT
  - Fair Labor Association
  - Plan International
  - Roundtable Human Rights in Tourism
  - Save the Children
  - Terre des Hommes

  Vraag eventueel Nederlandse ambassades voor tips voor geschikte lokale samenwerkingspartners.

Je kunt ook samenwerking zoeken met lokale overheden en mogelijkheden voor de aanpak van kinderarbeid bespreken. Het kan helpen om daarbij te wijzen op het economische belang daarvan; kinderarbeid vermindert de toeristische kwaliteit van een bestemming!

- Er is een groot aantal internationale, nationale en regionale certificeringsinitiatieven die onder andere relevant zijn voor de toeristische sector. Travelife certificeert bijvoorbeeld accommodaties en touroperators. In sommige gevallen kan het helpen om vooral zaken te doen met **gecertificeerde ketenpartners** mits preventie van kinderarbeid onderdeel is van de certificeringscriteria en naleving daarvan serieus wordt gecontroleerd. Let daarbij op dat een certificeringssysteem niet uitsluitend is gebaseerd op 'papieren' beleid. Er moeten daadwerkelijk maatregelen worden genomen om kinderarbeid te voorkomen (inclusief adequate monitoring).

- Als kinderarbeid nu al gerelateerd is aan jouw ketenpartners, denk dan niet direct aan beëindiging van de zakelijke relatie! Daarmee kan de situatie voor de kinderen immers juist erger worden. Beëindig een zakelijke relatie alleen als na herhaaldelijke verzoeken geen gehoor wordt gegeven aan de wens om te proberen kinderarbeid te stoppen, verminderen of te voorkomen.

- Als je maatregelen neemt om kinderarbeid te stoppen, verminderen of voorkomen en je daarbij direct contact hebt met de kinderen neem dan de volgende richtlijnen in acht: ILO Guidance for Developing Child Labour Monitoring Processes. Deze richtlijnen helpen je om te **voorkomen dat die interacties met kinderen leiden tot negatieve neveneffecten**. Denk aan gevallen waarin kinderen zich gaan schamen voor hun bezigheden of bang worden om ontdekt te worden, waardoor zij in een nog kwetsbaardere situatie kunnen komen. En kijk naar Annex B van de OECD-FAO Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains als het gaat om interacties met inheemse kinderen..

- Realiseer je dat het **geen optie** is om problemen met kinderarbeid te **compenseren** door elders iets goeds te doen, bijvoorbeeld door sponsoring van een weeshuis elders waarmee de desbetreffende kinderen geen relatie hebben.

- Ook als je succesvol maatregelen hebt genomen om kinderarbeid in een specifieke toeristische keten of op een bestemming op te lossen, dan zul je in de toekomst **verder moeten gaan met je Due Diligence** activiteiten. Werk daarbij eventueel met anderen samen. En mocht je verbeterplan onverhoopt toch niet de gewenste impact hebben gehad, maak en implementeer dan een nieuw plan dat wel succes heeft.

MEER LEZEN?

Geleerde lessen om kinderarbeid aan te pakken

Doing Business with Respect for Human Rights, a Guidance Tool for Companies, Shift, 2016

Global Estimates of Child Labour, RESULTS AND TRENDS, 2012-2016, ILO, 2017

How to do business with respect for children's right to be free from child labour: The ILO-IOE child labour guidance tool for business Child Labour | Roundtable Human Rights in Tourism

Addressing Child Labour, Human Rights, and Consumer Protection in the Tourism Industry

Child Labour and Tourism. How Travel Companies Can Reduce Child Labour in Tourism Destinations | RESPECT

Tourism rethink needed to protect children vulnerable to exploitation: UN expert | OHCHR

VOORBEELDEN

Case study m.b.t. aanpak kinderarbeid Bali volgt eind 2026