

Nabavna politika

Enakost spolov v dobavni verigi



Lidl Slovenija • 14.01.2022



Vsebina

Vsebina	1
Odgovornost za enakost spolov v dobavni verigi	2
Ozadje enakosti spolov v dobavni verigi	4
Zaveza večji enakosti spolov v dobavni verigi	7
Ugotavljanje s spolom povezanih tveganj v dobavni verigi	15
Ocena učinka na človekove pravice upošteva pravice žensk – ugotavlja vpliv in prepoznava vzroke	17
Krepitev gmotnega položaja pridelovalk kakava s pomočjo čokolade Way To Go	22
S ponudbo izdelkov pravične trgovine spodbujamo enakost spolov	24
S sporazumom ACT za višje plače delavk v tekstilni industriji	26
Članstvo v pobudi Ethical Trade: krepitev enakosti spolov v trgovini	28
Spodbujanje žensk pri trajnostni pridelavi kave	29
Članstvo v World Banana Forumu: zaveza za boljše plačilo in dostop do zaposlitve v sektorju banan	31
Partnerji pobude Cotton Made in Africa: opolnomočenje žensk v državah proizvajalkah z nakupom certificiranega tekstila	32
Vzpostavljanje spolno občutljivih pritožbenih mehanizmov v dobavnih verigah	34
Načela opolnomočenja žensk – mednarodni zgled	36

Glosar	37
Viri in povezave	40
Viri fotografij	44

Odgovornost za enakost spolov v dobavni verigi



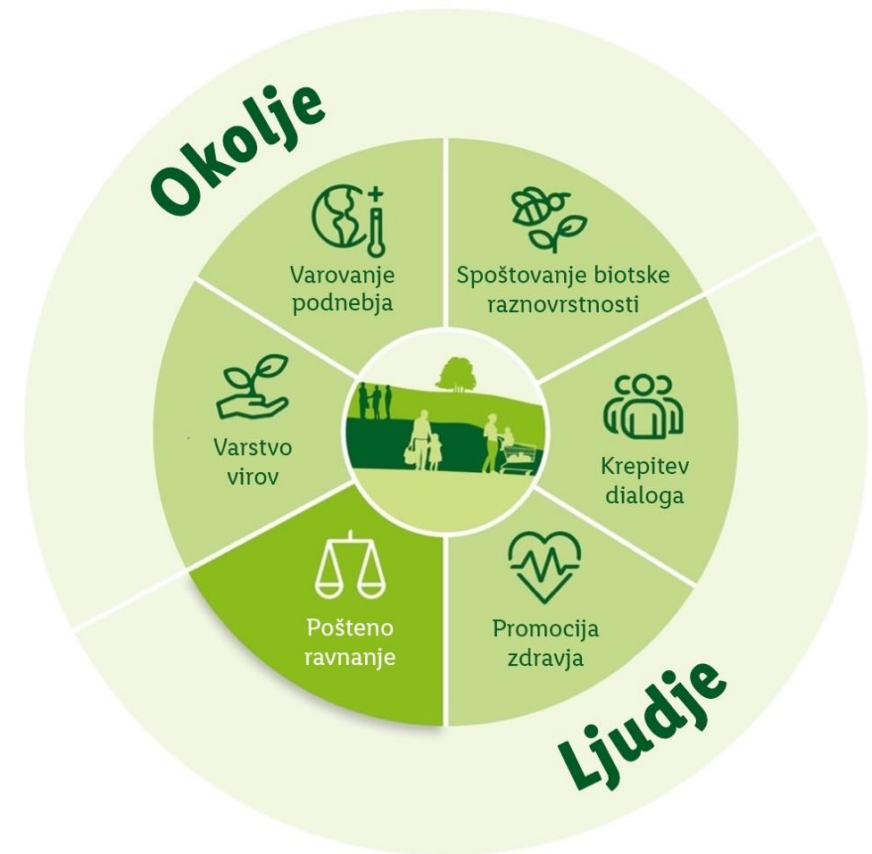
Odgovornost za enakost spolov v dobavni verigi

Naš model trajnostnega razvoja

Trajnost je eden glavnih strateških ciljev Skupine Lidl za uspeh v prihodnosti. Kadar s svojim delovanjem vplivamo na ljudi in okolje, za svoja dejanja prevzemamo tudi odgovornost. S skrbnim ravnanjem vsak dan znova izpolnjujemo zavezo kakovosti, s čimer podjetje varno in zanesljivo vodimo v prihodnost. Na teh temeljih smo razvili trajnostno strategijo, ki predstavlja pot do uresničitve zaveze o skrbnem ravnanju, hkrati pa Lidlovo razumevanje odgovornosti do okolja, družbe in kupcev. To v praksi uresničujemo prek šestih področij delovanja in sprejemamo ukrepe, s katerimi »varujemo podnebje«, »varujemo vire«, »spoštujemo biotsko raznovrstnost«, »ravnamo pošteno«, »promoviramo zdravje« in »krepimo dialog«.

Odgovornost za enakost spolov

S prizadevanji za enakost spolov v dobavni verigi prispevamo k strateškemu področju poštenega ravnanja. Pošteno ravnanje pomeni tudi to, da zagotavljamo ustrezne delovne pogoje, socialne standarde in zaposlitvene priložnosti za tiste, ki so del naše dobavne verige. Zato bomo tudi v prihodnje na področju enakosti spolov ravnali odločno in skrbno.



Ozadje enakosti spolov v dobavni verigi



Ozadje enakosti spolov v dobavni verigi

Ljudje po vsem svetu se zaradi spola, spolne identitete ali spolne usmerjenosti soočajo z omejevanjem pravic na delovnem mestu. To se najpogosteje dogaja v živilskih in tekstilnih dobavnih verigah, kjer so prizadete zlasti ženske in dekleta. Razlogi za to so različni – od diskriminatornih družbenoekonomskih struktur in praks do kulturnih in družbenih norm, kot je patriarhat.¹

Ženske opravljajo 43 % svetovnega kmetijskega dela in 85 % dela v tekstilni industriji.^{2,3} Hkrati ženske pomenijo skoraj 70 % svetovnega prebivalstva, ki živi v skrajni revščini.⁴ Čeprav opravljajo enako delo kot moški, pogosto prejemajo bistveno nižje plačilo.⁵ Ženske v svetovnem povprečju zaslužijo 23 % manj od moških in pogosteje opravljajo negotovo ali slabo plačano delo,⁶ hkrati pa 90 % svojega dohodka namenjajo za prehrano družine in izobraževanje svojih otrok, medtem ko ta delež pri moških znaša le 30 %.⁷ V tekstilni industriji so delavke

Ženske
v povprečju zaslužijo 23 %
manj od moških.

izpostavljene določenim tveganjem, na primer neenaki obravnavi pri plačah, prekinitvi delovnega razmerja v primeru nosečnosti in spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu.^{8,9} Prav tako imajo ženske v številnih državah bistveno bolj omejene možnosti za dedovanje, nakup nepremičnin ali pridobitev posojila, kar jih med drugim omejuje tudi pri ustanavljanju lastnih podjetij.¹⁰

Enakopravnost je hkrati pravna odgovornost in družbena zapoved, ob tem pa je dokazano, da je tudi temeljni pogoj za bolj stabilno, pravično in rastočo družbo. Organizacija Združenih narodov za prehrano in kmetijstvo (FAO) je na primer izračunala, da bi kmetijski obrati lahko povečali svoj pridelek za 20–30 %, če bi imele delavke v kmetijstvu enak dostop do proizvodnih virov kot moški.¹¹ To bi koristilo zlasti državam v razvoju, saj je raziskava, ki je preučevala 34 držav v razvoju, pokazala, da bi se lahko kmetijska proizvodnja v teh državah povečala

¹ Rosa-Luxemburg-Stiftung: »Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen«. 2020.

² Fairtrade Deutschland: »Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern«. 2020.

³ Greenpeace: »Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums«. 2018.

⁴ Fairtrade Deutschland: »Fairtrade und Geschlechtergerechtigkeit. Fact Sheet«. 2019.

⁵ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: »Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit«. 2019.

⁶ Oxfam: »Im Schatten der Profite. Wie die systematische Abwertung von Hausarbeit, Pflege und Fürsorge Ungleichheit schafft und vertieft«. 2020.

⁷ Fairtrade Deutschland: »Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern«. 2020.

⁸ Greenpeace: »Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums«. 2018.

⁹ Rosa-Luxemburg-Stiftung: »Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen«. 2020.

¹⁰ World Economic Forum: »Global Gender Gap Report 2020«. 2019.

¹¹ FAO: »The State of Food and Agriculture«. 2011.

za približno 4 %, če bi bila obravnava spolov enakopravna. To hkrati pomeni, da bi na svetu stradalo 150 milijonov ljudi manj.¹²

Zato ima enakost spolov tudi potencial za premagovanje revščine, povečanje skupnega dohodka na prebivalca in zmanjševanje dohodkovne neenakosti na svetu.¹³

¹² UN Women: »Wirtschaftliche Stärkung von Frauen«. 2020.

¹³ Business for Social Responsibility: »Building Effective Women's Economic Empowerment Strategies. Sector-Specific Opportunities and the Case for Collaboration«. 2016.



Zaveza večji enakosti spolov v dobavni verigi



Zaveza večji enakosti spolov v dobavni verigi

Kodeks ravnanja: načelo nediskriminacije velja tudi za naše poslovne partnerje

Varstvo človekovih pravic je ključni del > Kodeksa ravnanja Skupine Schwarz in je sestavni del pogodb z našimi poslovnimi partnerji. Zavezujemo se k zavzemanju za enakost spolov pri našem poslovanju kakor tudi pri dobaviteljih. Naši poslovni partnerji s podpisom kodeksa ravnanja jamčijo, da bodo preprečili kakršno koli obliko spolne diskriminacije – pri zaposlovanju in pri poklicnem razvoju zaposlenih. Hkrati morajo zagotoviti, da njihovi delavci niso izpostavljeni spolnemu nadlegovanju, fizičnemu ali psihičnemu nasilju. Delodajalci morajo zlasti pri ženskah spoštovati tudi svobodo združevanja in pravico do kolektivnega pogajanja.

Kot dokaz upoštevanja teh načel morajo poslovni partnerji in njihovi podizvajalci na zahtevo posredovati informacije in omogočiti ogled obratov. Obvezujoča je tudi uvedba internega pritožbenega mehanizma, ki mora biti oblikovan tako, da posamezniki, ki sporočajo kršitve Kodeksa ravnanja, niso diskriminirani.

”

Za vse zaposlene v naših dobavnih verigah mora veljati, da delo opravljajo pod enakimi pogoji. Enakost spolov je osrednji gradnik načela poštenega ravnanja, zato zanjo prevzemamo odgovornost – tudi tam, kjer so izzivi največji.

Maria Lovecchio | Direktorica nabave

Kot eden največjih trgovcev z živili na drobno, ki ima dobavitelje po vsem svetu, imamo v Skupini Lidl posebno odgovornost. V pridelovalnih regijah in na proizvodnih lokacijah ponujamo podporo ženskam ter zagotavljamo poštene in enakopravne delovne pogoje. Prav na začetku vrednostne verige, kjer so vidni največji okoljski in družbeni vplivi, lahko z odgovornim ravnanjem dosežemo največ.

Zato je enakopravnost ključni steber strategije za varstvo človekovih pravic. Strategija je opisana v razdelku [> Nabavna politika Človekove pravice v dobavni verigi](#). V njej smo opredelili cilj, **da do konca leta 2025 izboljšamo življenjske in delovne pogoje ljudi, ki jih zaposluje**. V kontekstu enakosti spolov to pomeni, da ženskam v naših dobavnih verigah zagotavljamo enake možnosti pri zaposlovanju in pošteno plačilo ter jih ščitimo pred diskriminacijo in nasiljem.

Do konca leta 2025 bomo izboljšali življenjske in delovne pogoje ljudi, ki jih zaposluje.



1. Nprekinjeno spremljanje učinkov:

Nprestano ugotavljamo tveganja in priložnosti za izboljšave

2. Zagotavljanje standardov

Spodbujamo upoštevanje temeljnih delovnih standardov Mednarodne organizacije dela.

3. Ravnamo pošteno:

Spodbujamo pošteno plačilo, ki zagotavlja preživetje.

4. Podpiramo razvoj sprememb

Sodelujemo v programih za razvoj, pobudah in projektih.

1

Spremljanje vpliva

Ker se želimo soočiti s kratenjem človekovih pravic, zlasti ko gre za enakost spolov, nenehno preverjamo potencialna tveganja v zvezi s proizvodnjo naših izdelkov, povečujemo transparentnost v dobavnih verigah in izvajamo ocene učinka na človekove pravice.

Več o našem zavzemanju najdete na povezavah

- > [Ugotavljanje s spolom povezanih tveganj v dobavni verigi](#),
- > [Ocena učinka na človekove pravice upošteva pravice žensk – ugotavlja vpliv in prepozna vzroke](#) in
- > [Vzpostavljanje spolno občutljivih pritožbenih mehanizmov v dobavnih verigah](#).

2021 **Izvedli bomo oceno učinka na človekove pravice s poudarkom na enakosti spolov.**

Zato bomo vzpostavili dialog z organizacijami za pravice žensk in drugimi deležniki ter v akcijski načrt vključili področje enakosti spolov.

2025

Letno bomo izvedli tri ocene učinka na človekove pravice v dobavnih verigah z velikim tveganjem.

V teku

V nabavno politiko o enakosti spolov vključujemo organizacije za pravice žensk, lokalne delavske organizacije in sindikate.

2

Zagotavljanje standardov

Spodbujamo ukrepe za krepitev temeljnih delovnih standardov Mednarodne organizacije dela in skladnost z njimi. Zato se opiramo na mednarodno priznane certifikate in programe socialnih revizij. Poleg tega želimo delavcem v dobavnih verigah omogočiti dostop do pritožbenih mehanizmov, z usposabljanji dobaviteljev pa dosegamo, da ti prepoznajo s človekovimi pravicami in spolom povezana tveganja ter jih sistematično preprečujejo.

Več o našem zavzemanju najdete na povezavi > [S ponudbo izdelkov pravične trgovine spodbujamo enakost spolov.](#)

2021 **Strateške dobavitelje spodbujamo, da do konca leta 2021 podpišejo OZN-ova Načela opolnomočenja žensk.**

2025 **Do konca leta 2025 bomo v tveganih dobavnih verigah zagotovili dostop do pritožbenih mehanizmov za večjo enakost spolov.**

Leta 2021 bomo v treh tveganih dobavnih verigah uredili dostop do učinkovitih pritožbenih mehanizmov, pri čemer upoštevamo vodilna načela OZN o podjetništvu in človekovih pravicah ter objavljamo informacije o njihovem delovanju.

3

Krepitev pravične trgovine

Spodbujamo pošteno plačilo in delitev vrednosti v celotni dobavni verigi. Še zlasti se osredotočamo na zagotavljanje osnovnih pogojev za preživetje malih kmetovalcev. Do konca leta 2025 želimo povečati delež blaga s certifikatom pravične trgovine, pri čemer si prizadevamo za pravično in dolgotrajno odkupovanje izdelkov od malih kmetovalcev. Odličen projekt za zagotavljanje dostojnih plač s posebno osredotočenostjo na male kmetovalke je [Čokolada pravične trgovine Way To Go](#), ki smo jo v prodajo uvedli leta 2020.

Več informacij o naših zavezah najdete na povezavah [> S ponudbo izdelkov pravične trgovine spodbujamo enakost spolov](#) in [> S sporazumom ACT za višje plače delavk v tekstilni industriji](#).

2021 **Z opolnomočenjem žensk bomo do konca leta 2021 še dodatno razvili naš projekt Way To Go.**

V teku

Spodbujamo razumevanje izzivov, povezanih z dostojnimi plačami v celotni dobavni verigi.

Skupina Lidl si bo še naprej prizadevala za zmanjševanje tveganj za pojav neenakega plačila. To uresničujemo prek projekta čokolade Way To Go, s sodelovanjem z ACT za zagotavljanje dostojnega plačila v tekstilnih dobavnih verigah ter aktivnostmi v dobavnih verigah pomaranč in banan. Še naprej bomo pazljivo spremljali položaj delavk in kmetovalk. Od sredine leta 2023 bomo objavljali vsakoletni napredek.

2025

Zagotovili bomo dostop do zdravstvenih in varnostnih ukrepov, povezanih s spolom.

Skupaj z našimi dobavitelji si prizadevamo za odpravo neustreznih pogojev na delovnem mestu za ženske v dobavnih verigah (na primer dostop do sanitarij, zaščita pred nadlegovanjem). Pred koncem leta 2025 nameravamo ta cilj doseči v treh dobavnih verigah z velikim tveganjem.

2022 Dobavitelje bomo podpirali pri spodbujanju enakosti spolov.

Do leta 2022 bomo dobavitelje v dobavnih verigah z velikim tveganjem opolnomočili z informacijami o varstvu človekovih pravic in nediskriminaciji.

2022 Dobavitelje bomo podprli pri oblikovanju ustreznih določb o varnosti zaposlitve v primeru nosečnosti in materinskega dopusta.

S trajnostno nabavno politiko bomo določili smernice, pri čemer bomo upoštevali mednarodna priporočila in zakonodajo posameznih držav.

V teku **Spodbujamo odkup od proizvodnih in pridelovalnih obratov, ki jih vodijo ženske.**

Če je izvedljivo, odkupujemo izdelke od proizvodnih in predelovalnih podjetij, ki jih vodijo ženske, ter poročamo o napredku.

2022 Do konca leta 2022 bomo objavili akcijski načrt za enakost spolov.

V akcijski načrt bo vključeno:

- Od leta 2023 bomo objavljali vsaj tri s spolom povezane podatke za izbrane dobavne verige z velikim tveganjem.
- Do konca leta 2023 bomo objavili akcijski načrt za zmanjševanje razlike v plačilu med spoloma v treh visoko tveganih dobavnih verigah. Do konca leta 2026 bomo izvedli tudi dodatne aktivnosti in poročali o napredku.
- Pred koncem leta 2023 bomo v skladu s konvencijo Mednarodne organizacije dela št. 190 objavili načrt o ukrepih proti spolnemu nasilju.

2021 Do konca leta 2021 bomo uresničili zahteve, ki jih narekuje članstvo v ACT.

> ACT se osredotoča na boljše plače in krepitev svobode združevanja v svetovni tekstilni industriji, kjer ženske pomenijo 80 % zaposlenih.

4

Spodbujamo spremembe

Sodelujemo v razvojnih programih, pobudah in projektih, s katerimi želimo doseči spremembe tudi zunaj podjetja. Nenehno se ukvarjamo z glavnimi vzroki za neenakost spolov v živilskih dobavnih verigah, zato želimo izkoristiti svoj vpliv in vpliv, ki ga delimo z našimi partnerji.

Več informacij o našem zavzemanju najdete na povezavah

- > [Projekt v Gvatemali: spodbujanje žensk pri trajnostni pridelavi kave,](#)
- > [Partnerji pobude Cotton Made in Africa: opolnomočenje žensk v državah proizvajalkah z nakupom certificiranega tekstila,](#)
- > [Članstvo v pobudi Ethical Trade: krepitev enakosti spolov v trgovini,](#)
- > [Članstvo v World Banana Forumu: zaveza za boljše plačilo in dostop do zaposlitve v sektorju banan in](#)
- > [Načela opolnomočenja žensk – mednarodni zgled.](#)

Ugotavljanje s spolom povezanih tveganj v dobavni verigi

Redno preverjamo tveganja za kršenje človekovih pravic in ali se lahko pojavijo pri proizvodnji izdelkov v naših dobavnih verigah. To nam omogoča, da tveganja ocenimo in sprejmemo ustrezne ukrepe.

Vzroki s spolom povezane diskriminacije v svetovnih dobavnih verigah so kompleksni. Cilj analize tveganja je bil prepoznati tiste izdelke, surovine in države v dobavnih verigah, ki so povezani z velikim tveganjem za neenakost spolov. Še zlasti smo raziskovali tveganja, s katerimi se srečujejo ženske.

V skladu s **prvim stebrom** strategije za varstvo človekovih pravic ugotavljamo s spolom povezana tveganja znotraj svojih dobavnih verig.



organizacij (Združeni narodi, Svetovni gospodarski forum, OECD), ki so nam pomagali razumeti, v kolikšni meri so ženske v posameznih deželah diskriminirane (1), manj plačane (2), nimajo enakih možnosti za zaposlitev (3) in so izpostavljene nasilju (4).

- 1 Stopnjo diskriminacije na podlagi spola ugotavljamo s pomočjo indeksa enakosti spolov, ki ga od leta 2010 objavlja Razvojni program Združenih narodov in prikazuje enakost spolov v 162 državah.** Ker indeks pokriva širok spekter dejavnikov, daje dober vpogled v položaj žensk v proizvodnih državah.

Analiza tveganja: trije koraki za prepoznavanje surovin in držav z največjim tveganjem

Najprej smo se oprli na rezultate analize tveganja celotne ponudbe, ki so nam omogočili vpogled v blagovne skupine živilskih izdelkov z velikim tveganjem za kršenje človekovih pravic. Znotraj blagovnih skupin smo nato prepoznali surovine, ki so posebej pomembne za nabavo Skupine Lidl. To so predvsem sadje, zelenjava, kava, kakav in čaj.

Nato smo s pomočjo uveljavljenih indeksov ugotavljali, v katerih državah naših dobavnih verig je enakost spolov še posebej ogrožena. Združili smo uveljavljene indekse o neenakosti spolov različnih

2 & 3 Razlike med spoloma pri plačilu in možnostih za zaposlitev ugotavljamo s pomočjo svetovnega kazalnika razlik med spoloma, ki ga od leta 2006 letno objavlja Svetovni gospodarski forum.

Indeks na podlagi različnih kazalnikov ocenjuje 156 držav. Za vrednotenje neenakega plačila smo se oprli na kazalnik ocene prihodka, ki primerja letno plačo moških in žensk. S kazalnikom stopnje delovne aktivnosti smo merili delež ženske populacije, ki bi po starosti sodila med delovno aktivno (15–64 let), ter ga primerjali z moško populacijo. Za te podatke smo se obrnili na Mednarodno organizacijo dela.

4 Z indeksom družbenih institucij in spolne enakosti (SIGI) smo raziskovali stopnjo nasilja, ki so mu izpostavljene ženske v posameznih državah.

Indeks je Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) prvič objavila leta 2009, zadnje poročilo pa je izšlo leta 2018 s podatki iz 180 držav. Natančno smo preučili kazalnik nasilja nad ženskami, ki upošteva in med seboj primerja tri različne vidike: delež žensk, ki fizično nasilje razumejo kot upravičeno; v kolikšni meri lokalna zakonodaja ščiti ženske pred nasiljem; delež žensk, ki so bile žrtev fizičnega ali spolnega nasilja.

V zadnjem koraku smo združili rezultate pregleda držav in surovin za vsako od skupin izdelkov. Tako smo lahko prepoznali tiste države in surovine, ki so še posebej rizične z vidika enakosti spolov, na primer čaj iz Kenije, kava iz Gvatemale ali vrtnice iz Etiopije. Pregled identificiranih držav glede na visoko rizične surovine [> čaj](#), [> vrtnice](#), [> kava](#), [> kakav](#) in [> jagode](#) je objavljen v posameznih razdelkih te publikacije.

Razvoj ukrepov in spremljanje napredka

Iz analize smo izpeljali [> cilje](#) in ukrepe, kamor spadajo podrobnejše analize tveganj, kot je na primer [> ocena učinka na človekove pravice](#), ki upošteva vidik enakosti spolov. Analiza kaže, kako lahko določeni projekti spodbujajo enakost spolov v tveganih dobavnih verigah.

Ocena učinka na človekove pravice upošteva pravice žensk – ugotavlja vpliv in prepoznava vzroke

Ocena učinka na človekove pravice (HRIA): prepoznavanje tveganj za ženske in ukrepanje

Predmet t. i. ocene učinka na človekove pravice (HRIA) so tveganja za neenakost spolov v naših dobavnih verigah. Namen ocene je pokazati potencialni vpliv, vlogo in odgovornost pri tveganjih za človekove pravice. Hkrati nam ponuja dodatne informacije o sistemskih vzrokih in razlogih, zakaj so določene skupine ljudi bolj prizadete od drugih, tudi zaradi spolne diskriminacije. Na podlagi prepoznanih tveganj izvajamo ukrepe za njihovo zmanjševanje, pri čemer sledimo akcijskemu načrtu.

V oblikovanje ocene HRIA smo vključili deležnike in imetnike pravic ter tako zajeli vse, na katere bi lahko vplivala naša poslovna dejavnost. Ravno lokalna partnerstva nam ponujajo informacije, s pomočjo katerih lahko razumemo vplive, sočasno pa se zavedamo, da ocena HRIA ne sme biti enkratno dejanje, temveč del stalnega postopka skrbnega ravnanja. Zato bomo še naprej krepili partnerstva, ki bodo podpirala izvajanje akcijskih načrtov, in izvajali reden nadzor.

Ocena HRIA v praksi

Skupina Lidl je kot eden izmed prvih mednarodnih trgovcev na svetu izvedla že dve oceni HRIA.

Preverjali smo dobavno verigo čaja iz Kenije in dobavno verigo jagod iz španske regije Huelva. Do konca leta 2021 bomo izvedli tretjo oceno z analizo dobavne verige banan iz Kolumbije.

Pri analizah sodelujemo s priznanimi organizacijami – v primeru jagod smo sodelovali s tremi lokalnimi organizacijami za pravice žensk, da bi bolje razumeli s spolom povezane vplive, na primer diskriminacijo.

Njihov pogled in oceno za zmanjševanje teh vplivov smo vključili v akcijski načrt. Tudi pri analizi dobavne verige banan smo se obrnili na strokovno pomoč organizacij za varstvo pravic žensk.

V skladu s **prvim stebrom** strategije za varstvo človekovih pravic ugotavljamo s spolom povezana tveganja znotraj naših dobavnih verig.



”

Še naprej bomo krepili dialog z deležniki in se opirali na strokovno znanje organizacij civilne družbe, sindikatov in drugih strokovnjakov. Kjer je le mogoče, se dotikamo tudi vprašanja pravic žensk. Skupaj prepoznavamo največje izzive pri spoštovanju človekovih pravic, zlasti ko gre za varstvo pravic žensk in pravico do združevanja, ter na podlagi spoznanj oblikujemo ukrepe za odpravo ključnih izzivov.

Maria Lovecchio | Direktorica nabave



Rezultati ocene HRIA za dobavno verigo čaja iz Kenije, ki so pomembni za področje enakosti spolov

Spolna diskriminacija

Strukturne ovire pri lastništvu zemlje: skoraj vsi registrirani člani skupnosti malih kmetovalcev v Keniji so moški.

S spolom povezano nasilje

Primeri spolne diskriminacije in spolnega nadlegovanja v kenijskem kmetijskem sektorju.

Dodatni izzivi zaradi neformalnega značaja sektorja in neučinkovitih mehanizmov za prijavljanje primerov spolnega nadlegovanja.

Razlike v plačilu med spoloma

Negativen učinek na plačo glede na spol.

S spolom povezana tveganja v dobavni verigi čaja

Država	Stopnja tveganja	Tveganje
1 Kitajska	Visoka stopnja tveganja	> Nasilje nad ženskami
2 Šrilanka	Izredno visoka stopnja tveganja	> Spolna diskriminacija > Nasilje nad ženskami
3 Indija		> Razlike v plačilu med spoloma > Dostop do možnosti zaposlitve > Razlike v plačilu med spoloma > Spolna diskriminacija > Dostop do možnosti zaposlitve
4 Kenija		> Dostop do možnosti zaposlitve
5 Vietnam		> Nasilje nad ženskami



Rezultati ocene HRIA za dobavno verigo jagod iz španske regije Huelva, ki so pomembni za področje enakosti spolov

Spolna diskriminacija

Primeri spolne diskriminacije in spolnega nadlegovanja, še zlasti med priseljenimi delavkami.

Določili o enaki obravnavi in enakih priložnostih (35. člen) ter o preprečevanju spolnega nadlegovanja in nadlegovanja na podlagi spola (36. člen) iz kolektivne pogodbe do zdaj še nista bili upoštevani.

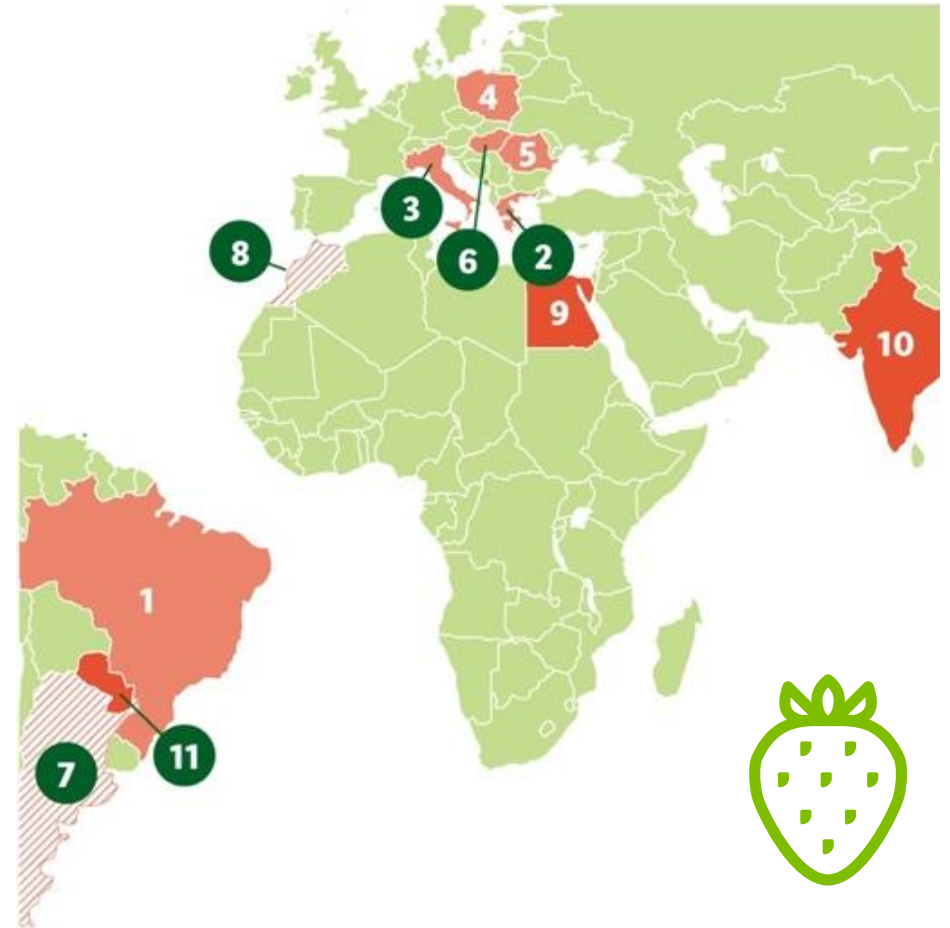
Neenake možnosti za zaposlitev zaradi spola

Poročila o diskriminatornih pogojih zaposlovanja, določenih v posebnih pogodbah o zaposlovanju.

Strukturna odvisnost sektorja od potencialno ranljive delovne sile, kot so ženske in na splošno ljudje z nizkimi prihodki, še zlasti migranti.

S spolom povezana tveganja v dobavni verigi jagod¹⁴

Država	Stopnja tveganja	Tveganje
1 Brazilija	Visoka stopnja tveganja	> Razlike v plačilu med spoloma > Dostop do možnosti zaposlitve
2 Grčija		> Dostop do možnosti zaposlitve
3 Italija		> Razlike v plačilu med spoloma > Dostop do možnosti zaposlitve
4 Poljska		> Dostop do možnosti zaposlitve
5 Romunija		> Dostop do možnosti zaposlitve
6 Madžarska		> Razlike v plačilu med spoloma
7 Argentina	Visoka stopnja tveganja in izredno visoka stopnja tveganja	> Nasilje nad ženskami > Dostop do možnosti zaposlitve > Razlike v plačilu med spoloma
8 Maroko		> Nasilje nad ženskami > Razlike v plačilu med spoloma > Dostop do možnosti zaposlitve > Spolna diskriminacija
9 Egipt	Izredno visoka stopnja tveganja	> Razlike v plačilu med spoloma > Dostop do možnosti zaposlitve > Spolna diskriminacija
10 Indija		> Dostop do možnosti zaposlitve
11 Paragvaj		> Dostop do možnosti zaposlitve > Spolna diskriminacija



¹⁴ V sklopu vsesplošne analize tveganja kršenja človekovih pravic smo kot rizično območje prepoznali dobavno verigo jagod iz španske regije Huelva. Zato smo tam izvedli oceno HRIA, v kateri smo ugotavljali tudi s spolom povezana tveganja, ki so predstavljena v tem dokumentu. V nasprotju z omenjeno analizo tveganja, povezanega s spolom, pa se analiza na ravni celotne države Španije ni uvrstila na seznam območij z velikim tveganjem. Ugotovitev dokazuje, da je potrebno skrbno upoštevanje kompleksnih razmerij med tveganji na ravni držav, tveganji na ravni izdelkov in tveganji v zvezi s kršenjem posameznih človekovih pravic, kot je prikazano na primeru spolne enakosti.

Krepitev gmotnega položaja pridelovalk kakava s pomočjo čokolade Way To Go

Kmetovalke imajo ključno vlogo pri ohranjanju trajnostne dobavne verige kakava na območjih pridelave kakava.¹⁵ V Gani ženske prispevajo velik delež dodane vrednosti pri pridelku kakava: glede na uradne podatke ženske pomenijo kar četrtno proizvajalcev kakava, dejanski delež pa je po vsej verjetnosti še večji. Kmetovalke so po rezultatih [> s spolom povezane analize tveganja](#) izpostavljene tudi velikim tveganjem, zlasti v Gani in na Slonokoščeni obali.

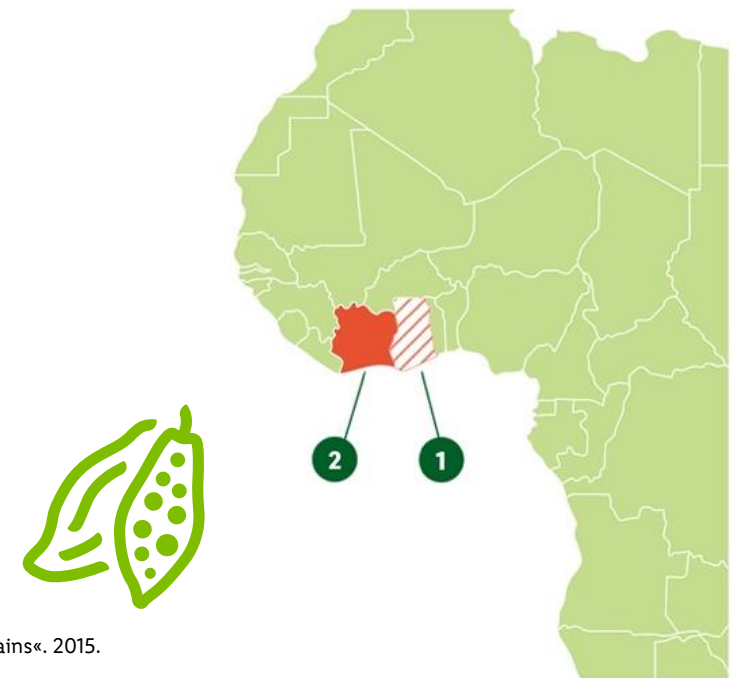
S spolom povezana tveganja v dobavni verigi kakava

Država	Stopnja tveganja	Tveganje
1 Gana	Visoka stopnja tveganja	> Nasilje nad ženskami
	Izredno visoka stopnja tveganja	> Spolna diskriminacija > Enake plače
2 Slonokoščena obala		> Razlike v plačilu med spoloma > Spolna diskriminacija > Nasilje nad ženskami > Dostop do možnosti zaposlitve

Poleg bremena neplačanega dela pri skrbi za družino ženske v Gani pogosto opravljajo tudi dolge delavnike, vendar za opravljeno delo ne prejamejo ustreznega plačila. V Slonokoščeni obali, denimo, v sektorju pridelave kakava ženske pomenijo skoraj 70 % delovne sile, a prejmejo le 21 % ustvarjenih prihodkov.¹⁶

Ženske so tako zelo odvisne od prihodkov od pridelave kakava. Ob tem pa so velikokrat ekonomsko prikrajšane, saj imajo slabše možnosti za izobraževanje kot moški, hkrati pa jim sistem dedovanja ne omogoča lastništva zemlje. To vodi v slabše možnosti za vključevanje v zadrage, posledično pa ženske težje ustanavljajo lastne obrate in si ustvarijo osnove pogoje za preživetje.¹⁷

V skladu s **prvim stebrom** strategije za varstvo človekovih pravic se zavzemamo za plačilo, ki zagotavlja dostojno življenje.



¹⁵ Oxfam: »Women's Rights in the Cocoa Sector. Examples of Emerging Good Practice«. 2016.

¹⁶ African Development Bank: »Economic Empowerment of African Women through Equitable Participation in Agricultural Value Chains«. 2015.

¹⁷ Südwind: »Preisgestaltung in der Wertschöpfungskette Kakao – Ursachen und Auswirkungen«. 2018.

Spodbujanje poštenega plačila v sektorju pridelave kakava

S čokolado lastne blagovne znamke Way To Go, ki smo jo k naboru izdelkov dodali v letu 2021, želi Skupina Lidl prispevati k višjim plačam v sektorju pridelave kakava. V partnerstvu z organizacijo Fairtrade, nevladno organizacijo Rikolto in kmečko zadrugo Kuapa Kokoo Skupina Lidl za vsako tono kakava, ki se uporabi za proizvodnjo čokolade Way To Go, poleg premije Fairtrada izplača še dodatno premijo. S tem denarjem se financirajo projekti, ki izboljšujejo gmotni položaj pridelovalcev, zlasti malih kmetovalk, s čimer Skupina Lidl sodeluje pri zagotavljanju poštenega plačila v sektorju pridelave kakava. Leta 2020 smo z različnimi ukrepi omogočili povečanje prihodka 870 kmetom, med katerimi je bilo 60 % moških in 40 % žensk.

Izboljšanje položaja žensk s čokolado Way To Go

Leta 2021 smo koncept Way To Go dopolnili z novim stebrom, s katerim v ospredje postavljamo potrebe žensk in ostalih ranljivih skupin v sklopu vseh aktivnosti projekta Way To Go. Ukrepe bomo prilagodili tako, da bodo omogočili diverzifikacijo prihodkov, upoštevaje specifičen položaj žensk, kar pomeni, da bomo ženskam z ukrepi omogočili dostop do več finančnih sredstev. Udejanjiti želimo tudi modul »Enakost spolov« organizacije Fairtrade, ki spodbuja skupno sprejemanje odločitev zakoncev v domačem okolju. Ob tem bomo analizirali ovire, ki ženskam onemogočajo članstvo in številčnejše

zastopstvo v zadrugah, na primer zaradi nepismenosti, zdravstvenih vprašanj ali izkušenj s spolnim nasiljem, in jih skušali odpraviti.

Zadruga Kuapa Kokoo se že več kot 10 let z različnimi projekti zavzema za krepitev napredka žensk. Med drugim spodbujajo diverzifikacijo prihodkov žensk, kar pomeni, da si prizadevajo za pridelavo več različnih kmetijskih pridelkov za zagotavljanje socialne varnosti žensk. Pri snovanju projekta so sodelovale tudi ženske in njihovi predlogi so bili upoštevani. Sodelujočim ženskam je zadruga na primer omogočila, da samostojno izdelujejo in prodajajo milo. Vsaka skupina je prejela začetni kapital v višini 320 evrov, kar sta približno dve povprečni mesečni plači v Gani.¹⁸ S tem so sodelujoče ženske lahko ustvarile nov vir dohodkov in postale bolj neodvisne od nestabilnih prihodkov od pridelave kakava.

Več informacij o surovini kakav lahko najdete na povezavi [> Vpogled v prakso pridelave kakava.](#)

¹⁸ Statista: »Ghana: Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf«. 2021.

S ponudbo izdelkov pravične trgovine spodbujamo enakost spolov

Certifikacijski sistem upošteva tudi družbena dejavnika nediskriminacije in enakosti spolov. Ta dejavnika v večini svojih kriterijev upošteva zlasti standard Fairtrade.

Pravična trgovina in enakost spolov

Kmetije, certificirane s standardom Fairtrade za male kmetovalce, morajo izpolnjevati določene zahteve, ki so posredno in neposredno povezane z enakostjo spolov. Poleg teh standardov Fairtrade sledi tudi strategiji, s katero želi spodbujati enakost spolov. Nedavna raziskava je pokazala, da strategija za enakost spolov vodi k večjemu sodelovanju in enakosti žensk v organizacijah pravične trgovine.¹⁹



Skupina Lidl že vrsto let ponuja številne izdelke, certificirane v skladu s standardom Fairtrade. V to skupino izdelkov na primer sodijo tudi čokolade ter sadje in zelenjava, ki so na podlagi naše [> s spolom povezane analize tveganja](#) še zlasti izpostavljeni tveganjem za neenakost spolov.

S ponujanjem izdelkov pravične trgovine kmetijam pomagamo odpraviti temeljne vzroke neenakosti. Standard konkretno zahteva zaščito pred spolnim nasiljem in diskriminacijo, varstvo nosečnic in doječih mater ter uvedbo pritožbenih mehanizmov za ženske. Poleg

tega daje Fairtrade Premium zadrugam, certificiranim v skladu s pravično trgovino, finančni manevrski prostor, s pomočjo katerega se lahko borijo za enakost spolov.

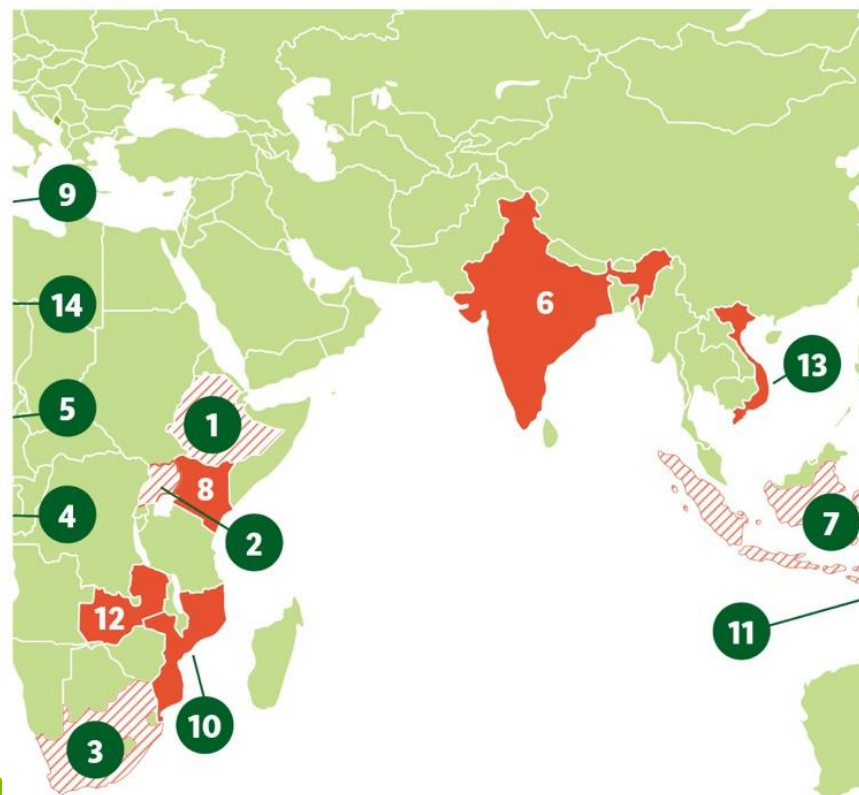
V skladu s **tretjim stebrom** strategije za varstvo človekovih pravic zahtevamo pravično ravnanje, ki upošteva enakost spolov.



¹⁹ Fairtrade: »Factsheet Gender Studie«. 2021.

S spolom povezana tveganja v dobavni verigi vrtnic

Država	Stopnja tveganja	Tveganje
1 Etiopija	Visoka stopnja tveganja in izredno visoka stopnja tveganja	> Dostop do možnosti zaposlitve > Spolna diskriminacija > Nasilje nad ženskami
2 Uganda		> Dostop do možnosti zaposlitve > Spolna diskriminacija > Nasilje nad ženskami
3 Južnoafriška republika		> Spolna diskriminacija > Nasilje nad ženskami
4 Kostarika	Izredno visoka stopnja tveganja	> Razlike v plačilu med spoloma
5 Gana		> Razlike v plačilu med spoloma > Spolna diskriminacija
6 Indija		> Razlike v plačilu med spoloma > Spolna diskriminacija
7 Indonezija		> Razlike v plačilu med spoloma > Spolna diskriminacija
8 Kenja		> Spolna diskriminacija > Nasilje nad ženskami
9 Maroko		> Razlike v plačilu med spoloma
10 Mozambik		> Spolna diskriminacija
11 Papua Nova Gvineja		> Spolna diskriminacija > Nasilje nad ženskami
12 Zambija		> Spolna diskriminacija > Nasilje nad ženskami
13 Vietnam		> Nasilje nad ženskami
14 Mehika		> Razlike v plačilu med spoloma



S sporazumom ACT za višje plače delavk v tekstilni industriji

Plače v tekstilni industriji so izredno nizke. Pogosto ne zagotavljajo preživetja,²⁰ kar še posebej prizadene ženske, ki pomenijo okoli 85 % delovne sile v tekstilnih tovarnah.²¹ Ženske pogosto prejmejo nižje plačilo za enako opravljeno delo kot moški.²²

V skladu s **prvim stebrom** strategije za varstvo človekovih pravic se zavzemamo za plačilo, ki zagotavlja dostojno življenje.



Tekstil ima v ponudbi izdelkov Skupine Lidl pomembno vlogo. Naši poslovni partnerji velik del tekstilnih izdelkov pridobivajo iz Bangladeša, Kambodže in Mjanmara (glejte [> Seznam dobaviteljev neživilskih izdelkov](#)), kjer je zakonsko določena minimalna plača izredno nizka. Skupina Lidl kot eden največjih trgovcev na drobno v tekstilni industriji nosi veliko odgovornost za pravične plače v proizvodnih državah in zagovarja izboljšanje gmotnega položaja žensk.

²⁰ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: »Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit«. 2019.

²¹ Greenpeace: »Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums«. 2018.

²² Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: »Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit«. 2019.

Skupina Lidl je leta 2019 pristopila k pobudi Action Collaboration Transformation (ACT). Članstvo postavlja določene zahteve, ki jih bomo uvedli do konca leta 2021.

Trenutno pripravljamo izvedbeno strategijo za doseganje osrednjega cilja pobude: odgovorna praksa nabave.

Med drugim izvedbena strategija v sodelovanju z dobavitelji vključuje oblikovanje mehanizmov, ki bodo omogočili postopno višanje plač v proizvodnji tekstila. S tem bomo lahko neposredno prispevali k boljšim prihodkom žensk v tekstilni dobavni verigi. Hkrati sodelujemo v arbitražnem postopku, ki ga lahko uporabijo članice ACT v primerih kršitve delovne zakonodaje v dobavnih verigah.

Pobuda ACT in enakost spolov

ACT je sporazum med globalnimi trgi, trgovci, sindikati in vladaми s ciljem v obratih industrije oblačil, tekstila in obutve omogočiti plače, ki zagotavljajo dostojno življenje. Zavzemamo se za vzpostavitev državnih kolektivnih pogodb v vseh sektorjih proizvodnih držav.



Članstvo v pobudi Ethical Trade: krepitev enakosti spolov v trgovini

Skupina Lidl je leta 2021 pristopila k pobudi Ethical Trading Initiative (ETI), ki vključuje različne deležnike.

ETI in enakost spolov

Poslanstvo pobude ETI je izkoristiti kolektivno moč podjetij, sindikatov in nevladnih organizacij za ustvarjanje sveta, v katerem država varuje delavske pravice, podjetja jih spoštujejo, delavci pa jih lahko uveljavljajo. Za prepoznavanje rešitev sistemskih težav se pobuda opira na sodelovanje različnih deležnikov.



V sklopu strategije za enakost spolov je vizija ETI uveljavljanje enakih pravic, svoboščin, dostopa in drugih ugodnosti na delovnem mestu za zaposlene v dobavnih verigah. Zato s pobudo ozaveščajo družbo o enakosti spolov in se zavzemajo za večje sodelovanje žensk v dobavnih verigah.

V skladu s **četrnim stebrom** strategije za varstvo človekovih pravic uvajamo spremembe, s katerimi bomo v naših dobavnih verigah krepili enakost



Spodbujanje žensk pri trajnostni pridelavi kave

Ženske pomembno prispevajo k svetovni proizvodnji kave: 20–30 % obratov za pridelavo kave upravljajo ženske, poleg tega do 70 % dela v obratih za pridelavo kave (odvisno od regije) opravijo delavke.²³ Ženske pogosto zaslužijo manj kot moški, nestabilne cene kave pa še dodatno ogrožajo prihodek kmetovalk. Pridelovalke kave so pogosto tudi strukturno prikrajšane, ko gre na primer za nakup nepremičnin, sodelovanje v zadrugah ali pridobivanje posojila.²⁴ Velika tveganja za ženske v pridelovalnem sektorju kave potrjuje tudi naša [> s spolom povezana analiza tveganja](#).

Ta tveganja Skupina Lidl naslavlja s projektom v Gvatemali približno 50 kilometrov od glavnega mesta. Skupaj z organizacijama UTZ in CARE ponujamo podporo 111 članicam zadruga za kavo Agrícola Integral Acatenango. Projekt se osredotoča na izobraževanje pridelovalk kave o trajnostnih načinih pridelave in predelave. Sloni na opolnomočenju žensk, da si zagotovijo višji prihodek s pridelavo bolj kakovostne kave, pridobljeno znanje pa bodo lahko prenesle na prihodnje generacije. Projekt smo izvajali do leta 2020, danes pa lahko

V skladu s **četrtem stebrom** strategije za varstvo človekovih pravic uvajamo spremembe, s katerimi bomo v naših dobavnih verigah krepili enakost spolov.



ugotovimo, da 95 % kavnih obratov, ki jih vodijo ženske, razpolaga s sistemi, ki omogočajo boljše kmetijske prakse in uspešnejše prilagajanje podnebnim spremembam. Udeleženkam je projekt zagotovil več pristojnosti pri odločanju ter nadzor nad viri na kmetijah in v gospodinjstvih. Lidl in Fairtrade z novim projektom neposredno prispevata tudi k krepitvi demokratičnih struktur za male kmete in krepitvi enakosti spolov v šestih kavnih zadrugah v Caranaviju v Boliviji. Cilj je z ukrepi neposredno doseči skupno okoli 300 malih posestnikov in nadaljnjih 90 ljudi na tem območju.

Projekt so v participativnem procesu načrtovale in pripravile zadruga s pomočjo mreže proizvajalcev Fairtrade v Boliviji in Latinski Ameriki, da bi izboljšali lastne procese upravljanja, tesneje vključili mlade in spodbujali izvajanje načrtov prilagajanja podnebnim spremembam. Poleg tega je bila s šestimi zadrugami, vključenimi v projekt, izvedena skupna analiza enakosti spolov, ki je med drugim proučevala razdelitev nalog znotraj družine in sodelovanje v skupnosti. Vzroki za neenakosti so bili natančno analizirani in razvite alternative za boljšo vključenost žensk. Med drugim je pomembno, da statut in strateški dokumenti zadrug bolj upoštevajo sodelovanje žensk pri odločanju in da se spodbujanje enakosti spolov izvaja skozi celotno zadruga. Da bi omogočili večje članstvo in bolj uravnoteženo zastopanost glede na spol, se ženske udeležujejo tudi tečajev vodstvenega usposabljanja.

²³ International Coffee Organization: »Gender Equality in the Coffee Sector«. 2018.

²⁴ Südwind: »Auf ein Tässchen. Die Wertschöpfungskette von Kaffee«. 2020.

S spolom povezana tveganja v dobavni verigi kave

Država	Stopnja tveganja	Tveganje
1 Argentina	Visoka stopnja tveganja	> Nasilje nad ženskami
2 Peru		> Nasilje nad ženskami
3 Salvador	Izredno visoka stopnja tveganja	> Dostop do možnosti zaposlitve
4 Gvatemala		> Razlike v plačilu med spoloma > Dostop do možnosti zaposlitve > Spolna diskriminacija
5 Gvajana		> Razlike v plačilu med spoloma > Spolna diskriminacija
6 Honduras		> Dostop do možnosti zaposlitve
7 Kolumbija		> Razlike v plačilu med spoloma
8 Nikaragva		> Razlike v plačilu med spoloma > Dostop do možnosti zaposlitve
9 Paragvaj		> Spolna diskriminacija
10 Surinam		> Spolna diskriminacija
11 Venezuela		> Razlike v plačilu med spoloma > Dostop do možnosti zaposlitve > Spolna diskriminacija



Članstvo v World Banana Forumu: zaveza za boljše plačilo in dostop do zaposlitve v sektorju banan

Pridelavo banan tradicionalno vodijo moški, delo, ki ga opravljajo ženske, pa je pogosto omejeno na pakiranje sadja. Delitev vlog glede na spol vpliva na možnost dostopa žensk do dela in je hkrati glavni dejavnik za razlike v plačah med spoloma v panogi. Ženske, zaposlene v sektorju banan, zaslužijo bistveno manj od moških. Da bi naslovila te izzive, je Skupina Lidl že leta 2016 kot prvi diskontni trgovec pristopila k pobudi World Banana Forum, ki vključuje različne deležnike.

World Banana Forum in enakost spolov

World Banana Forum se v sklopu svoje delovne skupine za enakost spolov zavzema za boljše razumevanje vzrokov za neenakost spolov vzdolž globalne dobavne verige banan in povečanje sodelovanja žensk v postopkih odločanja.



V skladu s **četrtem stebrom** strategije za varstvo človekovih pravic uvajamo spremembe, s katerimi bomo v naših dobavnih verigah krepili enakost spolov.



Partnerji pobude Cotton Made in Africa: opolnomočenje žensk v državah proizvajalkah z nakupom certificiranega tekstila

Tekstilna industrija je zaradi tveganih socialnih in okoljskih proizvodnih razmer pogosto v središču pozornosti. Z velikimi tveganji je povezana zlasti pridelava bombaža.²⁵ V Afriki, tretji največji svetovni izvoznici bombaža, se z njegovo pridelavo preživlja približno 20 milijonov ljudi.²⁶ Več kot polovico dela na bombažnih poljih opravijo ženske, za kar prejemajo do 30 % nižje plačilo kot moški, poleg tega pa opravljajo še neplačana gospodinjska dela. Dodatno ženske omejujejo tudi sistemske ureditve, ki dajejo prednost moškim, kar jim onemogoča dostop do posojil, zemlje in proizvodnih organizacij.²⁷

Raziskave kažejo, da so ženske ob enakih izhodiščnih pogojih kot moški prav tako uspešne, poleg tega pa zaslužek vlagajo v izobraževanje in zdravje svojih otrok. Z zagotavljanjem podpore ženskam se zato sočasno izboljšajo splošni pogoji za življenje v lokalnem okolju. Pobuda Cotton Made in Africa, h kateri je Skupina Lidl pristopila leta 2020, ne skrbi le za odkup trajnostno pridelanega afriškega bombaža, temveč spodbuja opolnomočenje žensk v afriški industriji pridelave bombaža. Skupina Lidl je v pobudo vključena na dolgi rok, v naslednjih letih nameravamo sodelovanje še razširiti.

V skladu s **četrtnim stebrom** strategije za varstvo človekovih pravic uvajamo spremembe, s katerimi bomo v naših dobavnih verigah krepili enakost spolov.



²⁵ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: »Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit«. 2019.

²⁶ BMZ: »Baumwollanbau – auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit, Höhere Einkommen für Kleinbauernfamilien durch nachhaltigen Anbau«. 2019.

²⁷ Südwind: »Afrikas weißes Gold – Frauenarbeit im Baumwollanbau«. 2014.

Cotton Made in Africa in enakost spolov

Cotton Made in Africa je vodilni svetovni standard za trajnostno pridelan bombaž.²⁸ Središčni temi standarda sta nediskriminacija in opolnomočenje žensk, za kar standard postavlja konkretne zahteve. Standard med drugim od certificiranih bombažnih zadrug zahteva enako plačilo za moške in ženske ter zaščito mater z zagotavljanjem porodniškega dopusta in možnostjo vrnitve na delovno mesto. Na področju enakosti spolov v sektorju pridelave bombaža se pobuda Cotton Made in Africa zavzema tudi za preseganje zahtev standarda. To počnejo z izobraževanji o perečih tematikah v skupnostih pridelave bombaža in glede na potrebe žensk oblikujejo tečaje o trajnostni pridelavi bombaža, s čimer krepijo vlogo žensk in razbijajo predsodke.



²⁸ Cotton made in Africa: »Position Paper on Gender Equality«. 2021.



Vzpostavljanje spolno občutljivih pritožbenih mehanizmov v dobavnih verigah

Dostop do učinkovitih pritožbenih mehanizmov je ključni element pri odkrivanju, popravljanju in odpravljanju kršitev človekovih pravic. H kršitvam spadata tudi diskriminacija ali nasilje na podlagi spola.

Za doseganje učinkovitosti morajo izvensodni pritožbeni mehanizmi v skladu z Vodilnim načelom OZN št. 31 izpolnjevati naslednja merila: tako vladni kot nevladni mehanizmi morajo biti legitimni, dostopni, predvidljivi, enakopravni, transparentni in zakonsko skladni, zagotavljati morajo stalen vir učenja ter temeljiti na zavzetosti in dialogu.

V skupini Lidl se zavedamo, da so lahko pritožbeni mehanizmi učinkoviti samo takrat, ko je zaposlenim v dobavnih verigah omogočen dostop do njih. A dostop velikokrat ovirata pomanjkljivo znanje lokalnega jezika priseljenih delavcev in strah pred maščevanjem. Ženske se soočajo s še več preprekami kot moški. Osebe, ki obravnavajo pritožbe, pogosto niso občutljive za s spolom povezane pritožbe, kar vodi v slabše zaupanje v tovrstne mehanizme. Hkrati imajo ženske pogosto slabši dostop do digitalne tehnologije, zaradi neplačanega dela pri skrbi za družino pa so tudi funkcionalno ovirane.

Skupina Lidl si je postavila cilj, da vsem delavcem v svojih tveganih dobavnih verigah omogoči dostop do učinkovitih pritožbenih mehanizmov, ki morajo upoštevati tudi neenakost spolov. Leta 2021

smo začeli vzpostavljati dostop do pritožbenih mehanizmov v treh rizičnih dobavnih verigah.

Pridobljene izkušnje nam bodo pomagale prenesti znanje na preostale dobavne verige. Zagotoviti želimo, da bodo na voljo različni pritožbeni kanali, mehanizmi pa oblikovani na priročen in zaupanja vreden način.

Na področju neživilskih izdelkov sodelujemo s pobudami, kot sta programa ACT in Better Work. Zadnjega izvaja Mednarodna organizacija dela in pri tem sledi strategiji enakosti spolov in se zanj aktivno zavzema, kar prinaša korist številnim tekstilnim obratom, ki sodelujejo pri programu. Skupina Lidl pa je tudi član delovne skupine prvega bangladeškega sporazuma o protipožarni in gradbeni varnosti, ki je bil sklenjen leta 2013 ter trenutno že v tretji različici podpira pravice in varnost zaposlenih v tekstilnih obratih.²⁹ Cilj delovne skupine je bil razviti primeren pritožbeni mehanizem za delavce v bangladeški tekstilni industriji, ki sprejema tudi pritožbe v zvezi z delovnimi pogoji nosečih delavk in primere s spolom

V skladu s **prvim stebrom** strategije za varstvo človekovih pravic ugotavljamo s spolom povezana tveganja znotraj naših dobavnih verig. V sklopu **drugega stebra** si bomo prizadevali za zagotavljanje standardov Mednarodne organizacije dela.



²⁹ Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh: »About«. 2021.

povezanega nasilja. Slednje smo upoštevali tako, da smo posameznikom ponudili možnost oddaje anonimne pritožbe.³⁰

³⁰ International Labor Rights Forum: »Calling for Remedy, The Bangladesh Accord Complaint Mechanism has Saved Lives and Stopped Retaliation Across Hundreds of Factories«. 2019.

Načela opolnomočenja žensk – mednarodni zgled

Da bi bilo naše prizadevanje za spodbujanje enakosti žensk tudi mednarodno prepoznano, je Lidl Slovenija podpisal Načela opolnomočenja žensk Organizacije združenih narodov (WEP), ki so nastala s skupno pobudo iniciative OZN za ženske in Globalnega dogovora OZN. Gre za prvo globalno pobudo, ki je ciljno usmerjena v spodbujanje in opolnomočenje žensk v dobavnih verigah. Osredotočena je na gospodarstvo in vključuje sedem načel za opolnomočenje žensk v podjetjih (več informacij najdete v [> zavezi Korporativna dolžnost skrbnega ravnanja na področju človekovih pravic in okoljevarstva pri nabavi izdelkov](#)). S pristopom k pobudi smo potrdili, da želimo krepiti vlogo žensk in transseksualnih oseb, naša nabavna politika enakosti spolov pa zajema informacije o tem, kako bomo ta načela izvajali. Med drugim bomo preprečevali in omejevali kršitev pravic žensk v svetovnih dobavnih verigah, za doseganje pravic žensk pa bomo proaktivni tudi na drugih pomembnih področjih.

V skladu s **četrtem stebrom** strategije za varstvo človekovih pravic uvajamo spremembe, s katerimi bomo v naših dobavnih verigah krepili enakost spolov.



Načela opolnomočenja žensk OZN

1. Udejanjanje kulture vodenja, ki spodbuja enakopravnost.
2. Pravična obravnava vseh moških in žensk na trgu dela – upoštevanje in spoštovanje človekovih pravic ter prepoved diskriminacije.
3. Zagotavljanje pogojev za zdravje, varnost in blaginjo vseh zaposlenih na delovnem mestu.
4. Spodbujanje izobraževanja, usposabljanja in poklicnega razvoja žensk.
5. Spodbujanje ženskega podjetništva, krepitev njihove vloge na trgu dela, spoštovanje njihovega dostojanstva pri vseh tržnih dejavnostih.
6. Spodbujanje enakopravnosti s skupnimi pobudami in lobiranjem.
7. Merjenje in obveščanje o napredku na področju enakosti spolov.

Glosar



Glosar

Priseljeni delavec

Mednarodna organizacija dela (ILO) opisuje priseljene delavce in delavke kot priseljence/-ke, ki jih država gostiteljica sprejme za konkretni namen izvajanja gospodarske dejavnosti, za katero prejmejo plačilo v državi gostiteljici. Trajanje bivanja je običajno omejeno na trajanje zaposlitve. Družinski člani priseljenih delavcev in delavk, če jih sprejme država gostiteljica, prav tako spadajo v to skupino.

Po navedbah Mednarodne organizacije dela je prehajanje državnih meja zaradi dela med najpomembnejšimi razlogi za mednarodno migracijo, bodisi zaradi ekonomskih neenakosti bodisi zaradi iskanja dela ali obojega.³¹

Pobuda Action Collaboration Transformation (ACT)

Pobuda ACT je svetovni sporazum, ki se zavzema za oblikovanje kolektivnih pogodb na ravni celotne tekstilne panoge v posameznih proizvodnih državah. Plače, ki so izpogajane v sklopu pobude, so podprte z odgovornimi nakupovalnimi praksami sodelujočih podjetij in trdnimi zavezami za obsege odkupa. Poleg tega je pobuda ACT ustvarila mehanizem, s katerim ocenjuje svoje učinkovanje. Pri tem tekstilni proizvajalci in predstavniki delavcev ocenjujejo, ali so bile višje plače res omogočene. Ciljne države pobude so Kambodža, Mjanmar, Bangladeš in Turčija. V prihodnosti bo pobuda vključila še več držav.

Pritožbeni mehanizem

Pritožbeni mehanizem je postopek, ki posameznikom ali skupinam omogoča, da v primeru morebitnega kršenja človekovih pravic v podjetjih oddajo pritožbo, s katero prejmejo pomoč za odpravo kršenja. V skladu z Vodilnimi načeli Združenih narodov o podjetništvu in človekovih pravicah³² morajo države in podjetja prizadetim posameznikom zagotoviti dostop do učinkovitega pritožbenega mehanizma. Za naše podjetje to pomeni obvezo, da uvedemo delujoče pritožbene mehanizme oziroma da od svojih dobaviteljev in poslovnih partnerjev zahtevamo, da morebitnim prizadetim posameznikom zagotovijo mehanizme, ki so dostopni tako zunaj kot znotraj podjetja.

Vodilna načela ZN o podjetništvu in človekovih pravicah opredeljujejo osem meril učinkovitosti, ki jih morajo izpolnjevati pritožbeni mehanizmi v zvezi s kršenjem človekovih pravic. V skladu s temi merili je pritožbeni mehanizem učinkovit, če je legitimen, dostopen, merljiv, uravnotežen, transparenten, skladen s pravicami in usmerjen v dialog ter predstavlja vir nenehnega učenja.

Kodeks ravnanja (Code of Conduct)

Kodeks ravnanja imenujemo tudi etični kodeks. Vključuje zbirko usmeritev in/ali predpisov, katerim se podjetja prostovoljno zavežejo. Opredeljene smernice ravnanja zaposlenim služijo kot (temeljna) orientacija za doseganje zelenega ravnanja oziroma za preprečevanje neželenih dejanj. Takšen dokument je tematsko obširen in sega od korupcije in odnosa s strankami do ureditve delovnega časa.

Cotton Made in Africa

Cotton Made in Africa, pobuda fundacije Aid by Trade Foundation, je eden izmed vodilnih svetovnih standardov za trajnostno pridelan bombaž. Cilj pobude je, da s samopomočjo – torej z ukrepanjem namesto donacij – zagotavlja boljše življenjske in delovne razmere malih kmetovalcev v Afriki in ciljno spodbuja varstvo okolja.

³¹ ILO: »Global Estimates on Migrant Workers«. 2015.

³² UN Human Rights: »Guiding Principles on Business and Human Rights«. 2011.

Ethical Trading Initiative	Pobuda Ethical Trading Initiative združuje podjetja, sindikate in nevladne organizacije, ki se zavzemajo za spoštovanje pravic delojemalcev po vsem svetu. Vizija pobude je svet brez izkoriščanja in diskriminacije, v katerem lahko vsi delavci in delavke uživajo temeljne pravice, kot so svoboda, varnost in pravičnost.
Spolna plačna vrzel (Gender-Pay-Gap)	Spolna plačna vrzel je kazalnik razlike v plačah glede na spol. Kazalnik prikazuje v odstotkih izraženo razliko v povprečni bruto plači moških in žensk.
Ocena učinka na človekove pravice (Human Rights Impact Assessment)	Ocena učinka na človekove pravice (HRIA) je postopek za sistemsko ugotavljanje, predvidevanje in odzivanje na potencialne učinke trgovske dejavnosti, vladne politike ali trgovskega sporazuma na človekove pravice.
Program Better Work Mednarodne organizacije dela	Better Work je program Mednarodne organizacije dela Združenih narodov in Mednarodne finančne korporacije (članice Skupine Svetovne banke), ki se zavzema za boljše delovne pogoje in spoštovanje pravic delojemalcev na vseh ravneh industrije oblačil. V programu trenutno sodeluje 1.700 tovarn z več kot 2,4 milijona zaposlenih iz devetih držav. Poleg tega, da svetuje tekstilnim proizvajalcem, program Better Work sodeluje tudi z vladami in tekstilnimi podjetji z namenom spodbujanja nadaljnjih izboljšav stanja.
Mednarodna organizacija dela	Mednarodna organizacija dela je najstarejša specializirana agencija Združenih narodov s sedežem v Ženevi. Pristojna je za razvoj, opredeljevanje in izvajanje obveznih mednarodnih delovnih in družbenih standardov. Glavni cilj organizacije je spodbujanje dostojnega dela, socialne varnosti in krepite družbenega dialoga.

Načela opolnomočenja žensk

Načela opolnomočenja žensk so zbirka vodil, namenjenih spodbujanju enakopravnosti spolov in kreptvi žensk na delovnem mestu, trgu kot tudi nasploh v družbi. Načela opolnomočenja žensk, ki sta jih zasnovala Agencija OZN za ženske in Globalni dogovor OZN, upoštevajo mednarodne delovne standarde in človekove pravice ter temeljijo na spoznanju, da imajo podjetja delež pri enakosti spolov in kreptvi vloge žensk ter odgovornost za to.

Viri in povezave



Vir in povezave

Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh:

»About«

<https://bangladeshaccord.org/about>

(različica: 2018)

African Development Bank:

»Economic Empowerment of African Women through Equitable Participation in Agricultural Value Chains«

https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Economic_Empowerment_of_African_Women_through_Equitable_Participation_in_Agricultural_Value_Chains.pdf

(različica: maj 2015)

BMZ (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung):

»Baumwollanbau – auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit, Höhere Einkommen für Kleinbauernfamilien durch nachhaltigen Anbau«

https://www.giz.de/de/downloads/200113_FS_Baumwollanbau_D.pdf

(različica: november 2019)

Business for Social Responsibility:

»Building Effective Women's Economic Empowerment Strategies. Sector-Specific Opportunities and the Case for Collaboration«

https://www.bsr.org/reports/BSR_ICRW_Building_Effective_Womens_Economic_Empowerment_Strategies.pdf

(različica: januar 2016)

Cotton Made in Africa:

»Position Paper on Gender Equality«

https://cottonmadeinafrica.org/wp-content/uploads/CmiA_Position_Paper_on_Gender_Equality.pdf

(različica: marec 2021)

Deutsches Institut für Entwicklungspolitik:

»Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit«

https://www.die-gdi.de/uploads/media/DIE_Publikation_Textilwirtschaft_2019.pdf

(različica: 2019)

Fairtrade Deutschland:

»Fairtrade und Geschlechtergerechtigkeit. Fact Sheet«

https://www.fairtrade-deutschland.de/fileadmin/DE/mediathek/pdf/fairtrade_factsheet_geschlechtergerechtigkeit.pdf

(različica: junij 2019)

Fairtrade Deutschland:

»Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern«

<https://www.fairtrade-deutschland.de/was-ist-fairtrade/arbeitsschwerpunkte/geschlechtergerechtigkeit>

(različica: 2020)

FAO (Food and Agricultural Organization of the United Nations):

»The State of Food and Agriculture«

<http://www.fao.org/3/i2050e/i2050e.pdf>

(različica: 2011)

Greenpeace:

»Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums«

<https://greenpeace.at/assets/uploads/publications/presse/GP%20Report%20Fashion%20RZ%20singles.pdf>

(različica: avgust 2018)

ILO (International Labor Organization):

»**Global Estimates on Migrant Workers**«

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf

(različica: 2015)

International Coffee Organization:

»**Gender Equality in the Coffee Sector**«

<https://www.ico.org/documents/cy2017-18/icc-122-11e-gender-equality.pdf>

(različica: september 2018)

International Labor Rights Forum:

»**Calling for Remedy, The Bangladesh Accord Complaint Mechanism has Saved Lives and Stopped Retaliation Across Hundreds of Factories**«

<https://www.ilo.org/documents/cy2017-18/icc-122-11e-gender-equality.pdf>

(različica: maj 2019)

Oxfam:

»**Im Schatten der Profite. Wie die systematische Abwertung von Hausarbeit, Pflege und Fürsorge Ungleichheit schafft und vertieft** 2020

https://www.oxfam.de/system/files/2020_oxfam_ungleichheit_studie_deutsch_schatten-der-profite.pdf

(različica: januar 2020)

Oxfam:

»**Women's Rights in the Cocoa Sector. Examples of Emerging Good Practice**«

https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/dp-womens-rights-cocoa-sector-good-practice-100316-en.pdf

(različica: marec 2016)

Rosa-Luxemburg-Stiftung:

»**Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen**«

https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Geschlechtergerechtigkeit_in_globalen_Lieferketten.pdf

(različica: julij 2021)

Statista:

»**Statista: Ghana: Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf**«

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/368376/umfrage/bruttoinlandsprodukt-bip-pro-kopf-in-ghana/>

(različica: 2021)

Südwind:

»**Afrikas weißes Gold – Frauenarbeit im Baumwollanbau**«

<https://www.suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2014/2014-17%20FS%20Afrikas%20weisses%20Gold%20%E2%80%93%20Frauenarbeit%20im%20Baumwollanbau.pdf>

(različica: september 2014)

Südwind:

»**Auf ein Tässchen. Die Wertschöpfungskette von Kaffee**«

<https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2020/2020-01%20Studie%20Auf%20ein%20T%C3%A4sschen%20Die%20Wertsch%C3%B6pfungskette%20von%20Kaffee.pdf>

(različica: januar 2020)

Südwind:

»**Preisgestaltung in der Wertschöpfungskette Kakao – Ursachen und Auswirkungen**«

https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2018/2018-01%20Preisgestaltung%20in%20der%20Wertschoepfungskette%20Kakao_Ursachen%20und%20Auswirkungen.pdf

(različica: januar 2018)

UN Human Rights:

»**Guiding Principles on Business and Human Rights**«

https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

(različica: 2011)

UN Women:

»**Wirtschaftliche Stärkung von Frauen**«

<https://www.unwomen.de/informieren/verbesserung-der-oekonomischen-situation-von-frauen.html>

(različica: april 2020)

World Economic Forum:

»**Global Gender Gap Report**«

<https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

(različica: 16. 12. 2019)

Viri fotografij

Naslovna slika

djmilic, stock.adobe.com

Stran 2

fmajor, istockphoto.com

Stran 4

JackF, stock.adobe.com

Stran 6

Odua Images, stock.adobe.com

Stran 7

Halfpoint, stock.adobe.com

Stran 18

krishna, stock.adobe.com

Stran 28

Kzenon, stock.adobe.com

Stran 29

kamonrat, stock.adobe.com

Stran 31

lucky sky 1911, stock.adobe.com

Stran 32

DisobeyArt, stock.adobe.com

Stran 35

BCFC, stock.adobe.com

Zadnja stran

djmilic, stock.adobe.com



Stik

Lidl Slovenija
Pod lipami 1
1218 Komenda

boljsisvet@lidl.si

Sklic na vire z dodatnimi informacijami glede družbene odgovornosti podjetij

www.lidl.si
www.boljsisvet.si

Avtorske pravice

Vsebine tega dokumenta (med drugim slike, grafike, fotografije, logotipi itn.) kakor tudi dokument sam so avtorsko zaščiteni. Posredovanje, spreminjanje, objava, prevod ali reprodukcija tega dokumenta in/ali njegovih vsebin brez pisnega dovoljenja podjetja Lidl so prepovedani.

© Lidl Slovenija