



## A LIDL CSATLAKOZOTT AZ ENSZ NŐK SZEREPÉNEK ERŐSÍTÉSÉT CÉLZÓ IRÁNYELVÉHEZ

Budapest, 2020. augusztus 18. – **A Lidl Magyarország aláírta az ENSZ nők szerepének erősítését célzó irányelvét (Women’s Empowerment Principles – WEPs), ezáltal csatlakozott a nők előmozdítása érdekében életre hívott globális kezdeményezéshez.**

Ezzel a lépéssel a vállalat folytatja az egyenjogúság előmozdítását mind a vállalaton belül, mind értékláncát tekintve. Az áruházlánc hisz abban, hogy az esélyegyenlőség és a sokszínűség a hosszútávú siker alapvető elemei. Ez alapján a vállalat törekvése, hogy aktívan hozzájáruljon a nők munkahelyi előmozdításához, melyet vállalati alapelveiben és magatartási kódexében is rögzített.

### **ENSZ nők szerepének erősítését célzó irányelvek**

A WEPs (Women’s Empowerment Principles) az ENSZ Nők és az ENSZ Globális Megállapodás 2010-ben létrehozott egyesített kezdeményezése. Ez az első olyan világméretű kezdeményezés, amelynek célja a nők vállalatokon belüli szerepének előmozdítása és erősítése.

A következő hét alapelv célja, hogy iránymutatást nyújtson a szervezeteknek a nemek közötti egyenlőség előmozdításában:

1. Nemi esélyegyenlőség kialakítása a vállalati kultúrában.
2. Egyenlő bánásmód nőkkel és férfiakkal szemben a munkahelyen – emberi jogok és előítéletmentesség támogatása.
3. Egészség, biztonság és jóllét biztosítása minden munkavállaló számára.
4. A nők oktatásának, képzésének és szakmai fejlődésének támogatása.
5. A nők vállalkozószellemének előmozdítása, a nők részvételének erősítése a közbeszerzéseken, a nők méltóságának tiszteletben tartása minden marketing tevékenység során.
6. Az esélyegyenlőség előmozdítása közösségi kezdeményezések és lobbizás révén.
7. A nemi esélyegyenlőség terén elért eredmények mérése és közzététele.

A gazdasági gyakorlaton alapuló önkéntes alapelvek célja, hogy támogassa a vállalatokat a meglévő, a nők támogatásához szükséges szabályozások és programok létrehozásában vagy bevezetésében.



## **Esélyegyenlőség mindenkinek - a Lidl már jó úton van**

A Lidl az alapvető iránymutatások nagyrészét már megvalósítja gyakorlatában, fenntarthatósági stratégiájának keretében prioritásként kezeli és továbbfejleszti azokat. A Lidl minden alkalmazott számára azonos karrierlehetőségeket kínál. Az egységes fizetési struktúrák olyan objektív kritériumokon alapulnak, mint a szakmai tapasztalat, a képesítés, illetve készségek és képességek. Ezen felül az áruházlánc minden alkalmazott számára egyenlő hozzáférést biztosít a képzési és fejlesztési lehetőségekhez.

Jelenleg az áruházlánc munkavállalóinak 66%-a nő, a managementen belül ez az arány 44%. A magasabb szintű vezetés női aránya 17%. A Lidl Magyarország célja, hogy a női vezetők arányát a szervezetben belül évről-évre növelje, amit évente a talent management folyamat keretén belül nyomon is követ és a belső fejlesztési folyamatoknál is figyelembe vesz.

Ez a törekvés a munka és a magánélet közötti pozitív egyensúly megteremtésének különös kihívását is jelenti mind a nők, mind a férfiak számára. A Lidl proaktív lépéseket tesz annak érdekében, hogy minden munkavállalót tájékoztasson a várandóssággal, szülési és szülői szabadsággal kapcsolatos szervezeti megoldásokról, ezenfelül a gyermek mellől visszatérő munkatársak integrációját is segíti. A szülő visszatérését megelőző második hónapban már megkezdődik a felkészülés a munkavállalók fogadására. Továbbá a vállalat rugalmas/atipikus foglalkoztatási lehetőségeket is biztosít, illetve minden munkakörben részmunkaidős foglalkoztatást kínál, bizonyos munkavállalói csoportok számára mobil munkavégzést is lehetővé tesz.

A munkavállalóbarát és tisztességes munkakörnyezet biztosítása érdekében a vállalat ún. Bizalmi személyeket jelölt ki, független és pártatlan kapcsolattartó személyeket, akikhez a munkavállalók mind általános, mind a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos panaszokkal fordulhatnak. A bizalmi személyek azok, akik fokozott figyelemmel kísérik a visszatérő édesanyák beilleszkedését is.

Ezen belső intézkedések mellett a Lidl esélyegyenlőséget vár el a partnereit illetően is az ellátási láncát tekintve. A Lidl Magyarország 2020. május 14-én publikálta vállalati weboldalán az áruk beszerzésénél alkalmazott társadalmi, környezeti és üzleti átvilágítási folyamatokról szóló állásfoglalását. A Lidl egyértelműen kijelenti, hogy a nemek közötti egyenlőség és az esélyegyenlőség alapvető fontosságú elemei annak, hogy teljesítsék a vállalati átvilágítási kötelezettségeit a globális ellátási láncokban.



## **Lidl Magyarországról**

Az 1930-as években, Németországban alapított Lidl hazánk egyik legdinamikusabban fejlődő élelmiszerláncja. A Lidl Magyarországon 2004-ben nyitotta meg első logisztikai központját és 12 üzletét, ma pedig már 183 áruházzal van jelen hazánkban, és több mint 7000 munkavállalót foglalkoztat. A vállalat 2004-es magyarországi piacra lépése óta töretlenül fejlődik: nem csak a diszkont szegmensben ért el vezető szerepet, de forgalmát tekintve az élelmiszer kiskereskedelmi láncok között is a legdinamikusabb növekedést tudhatja magáénak.

A vállalat emellett különös figyelmet fordít a magyar beszállítókra, a magyar gazdaság támogatásának és fejlesztésének jegyében, ennek köszönhetően termékeinek közel 60 százalékát magyar beszállítóktól szerzi be.

-----

## **További Információk:**

### **Lidl Magyarország**

Tózsér Judit

Vállalati kommunikációs vezető

Tel: 0036-20-776-0017

E-Mail: [sajto@lidl.hu](mailto:sajto@lidl.hu)