

Beszerezési politika

Nemek közötti egyenlőség az ellátási láncban



Lidl Magyarország • Legutóbbi frissítés: 2022.01.14.



Tartalom

Tartalom	1	Partnerség a Cotton made in Africa kezdeményezésben: nők támogatása a termelőországokban, tanúsítvánnyal rendelkező textiláru vásárlásával	33
Felelősségünk a nemek közötti egyenlőség iránt az ellátási láncban 2			
Az ellátási láncban tapasztalható nemek közötti egyenlőség háttere4		Nemekkel kapcsolatos panasztételi mechanizmusok létrehozása az ellátási láncokban	35
Az ellátási láncban tapasztalható nemek közötti egyenlőség háttere	5	A nők szerepének erősítését célzó irányelvek – nemzetközi iránymutatás	37
Elkötelezettségünk a nemek közötti nagyobb egyenlőség iránt az ellátási láncban	7	Szószedet	40
Elkötelezettségünk a nemek közötti nagyobb egyenlőség iránt az ellátási láncban	8	Források és hivatkozások	42
Nemi alapú kockázatok azonosítása az ellátási láncban	16		
Emberi jogi hatásvizsgálatok a nők jogainak figyelembevételével – hatások konkretizálása, okok felismerése	18		
A női kakaótermelők jövedelmi helyzetének erősítése	23		
A nemek közötti egyenlőség támogatása a kínálatunkban található Fairtrade-termékekkel	24		
Az ACT-vel a női textilipari munkavállalók magasabb bérezéséért	26		
Tagságunk az Etikus Kereskedelmi Kezdeményezésben (Ethical Trade Initiative): a nemek közötti egyenlőség erősítése a kereskedelemben	28		
nők képzése a fenntartható és produktív kávétermesztésre	29		
World Banana Forum-tagság: a jobb bérekért és a munkához való hozzáférésért a banánágazatban	32		

Felelősségünk a nemek közötti egyenlőség iránt az ellátási láncban



Felelősségünk a nemek közötti egyenlőség iránt az ellátási láncban

A CSR-koncepciónk

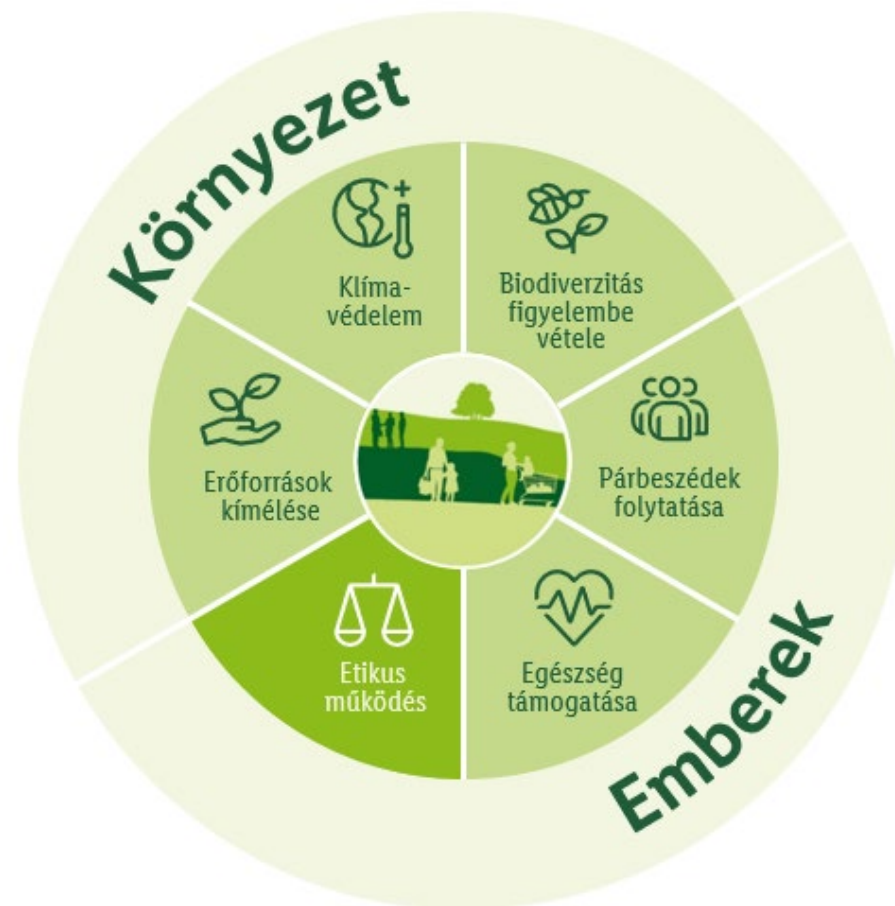
A Lidl számára a fenntarthatóság a sikeres jövőt szolgáló központi stratégiai célok egyike. Felelősséget vállalunk minden olyan esetben, amelyekben a Lidl tevékenysége hatással van az emberekre és a környezetre. Felelősségteljes tevékenységünkkel minden nap megerősítjük minőség iránti elkötelezettségünket, és így biztosítjuk vállalatunk biztos jövőjét.

Ennek fényében dolgoztuk ki CSR-stratégiánkat, amely világos útmutatást ad számunkra a felelősségteljes cselekvéshez. Megmutatjuk, hogy a Lidl-nél tisztában vagyunk azzal, milyen felelőséggel tartozunk a környezet, az emberek és vásárlóink iránt. Ezt hat stratégiai fontosságú témakör keretein belül ültetjük át a gyakorlatba. Ezek alapján hozunk intézkedéseket, amelyekkel a klímavédelmet támogatjuk, takarékoskodunk az erőforrásokkal, figyelünk a biodiverzitásra, etikusan működünk, segítjük az egészség védelmét és párbeszédet folytatunk érintettjeinkkel.

Felelősségünk a nemek közötti egyenlőség iránt

Az ellátási láncban tapasztalható nemek közötti egyenlőség témájával stratégiánk „etikus működés” témaköréhez járulunk hozzá. Az etikus működés többek között azt jelenti, tisztességes és igazságos munkakörülményeket, szociális feltételeket és méltányos foglalkoztatási lehetőségeket biztosítunk a beszállítói láncunkban dolgozók számára. Ezért a jövőben is teljes erővel azon dolgozunk, hogy

elkötelezettségünknek megfelelően gondoskodjunk a nemek közötti egyenlőség érvényesüléséről ellátási láncunkban.



Az ellátási
láncban
tapasztalható
nemek közötti
egyenlőség
háttere



Az ellátási láncban tapasztalható nemek közötti egyenlőség háttere

Az emberek világszerte tapasztalják munkahelyükön a jogaik nemük, nemi identitásuk vagy szexuális irányultságuk alapján történő korlátozását – gyakran az élelmiszer és textiláru értékteremtési láncok alsóbb szintjein. A nők és a lányok különösen és gyakran érintettek. Ennek okai sokrétűek, és a diszkrimináló társadalmi-gazdasági struktúráktól és gyakorlatoktól a kulturális és társadalmi normákig (pl. patriarchális viszonyok) terjednek.¹

Világszinten a mezőgazdasági munkák 43%-át, valamint a textilipari munkák 85%-át nők végzik.²³ Ezzel egyidejűleg világszinten a mélyszegénységben élő emberek legalább 70%-a nő.⁴ Habár ugyanazt a munkát teljesítik, a nők gyakran alacsonyabb béreket kapnak.⁵

23%-kal
keresnek kevesebbet a nők
átlagosan, mint a férfiak

Világszinten átlagosan 23%-kal kevesebbet keresnek, mint a férfiak, és gyakran bizonytalan vagy rosszul fizetett munkákat végeznek.⁶ Ráadásul bérük 90%-át családjuk étkeztetésére és gyermekeik oktatására költik, ezzel szemben a férfiaknál ez az érték csak 30%.⁷ A textiliparban a női munkavállalók különös kockázatokkal szembesülnek. Ide tartoznak a következők: egyenlőtlen bánásmód a bérezésnél, felmondás terhesség esetén, valamint szexuális zaklatás a munkahelyen.⁸⁹ Ezenkívül számos országban jelentős hátrányos megkülönböztetést tapasztalnak a nők földterülethez, hitelhez vagy esetleges örökséghez való hozzájutás esetén. Ez többek között a vállalkozások alapításában is akadályozza őket.¹⁰

Az egyenjogúság biztosítása jogi feladat és társadalmi kötelesség is egyaránt. Az ugyanis, hogy mindenki ugyanolyan jogokkal rendelkezzen, bizonyítottan alapfeltétele a stabilabb, igazságosabb és

¹ Rosa-Luxemburg-Stiftung: Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen (Nemek közötti egyenlőség a globális ellátási láncokban. A politikával és a vállalatokkal szemben támasztott követelések), 2020.

² Fairtrade Deutschland: Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern (Nemek közötti egyenlőség. A Fairtrade támogatja a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmódot), 2020.

³ Greenpeace: Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums (Aki olcsón vásárol, drágán vásárol! Fast Fashion: A divatfogyasztás sötét oldala), 2018.

⁴ Fairtrade Deutschland: Fairtrade und Geschlechtergerechtigkeit. Fact Sheet (A Fairtrade és a nemek közötti egyenlőség. Tájékoztató), 2019.

⁵ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit (A globális textilágazat társadalmi és ökológiai kihívásai. A német fejlesztési együttműködés megoldásai), 2019.

⁶ Oxfam: Im Schatten der Profite. Wie die systematische Abwertung von Hausarbeit, Pflege und Fürsorge Ungleichheit schafft und vertieft (A profit árnyékában. Hogyan vezet egyenlőtlenességhez és annak elmélyítéséhez a házimunka, az ápolás és a gondozás leértékelése?), 2020.

⁷ Fairtrade Deutschland: Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern (Nemek közötti egyenlőség. A Fairtrade támogatja a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmódot), 2020.

⁸ Greenpeace: Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums (Aki olcsón vásárol, drágán vásárol! Fast Fashion: A divatfogyasztás sötét oldala), 2018.

⁹ Rosa-Luxemburg-Stiftung: Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen (Nemek közötti egyenlőség a globális ellátási láncokban. A politikával és a vállalatokkal szemben támasztott követelések), 2020.

¹⁰ Világgazdasági Fórum: Global Gender Gap Report 2020 (Globális jelentés a nemek közötti különbségről – 2020), 2019.

fejlődőképesebb társadalomnak. A FAO például kiszámolta, hogy a mezőgazdasági üzemek 20-30%-kal növelni tudnák a termésmennyiséget, ha a női gazdálkodók egyenlő mértékben férnének hozzá a termelési erőforrásokhoz ¹¹. Ebből főleg a fejlődő országok profitálhatnának: egy 34 fejlődő országot vizsgáló további elemzésből látható, hogy ezeken a területeken a mezőgazdasági termelés egyenlő feltételek esetén átlagosan kb. 4%-kal növekedne. Ez egyidejűleg akár 150 millióval kevesebb éhező embert is jelenthetne.¹²

13

¹¹ FAO: The state of Food and Agriculture (Az élelmezés és a mezőgazdaság helyzete), 2011.

¹² UN Women: Wirtschaftliche Stärkung von Frauen (A nők gazdasági helyzetének erősítése), 2020.

¹³ Business for Social Responsibility: Building Effective Women's Economic Empowerment Strategies. Sector-Specific Opportunities and the Case for Collaboration (Hatékony női gazdasági fejlesztési stratégiák kialakítása. Ágazatspecifikus lehetőségek és az együttműködés esete), 2016.



Elkötelezettségünk a nemek közötti nagyobb egyenlőség iránt az ellátási láncban



Elkötelezettségünk a nemek közötti nagyobb egyenlőség iránt az ellátási láncban

Magatartási kódex: A megkülönböztetés tilalma üzleti partnereinkre is vonatkozik

Az emberi jogok védelme a Schwarz Csoport (melynek része a Lidl Magyarország is) > [Magatartási kódexének](#) alapvető eleme, így lényegi részét képezi az üzleti partnereinkkel kötött szerződéseknek. Ennek megfelelően arra kötelezzük őket, hogy saját vállalkozásukban, valamint beszállítóiknál is valósítsák meg a nemek közötti egyenlőséget. Üzleti partnereink így biztosítják, hogy elkerülhető legyen a nemi alapon történő megkülönböztetés minden formája – legyen szó a munkavállalók kiválasztásáról vagy szakmai fejlődéséről. Ezenkívül arról is gondoskodnak, hogy az alkalmazottak se szexuális zaklatásnak, se fizikai vagy mentális erőszaknak ne legyenek kitéve a munkahelyen. Ugyanígy tiszteletben kell tartani a szakszervezeti szabadságot és a kollektív tárgyalásokhoz való jogot, különösképp a női munkavállalók esetén.

Ezen alapelvek betartásának ellenőrzése érdekében üzleti partnereinknek és az ő alvállalkozóiknak kérésre tájékoztatást kell adniuk, és lehetővé kell tenniük működésük felülvizsgálatát. Egy belső panasztételi mechanizmus létrehozatala is kötelező. Ezt úgy kell kialakítani, hogy ne érje hátrány azokat, akik jelentik a Magatartási kódex elleni vétségeket.

”

Ellátási láncainkban minden embernek ugyanolyan feltételek és körülmények mellett kell lehetőséget biztosítani a munkára. A nemek közötti egyenlőség tehát központi eleme az etikus működési koncepciónknak. Ezért felelősséget vállalunk – mégpedig ott, ahol a legjelentősebb a hatásunk.

Nepp Zoltán | Beszerzési ügyvezető igazgató

A világszintű beszállítói kapcsolatokkal rendelkező egyik legnagyobb élelmiszer-kiskereskedőnek, a Lidl-nek, különleges felelősségei vannak. Ide tartozik a nők aktív támogatása a termeszési régiókban és termelési helyeken, valamint az igazságos és egyenlő munkakörülmények biztosítása. Kifejezetten az értéklánc elején érhetünk el hatalmas hatást a felelősségteljes tevékenységek segítségével, mivel itt érezhető a legnagyobb ökológiai és társadalmi hatások.

Az egyenjogúság témája ezért központi eleme a beszerzéssel kapcsolatos emberi jogi stratégiánknak, amelyet részletesen kifejtünk [a beszerzési politikával kapcsolatos emberi jogokkal foglalkozó dokumentumban](#). Ebben a dokumentumban célként fogalmazzuk meg, **hogy 2025 végéig javítjuk az ellátási láncunkban dolgozó munkavállalók élet- és munkakörülményeit**. A nemek közötti egyenlőséget tekintve ez elsősorban azt jelenti, hogy az ellátási láncainkban dolgozó nők számára egyenlő hozzáférést biztosítunk a munkához, tisztességes fizetést nyújtunk nekik, valamint védjük őket a megkülönböztetéssel és az erőszakkal szemben.

2025 végéig javítjuk az ellátási láncunkban dolgozó munkavállalók élet- és munkakörülményeit.



1. A hatások folyamatos kiértékelése:

Folyamatosan vizsgáljuk a helyszínen a kockázatokat és a fejlesztési lehetőségeket.

2. Normák biztosítása:

Támogatjuk az ILO alapvető munkaügyi normáinak betartását.

3. A tisztességes kereskedés kiterjesztése:

Támogatjuk a megélhetést biztosító jövedelmeket és béreket.

4. Változások elősegítése:

Fejlesztési programokban, kezdeményezésekben és projekteken veszünk részt.

1

A hatások folyamatos kiértékelése

Határozott lépéseket kívánunk tenni az üzleti tevékenységeinkben rejlő emberi jogi kockázatok ellensúlyozására, különösen a nemek közötti egyenlőség tekintetében. Ebből kifolyólag folyamatosan ellenőrizzük a termékeink előállításának során fellépő esetleges kockázatokat. Ennek érdekében növeljük az átláthatóságot az ellátási láncainkban, valamint kockázatelemzéseket és emberi jogi hatásvizsgálatokat végzünk.

További információ elkötelezettségünkről:

[> Nemi alapú kockázatok az ellátási láncban](#)

[> Emberi jogi hatásvizsgálatok a nők jogainak figyelembe vételével és](#)

[> Nemi szempontokat figyelembe vevő panasztételi mechanizmusok](#)

2021

Emberi jogi hatásvizsgálatot végzünk, amely kifejezetten a nemekre koncentrál.

Ezért közvetlen párbeszédet kezdeményezünk a jogosultakkal, valamint nőjogi szervezetekkel, és nemi alapú szempontokat is figyelembe veszünk cselekvési tervünk elkészítésekor.

2025

Évente három emberi jogi hatásvizsgálatot végzünk el a nagy kockázatnak kitett ellátási láncokban.

Folyamatosan **Kikérjük a nőjogi szervezetek és helyi munkavállalói szervezetek vagy szakszervezetek véleményét is a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos beszerzési politikánk kialakítása során.**

2

Normák biztosítása

Támogatjuk az ILO alapvető munkaügyi normáinak megerősítésére és betartására vonatkozó intézkedéseket. Ehhez nemzetközileg elismert tanúsítási folyamatokat és társadalmi auditálási programokat is használunk. Emellett azon is dolgozunk a Lidl-nél, hogy az ellátási láncainkban részt vevő munkavállalóinknak hozzáférést biztosítsunk a megfelelő panasztételi mechanizmusokhoz. Továbbá oktatásokat is szervezünk, hogy beszállítóink hatékonyan felismerjék az emberi jogi és nemi alapú kockázatokat, jótételi intézkedések tudjanak foganatosítani, valamint az emberi jogi és nemi alapú kockázatok hatékony meg tudják előzni.

További információ az ezen pillérrel kapcsolatos elkötelezettségünkről: > [Fairtrade-termékekkel a nemek közötti egyenlőségért](#)

2021 **Stratégiai fontosságú beszállítóinkat arra ösztönözzük, hogy 2021 végéig írják alá az ENSZ nők szerepének erősítését célzó irányelvét.**

2025

2025 végéig biztosítjuk a nemekkel kapcsolatos panasztételi mechanizmusokhoz való hozzáférést a kockázatos ellátási láncokban.

2021-ben három kockázatos ellátási láncban kezdjük meg a hatékony panasztételi mechanizmusokhoz való hozzáférés megvalósítását. Figyelembe vesszük az irányadó ENSZ-alapelveket, és információkat teszünk közzé a panasztételi mechanizmusok működéséről.

3

Az etikus működés kiterjesztése

A teljes ellátási láncban támogatjuk a megélhetést biztosító béreket és jövedelmeket, valamint az igazságos értékelosztást. Itt külön hangsúlyt helyezünk a kistermelőkre, hogy biztosítsuk megélhetésük stabil alapjait. Ezért 2025 végéig növelni kívánjuk a Fairtrade-tanúsítvánnyal rendelkező áruk arányát. Ezért kistermelői beszerzésünket tisztességes és hosszú távú szempontok szerint építjük.

További információ az e pillérrel kapcsolatos elkötelezettségünkről: [> Fairtrade-termékekkel a nemek közötti egyenlőségért](#) és [> ACT a magasabb bérekért](#)

Folyamatosan Elősegítjük ellátási láncainkban a megélhetést biztosító bérekkel és jövedelmekkel kapcsolatos kihívások megértését.

A Lidl tovább dolgozik a kockázatalapú, méltányos bérezéssel kapcsolatos koncepcióján. Ide tartozik az ACT-vel való együttműködésünk a textilipari ellátási láncokban tapasztalható létminimummal kapcsolatban, valamint az aktuális munkánk a narancs- és banánellátási láncban. Koncepciónk továbbfejlesztése során figyelünk arra, hogy megfelelően figyelembe vegyünk a női munkavállalók és a női gazdák helyzetét. 2023 közepétől évente közzétesszük az elért eredményeket.

2025

Hozzáférést biztosítunk a nemekkel kapcsolatos egészségügyi és biztonsági intézkedésekhez.

Beszállítóinkkal azon dolgozunk, hogy lebontsuk a nők útjába álló akadályokat (pl. higiéniai létesítményekhez/helyiségekhez való hozzáférés biztosításával, zaklatástól való védelemmel stb.). Három nagy kockázatú ellátási láncban prioritásként kezeljük ennek végrehajtását 2025 végéig.

2022 **Segítjük beszállítóinkat a nemek közötti egyenlőség biztosításának támogatásában.**

Ennek érdekében 2022-ig a kockázatos ellátási láncainkban tevékenykedő beszállítóink számára információkat és forrásokat biztosítunk az emberi jogokkal és a megkülönböztetés tilalmával kapcsolatban.

2022 **Beszállítóinkat ellátjuk iránymutatásokkal a teresség esetén alkalmazandó munkavédelmi szabályokra, valamint szülési szabadságra vonatkozóan.**

A Fenntartható beszerzési politikánk (Sustainable Purchasing Policy) részét képező irányelveket nemzeti jogszabályok és nemzetközi ajánlások figyelembevételével határozzuk meg.

Folyamatos **Támogatjuk a nők által vezetett termelői és feldolgozóüzemeknél való beszerzést.**

Amennyiben gazdaságilag lehetséges, olyan termelőktől és feldolgozóktól vásárolunk termékeket, amelyeket nők vezetnek, és beszámolunk az elért eredményeinkről.

2022 **2022 végéig cselekvési tervet teszünk közzé a nemek közötti egyenlőségre vonatkozóan.**

Ez a cselekvési terv a következőket tartalmazza majd:

- 2023-tól nemekre vonatkozó adatokat teszünk közzé legalább három kiválasztott nagy kockázatnak kitett ellátási láncsal kapcsolatban.
- 2023 végéig közzéteszünk egy cselekvési tervet, amelynek a nemek közötti bérszakadék csökkentése a célja a három nagy kockázatnak kitett ellátási láncban. Ezenkívül 2026 végéig további lépéseket teszünk és beszámolunk az eredményekről.
- 2023 vége előtt a 190. sz. ILO-egyezménnyel összhangban közzéteszünk egy tervet, amely a nemi alapú erőszakkal szembeni eljárásmodunkat mutatja be.

2021 **2021 végéig megvalósítjuk az ACT-tagság által támasztott követelményeket.**

Az >ACT célja a jobb bérezés és az egyesülési szabadság erősítése a globális textiliparban, ahol az alkalmazottak nagyjából 80%-a nő.

4

Változások elősegítése

Fejlesztési programokban, kezdeményezésekben és projekteknél veszünk részt, hogy a Lidl vállalatán túl is elősegítsük a változásokat. Folyamatosan küzdünk az élelmiszer-ellátási láncokban tapasztalható nemi egyenlőtlenség okai ellen. Ennek érdekében szeretnénk kihasználni saját, valamint a partnereinkkel közös befolyásunkat.

További információ az ezen pillérrel kapcsolatos elkötelezettségünkről:

- > [Projekt Guatemalában,](#)
- > [Partnerség a Cotton made in Africa kezdeményezésben,](#)
- > [Tagság az Etikus Kereskedelmi Kezdeményezésben,](#)
- > [Tagság a World Banana Forumban, és](#)
- > [Women's Empowerment Principles \(Nők szerepének erősítését célzó irányelvek\)](#)

Nemi alapú kockázatok azonosítása az ellátási láncban

Folyamatosan ellenőrizzük, hogy ellátási láncainkban a termékek előállítása során milyen emberi jogi kockázatok vannak jelen, illetve milyenek jelentkezhetnek. Ez lehetővé teszi számunkra e kockázatok felmérését és a megfelelő intézkedések meghozatalát.

Emberi jogi stratégiánk **első pillérének** megfelelően vizsgáljuk ki a nemi alapú kockázatokat az ellátási láncunkban.



A nemi alapú megkülönböztetés összetett okokra vezethető vissza a globális ellátási láncokban. A kockázatelemzés célja az volt, hogy azonosítsuk ellátási láncainkban azokat az árukat, illetve nyersanyagokat és országokat, amelyeknél nagy kockázatok tapasztalhatók a nemek közötti egyenlőség terén. Ennek érdekében megvizsgáltuk, hogy leginkább milyen veszélyeknek vannak kitéve a nők.

Kockázatelemzés: Három lépésben a legkockázatosabb nyersanyagokig és országokig

Elsőként levontuk a tanulságokat a választékunkon átívelő kockázatelemzésünkből. Ez rávilágított arra, hogy élelmiszer-kínálatunk mely termékcsoportjainál magas az emberi jogok megsértésének kockázata. A termékcsoportokon belül végül kijelöltük azokat a nyersanyagokat, amelyek különösen fontosak a Lidl beszerzése

számára. Így azonosítottuk elsősorban a zöldségeket és gyümölcsöket, a kávé, a kakaó és a teát.

A második lépésben elismert indexek segítségével megvizsgáltuk az ellátási láncunkban részt vevő azon országokat, ahol a nemek közötti egyenlőség különösen veszélyeztetett. Ennek érdekében különböző elismert indexeket kombináltunk egymással: az ENSZ Gender Equality Indexet, a Világ Gazdasági Fórum Global Gender Gap Indexét, valamint a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) Social Institutions and Gender Indexét. Ezek felvilágosítást adtak arról, hogy az egyes országokban (1) milyen mértékben éri megkülönböztetés a nőket, (2) mennyire egyenlőtlenül fizetik őket, (3) mennyire egyenlőtlen a munkához való hozzáférésük, vagy (4) hogy milyen mértékben vannak kitéve az erőszaknak.

- 1 A nemi alapú megkülönböztetést a Gender Equality Indexen keresztül vizsgáltuk, amelyet 2010 óta tesz közzé az ENSZ Fejlesztési Programja (UNDP), és 162 ország esetén hasonlítja össze a nemek közötti egyenlőség biztosítottságát.** Mivel ez az index számos tényezőt figyelembe vesz, megfelelő tájékoztatást nyújt a nők helyzetéről a termelőországokban.

2 és 3 A fizetés és munkához való hozzáférés terén tapasztalható nemi alapú különbségeket a Global Gender Gap Index segítségével vizsgáltuk, amelyet 2006 óta évente tesz közzé a Világgazdasági Fórum. Az index jelenleg 156 országot értékel számos mutató alapján. Az egyenlőtlen fizetés terén a becsült megkeresett jövedelem mutatóra hivatkoztunk, amely a nők és férfiak éves jövedelmét hasonlítja össze. A munkaerő részvételi aránya mutatóval felmértük a női lakosság munkaképes korú (15–64 év) arányát, amely a munkaerőpiac aktív része, majd összehasonlítottuk a férfi lakosság arányával. Ehhez a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) adatait használtuk.

4 A Social Institutions and Gender Index (SIGI) segítségével megvizsgáltuk, hogy a nők milyen mértékben vannak kitéve az erőszaknak az egyes országokban. Az indexet először 2009-ben tette közzé az OECD, a legutóbbi jelentés 2018-ban jelent meg, és 180 ország adatait tartalmazta. Konkrétan a nők elleni erőszak mutatót vizsgáltuk, amely három különböző szempontot vesz figyelembe és kombinál: azon nők arányát, akik indokoltként fogadják el a fizikai erőszakot; azt, hogy milyen mértékben védik a helyi jogszabályok a nőket az erőszakkal szemben; valamint azon nők arányát, akik már átéltek fizikai vagy szexuális erőszakot.

Az utolsó lépésben kombináltuk az országokkal és a nyersanyagokkal kapcsolatos vizsgálatok eredményeit. Így minden termékcsoportnál azonosítani tudtuk azokat az országokat és nyersanyagokat, amelyek a nemek közötti egyenlőség szempontjából különösen problémásnak minősültek (pl. Kenyából származó tea, Guatemalából származó kávé és Etiópiából származó rózsák). A kiválasztott kockázatos nyersanyagokról ([> tea](#), [> rózsa](#), [> kávé](#), [> kakaó](#) és [> szamóca](#)) a jelen kiadvány egyes fejezeteiben áttekintést adunk a magas kockázatúként azonosított országokkal kapcsolatban.

Intézkedések meghatározása és az előrelépések nyomkövetése

Ebből az elemzésből vezetjük le [>céljainkat](#) és intézkedéseinket. Ide tartoznak a mélyebbre hatoló kockázatelemzések, mint például az [>emberi jogi hatásvizsgálatok](#), amelyek a nemek közötti egyenlőség szempontját is figyelembe veszik. Az elemzés rámutat arra, miként lehet konkrét projektek segítségével elősegíteni a nemek közötti egyenlőséget az érintett ellátási láncokban.

Emberi jogi hatásvizsgálatok a nők jogainak figyelembevételével – hatások konkretizálása, okok felismerése

Emberi jogi hatásvizsgálatok: a nőket érintő kockázatok azonosítása és intézkedések foganatosítása

Az ellátási láncainkban tapasztalható, nemek közötti egyenlőséget érintő kockázatokkal az úgynevezett emberi jogi hatásvizsgálatok (Human Rights Impact Assessment, HRIA) foglalkoznak. Az emberi jogi hatásvizsgálatok tájékoztatást adnak arról, milyen befolyásolási potenciállal rendelkezünk, illetve milyen szerepünk és felelősségünk van az emberi jogi kockázatok szempontjából. Emellett további információkat adnak annak a szisztematikus okairól, hogy miért különösen érintettek bizonyos csoportok (pl. a nemi alapú megkülönböztetés szempontjából). Az azonosított kockázatok alapján intézkedéseket foganatosítunk, hogy minimalizálhassuk a kockázatokat. Ennek központi eleme az időhöz kötött cselekvési terv.

Az emberi jogi hatásvizsgálat létrehozásába bevonjuk az érdekelt feleket és jogtulajdonosokat is, és figyelembe vesszük azoknak az embereknek a különböző nézőpontjait, akiket érinthetnek üzleti tevékenységeink. Főleg helyi partneri kapcsolatokon keresztül kapunk olyan információkat, amelyek segítségével első kézből értesülhetünk a hatásokról. Ezzel egyidejűleg tudatában vagyunk annak, hogy egy emberi jogi hatásvizsgálat az állandó átvilágítási folyamat egyik eleme, nem pedig egyszeri értékelés. Ezért tovább dolgozunk partneri kapcsolatok kialakításán a cselekvési tervek és a folyamatos megfigyelés támogatása érdekében.

Emberi jogi hatásvizsgálataink a gyakorlatban

A Lidl az egyik azon nemzetközi kiskereskedők közül, amelyek már két emberi jogi hatásvizsgálatot is készítettek.

Konkrétan a kenyai teaellátási láncot, valamint a spanyol Huelva tartomány bogyósgyümölcs-ellátási láncát vizsgáltuk. 2021 végéig sor kerül a kolumbiai banánellátási lánc elemzésével a harmadik emberi jogi hatásvizsgálatra.

Elemzéseink során elismert szakértői szervezetekkel dolgozunk együtt. A bogyós gyümölcsök termesztésének emberi jogi hatásvizsgálatának keretein belül három helyi nőjogi szervezetet vontunk be, hogy jobban megérthessük a nemi alapú hatásokat (pl. a megkülönböztetést). Az említett hatások csökkentésével kapcsolatos nézőpontjaik és értékeléseik beépültek cselekvési tervünkbe. A banánellátási lánc

elemzése során is igénybe vesszük nőjogi szervezetek szakértelmét.

Emberi jogi stratégiánk **első pillérének** megfelelően vizsgáljuk ki a nemi alapú kockázatokat az ellátási láncainkban.



”

Folytatni fogjuk a párbeszédet a külsős érdekelt felekkel. Ezzel egyidejűleg bevonjuk a civil társadalom, a szakszervezetek és más szakértők szaktudását is. Ebben a párbeszédben, ahol csak lehet, figyelembe vesszük a nők jogait is. A közös munkával azonosítjuk az emberi jogok betartásával kapcsolatos legnagyobb kihívásokat, különösképp a nők jogainak és az egyesülési szabadságnak a védelme terén. A megszerzett ismeretek alapján intézkedéseket fogantatosítunk az emberi jogok betartását akadályozó tényezők megszüntetése érdekében.

Nepp Zoltán | Beszerzési ügyvezető igazgató



A kenyai teellátási lánc emberi jogi hatásvizsgálatának eredményei a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatban

Nemi alapú megkülönböztetés

Strukturális akadályok a nők földtulajdonlásával kapcsolatban: Kenya szinte összes kistermelői közösségében a regisztrált tagok többsége férfi.

Nemi alapú erőszak

Nemi alapon történő megkülönböztetési és szexuális zaklatási esetek a kenyai mezőgazdaságban.

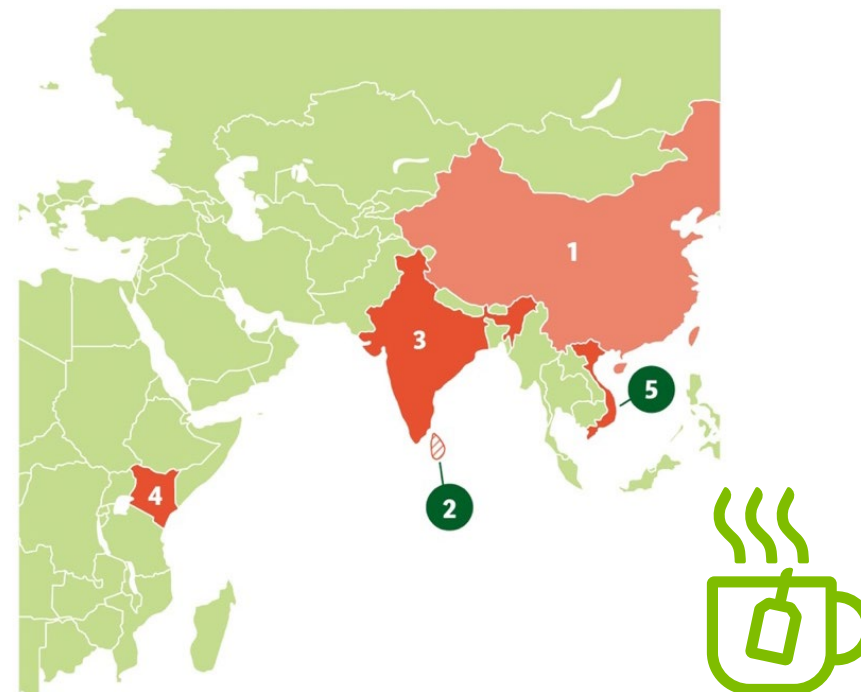
További kihívások az ágazat informális jellege és a szexuális zaklatás esetek bejelentésével kapcsolatos hatástalan mechanizmus miatt.

Nemi alapú fizetési különbségek (Gender Pay Gap)

A szerepek nemi alapú értelmezésének a bérekre gyakorolt kedvezőtlen hatása.

Nemi alapú kockázatok a teellátási láncban

Ország	Kockázati szint	Kockázati tényezők
1 Kína	Magas kockázat	> Nők elleni erőszak
2 Sri Lanka		> Nemi megkülönböztetés > Nők elleni erőszak
3 India	Nagyon magas kockázat	> Nemek közötti bérkülönbség > Munkalehetőségekhez való hozzáférés > Nemek közötti bérkülönbség > Nemi megkülönböztetés > Munkalehetőségekhez való hozzáférés
4 Kenya		> Munkalehetőségekhez való hozzáférés
5 Vietnám		> Nők elleni erőszak



A spanyol Huelva tartomány boggyósgyümölcs-ellátási láncán végzett emberi jogi hatásvizsgálat eredményei a nemek közötti egyenlőség témájával kapcsolatban

Nemi alapon történő megkülönböztetés

Nemi alapon történő megkülönböztetés és szexuális zaklatás főként a női idénymunkások esetén.

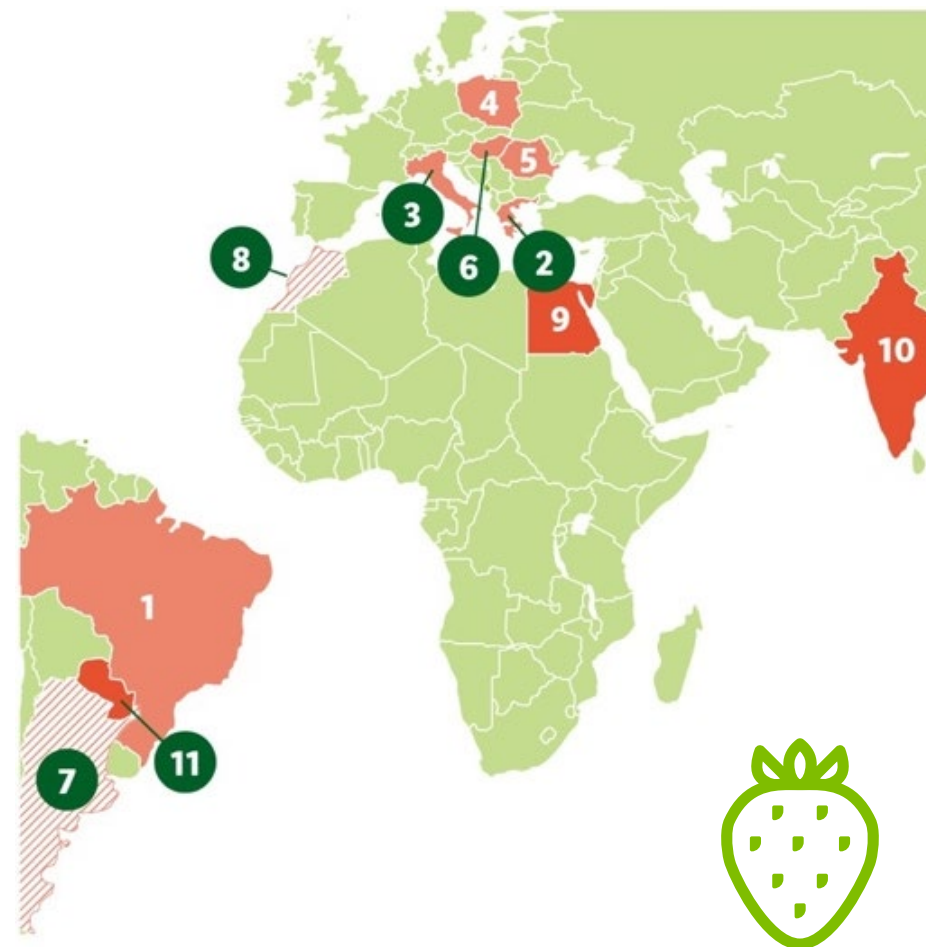
Eddig még nem kerültek a kollektív szerződésbe a következőkkel kapcsolatos protokollok: „Azonos bánásmód és esélyegyenlőség” (35. cikk) és a „Szexuális és nemi alapú zaklatás megakadályozása” (36. cikk).

Nemi alapú különbségek a munkához való hozzáférés terén

Jelentések egyes munkaerő-felvételi megállapodások keretében alkalmazott diszkriminatív foglalkoztatási feltételekről. Az ágazat strukturális függősége a potenciálisan sebezhető munkaerőktől (pl. nők és alacsony jövedelmű személyek általában, valamint különösképp bevándorlók esetén).

Nemi alapú kockázatok a szamócaellátási láncban¹⁴

Ország	Kockázati szint	Kockázati tényezők
1 Brazília	Magas kockázat	> Nemek közötti bérkülönbség > Munkalehetőségekhez való hozzáférés
2 Görögország		> Munkalehetőségekhez való hozzáférés
3 Olaszország		> Nemek közötti bérkülönbség > Munkalehetőségekhez való hozzáférés
4 Lengyelország		> Munkalehetőségekhez való hozzáférés
5 Románia		> Munkalehetőségekhez való hozzáférés
6 Magyarország		> Nemek közötti bérkülönbség
7 Argentína	Magas és nagyon magas kockázat	> Nők elleni erőszak > Munkalehetőségekhez való hozzáférés > Nemek közötti bérkülönbség
8 Marokkó		> Nők elleni erőszak > Nemek közötti bérkülönbség > Munkalehetőségekhez való hozzáférés > Nemi megkülönböztetés
9 Egyiptom	Nagyon magas kockázat	> Nemek közötti bérkülönbség > Munkalehetőségekhez való hozzáférés > Nemi megkülönböztetés
10 India		> Munkalehetőségekhez való hozzáférés
11 Paraguay		> Munkalehetőségekhez való hozzáférés > Nemi megkülönböztetés



¹⁴ Átfogó emberi jogi elemzésünk keretein belül a boggyósgyümölcs-ellátási láncot problématerületként azonosítottuk a spanyol Huelva tartományban. Ennek következtében emberi jogi hatásvizsgálatot végeztünk a régióban, amelyben az itt bemutatott nemi alapú kockázatokat is vizsgáltuk. Az itt látott, *nemi alapú* országos kockázatelemzés alapján azonban nem került egész Spanyolország a kiemelkedően kockázatos területek közé. Ez azt mutatja, hogy alaposan figyelembe kell venni az országos kockázatok, termékspecifikus kockázatok és a speciális emberi jogi témákkal (mint itt a nemek közötti egyenlőség) kapcsolatos kockázatok közötti bonyolult kapcsolatot.

A női kakaótermelők jövedelmi helyzetének erősítése

A női gazdák döntő szerepet játszanak a kakaóellátási lánc és a kakaótermelő közösségek fenntarthatóságában.¹⁵ Ghánában a nők nagy részt vállalnak a kakaótermeléssel kapcsolatos értékteremtésben: hivatalos számok szerint a kakaótermelők egynegyede nő. A valós számok ennél vélhetően jelentősen magasabbak. Ezzel egyidejűleg ≥ nemi alapú kockázatelemzésünk szerint magasabb kockázatoknak vannak kitéve – főként Ghánában és Elefántcsontparton.

Nemi alapú kockázatok a kakaóellátási láncban

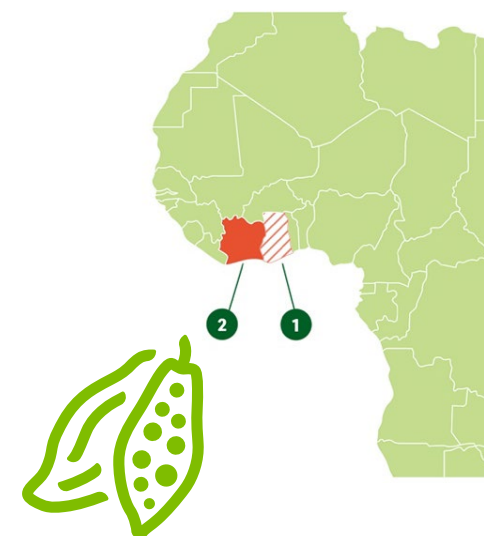
Ország	Kockázati szint	Kockázati tényezők
1 Ghána	Magas kockázat	> Nők elleni erőszak
	Nagyon magas kockázat	> Nemi megkülönböztetés > Egyenlő fizetés
2 Elefántcsontpart		> Nemek közötti bérkülönbség > Nemi megkülönböztetés > Nők elleni erőszak > Munkalehetőségekhez való hozzáférés

Ebben a régióban a nők fizetetlen gondviselési munka (például gyermeknevelés) mellett minden nap hosszú munkaórákat is teljesítenek – anélkül, hogy méltányos jövedelmet kapnának.

Elefántcsontparton a nők például a munkaerő nagyjából 70%-át jelentik a kakaótermelés területén, azonban a megtermelt bevételeknek csak mintegy 21%-át kapják meg.¹⁶ Ennek ellenére a nők rászorulnak a kakaótermelésből származó jövedelemre. Ezenkívül abból a szempontból is gazdasági értelemben hátrányos megkülönböztetés éri a nőket, hogy rossz képzési lehetőségeik vannak, és az öröklési rend alapján ritkábban válnak földtulajdonossá. Ez összességében a termelői szövetkezetekhez való rosszabb hozzáférést eredményezi. Ennek következtében nehezebb számukra saját üzemet, ezáltal egzisztenciát nyújtó alapot építeni.¹⁷

További információ található a kakaóról, mint nyersanyagról a ≥ kakaótermelési gyakorlattal foglalkozó dokumentumban.

Emberi jogi stratégiánk **harmadik pillérének** megfelelően támogatjuk a megélhetést biztosító béreket és jövedelmeket.



¹⁵ Oxfam: Women's Rights in the Cocoa Sector. Examples of emerging good practice (A nők jogai a kakaótermelési ágazatban. Példák kiemelkedő jó gyakorlatokra), 2016.

¹⁶ African Development Bank: Economic Empowerment of African Women through Equitable Participation in Agricultural Value Chains (Afrikai nők gazdasági erősítése a mezőgazdasági értékláncokban való méltányos részvétel segítségével), 2015.

¹⁷ Südwind: Preisgestaltung in der Wertschöpfungskette Kakao – Ursachen und Auswirkungen (Árképzés a kakaó értékláncában – okok és hatások), 2018.

A nemek közötti egyenlőség támogatása a kínálatunkban található Fairtrade-termékekkel

A tanúsítási rendszereken keresztül figyelembe vett társadalmi tényezőkhöz tartozik többek között a megkülönböztetés tilalma és a nemek közötti egyenlő bánásmód biztosítása. Konkrétan a Fairtrade-szabvány ezeket a szempontokat számos követelményébe belefoglalja.

A Fairtrade és a nemek közötti egyenlőség

Azoknak az üzemeknek, amelyek a kistermelői üzemek Fairtrade-szabványával (Small Scale Producers) tanúsítottak, teljesíteniük kell bizonyos követelményeket, amelyek célja közvetetten és közvetlenül a nemek közötti egyenlő bánásmód biztosítása. Ezen a szabványokon túl a Fairtrade egy nemekkel foglalkozó stratégiát követ a nemek közötti egyenlőség célzott támogatása érdekében. Egy friss tanulmányból kiderül, hogy a nemekkel foglalkozó stratégia a nők nagyobb részesedéséhez és egyenrangú félként való kezeléséhez vezet a Fairtrade-szervezetekben.¹⁸

A Lidl már hosszú évek óta számos olyan terméket tart a kínálatában, amely rendelkezik a Fairtrade tanúsítással. Ide tartoznak többek között a rózsa és a kakaó tartalmú termékek, amelyek



> nemi alapú kockázatelemzésünk szerint különösen nagy kockázatot jelentenek a nemek közötti egyenlőségre nézve.

A Fairtrade-termékek belistázásával a női és férfi kistermelők, illetve munkavállalók közötti egyenlőtlen bánásmód okainak felszámolásában is támogatjuk a vállalkozásokat. A szabvány konkrétan megköveteli a szexuális erőszak elleni védelmet, a megkülönböztetés elleni alapvető előírásokat, a terhes nők és szoptató anyák védelmét, valamint a nőkre fókuszáló panasztételi mechanizmusok kialakítását is. Ezenkívül a Fairtrade tanúsítással rendelkező termelészövetkezetek a Fairtrade-prémiumon keresztül pénzügyi mozgásteret is kapnak, hogy a nemek közötti egyenlőség ügyét konkrét projektekkal segítsék.

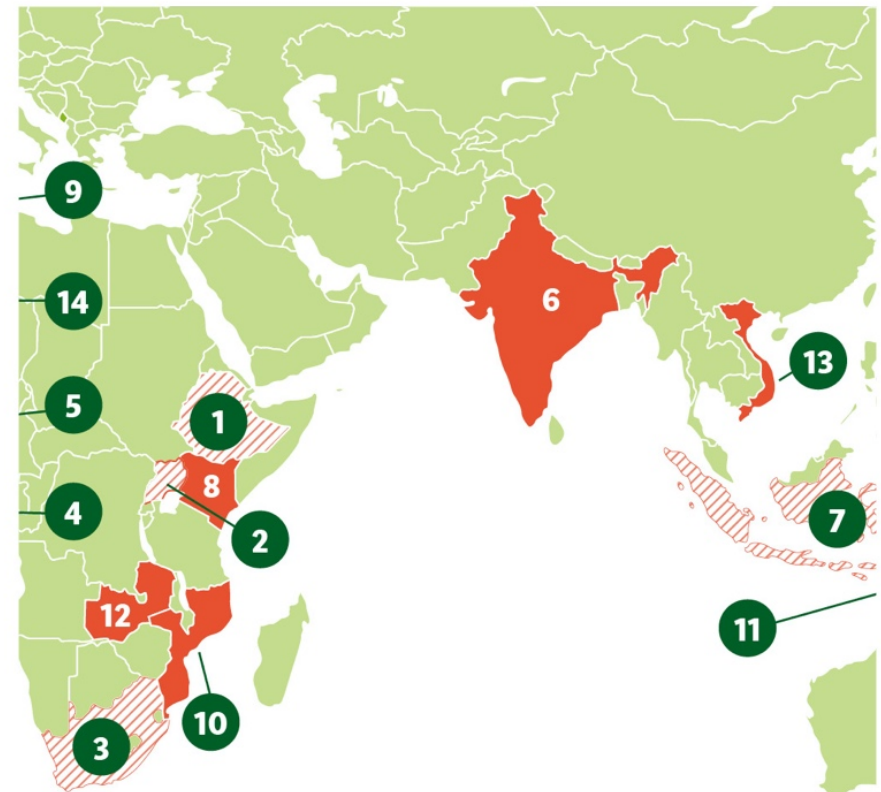
Emberi jogi stratégiánk **harmadik pillérének** megfelelően támogatjuk az etikus működést, amely figyelembe veszi a nemek közötti egyenlő bánásmódot.



Nemi alapú kockázatok a rózsaszellés láncon

¹⁸ Fairtrade: Factsheet Gender Studie (Nemekkel foglalkozó tanulmány adatlapja), 2021.

Ország	Kockázati szint	Kockázati tényezők
1 Etiópia	Magas és nagyon magas kockázat	> Munkalehetőségekhez való hozzáférés > Nemi megkülönböztetés > Nők elleni erőszak
2 Uganda		> Munkalehetőségekhez való hozzáférés > Nemi megkülönböztetés > Nők elleni erőszak
3 Dél-Afrika		> Nemi megkülönböztetés > Nők elleni erőszak
4 Costa Rica	Nagyon magas kockázat	> Nemek közötti bérkülönbség
5 Ghána		> Nemek közötti bérkülönbség > Nemi megkülönböztetés
6 India		> Nemek közötti bérkülönbség > Nemi megkülönböztetés
7 Indonézia		> Nemek közötti bérkülönbség > Nemi megkülönböztetés
8 Kenya		> Nemi megkülönböztetés > Nők elleni erőszak
9 Marokkó		> Nemek közötti bérkülönbség
10 Mozambik		> Nemi megkülönböztetés
11 Pápua Új-Guinea		> Nemi megkülönböztetés > Nők elleni erőszak
12 Zambia		> Nemi megkülönböztetés > Nők elleni erőszak
13 Vietnám		> Nők elleni erőszak
14 Mexikó		> Nemek közötti bérkülönbség



Az ACT-vel a női textilipari munkavállalók magasabb bérezéséért

A textiliparban nagyon alacsonyak a bérek és gyakran nem is jelentenek biztosítják a megélhetést.¹⁹ Ez különösképp a nőket érinti, mivel ők adják a textilgyárak munkaerejének nagyjából 85%-át.²⁰ Ugyanazért a munkáért gyakran kevesebb bért kapnak, mint férfi kollégáik.²¹

Emberi jogi stratégiánk **harmadik pillérének** megfelelően támogatjuk a megélhetést biztosító béreket és jövedelmeket.



A textilárak fontos szerepet játszanak a Lidl kínálatában. Üzleti partnereink a textiláru-kínálat jelentős részét Bangladesből, Kambodzsából és Mianmarból szerzik be (lásd a [nem élelmiszer termékek beszállítóinak listáját](#)). Ezekben az országokban bizonyos esetekben nagyon alacsonyak a jogszabályok által előírt minimálbérek. A textilárak terén az egyik legnagyobb kiskereskedőnek számító Lidl ezért nagy felelősséggel tartozik az iránt, hogy segítse a megélhetést biztosító béreket a termelőországokban, és ezáltal javítsa a nők jövedelmi helyzetét.

¹⁹ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit (A globális textilágazat társadalmi és ökológiai kihívásai. A német fejlesztési együttműködés megoldásai), 2019.

²⁰ Greenpeace: Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums (Aki olcsón vásárol, drágán vásárol! Fast Fashion: A divatfogyasztás sötét oldala), 2018.

²¹ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit (A globális textilágazat társadalmi és ökológiai kihívásai. A német fejlesztési együttműködés megoldásai), 2019.

Ennek érdekében a Lidl 2019-ben belépett az Action Collaboration Transformation (ACT) kezdeményezésbe. Az ACT-tagság által támasztott követelményeket 2021 végéig teljesítjük.

Ennek keretein belül jelenleg is dolgozunk a kezdeményezés egyik központi céljának, a felelősségteljes beszerzési gyakorlatnak a megvalósítási stratégiáján.

Ennek során többek között az a cél, hogy beszállítóinkkal olyan mechanizmusokat alakítsunk ki, amelyek lehetővé teszik a bérek fokozatos növelését a textilgyártás területén. Így közvetlenül hozzájárulunk a nők jövedelmi helyzetének javításához a textiláru-ellátási láncban. Ezenkívül egy közvetítői folyamatban is részt veszünk, amely az ellátási láncokban tapasztalható munkajogi vétségek esetén vehető igénybe az ACT-tagok számára.

Az ACT és a nemek közötti egyenlőség

Az ACT egy globális márkák, kereskedők, szakszervezetek és kormányzatok közötti egyezmény, amelynek célja a megélhetést biztosító bérek biztosítása a ruha-, textil- és cipőipar üzemeiben. A belépéssel kötelezettséget vállalunk arra, hogy támogatjuk a termelőországokban az ágazati szintű, nemzeti kollektív szerződések létrehozását.



Tagságunk az Etikus Kereskedelmi Kezdeményezésben (Ethical Trade Initiative): a nemek közötti egyenlőség erősítése a kereskedelemben

A Lidl 2021-ben belépett az Etikus Kereskedelmi Kezdeményezés (Ethical Trading Initiative, ETI) elnevezésű, többoldalú érdekképviseleti kezdeményezésbe.

Az Etikus Kereskedelmi Kezdeményezés és a nemek közötti egyenlőség

Az ETI küldetése, hogy arra használja a vállalatok, szakszervezetek és NGO-k közös erejét, hogy olyan világot teremtsen, ahol minden munkavállaló jogai érvényesülnek, azokat tiszteletben tartják a vállalatok és védi az állam. Ennek során az ETI különböző szereplők együttműködésére támaszkodik, hogy megoldást találjon a rendszerszintű problémákra.



A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos egyik saját stratégiája keretein belül az ETI célja, hogy az ellátási láncokban a résztvevő vállalatoknál ugyanolyan jogokat, szabadságot, hozzáférési lehetőségeket és előnyöket biztosítsanak mindenki számára. Ennek érdekében a kezdeményezés alapvetően a nemek közötti egyenlőség témájával kapcsolatos érzékenyítést végez, és támogatja a nők nagyobb arányú részvételét az ellátási láncokban.



Nők képzése a fenntartható és produktív kávétermesztésre

A nők fontos szerepet töltenek be a globális kávétermelésben: a kávéültetvények 20-30%-át nők üzemeltetik. Ezenkívül, régióntól függően ugyan, de a kávéültetvényeken szükséges munkának akár a 70%-át is női munkavállalók végzik.²² Ők azonban gyakran kevesebbet keresnek, mint férfi kollégáik, az erősen ingadozó kávéárak miatt pedig a női gazdálkodók jövedelme tovább csökken. Emellett a női kávétermelő gazdák gyakran strukturálisan is hátrányos helyzetben vannak, például a földterülethez, a termelészövetkezetekhez vagy a hitelekhez való hozzáférés terén.²³ > [Kockázatelemzésünk](#) is alátámasztja, hogy a nőkre nagy kockázatok leselkednek a kávétermesztés területén.

Ezekkel a kockázatokkal foglalkozott a Lidl egy guatemalai projektben, nagyjából 50 kilométerre Guatemalavárostól. Ennek keretein belül az UTZ és a CARE szervezettel közösen támogattuk az Agrícola Integral Acatenango kávészakszervezet összesen 111 női tagját. A konkrét cél a női kávétermelők fenntartható termelési és feldolgozási módszerekre való oktatása volt. Így segítettük

Emberi jogi stratégiánk **negyedik pillérének** megfelelően aktívan elősegítjük a változásokat, hogy saját ellátási láncainkon túl is erősítsük a nemek közötti egye



őket abban, hogy jobb minőségű kávéjukkal hosszú távon nagyobb jövedelmet érhessenek el – és hogy a megszerzett tudást továbbadják a jövő nemzedékeinek. A projekt 2020 végéig tartott. A projektben részt vevő nők által vezetett kávégazdaságok 95%-a ma olyan rendszerekkel rendelkezik, amelyek a jobb mezőgazdasági gyakorlatokat és a klímaváltozáshoz való igazodást is lehetővé teszik. A projekt nagyobb döntéshozatali hatáskörrel ruházta fel a résztvevőket, és hatékonyabb ellenőrzést biztosított számukra a gazdaságaikban és házaikban használt erőforrások felett.

²² International Coffee Organization: Gender Equality in the Coffee Sector (A nemek egyenlősége a kávéágazatban), 2018.

²³ Südwind: Auf ein Tässchen. Die Wertschöpfungskette von Kaffee (Egy csészére. A kávé értéklánca), 2020.

A Lidl és a Fairtrade egy új projekttel közvetlenül is hozzájárul a kis méretű demokratikus struktúrák és a nemek közötti egyenlőség erősítéséhez hat kávészövetkezetben a bolíviai Caranaviban. A területen összesen mintegy 300 kistermelőt és további 90 embert fognak közvetlenül érinteni az intézkedések.

A projektet maguk a szövetkezetek tervezték és készítették elő a Fairtrade bolíviai és latin-amerikai termelői hálózatának közreműködésével annak érdekében, hogy javítsák gazdálkodási folyamataikat, jobban bevonják a fiatalokat és elősegítsék a klímaváltozáshoz való alkalmazkodási tervek megvalósítását. Emellett a projektben részt vevő hat szövetkezettel közös nemek közötti egyenlőség-elemzés is készült, amely egyebek mellett a családon belüli feladatmegosztást, a közösségben való vezetői szerepet és részvételt vizsgálta. Az egyenlőtlenségek okait gondosan elemezték, és alternatívákat dolgoztak ki a nők jobb beilleszkedése érdekében. Fontosabbak között, hogy a szövetkezetek alapszabálya és tervezési dokumentumai jobban figyelembe vegyék a nők döntéshozatalban való részvételét, így a nemek közötti egyenlőség előmozdítása az egész szövetkezeten keresztül érvényesül. Emellett a nők vezetőképző tanfolyamokon vesznek részt, hogy mind nagyobb arányban vehessenek részt a szövetkezetekben, ezáltal javul a nemek közötti egyenlőség is ezekben a szervezetekben.

Nemi alapú kockázatok a kávéellátási láncban

Ország	Kockázati szint	Kockázati tényezők
1 Argentína	Magas kockázat	> Nők elleni erőszak
2 Peru		> Nők elleni erőszak
3 El Salvador	Nagyon magas kockázat	> Munkalehetőségekhez való hozzáférés
4 Guatemala	kockázat	> Nemek közötti bérkülönbség > Munkalehetőségekhez való hozzáférés > Nemi megkülönböztetés
5 Guyana		> Nemek közötti bérkülönbség > Nemi megkülönböztetés
6 Honduras		> Munkalehetőségekhez való hozzáférés
7 Kolumbia		> Nemek közötti bérkülönbség
8 Nicaragua		> Nemek közötti bérkülönbség > Munkalehetőségekhez való hozzáférés
9 Paraguay		> Nemi megkülönböztetés
10 Suriname		> Nemi megkülönböztetés
11 Venezuela		> Nemek közötti bérkülönbség > Munkalehetőségekhez való hozzáférés > Nemi megkülönböztetés



World Banana Forum-tagság: a jobb bérekért és a munkához való hozzáférésért a banánágazatban

A banántermesztést hagyományosan férfiak üzemeltetik. A nők munkája gyakran a gyümölcsök csomagolására korlátozódik. Ez a nemi alapú szereposztás a nők munkához való hozzáférésére is kihat, és ez a nők és férfiak között az egész iparágban tapasztalható bérezési különbségek fő mozgatórugója is. Így a női alkalmazottak kivétel nélkül jelentősen kevesebbet keresnek férfi kollégáiknál a banánágazatban. A Lidl volt az első diszkontlánc, mely már 2016-ban belépett a World Banana Forum többoldalú érdekképviselési kezdeményezésbe, hogy szembenézzen ezekkel a kihívásokkal.

A World Banana Forum és a nemek közötti egyenlőség

A World Banana Forum azért küzd a Gender Equity akciócsoportjával, hogy jobban megértesse a globális banánellátási láncban tapasztalható, nemek közötti egyenlőség hiányának okait, és növelje a nők döntéshozatali folyamatokban való részvételét.



Emberi jogi stratégiánk **negyedik pillérének** megfelelően aktívan elősegítjük a változásokat, hogy saját ellátási láncainkon túl is erősítsük a nemek közötti egyenlőséget.



Partnerség a Cotton made in Africa kezdeményezésben: nők támogatása a termelőországokban, tanúsítvánnyal rendelkező textiláru vásárlásával

A textilipar gyakran a kritikus társadalmi és ökológiai gyártási körülmények miatt kerül a fókuszba. Különösképp a gyapottermesztés során merülnek fel komoly kockázatok.²⁴ Afrikában, amely a világ harmadik legnagyobb gyapotexportőre, nagyjából 20 millió ember él a gyapottermesztésből.²⁵ A gyapotmezőkön a munka több mint 50%-át nők végzik. Munkájukért akár 30%-kal alacsonyabb fizetést kapnak, mint férfi kollégáik, és mellette nem fizetett háztartási munkát is végeznek. Emellett strukturálisan is hátrányos helyzetben vannak, mivel a rendszer a férfiakat részesíti előnyben, és megnehezíti a hitelhez, földterülethez és termelői szervezetekhez való hozzáférést a nők számára.²⁶

Tanulmányokból látható, hogy ugyanolyan előfeltételek esetén a nők ugyanolyan sikeresek, és jövedelmüket nagyobb mértékben fordítják gyermekeik képzésére és egészségére. A nők támogatásával tehát egyidejűleg a helyi életkörülmények is javíthatók. Ezért küzd a Cotton Made in Africa (CmiA) kezdeményezés is, melyhez a Lidl 2020-ban csatlakozott. A partnerség keretein belül nemcsak a fenntartható afrikai gyapot beszerzését garantáljuk, hanem abban is támogatjuk a kezdeményezést, hogy erősítse a nők szerepét az afrikai

gyapottermesztés terén. A kötelezettségvállalás hosszú távú, és a következő években kibővítjük.

Emberi jogi stratégiánk **negyedik pillérének** megfelelően aktívan elősegítjük a változásokat, hogy saját ellátási láncainkon túl is erősítsük a nemek közötti egyenlőséget.



²⁴ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit (A globális textilágazat társadalmi és ökológiai kihívásai. A német fejlesztési együttműködés megoldásai), 2019.

²⁵ BMZ: Baumwollanbau – auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit, Höhere Einkommen für Kleinbauernfamilien durch nachhaltigen Anbau (Gyapottermesztés – A fenntarthatóság útján. Magasabb jövedelem a kistermelők családjai számára a fenntartható termelésnek köszönhetően), 2019.

²⁶ Südwind: Afrikas weißes Gold – Frauenarbeit im Maschinenbau (Afrika fehér aranya – Női munka a gyapottermesztésben), 2014.

A CmiA a világ egyik, fenntarthatóan termelt gyapottal foglalkozó vezető szabványa.²⁷ Fő fókusztemái közé tartozik a nők szerepének erősítése és megkülönböztetésének tilalma, amelyre vonatkozóan konkrét követelményeket támaszt a szabvány. A CmiA-tanúsítvánnyal rendelkező gyapottermelő szövetkezetektől például megköveteli azt, hogy nemtől független fizetést biztosítsanak, valamint, hogy szülői szabadsággal és a munkába való visszatérés lehetőségével védjék az anyákat. A CmiA a szabvány követelményein túl is küzd a nemek közötti nagyobb egyenlőségért a gyapottermesztés területén. Ide tartozik például a nemi alapú témákkal kapcsolatos tudás átadása a gyapottermesztéssel foglalkozó közösségekben. Ennek keretein belül a CmiA hozzáigazítja a fenntartható gyapottermesztésről szóló tréningeket a női résztvevők igényeihez a szerepük erősítése és az előítéletek lebontása érdekében.



²⁷ Cotton made in Africa: Position paper on Gender Equality (Állásfoglalás a nemek közötti egyenlőségről), 2021.



Nemekkel kapcsolatos panasztételi mechanizmusok létrehozása az ellátási láncokban

Az emberi jogi vétségek felfedésének, megállításának és jóvátételének döntő eleme a hatékony panasztételi mechanizmushoz való hozzáférés. A vétségek közé tartoznak a megkülönböztetéssel és nemi alapú erőszakkal kapcsolatos esetek is.

A peren kívüli panasztételi mechanizmusok hatékonyságának biztosítása érdekében, az ENSZ 31. sz. alapelve szerint a következő kritériumoknak kell megfelelniük: mind az állami, mind a nem állami panasztételi mechanizmusoknak legitimnek, hozzáférhetőnek, kiszámíthatónak egyenjogúnak, átláthatónak, jogszerűnek, a folyamatos tanulás forrásának kell lennie, és elkötelezettségen és párbeszédre kell alapulnia.

A Lidl-nél tisztában vagyunk a következővel: egy panasztételi mechanizmus csak akkor lehet hatékony, ha az ellátási láncban dolgozó alkalmazottak hozzáférnek. Ez azonban gyakran számos akadályba ütközik, ilyen például a bevándorló munkavállalóknál a helyi nyelv ismeretének hiányossága és a megtorló intézkedésektől való félelem. A nők számára ezek az akadályok részben még magasabbak, mint a férfiak esetén. A panaszokat kezelő személyek például gyakran nem elég érzékenyek a nemi alapú bejelentésekkel kapcsolatban. Ez csökkenti az ilyen mechanizmusokba vetett bizalmat. Ezenkívül a nők gyakran nehezebben férnek hozzá a digitális technológiákhoz, és nem fizetett gondviselési munkájuk miatt csak korlátozottan mobilisak.

A Lidl célul tűzte ki, hogy a nagy kockázatnak kitett ellátási láncok összes munkavállalója számára biztosítsa a hatékony panasztételi mechanizmusokhoz való hozzáférést. Ennek során ügyelünk arra, hogy azok megfelelően figyelembe vegyék a nemek közötti egyenlőséget. 2021-ben megkezdjük a hatékony panasztételi mechanizmusokhoz való hozzáférés biztosítását három kockázatos ellátási láncban.

Az ennek során gyűjtött tapasztalatok segítségével további ellátási láncokra is kiterjesztjük ezeket a mechanizmusokat. Szeretnénk biztosítani a különböző panasztételi csatornák meglétét, valamint azt, hogy a mechanizmusok könnyen használhatók és megbízhatók legyenek.

A nem tartós fogyasztási cikkek (Near-Food) terén emellett olyan kezdeményezésekkel dolgozunk együtt, mint az ACT vagy az ILO Better Work programja. A Better Work program saját, nemekkel kapcsolatos stratégiáját követi, és aktívan küzd a nemek közötti egyenlőség érdekében. Ebből a programban részt vevő számos textilgyár is profitál. Ezenkívül a Lidl aktív tagja volt az első Bangladesh Accord egyik munkacsoportjának. A Bangladesh Accord on Fire Safety egyezményt

Emberi jogi stratégiánk **első pillérének** megfelelően vizsgáljuk ki a nemi alapú kockázatokat az ellátási láncainkban. A **második pillérben** az ILO-szabványok biztosításán dolgozunk.



2013-ban alapították, és – időközben a 3. kapcsolódó megállapodásként – támogatja a textilgyárakban dolgozók jogait és biztonságát.²⁸ A munkacsoport célja megfelelő panasztételi mechanizmus kialakítása volt a bangladesi textiliparban dolgozók számára. Ennek alapján úgy módosították a mechanizmust, hogy a terhes alkalmazottak munkakörülményeire vonatkozó panaszok, valamint a nemi alapú erőszakkal kapcsolatos esetek is külön felvehetők legyenek. Külön figyelmet fordítottak az esetleges nemi alapú korlátokra, így például a panaszokat névtelenül rögzítették.²⁹

²⁸ Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh: About (Bemutató), 2021.

²⁹ International Labor Rights Forum: Calling for Remedy, The Bangladesh Accord complaint mechanism has saved lives and stopped retaliation across hundreds of factories (Jóvátételt kérve. A Bangladesh Accord panasztételi mechanizmus életet mentett, és több száz gyárban megakadályozta a megtorlásokat), 2019.

A nők szerepének erősítését célzó irányelvek – nemzetközi iránymutatás

Annak érdekében, hogy a nők támogatása melletti elkötelezettségünket nemzetközileg is kifejezésre juttassuk, a Lidl Magyarország az ENSZ nők szerepének erősítését célzó irányelvét (Women's Empowerment Principles, WEPs) is aláírta. A nők szerepének erősítésével kapcsolatos alapelvek az ENSZ nőjogi szervezetének (UN Women) és az ENSZ Globális Megállapodásnak (UN Global Compact) a közös kezdeményezése. Ez az első világszintű kezdeményezés, amely célzottan azzal foglalkozik, hogy támogassa és megerősítse a nőket az ellátási láncokban és vállalatokban. A gazdaságot célozza meg, és hét alapelvet tartalmaz a nők vállalatokon belüli szerepének erősítésével kapcsolatban (az alapelvekről az [> Állásfoglalás az áruk beszerzésénél alkalmazott társadalmi, környezeti és üzleti átvilágítási folyamatokról](#) dokumentumban található további információt). Azzal, hogy beléptünk az ENSZ nők szerepének erősítését célzó Women's Empowerment Principles kezdeményezésébe, állást foglaltunk emellett, hogy erősíteni szeretnénk a nők és transzszexuális személyek szerepét. A jelen, nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó beszerzési politika tájékoztatást ad arról, hogy hogyan szeretnénk átültetni a valóságba a nők szerepének erősítését célzó irányelveket. Ide tartozik a nőjogi vétségek megakadályozása és

mérséklése a globális értékláncokban. Emellett proaktívan hatni szeretnénk a nők jogai érvényesítésének alapvető átalakítására.

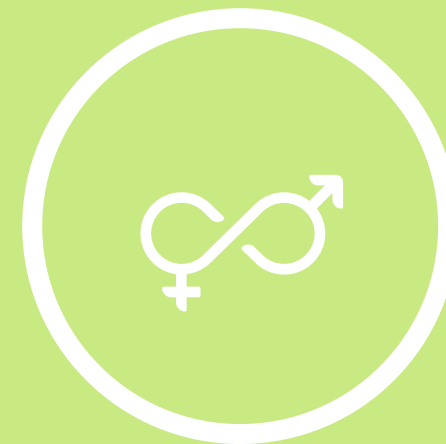
Emberi jogi
stratégiánk **negyedik
pillérének**
megfelelően aktívan
elősegítjük a
változásokat, hogy
saját ellátási
láncainkon túl is
erősítsük a nemek
közötti egyenlőséget.



Az ENSZ nők szerepének erősítését célzó irányelvei

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 jólét biztosítása minden női és férfi munkavállaló részére.
4. A nők oktatásának, képzésének és szakmai fejlődésének támogatása.
5. A nők szerepének erősítését célzó, a beszállítói láncot érintő gyakorlatok, vállalatfejlesztési és marketing tevékenységek megvalósítása.
6. Esélyegyenlőség előmozdítása közösségi kezdeményezések és lobbizás révén.
7. Nemi esélyegyenlőség terén elért eredmények mérése és közzététele.

Szószedet



Szószedet

Bevándorló munkavállaló

Az ILO meghatározása szerint a bevándorló munkavállalók olyan külföldiek, akiket a fogadó ország gazdasági tevékenység elvégzésének konkrét céljával fogadott, és ezért a fogadó országban fizetést kapnak. Az országban való tartózkodásuk időtartama általában ugyanúgy korlátozott, mint a foglalkoztatásuké. Ha a családtagokat is fogadja az ország, ők is ebbe a kategóriába tartoznak. Az ILO szerint a nemzetközi bevándorlás egyik legfontosabb motivációja az országhatárokon való átkelés munka céljából, legyen szó gazdasági egyenlőtlenségről, munkakeresésről vagy mindkettőről.³⁰

Action Collaboration Transformation (ACT)

Az ACT az első globális megállapodás, amely regionális kollektív szerződések megkötésére törekszik a termelőországok textiliparában. Az ennek keretein belül kialakított béreket a résztvevő vállalatok felelősségteljes beszerzési gyakorlatai, valamint a beszerzési mennyiségre vonatkozó kötelező érvényű kötelezettségvállalásai támogatják. Emellett az ACT olyan mechanizmust is létrehozott, amelynek segítségével kiérkelhető a kezdeményezés hatása. Ez alapján ítélik meg a textilgyártók és munkavállalói érdekképviseletek, hogy ténylegesen megvalósíthatók-e a magasabb bérek. Az ACT jelenleg Kambodzsára, Mianmarra, Bangladesre és Törökországra koncentrál. A későbbiekben további országokra is kiterjesztik majd a kezdeményezést.

Panasztételi mechanizmus

A panasztételi mechanizmus olyan rendszer, amely lehetővé teszi egyes személyek vagy csoportok számára, hogy a vállalatban tapasztalható esetlegesen hátrányos emberi jogi következményekről panaszt tegyenek, és jóvátételt kapjanak. Az államok és vállalatok kötelessége az üzleti és emberi jogokra vonatkozó ENSZ-alapelvek³¹ szerint, hogy az érintettek számára hatékony panasztételi mechanizmusokhoz biztosítsanak hozzáférést. A vállalatok számára ez azt jelenti, hogy olyan működő panasztételi mechanizmusokat kell létrehozniuk, illetve támogatniuk a beszállítóknál és üzleti partnereknél, amelyek a vállalaton belüli és kívüli esetleges érintettek számára hozzáférhetőek.

Az ENSZ-irányelv nyolc hatékonysági kritériummal rendelkezik, amelyeket az emberi jogi panasztételi mechanizmusoknak teljesíteniük kell. Ez alapján egy panasztételi mechanizmus akkor hatékony, ha jogszerű, hozzáférhető, kiszámítható, kiegyensúlyozott, átlátható, a jogszabályokkal kompatibilis és párbeszédközpontú, valamint, ha a folyamatos tanulás forrása.

Magatartási kódex

A Magatartási kódex Code of Conduct néven is ismert. Azoknak az irányelveknek és/vagy szabályozásoknak a gyűjteménye, amelyeket a vállalatok önkéntes kötelezettségvállalás keretein belül saját maguk határoznak meg. Az útmutatások, melyeket tartalmaz, a munkavállalók (alapvető) viselkedési irányelveként működnek; céljuk a kívánt magatartási formák meghatározása és annak biztosítása, hogy a nem kívánt cselekedetek elkerülhetőek legyenek. Témáját tekintve a szabályzat nagyon szerteágazó lehet, a korrupciótól kezdve a vásárlóközönséggel való viselkedésen át a munkaidő szabályozásáig terjedhet.

³⁰ ILO: Global estimates on migrant workers (Bevándorló munkavállalókra vonatkozó globális becslések), 2015.

³¹ UN Human Rights: Guiding Principles on Business and Human Rights (Üzleti és emberi jogokkal kapcsolatos ENSZ-alapelvek), 2011.

Cotton made in Africa (CmiA)

A Cotton made in Africa, az Aid by Trade Foundation kezdeményezése, egyike a világ vezető, fenntarthatóan termelt gyapottal kapcsolatos szabványainak. Célja, hogy adományok helyett a kereskedelem révén segítsen érvényesülni az afrikai kistermelőknek, hogy így jobb munka- és életkörülményeket teremthessenek maguknak, valamint, hogy előmozdítsa a környezetvédelmet.

Etikus Kereskedelmi Kezdeményezés (Ethical Trade Initiative, ETI)

Az Etikus Kereskedelmi Kezdeményezés egy vállalatokból, szakszervezetekből és nem kormányzati szervezetekből álló összefogás, amely a munkavállalói jogok figyelembe vételéért küzd az egész világon. Célja egy olyan világ, ahol egyetlen munkavállalónak sem kell szembenéznie a kizsákmányolással és a hátrányos megkülönböztetéssel, és mindannyian élvezhetik az olyan szabadságjogokat, mint a szabadság, biztonság és igazságosság.

Nemek közötti bérkülönbség

A nemek közötti bérkülönbség (Gender-Pay-Gap) a férfiak és nők közötti bérezési eltérések mutatója. Százalékos formában megadja, hogy mekkora a különbség a férfiak és nők átlagos bruttó keresete között.

Emberi jogi hatásvizsgálat (Human Rights Impact Assessment, HRIA)

Az emberi jogi hatásvizsgálat olyan eljárás, amelynek célja egy üzleti tevékenység, kormánypolitika vagy kereskedelmi egyezmény emberi jogokra való lehetséges hatásainak szisztematikus vizsgálata, előrejelzése és az azokra való reagálás.

Az ILO Better Work programja

A Better Work a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek (ILO), az Egyesült Nemzetek Szervezetének és a Nemzetközi Pénzügyi Társaságnak (IFC) (a Világbank-csoport egyik tagja) programja, amely a ruhaipar minden szintjén a jobb munkakörülményekért és a munkavállalói jogok tiszteletben tartásáért küzd. Jelenleg kilenc ország 1700 gyára vesz részt a programban, több mint 2,4 millió alkalmazottal. A textilgyártók számára való tanácsadás mellett a Better Work kormányokkal és textilipari vállalatokkal is együtt dolgozik, hogy ezen a téren is segítse az előrelépéseket.

Nemzetközi Munkaügyi Szervezet

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (Internationale Arbeitsorganisation, ILO) az Egyesült Nemzetek Szervezetének legrégebbi szakosított intézménye, amelynek székhelye Genfben található. A kötelező érvényű munkaügyi és szociális normák fejlesztéséért, megfogalmazásáért és átültetéséért felelős. Az ILO fő céljai a tisztességes munka és a szociális védelem támogatása, valamint a szociális párbeszéd erősítése.

A nők szerepének erősítését célzó irányelvek (Women's Empowerment Principles, WEPS)

A nők szerepének erősítését célzó irányelvek útmutatást kínálnak a vállalatok számára a nemek közötti egyenlőség támogatásához és a nőknek a munkahelyen, a piacon és a közösségben betöltött szerepének erősítéséhez. Az ENSZ Globális Megállapodás (UN Global Compact) és az ENSZ nőjogi szervezete (UN Women) által alapított, nők szerepének erősítését célzó irányelveket nemzetközi munka- és emberi jogi szabványok formálták. Annak a felismerésén alapulnak, hogy a vállalatoknak érdekében áll a nemek közötti egyenlőség biztosítása és a nők szerepének erősítése, és felelősek is ezért.

Források és hivatkozások



Források és hivatkozások

Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh:

About (Bemutató)

<https://bangladeshaccord.org/about> (Állapot: 2018)

African Development Bank:

Economic Empowerment of African Women through Equitable Participation in Agricultural Value Chains (Afrikai nők gazdasági erősítése a mezőgazdasági értékláncokban való méltányos részvétel segítségével)

https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Economic_Empowerment_of_African_Women_through_Equitable_Participation_in_Agricultural_Value_Chains.pdf (Állapot: 2015. 08.)

BMZ (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, az Együttműködésért és fejlődésért felelős német szövetségi minisztérium):

Baumwollanbau – auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit, Höhere Einkommen für Kleinbauernfamilien durch nachhaltigen Anbau (Gyapottermesztés – A fenntarthatóság útján. Magasabb jövedelem a kistermelők családjai számára a fenntartható termelésnek köszönhetően)

https://www.giz.de/de/downloads/200113_FS_Baumwollanbau_D.pdf
(Állapot: 2019. 11.)

Business for Social Responsibility:

Building Effective Women's Economic Empowerment Strategies. Sector-Specific Opportunities and the Case for Collaboration (Hatékony női gazdasági szerepvállalási stratégiák kialakítása. Ágazatspecifikus lehetőségek és az együttműködés esete)

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

(Állapot: 2016. 01.)

Cotton made in Africa:

Position paper on Gender Equality (Állásfoglalás a nemek közötti egyenlőségről)

https://cottonmadeinafrica.org/wp-content/uploads/CmiA_Position_Paper_on_Gender_Equality.pdf
(Állapot: 2021. 03.)

Deutsches Institut für Entwicklungspolitik:

Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit (A globális textilágazat társadalmi és ökológiai kihívásai. A német fejlesztési együttműködés megoldásai)

https://www.die-gdi.de/uploads/media/DIE_Publikation_Textilwirtschaft_2019.pdf
(Állapot: 2019)

Fairtrade Deutschland:

Fairtrade und Geschlechtergerechtigkeit. Fact Sheet (A Fairtrade és a nemek közötti egyenlőség. Tájékoztató)

https://www.fairtrade-deutschland.de/fileadmin/DE/mediathek/pdf/fairtrade_factsheet_geschlechtergerechtigkeit.pdf (Stand: 2019. 06.)

Fairtrade Deutschland:

Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern (Nemek közötti egyenlőség. A Fairtrade támogatja a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmódot)

<https://www.fairtrade-deutschland.de/was-ist-fairtrade/arbeitschwerpunkte/geschlechtergerechtigkeit>
(Állapot: 2020)

FAO (Az Egyesült Nemzetek Szervezetének Élelmezésügyi és Mezőgazdasági Szervezete):

The state of Food and Agriculture (Az élelmezés és a mezőgazdaság helyzete)

<http://www.fao.org/3/i2050e/i2050e.pdf>
(Állapot: 2011)

Greenpeace:

Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums (Aki olcsón vásárol, drágán vásárol! Fast Fashion: A divatfogyasztás sötét oldala)

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

(Állapot: 2018. 08.)

ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet)

Global estimates on migrant workers (Bevándorló munkavállalókra vonatkozó globális becslések)

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

(Állapot: 2015)

International Coffee Organization:

Gender Equality in the Coffee Sector (A nemek egyenlősége a kávéágazatban)

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

(Állapot: 2018. 09.)

International Labor Rights Forum:

Calling for Remedy, The Bangladesh Accord complaint mechanism has saved lives and stopped retaliation across hundreds of factories (Jóvátételt kérve. A Bangladesh Accord panasztételi mechanizmus életeket mentett, és több száz gyárban megakadályozta a megtorlásokat)

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

(Állapot: 2019. 05.)

Oxfam:

Im Schatten der Profite. Wie die systematische Abwertung von Hausarbeit, Pflege und Fürsorge Ungleichheit schafft und vertieft (A profit árnyékában. Hogyan vezet egyenlőtlenséghez és annak elmélyítéséhez a házimunka, az ápolás és a gondozás leértékelése?), 2020.

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

(Állapot: 2020. 01.)

Oxfam:

Women´s Rights in the Cocoa Sector. Examples of emerging good practice (A nők jogai a kakaótermelési ágazatban. Példák kiemelkedő jó gyakorlatokra)

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

(Állapot: 2016. 03.)

Rosa-Luxemburg-Stiftung:

Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen (Nemek közötti egyenlőség a globális ellátási láncokban. A politikával és a vállalatokkal szemben támasztott követelések)

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

(Állapot: 2021. 07.)

Statista:

Statista: Ghana: Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf (Ghána: Egy főre jutó bruttó hazai termék)

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

(Állapot: 2021)

Südwind:

Afrikas weißes Gold – Frauenarbeit im Maschinenbau (Afrika fehér aranya – Női munka a gyapottermesztésben) [https://www.suedwind-](https://www.suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2014/2014-17%20FS%20Afrikas%20weisses%20Gold%20E2%80%93%20Frauenarbeit%20im%20Baumwollanbau.pdf)

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

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

(Állapot: 2014. 09.)

Südwind:

Auf ein Tässchen. Die Wertschöpfungskette von Kaffee (Egy csészére. A kávé értéklánca)

<https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2020/2020-01%20Studie%20Auf%20ein%20T%C3%A4scchen%20Die%20Wertsch%C3%B6pfungskette%20von%20Kaffee.pdf>

(Állapot: 2020. 01.)

Südwind:

Preisgestaltung in der Wertschöpfungskette Kakao – Ursachen und Auswirkungen (Árképzés a kakaó értékláncában – okok és hatások)

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

(Állapot: 2018. 01.)

UN Human Rights:

Guiding Principles on Business and Human Rights (Üzleti és emberi jogokkal kapcsolatos ENSZ-alapelvek)

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

(Állapot: 2011)

UN Women:

Wirtschaftliche Stärkung von Frauen (A nők gazdasági helyzetének erősítése)

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

(Állapot: 2020. 04.)

Világgaazdasági Fórum:

Global Gender Gap Report 2020 (Globális jelentés a nemek közötti különbségről – 2020)

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

(Állapot: 2019. 12. 16.)

Képjegyzék

Címlapkép

djmilic, stock.adobe.com

2. oldal

fmajor, istockphoto.com

4. oldal

JackF, stock.adobe.com

6. oldal

Odua Images, stock.adobe.com

7. oldal

Halfpoint, stock.adobe.com

18. oldal

krishna, stock.adobe.com

28. oldal

Kzenon, stock.adobe.com

29. oldal

kamonrat, stock.adobe.com

31. oldal

lucky sky 1911, stock.adobe.com

32. oldal

DisobeyArt, stock.adobe.com

35. oldal

BCFC, stock.adobe.com

Utolsó oldal

djmilic, stock.adobe.com



Kapcsolat

Lidl Magyarország Bt.
1037 Budapest
Rádl árok 6.

csr_purchasing@lidl.hu

További információ a CSR-ról

www.lidl.hu
www.lidl.hu/fenntarthatosag

Szerzői jogi nyilatkozat

Ennek a dokumentumnak a tartalmát (pl. a szövegeket, ábrákat, fényképeket, logókat stb.), valamint magát a dokumentumot a szerzői jog védi. A Lidl írásbeli engedélye nélkül ezt a dokumentumot és/vagy a dokumentum tartalmait nem lehet továbbadni, módosítani, közzétenni, lefordítani vagy sokszorosítani.

© Lidl Magyarország Bt.