

# Polityka zakupowa

## **Równość płci** **w łańcuchu dostaw**



---

Lidl Polska • Ostatnia aktualizacja: 12.01.2022 r.



# Spis treści

<b>Nasza odpowiedzialność w obszarze równości płci w łańcuchu dostaw</b>	<b>2</b>	Członkostwo w Inicjatywie na rzecz Etycznego Handlu: wzmocnianie równouprawnienia płci w handlu	29
<b>Informacje dotyczące równości płci w łańcuchu dostaw</b>	<b>4</b>	Wzmocnienie pozycji kobiet w zakresie zrównoważonej i produktywnej uprawy kawy	30
<b>Nasze zaangażowanie w zwiększanie równości płci w łańcuchu dostaw</b>	<b>7</b>	Członkostwo w World Banana Forum: zaangażowanie w działania na rzecz lepszych płac i dostępu do pracy w sektorze uprawy bananów	33
Identyfikacja specyficznych ryzyk odnoszących się do płci w łańcuchu dostaw	16	Partnerstwo w Cotton made in Africa Initiative: Wspieranie kobiet w krajach produkcji przez zakup certyfikowanych tekstyliów	34
Oceny wpływu na przestrzeganie praw człowieka z uwzględnieniem praw kobiet – określanie wpływów, rozpoznawanie przyczyn	18	Ustanawianie mechanizmów składania skarg, uwzględniających kwestie płci w łańcuchach dostaw	36
Poprawa sytuacji finansowej kobiet uprawiających kakao dzięki czekoladzie Way To Go	23	Women’s Empowerment Principles – ustanowienie międzynarodowego standardu	38
Promowanie równości płci za pomocą wprowadzania do asortymentu produktów certyfikowanych przez Fairtrade	25	<b>Słowniczek</b>	<b>39</b>
Przyczynianie się do zwiększenia wynagrodzeń kobiet pracujących w przemyśle tekstylnym dzięki uczestnictwu w ACT	27	<b>Źródła i linki</b>	<b>42</b>



**Nasza  
odpowiedzialność**  
w obszarze  
równości płci  
w łańcuchu dostaw





# Nasza odpowiedzialność w obszarze równości płci w łańcuchu dostaw

## Nasza kultura CSR

Działanie zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju stanowi dla nas jeden z głównych celów strategicznych. Ponosimy odpowiedzialność w obszarach, w których działanie Lidla wpływa na ludzi oraz na środowisko.

W nawiązaniu do tego podejścia opracowaliśmy naszą strategię CSR. Wskazujemy w niej jak w Lidlu rozumiemy naszą odpowiedzialność za środowisko, ludzi i klientów. Strategia zawiera sześć obszarów tematycznych. Podejmujemy działania mające na celu: „ochronę klimatu”, „ochronę zasobów”, „poszanowanie bioróżnorodności”, „uczciwe działanie”, „promocję zdrowia” i „angażowanie w dialog”.

## Nasza odpowiedzialność w zakresie równości płci

Zajęcie się tematem równości płci w łańcuchu dostaw to kolejna część naszego strategicznego ukierunkowania na uczciwe działanie. Uczciwe działanie oznacza między innymi zapewnienie uczciwych oraz sprawiedliwych warunków pracy, standardów socjalnych i możliwości zatrudnienia osobom pracującym w naszych łańcuchach dostaw.





# Informacje dotyczące równości płci w łańcuchu dostaw





## Informacje dotyczące równości płci w łańcuchu dostaw

Na całym świecie ludzie doświadczają ograniczeń swoich praw w pracy ze względu na płeć, tożsamość płciową lub orientację seksualną – nierzadko w łańcuchu dostaw w branży spożywczej lub tekstylnej. Dotyczy to zwłaszcza kobiet oraz dziewcząt. Przyczyny są różnorodne i dotyczą zarówno dyskryminujących struktur oraz praktyk społeczno-ekonomicznych, jak i norm kulturowych oraz społecznych, takich, jak stosunki patriarchalne.<sup>1</sup>

W skali światowej 43% pracy świadczonej w sektorze rolnictwa oraz 85% w przemyśle tekstylnym wykonują kobiety.<sup>23</sup> Jednocześnie co najmniej 70% osób żyjących w skrajnym ubóstwie na świecie to kobiety.<sup>4</sup>

# 23%

**– średnio o tyle niższe są zarobki kobiet w porównaniu do mężczyzn**

Mimo, że kobiety wykonują tę samą pracę co mężczyźni, często otrzymują za nią znacznie niższe wynagrodzenie.<sup>5</sup> W skali globalnej zarabiają one średnio o 23% mniej niż mężczyźni i częściej wykonują niepewną lub nisko płatną pracę.<sup>6</sup> Dodatkowo, 90% swojego wynagrodzenia przeznaczają na wyżywienie rodziny i edukację dzieci, podczas gdy mężczyźni – zaledwie 30%.<sup>7</sup> W przemyśle tekstylnym pracownice narażone są na szczególne zagrożenia. Należą do nich nierówne traktowanie pod względem wynagrodzenia, wypowiedzenie umowy w przypadku ciąży oraz molestowanie seksualne w miejscu pracy.<sup>89</sup> Ponadto, w wielu krajach kobiety znajdują się w wyraźnie niekorzystnej sytuacji, jeśli chodzi o dostęp do ziemi, kredytów czy ewentualnego dziedziczenia. Uniemożliwia im to między innymi założenie działalności gospodarczej.<sup>10</sup>

Równouprawnienie stanowi zarówno obowiązek prawny, jak i wymóg społeczny. Udowodniono, że równe prawa dla wszystkich są wstępnym warunkiem do tworzenia się bardziej sprawiedliwych, stabilniejszych i rozwijających się społeczeństw. Organizacja FAO obliczyła, że gospodarstwa rolne mogłyby zwiększyć swoje zbiory o 20-30%, gdyby

<sup>1</sup> Fundacja im. Róży Luksemburg: Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen, 2020.

<sup>2</sup> Fairtrade Deutschland: Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern, 2020.

<sup>3</sup> Greenpeace: Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums, 2018.

<sup>4</sup> Fairtrade Deutschland: Fairtrade und Geschlechtergerechtigkeit. Fact Sheet, 2019.

<sup>5</sup> Niemiecki Instytut Polityki Rozwoju (Deutsches Institut für Entwicklungspolitik): Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019.

<sup>6</sup> Oxfam: Im Schatten der Profite. Wie die systematische Abwertung von Hausarbeit, Pflege und Fürsorge Ungleichheit schafft und vertieft, 2020.

<sup>7</sup> Fairtrade Deutschland: Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern, 2020.

<sup>8</sup> Greenpeace: Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums, 2018.

<sup>9</sup> Fundacja im. Róży Luksemburg: Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen, 2020.

<sup>10</sup> Światowe Forum Ekonomiczne: Global Gender Gap Report 2020, 2019.

kobiety, będące rolnikami, miały równy dostęp do zasobów produkcyjnych<sup>11</sup>. Skorzystałyby na tym w szczególności kraje rozwijające się. Inne badanie przeprowadzone w 34 krajach rozwijających się pokazuje, że przy równym udziale dostępu do zasobów, produkcja rolna wzrosłaby tam średnio o około 4%. Jednocześnie oznaczałoby to zmniejszenie liczby głodujących nawet o 150 mln osób.<sup>12</sup>

Ze względu na wymienione powody, równość płci wykazuje potencjał zwalczania ubóstwa, zwiększania całkowitego dochodu per capita oraz zmniejszenia nierówności w odniesieniu do dochodów osób na całym świecie.<sup>13</sup>

<sup>11</sup> FAO: The state of Food and Agriculture, 2011.

<sup>12</sup> ONZ Women: Wirtschaftliche Stärkung von Frauen, 2020.

<sup>13</sup> Business for Social Responsibility: Building Effective Women's Economic Empowerment Strategies. Sector-Specific Opportunities and the Case for Collaboration, 2016.





**Nasze  
zaangażowanie  
w zwiększanie  
równości płci  
w łańcuchu  
dostaw**





## Nasze zaangażowanie w zwiększanie równości płci w łańcuchu dostaw

### Kodeks postępowania: zakaz dyskryminacji dotyczy również naszych kontrahentów

Ochrona praw człowieka jest mocno zakotwiczona w [> Kodeksie postępowania](#) Grupy Schwarz, a tym samym stanowi stały element składowy umów z jej kontrahentami. W związku z tym, zobowiązujemy podmioty współpracujące z nami do egzekwowania równouprawnienia w ramach ich operacji biznesowych. Dotyczy to również ich dostawców. Nasi partnerzy biznesowi zobowiązują się tym samym do unikania wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć – zarówno podczas wyboru pracowników, jak i w zakresie ich rozwoju zawodowego. Zapewniają również, że pracownicy nie są narażeni na molestowanie seksualne ani na przemoc fizyczną lub psychiczną w miejscu pracy. Podobnie należy szanować wolność związków zawodowych i prawo do negocjacji zbiorowych, zwłaszcza w odniesieniu do kobiet.

W celu sprawdzenia zgodności z tymi zasadami nasi kontrahenci oraz ich podwykonawcy muszą dostarczyć informacje na żądanie oraz umożliwić wizyty w swoich zakładach. Obowiązkowe jest również ustanowienie wewnętrznego mechanizmu składania skarg. Należy go opracować w taki sposób, aby osoby zgłaszające przypadki naruszenia Kodeksu postępowania nie były pokrzywdzone.



Wszystkie podmioty w naszych łańcuchach dostaw, po spełnieniu tych samych wymogów, powinny mieć możliwość pracy w takich samych warunkach. Równouprawnienie jest zatem głównym elementem naszego podejścia do sprawiedliwego działania. Bierzemy za to odpowiedzialność – zwłaszcza w obszarach, w których oddziaływanie tego aspektu jest największe.

**Wojciech Grohn, Członek Zarządu Lidl Polska**

Jako jedna z największych sieci handlu detalicznego artykułami spożywczymi, posiadająca relacje z dostawcami na całym świecie, Lidl ponosi szczególną odpowiedzialność w zakresie równości płci. Do działań podejmowanych przez Lidl należą aktywne wspieranie kobiet w regionach upraw i zakładach produkcyjnych oraz zagwarantowanie sprawiedliwych i równych warunków pracy. To właśnie na początku tworzenia łańcucha wartości możemy wywrzeć ogromny wpływ poprzez odpowiedzialne działanie, ponieważ to właśnie tam ma miejsce największe oddziaływanie na środowisko i społeczeństwo.

Z tego względu, temat równouprawnienia jest głównym punktem naszej strategii, dotyczącej praw człowieka w zakresie zakupów [> Polityka zakupowa Prawa człowieka w łańcuchu dostaw](#). W ramach tej strategii formułujemy cel, jakim jest **poprawa warunków życia i pracy ludzi, którzy z nami współpracują do końca 2025 r.** W przypadku tematu równości płci oznacza to w szczególności zapewnienie kobietom, pracującym w naszych łańcuchach dostaw równego dostępu do pracy i sprawiedliwego wynagrodzenia, a także ochronę przed dyskryminacją oraz przemocą.

## Do końca 2025 r. poprawimy warunki życia i pracy ludzi, których zatrudniamy.



### 1. Ciągłe określanie skutków:

Stale określamy zagrożenia oraz potencjały w celu wprowadzania ulepszeń w miejscu produkcji.

### 2. Zapewnienie przestrzegania standardów:

Promujemy przestrzeganie podstawowych norm Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO).

### 3. Szerzenie sprawiedliwego handlu:

Promujemy dochody i wynagrodzenia zabezpieczające egzystencję.

### 4. Napędzanie zmian:

Angażujemy się w programy rozwojowe, inicjatywy i projekty.



---

# 1

## Stałe określanie wpływów

Chcemy przeciwdziałać zagrożeniom dla praw człowieka, związanych z naszą działalnością biznesową, zwłaszcza w zakresie równości płci. W tym celu stale analizujemy potencjalne zagrożenia, związane z produkcją naszych produktów. Z tego powodu zwiększamy przejrzystość naszych łańcuchów dostaw i przeprowadzamy analizę ryzyka oraz ocenę wpływu na prawa człowieka (HRIA).

Więcej informacji na temat naszego zaangażowania w tym obszarze:

> [Specyficzne dla płci ryzyka w łańcuchu dostaw,](#)

> [Ocena wpływu na prawa człowieka z uwzględnieniem praw kobiet](#)

> [Mechanizmy składania skarg odnoszące się do płci](#)

---

## 2021

### Przeprowadzamy analizę ryzyka oraz ocenę wpływu na prawa człowieka (HRIA) ze szczególnym naciskiem na kwestię płci.

W tym celu nawiązujemy bezpośredni dialog z osobami i organizacjami zajmującymi się prawami kobiet oraz uwzględniamy w naszym planie działań aspekty związane z równością płci.

---

**2025** Co roku przeprowadzamy trzy oceny wpływu na prawa człowieka (HRIA) w łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka.

---

*W trakcie realizacji* **Angażujemy organizacje działające na rzecz praw kobiet i lokalne organizacje pracownicze lub związki zawodowe w realizację naszej Polityki zakupowej Równość płci w łańcuchu dostaw.**



---

## 2

### Zapewnienie standardów

Promujemy działania mające na celu wzmocnienie przestrzeganie podstawowych norm Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO). W tym celu korzystamy z uznanych na całym świecie certyfikatów i programów audytu społecznego. Ponadto w Lidlu pracujemy nad tym, by pracownicy w naszych łańcuchach dostaw mieli dostęp do mechanizmów składania skarg. Rozwijamy również szkolenia, aby umożliwić naszym dostawcom skuteczne identyfikowanie, podejmowanie działań zaradczych i zapobieganie ryzyku związanemu z prawami człowieka oraz kwestią płci.

Więcej informacji na temat naszego zaangażowania w tym obszarze patrz > [Produkty z certyfikatem Fairtrade wspierające równość płci](#)

---

2021

**Zachęcamy naszych strategicznych dostawców do podpisania Zasad Wzmacniania Pozycji Kobiet UN do końca 2021 r.**

2025

**Zapewnimy dostęp do mechanizmów składania skarg uwzględniających kwestie płci w łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka przed końcem 2025 r.**

W 2021 r. zapoczątkowaliśmy stworzenie dostępu do skutecznych mechanizmów składania skarg w trzech łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka. Stosujemy się do Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (UNGP) oraz publikujemy informacje dotyczące funkcjonowania mechanizmów składania skarg.

---

## 3

### Rozszerzanie idei sprawiedliwego handlu

Promujemy płace i dochody zabezpieczające egzystencję oraz sprawiedliwy podział wartości w naszych łańcuchach dostaw. Koncentrujemy się szczególnie na małych gospodarstwach rolnych, chcąc zapewnić im środki do życia. Dlatego do końca 2025 r. chcemy zwiększyć udział towarów z certyfikatem Fairtrade w naszym asortymencie. W ten sposób stawiamy na uczciwe i długoterminowe zakupy od drobnych rolników. Wyjątkowym projektem mającym na celu zapewnienie płac zabezpieczających egzystencję oraz zwrócenie szczególnej uwagi na małe gospodarstwa rolne prowadzone przez kobiety jest nasza > [Czekolada Way To Go z certyfikatem Fairtrade](#), która została wprowadzona w 2020 r.

Więcej informacji na temat naszego zaangażowania w tym obszarze patrz

> [Produkty z certyfikatem Fairtrade wspierające równość płci](#)  
> [ACT dla zapewnienia wyższych wynagrodzeń](#)

---

## 2021

**Do końca 2021 r. będziemy kontynuować opracowywanie naszego projektu Way To Go mającego na celu wspieranie kobiet.**

---

## W trakcie realizacji

**Edukujemy na temat wyzwań związanych z płacami i dochodami zabezpieczającymi egzystencję w naszych łańcuchach dostaw.**

Lidl będzie nadal rozszerzać oparte na analizie ryzyka, podejście do zapewnienia sprawiedliwych płac. Obejmuje to wprowadzenie do asortymentu czekolady Way To Go, współpracę w ramach inicjatywy Działanie, Współpraca, Transformacja (ACT) dotyczące godziwej płacy w łańcuchach dostaw tekstyliów oraz aktualną pracę nad łańcuchami dostaw pomarańczy i bananów. W trakcie dalszego rozwoju naszego podejścia zapewnimy staranne rozważenie sytuacji kobiet pracujących oraz prowadzących gospodarstwa rolne. Od połowy 2023 r. będziemy co roku raportować o postępach.

---

## 2025

**Zapewnimy dostęp do środków w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa.**

Wraz z naszymi dostawcami pracujemy nad zniesieniem barier względem kobiet w łańcuchach dostaw (np. dostęp do instalacji sanitarnych, ochrona przed molestowaniem itd.). Naszym priorytetem jest zrealizowanie powyższych założeń w trzech łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka do końca 2025 r.



---

**2022** **Będziemy wspierać naszych dostawców w promowaniu równości płci.**

W tym celu do 2022 r. zapewnimy naszym dostawcom z łańcuchów dostaw wysokiego ryzyka informacje i materiały na temat praw człowieka oraz przeciwdziałania dyskryminacji.

---

**2022** **Zapewnimy naszym dostawcom wsparcie w odniesieniu do przepisów BHP w przypadku ciąży i wytycznych dotyczących urlopu macierzyńskiego.**

Opublikujemy wytyczne w naszej Polityce Zrównoważonych Zakupów z uwzględnieniem krajowego ustawodawstwa i zaleceń międzynarodowych.

---

*W trakcie realizacji* **Zachęcemy do zaopatrywania się w zakładach przetwórczych i produkcyjnych prowadzonych przez kobiety.**

Tam, gdzie jest to uzasadnione ekonomicznie kupujemy produkty z zakładów przetwórczych i produkcyjnych prowadzonych przez kobiety oraz informujemy o naszych postępach w tym zakresie.

---

**2022** **Do końca 2022 r. opublikujemy plan działania na rzecz równości płci.**

Plan działania będzie zawierał następujące elementy:

- Od 2023 r. będziemy udostępniać dane dotyczące płci dla co najmniej trzech wybranych łańcuchów dostaw wysokiego ryzyka.
- Do końca 2023 r. opublikujemy plan działania mający na celu zmniejszenie nierówności płacowych kobiet i mężczyzn w trzech łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka. Ponadto do końca 2026 r. podejmiemy działania oraz przedstawimy raport z postępów.
- Przed końcem 2023 r. opublikujemy, zgodnie z Konwencją ILO nr 190, plan przedstawiający nasze podejście do przemocy w odniesieniu do płci.

---

**2021** **Do końca 2021 r. wdrożymy wymogi wynikające z członkostwa w ACT.**

Celem > ACT jest zapewnienie wyższych wynagrodzeń i wzmocnienia wolności zrzeszania się na skalę globalną w przemyśle tekstylnym, gdzie 80% osób zatrudnionych stanowią kobiety.

---

## 4

### Napędzanie zmian

Angażujemy się w programy rozwojowe, inicjatywy i projekty, których celem jest napędzanie zmian wykraczających poza działania Lidl. Nieustannie zajmujemy się podstawowymi przyczynami nierówności płci w łańcuchach dostaw artykułów spożywczych. W tym celu staramy się wykorzystywać wpływ naszej spółki oraz wpływy wynikające z współpracy z naszymi partnerami.

Więcej informacji na temat naszego zaangażowania w tym obszarze patrz:

- > [Projekt w Gwatemali](#),
- > [Partner inicjatywy Cotton made in Africa](#),
- > [Członkostwo w Inicjatywie na rzecz Etycznego Handlu](#),
- > [Członkostwo w World Banana Forum](#) oraz
- > [Zasady Wzmacniania Pozycji Kobiet \(WEP\)](#)

## Identyfikacja specyficznych ryzyk odnoszących się do płci w łańcuchu dostaw

Na bieżąco weryfikujemy zagrożenia dotyczące przestrzegania praw człowieka oraz sprawdzamy, które mogą wystąpić w naszym łańcuchu dostaw w odniesieniu do wytwarzania produktów. Pozwala nam to na ocenę tych zagrożeń i podjęcie odpowiednich działań.

Zagrożenia w naszym łańcuchu dostaw związane z płcią określamy zgodnie z **pierwszym filarem** naszej strategii dotyczącej praw człowieka.



Nierówność płci w globalnych łańcuchach dostaw ma złożone przyczyny. Celem analizy ryzyka było zidentyfikowanie towarów lub surowców oraz krajów w naszych łańcuchach dostaw, które wiążą się z wysokim ryzykiem w kontekście równości płci. W związku z tym zbadaliśmy na jakie zagrożenia narażone są w szczególności kobiety.

### Analiza ryzyka: Trzy etapy do wykrycia surowców i krajów o najwyższym ryzyku

W pierwszym kroku wykorzystaliśmy wyniki naszej analizy ryzyka całego asortymentu. Dostarczyło to informacji, które grupy towarowe w naszym asortymencie spożywczym wykazują wysokie ryzyko naruszeń praw człowieka. W ramach grup towarowych zidentyfikowaliśmy następnie surowce, które są szczególnie istotne pod kątem zakupu ich przez Lidl. Za takie uznaliśmy przede wszystkim owoce i warzywa, kawę, kakao oraz herbatę.

W drugim etapie wykorzystaliśmy uznane wskaźniki do zidentyfikowania w naszym łańcuchu dostaw tych krajów, w których równouprawnienie jest szczególnie zagrożone. Połączyliśmy kilka uznanych wskaźników: wskaźnik równouprawnienia płci ONZ, wskaźnik nierówności płci Światowego Forum Ekonomicznego oraz indeks instytucji społecznych i płci OECD. Dostarczały one informacji na temat stopnia, w jakim kobiety w poszczególnych krajach są dyskryminowane (1), nierówno wynagradzane (2), mają nierówny dostęp do pracy (3) lub są narażone na przemoc (4).

- 1** **Dyskryminację ze względu na płeć określamy na podstawie wskaźnika równouprawnienia płci, udostępnianego od 2018 r. w ramach programu „Programu Narodów Zjednoczonych ds. rozwoju” (UNDP) i porównującego poziom równouprawnienia w 162 krajach.** Dzięki uwzględnieniu szerokiego spektrum czynników, wskaźnik ten daje dobry obraz sytuacji kobiet w krajach produkcyjnych.



---

### **2 & 3 Różnice ze względu na płeć w odniesieniu do płacy i dostępu do pracy określamy przy pomocy wskaźnika nierówności płci, który od 2006 r. jest publikowany przez Światowe Forum Ekonomiczne.**

Obecnie ocenia on 156 krajów na podstawie wielu, indywidualnych wskaźników. W odniesieniu do nierównych wynagrodzeń posłużyliśmy się wskaźnikiem „szacowanego uzyskanego dochodu”, który porównuje roczne dochody kobiet i mężczyzn. Za pomocą „współczynnika aktywności zawodowej” mierzymy udział kobiet w wieku produkcyjnym (15-64 lat), które są aktywne na rynku pracy i porównujemy go z udziałem populacji mężczyzn. Dane na ten temat gromadzi Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO).

---

### **4 Za pomocą indeksu instytucji społecznych i płci (SIGI), zbadaliśmy, w jakim stopniu kobiety są narażone na przemoc - w poszczególnych krajach.**

Indeks został po raz pierwszy opublikowany przez OECD w 2009 r., a najnowszy raport zawierający dane ze 180 krajów ukazał się w 2018 r. Przeanalizowaliśmy w szczególności wskaźnik „przemocy wobec kobiet” który bierze pod uwagę i łączy trzy różne aspekty: odsetek kobiet, które uważają przemoc fizyczną za uzasadnioną; stopień, w jakim lokalne ustawodawstwo chroni kobiety przed przemocą; oraz odsetek kobiet, które już doświadczyły przemocy fizycznej lub seksualnej.

W ostatnim etapie połączyliśmy wyniki z analizy krajów i surowców. W ten sposób mogliśmy zidentyfikować dla każdej z analizowanych

grup towarowych, te kraje i surowce, które należy ocenić jako szczególnie problematyczne pod względem równouprawnienia, np. herbatę z Kenii, kawę z Gwatemali lub różę z Etiopii. Dla wybranych surowców, takich jak [> Herbatą](#), [> Różę](#), [> Kawą](#), [> Kakao](#) oraz [> Truskawki](#) zestawienia dotyczące zidentyfikowanych krajów ryzyka znajdują się w niniejszej publikacji.

### **Opracowanie działań i śledzenie postępu**

Na podstawie tej analizy zdefiniowaliśmy nasze [>cele](#) i działania. Należą do nich dogłębne analizy ryzyka, takie jak [>Ocena wpływu na prawa człowieka \(HRIA\)](#), w ramach których uwzględniany jest również aspekt równouprawnienia. Analiza dostarcza wskazówek na temat sposobu propagowania równouprawnienia w danych łańcuchach dostaw przez realizację konkretnych projektów.

# Oceny wpływu na przestrzeganie praw człowieka z uwzględnieniem praw kobiet – określanie wpływów, rozpoznawanie przyczyn

## HRIA: Identyfikowanie zagrożeń dla kobiet i podejmowanie działań

Ryzyko związane z równością płci w naszych łańcuchach dostaw jest przedmiotem tak zwanych ocen wpływu na prawa człowieka (HRIA). HRIA mają na celu dostarczenie nam informacji o naszym potencjale wpływu, naszej roli i odpowiedzialności w odniesieniu do zagrożeń związanych z prawami człowieka. Dostarczają nam one również dodatkowych informacji na temat przyczyn na poziomie systemu oraz powodów, dla których pewne grupy osób są szczególnie dotknięte dyskryminacją, w tym w odniesieniu do dyskryminacji ze względu na płeć. Na podstawie zidentyfikowanych zagrożeń opracowujemy środki ich minimalizowania. Głównym elementem jest tu plan działania w określonym czasie.

Przygotowując HRIA, angażujemy interesariuszy i posiadaczy praw, z uwzględnieniem różnych punktów widzenia osób, na które może mieć wpływ nasza działalność biznesowa. To właśnie dzięki lokalnym partnerstwom uzyskujemy informacje, które pomagają nam zrozumieć nasze wpływy. Jednocześnie zdajemy sobie sprawę, że HRIA są częścią trwającego procesu spełnienia obowiązku wynikającego ze społecznej odpowiedzialności biznesu, a nie jednorazową oceną. Będziemy zatem nadal wzmocniać relacje z partnerami celem definiowania naszych planów działania i stałego monitorowania.

## Nasze HRIA w praktyce

Jako jeden z pierwszych międzynarodowych sprzedawców detalicznych na świecie, Lidl przeprowadził HRIA już dwukrotnie.

Przebadaliśmy łańcuch dostaw herbaty z Kenii oraz owoców jagodowych z prowincji Huelva w Hiszpanii. Do końca 2021 r. zostanie przeprowadzona trzecia HRIA, w ramach której przeanalizowany zostanie łańcuch dostaw bananów z Kolumbii.

W naszych analizach współpracowaliśmy z uznanymi organizacjami eksperckimi. W ramach HRIA w zakresie owoców jagodowych były to trzy lokalne organizacje zajmujące się prawami kobiet, co miało zapewnić lepsze zrozumienie oddziaływań związanych z płcią, takich jak dyskryminacja. Ich perspektywy i oceny dotyczące sposobów ograniczenia tych oddziaływań zostały włączone do naszego planu działania. W naszej analizie łańcucha dostaw bananów korzystamy również z wiedzy organizacji zajmujących się prawami kobiet.

Zagrożenia w naszych łańcuchach dostaw związane z płcią określamy zgodnie z **pierwszym filarem** naszej strategii dotyczącej praw człowieka.



”

Będziemy kontynuować nasz dialog z zewnętrznymi interesariuszami. Jednocześnie uzyskujemy wiedzę specjalistyczną od organizacji społeczeństwa obywatelskiego, związków zawodowych i innych ekspertów. W tym dialogu uwzględniamy prawa kobiet wszędzie tam, gdzie jest to możliwe. Ta współpraca pozwala nam na identyfikowanie największych wyzwań związanych z przestrzeganiem praw człowieka, szczególnie w zakresie ochrony praw kobiet i wolności zrzeszania się. Na podstawie zdobytych informacji opracowujemy środki mające na celu pokonywanie przeszkód w odniesieniu do przestrzegania praw człowieka.

**Wojciech Grohn, Członek Zarządu Lidl Polska**





## Wyniki HRIA w łańcuchu dostaw herbaty z Kenii w odniesieniu do równości płci

### Dyskryminacja ze względu na płeć

Strukturalne bariery dotyczące posiadania ziemi przez kobiety: w prawie każdej społeczności małych gospodarstw rolnych w Kenii większość zarejestrowanych członków to mężczyźni.

### Przemoc związana z płcią

Przypadki dyskryminacji ze względu na płeć i molestowania seksualnego w przemyśle rolnym w Kenii.

Dodatkowe wyzwania wynikają z nieformalnego charakteru sektora i nieskutecznego mechanizmu zgłaszania przypadków molestowania seksualnego.

### Różnice w płacy ze względu na płeć

Niekorzystny wpływ postrzegania ról przypisanych do płci na wynagrodzenia.

## Zagrożenia związane z równością płci w łańcuchu dostaw herbaty

Kraj	Poziom ryzyka	Aspekt ryzyka
1 Chiny	Wysokie ryzyko	› Przemoc wobec kobiet
2 Sri Lanka		› Dyskryminacja ze względu na płeć › Przemoc wobec kobiet
	Bardzo wysokie ryzyko	
3 Indie		› Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn › Dostęp do pracy › Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn › Dyskryminacja ze względu na płeć › Dostęp do pracy
4 Kenia		› Dostęp do pracy
5 Wietnam		› Przemoc wobec kobiet



## **Wyniki HRIA w łańcuchu dostaw owoców jagodowych z hiszpańskiej prowincji Huelva w odniesieniu do kwestii równości płci**

---

### **Dyskryminacja ze względu na płeć**

Przypadki dyskryminacji ze względu na płeć i molestowania seksualnego, zwłaszcza wśród pracowników sezonowych płci żeńskiej.

Protokoły dotyczące „Równego traktowania i równych szans” (art. 35) oraz „Zapobiegania molestowaniu seksualnemu oraz molestowaniu ze względu na płeć” (art. 36) nie zostały jeszcze wdrożone w układzie zbiorowym pracy.

---

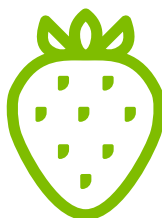
### **Różnice w dostępie do pracy w zależności od płci**

Zgłoszenia dyskryminujących warunków zatrudniania w określonych umowach rekrutacyjnych.

Strukturalna zależność sektora od potencjalnie narażonych pracowników, takich jak kobiety i ogólnie osoby o niskich dochodach, a w szczególności od migrantów.

## Zagrożenia związane z równością płci w łańcuchu dostaw truskawek<sup>14</sup>

Kraj	Poziom ryzyka	Aspekt ryzyka
1 Brazylia	Wysokie ryzyko	› Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn › Dostęp do pracy
2 Grecja		› Dostęp do pracy
3 Włochy		› Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn › Dostęp do pracy
4 Polska		› Dostęp do pracy
5 Rumunia		› Dostęp do pracy
6 Węgry		› Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn
7 Argentyna	Wysokie ryzyko i Bardzo wysokie ryzyko	› Przemoc wobec kobiet › Dostęp do pracy
8 Maroko		› Przemoc wobec kobiet
9 Egipt	Bardzo wysokie ryzyko	› Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn › Dostęp do pracy › Dyskryminacja ze względu na płeć
10 Indie		› Dostęp do pracy
11 Paragwaj		› Dostęp do pracy › Dyskryminacja ze względu na płeć



<sup>14</sup> W ramach naszej rozszerzonej analizy ryzyka związanego z prawami człowieka, łańcuch dostaw owoców jagodowych w regionie Huelva w Hiszpanii został uznany za punkt zapalny. W rezultacie przeprowadziliśmy tam HRIA, w którym określono również zagrożenia związane z płcią. Jednak w trakcie analizy ryzyka uwzględniającej płeć na poziomie krajowym, Hiszpania jako całość nie została włączona do najbardziej wyróżniających się obszarów wysokiego ryzyka. Pokazuje to, że konieczne jest dokładne rozważenie złożonego związku między ryzykiem krajowym, ryzykiem związanym z produktem oraz ryzykiem dla poszczególnych wymiarów praw człowieka, takich jak równość płci.



# Poprawa sytuacji finansowej kobiet uprawiających kakao dzięki czekoladzie

## Way To Go

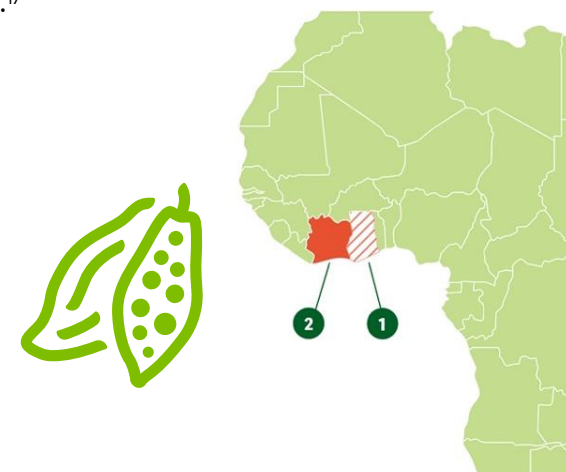
Kobiety będące rolnikami mają kluczowe znaczenie dla trwałości łańcucha dostaw kakao i społeczności uprawiających kakao.<sup>15</sup> W Ghanie kobiety mają znaczący udział w wartości dodanej w uprawie kakao: Według oficjalnych danych, jedną czwartą producentów kakao stanowią kobiety. Rzeczywiste liczby są prawdopodobnie znacznie wyższe. Jednocześnie, zgodnie z naszą > [Analizą ryzyka w odniesieniu do płci](#) są one narażone na ogromne zagrożenia – zwłaszcza w Ghanie oraz na Wybrzeżu Kości Słoniowej.

### Zagrożenia związane z równością płci w łańcuchu dostaw kakao

Kraj	Poziom ryzyka	Aspekt ryzyka
1 Ghana	Wysokie ryzyko Bardzo wysokie ryzyko	<ul style="list-style-type: none"> <li>Przemoc wobec kobiet</li> <li>Dyskryminacja ze względu na płeć</li> <li>Równe płace</li> </ul>
2 Wybrzeże Kości Słoniowej		<ul style="list-style-type: none"> <li>Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn</li> <li>Dyskryminacja ze względu na płeć</li> <li>Przemoc wobec kobiet</li> <li>Dostęp do pracy</li> </ul>

Oprócz nieodpłatnej pracy w charakterze opiekunek – na przykład przy wychowywaniu dzieci – pracują tam codziennie przez wiele godzin, nie uzyskując przy tym odpowiednich dochodów. Na przykład w sąsiednim Wybrzeżu Kości Słoniowej kobiety stanowią prawie 70% siły roboczej w uprawie kakao, ale otrzymują tylko około 21% uzyskanych przychodów.<sup>16</sup> Mimo to kobiety są uzależnione od dochodów ze zbiorów kakao. Kobiety znajdują się również w niekorzystnej sytuacji ekonomicznej, ponieważ mają gorsze możliwości edukacji oraz mniejsze szanse na dziedziczenie ziemi. Ogólnie rzecz biorąc, prowadzi to do gorszego dostępu do spółdzielni. W rezultacie trudniej jest im stworzyć własną firmę, a tym samym źródło utrzymania.<sup>17</sup>

Zgodnie z **trzecim filarem** naszej strategii dotyczącej praw człowieka, promujemy wynagrodzenia i dochody zabezpieczające egzystencję.



<sup>15</sup> Oxfam: Women's Rights in the Cocoa Sector. Examples of emerging good practice, 2016.

<sup>16</sup> Afrykański Bank Rozwoju: Economic Empowerment of African Women through Equitable Participation in Agricultural Value Chains, 2015.

<sup>17</sup> Südwind: Preisgestaltung in der Wertschöpfungskette Kakao – Ursachen und Auswirkungen, 2018.

## Na rzecz sprawiedliwych i zabezpieczających egzystencję wynagrodzeń w uprawach kakao

Dzięki czekoladzie Way To Go, będącej marką własną Lidl, firma chce przyczynić się do wzrostu płac w uprawach kakao. Od 2021 r. we wszystkich krajach mamy w ofercie tabliczki czekolady Way To Go. W ramach partnerstwa z Fairtrade, organizacją pozarządową Rikolto oraz rolniczą spółdzielnią produkcyjną Kuapa Kokoo, za każdą tonę kakao użytego do produkcji czekolady Way To Go, Lidl płaci dodatkową premię do premii wypłacanej przez Fairtrade. Pieniądze te są przeznaczane na rzecz projektów, które dodatkowo i trwale poprawiają sytuację dochodową przede wszystkim małych gospodarstw rolnych prowadzonych przez kobiety. Tym sposobem Lidl angażuje się w zabezpieczające egzystencję oraz sprawiedliwe stawki wynagrodzenia w sektorze kakao. W 2020 r. już 870 rolników, w tym 60% mężczyzn i 40% kobiet, mogło skorzystać z różnych działań oraz skutecznie zwiększyć swoje dochody.

## Poprawa sytuacji kobiet dzięki Way To Go

Od 2021 r. uzupełniamy koncepcję Way To Go o drugi silny filar, celem uwzględnienia w szczególności sposób we wszystkich działaniach w ramach tej koncepcji możliwości i potrzeb kobiet oraz innych grup osób podatnych na zagrożenia. Środki na rzecz dywersyfikacji dochodów będą dostosowane do szczególnej sytuacji kobiet. Kobiety,

przykładowo, będą w przyszłości traktowane priorytetowo w przypadku dystrybucji środków ułatwiających i zwiększających dostęp do finansowania. Ponadto zastosowany zostanie „moduł dotyczący płci” Fairtrade, który wzmacnia wspólne procesy decyzyjne współmałżonków w ich gospodarstwach domowych. Wszędzie analizuje się oraz usuwa bariery utrudniające większą reprezentację i członkostwo kobiet na poziomie spółdzielni, na przykład w odniesieniu do analfabetyzmu, kwestii zdrowotnych lub doświadczania przemocy ze względu na płeć.

Już od ponad dziesięciu lat spółdzielnia Kuapa Kokoo angażuje się również w różne projekty mające na celu wspieranie kobiet w sposób ukierunkowany. Obejmuje to na przykład dywersyfikację dochodów, tzn. uprawę dodatkowych produktów rolnych w celu zapewnienia sobie środków do życia. Uwzględniono przy tym przede wszystkim propozycje kobiet, co znajduje również odzwierciedlenie w obecnym wyższym udziale kobiet. Na przykład, uczestnicy zostali nauczeni samodzielnej produkcji i sprzedaży mydła. W tym celu każda grupa otrzymała materiały oraz kapitał początkowy o wartości około 320 euro – co stanowi około dwukrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia w Ghanie.<sup>18</sup> Pozwoliło to uczestnikom rozwinąć nowe źródła dochodu i uzyskać pewną niezależność od zmiennych dochodów z uprawy kakao. Więcej informacji na temat surowca, jakim jest kakao można znaleźć w [> Pisemne stanowisko dotyczące zrównoważonego zaopatrywania w kakao.](#)

<sup>18</sup> Statista: Ghana: Produkt krajowy brutto (PKB) na mieszkańca, 2021.

# Promowanie równości płci za pomocą wprowadzania do asortymentu produktów certyfikowanych przez Fairtrade

Do aspektów społecznych włączonych w systemy certyfikacji należą m.in. brak dyskryminacji i równe traktowanie bez względu na płeć. W szczególności standard Fairtrade uwzględnia te aspekty w wielu swoich kryteriach.

## Fairtrade i równość płci

Gospodarstwa rolne posiadające certyfikat spełnienia standardów Fairtrade dla małych gospodarstw rolnych (producentów na niewielką skalę) muszą spełniać pewne wymagania, które bezpośrednio oraz pośrednio mają na celu równe traktowanie zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Poza tymi standardami, Fairtrade realizuje strategię dotyczącą płci, której celem jest zwłaszcza propagowanie równości płci. Niedawno przeprowadzone badanie wykazało, że strategia dotycząca płci wpływa na większe uczestnictwo i równość kobiet w organizacjach Fairtrade.<sup>19</sup>



Od kilku lat Lidl posiada w swojej ofercie wiele produktów posiadających certyfikat Fairtrade. Oferta obejmuje takie produkty jak róża czy herbata, które według naszej [analizy ryzyka w odniesieniu do](#)

[płci](#) wykazują szczególnie wysokie zagrożenia jeśli chodzi o zapewnienie równości płci.

Umieszczając na swojej liście produkty certyfikowane przez Fairtrade wspieramy firmy w eliminowaniu przyczyn nierównego traktowania rolników prowadzących małe gospodarstwa rolne oraz pracowników. Konkretnie rzecz ujmując, standard wymaga ochrony przed przemocą na tle seksualnym, wdrożenia podstawowych standardów przeciwko dyskryminacji, ochrony kobiet w ciąży i matek karmiących oraz

ustanowienia mechanizmów składania skarg ze szczególnym uwzględnieniem kobiet. Ponadto spółdzielnie posiadające certyfikat Fairtrade mają swobodę finansową w wykorzystaniu premii pochodzącej od Fairtrade na konkretne projekty na rzecz

Promujemy sprawiedliwy handel, który uwzględnia równe traktowanie zarówno kobiet, jak i mężczyzn, zgodnie z **trzecim filarem** naszej strategii dotyczącej praw człowieka.

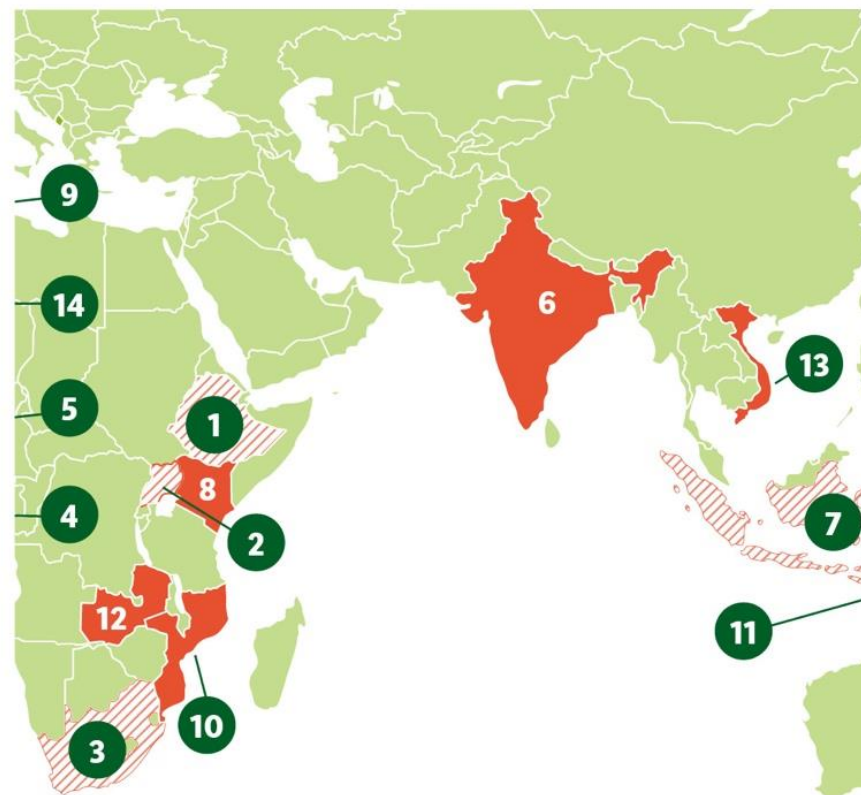
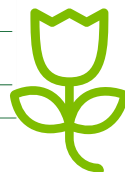
równouprawnienia.



<sup>19</sup> Fairtrade: Factsheet Gender Studie, 2021.

## Zagrożenia związane z równością płci w łańcuchu dostaw róż

Kraj	Poziom ryzyka	Aspekt ryzyka
1 Etiopia	Wysokie ryzyko i bardzo wysokie ryzyko	› Dostęp do pracy
2 Uganda		› Dyskryminacja ze względu na płeć › Przemoc wobec kobiet
3 Republika Południowej Afryki	Bardzo wysokie ryzyko	› Dostęp do pracy
4 Kostaryka		› Dyskryminacja ze względu na płeć › Przemoc wobec kobiet
5 Ghana		› Dyskryminacja ze względu na płeć
6 Indie		› Przemoc wobec kobiet
7 Indonezja		› Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn › Dyskryminacja ze względu na płeć
8 Kenia		› Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn › Dyskryminacja ze względu na płeć
9 Maroko		› Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn › Dyskryminacja ze względu na płeć
10 Mozambik		› Dyskryminacja ze względu na płeć
11 Papua-Nowa Gwinea		› Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn › Dyskryminacja ze względu na płeć
12 Zambia		› Dyskryminacja ze względu na płeć › Przemoc wobec kobiet
13 Wietnam		› Przemoc wobec kobiet
14 Meksyk		› Dyskryminacja ze względu na płeć › Przemoc wobec kobiet





## Przyczynianie się do zwiększenia wynagrodzeń kobiet pracujących w przemyśle tekstylnym dzięki uczestnictwu w ACT

Wynagrodzenia w sektorze tekstylnym są bardzo niskie. Często dochody te nie zabezpieczają nawet egzystencji.<sup>20</sup> Dotyczy to zwłaszcza kobiet, ponieważ to one stanowią około 85% siły roboczej w fabrykach włókienniczych.<sup>21</sup> Często otrzymują one niższe wynagrodzenie niż mężczyźni, pomimo wykonywania tej samej pracy.<sup>22</sup>

Zgodnie z **trzecim filarem** naszej strategii dotyczącej praw człowieka, promujemy wynagrodzenia i dochody zabezpieczające egzystencję.



Tekstylia odgrywają istotną rolę w ofercie produktowej Lidla. Znaczną część tekstyliów nasi partnerzy handlowi sprowadzają z Bangladeszu, Kambodży i Mjanmy (patrz > [Lista dostawców artykułów z działu Non-Food](#)). W tych krajach ustawowe wynagrodzenie minimalne jest czasami bardzo niskie. Jako jeden z największych sprzedawców detalicznych w sektorze tekstylnym, Lidl ponosi zatem wielką odpowiedzialność za obronę zabezpieczających egzystencję wynagrodzeń w krajach produkcji, a tym samym za poprawę sytuacji finansowej, zwłaszcza w przypadku kobiet.

<sup>20</sup> Niemiecki Instytut Polityki Rozwoju (Deutsches Institut für Entwicklungspolitik): Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019.

<sup>21</sup> Greenpeace: Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums, 2018.

<sup>22</sup> Niemiecki Instytut Polityki Rozwoju (Deutsches Institut für Entwicklungspolitik): Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019.

Z tego względu Lidl przystąpił w 2019 r. do inicjatywy Działanie, Współpraca, Transformacja (ACT). Wymagania wynikające z członkostwa w ACT wdrożymy do końca 2021 r.

Obecnie opracowujemy naszą strategię wdrażania głównego celu tej inicjatywy: odpowiedzialnych praktyk zakupowych.

Obejmuje to m.in. stworzenie wspólnie z naszymi dostawcami mechanizmów umożliwiających stopniowy wzrost płac w produkcji tekstyliów. W ten sposób bezpośrednio przyczyniamy się do poprawy sytuacji finansowej kobiet w łańcuchu dostaw tekstyliów. Ponadto, uczestniczymy w procesie mediacji, który zostaje wdrożony w przypadkach naruszeń praw pracowniczych w łańcuchach dostaw członków ACT.

### **ACT i równość płci**

ACT to porozumienie zawarte pomiędzy markami globalnymi, firmami z branży handlu detalicznego, związkami zawodowymi i rządami, którego celem jest zagwarantowanie płac zabezpieczających egzystencję w zakładach działających w przemyśle odzieżowym, tekstylnym i obuwniczym. Przystępując do ACT zobowiązaliśmy się do wspierania powołania w krajach produkcji międzybranżowych, krajowych układów zbiorowych



# Członkostwo w Inicjatywie na rzecz Etycznego Handlu: wzmacnianie równouprawnienia płci w handlu

W 2021 r. spółka Lidl dołączyła do wielostronnej Inicjatywy na rzecz Etycznego Handlu (ETI).

## Inicjatywa na rzecz Etycznego Handlu i równość płci

Misją ETI jest wykorzystanie wspólnych sił przedsiębiorstw, związków zawodowych i organizacji pozarządowych w celu realizacji wizji świata, w którym prawa pracownicze przynoszą korzyści wszystkim pracownikom, są respektowane przez firmy i chronione przez państwo. Przy wypełnianiu swojej misji ETI opiera się na współpracy różnych podmiotów w celu znalezienia rozwiązań problemów systemowych.



W ramach własnej strategii równości płci, ETI realizuje wizję egzekwowania równych praw, swobód, dostępu i korzyści w miejscu pracy w łańcuchach dostaw uczestniczących przedsiębiorstw. W tym celu inicjatywa podnosi świadomość kwestii równości płci i dąży do większego udziału kobiet w łańcuchach dostaw.

Zgodnie z **czwartym filarem** naszej strategii dotyczącej praw człowieka, aktywnie wprowadzamy zmiany mające na celu wzmocnienie równości płci poza naszymi łańcuchami dostaw.





## Wzmocnienie pozycji kobiet w zakresie zrównoważonej i produktywnej uprawy kawy

Kobiety wnoszą istotny wkład w światową produkcję kawy: Od 20 do 30% gospodarstw zajmujących się uprawą kawy jest prowadzonych przez kobiety. Ponadto, w zależności od regionu, nawet do 70% pracy w takich gospodarstwach wykonują kobiety.<sup>23</sup> Kobiety często zarabiają mniej niż mężczyźni za tę samą pracę. Z powodu silnych wahań cen kawy, dochody kobiet prowadzących gospodarstwa rolne są dalej obniżane. Ponadto kobiety zajmujące się uprawą kawy są często dyskryminowane ze względu na płeć, na przykład w zakresie dostępu do ziemi, spółdzielni lub kredytów.<sup>24</sup> Również nasza [analiza ryzyka](#) potwierdza, że zagrożenia względem kobiet w sektorze uprawy kawy są wysokie.

Lidl odnosi się do tych zagrożeń w ramach projektu w Gwatemali, w miejscu oddalonym ok. 50 km od miasta Gwatemala. Wspólnie z organizacjami UTZ i CARE pomogliśmy łącznie 111 kobietom będącym członkiniami spółdzielni kawowej „Agrícola Integral Acatenango”. Celem projektu było przeszkolenie kobiet zajmujących się uprawą

Zgodnie z **czwartym filarem** naszej strategii dotyczącej praw człowieka, aktywnie wprowadzamy zmiany mające na celu wzmocnienie równouprawnienia w kwestii płci poza naszymi łańcuchami dostaw.



kawy w zakresie zrównoważonych metod upraw i przetwarzania. W ten sposób kobiety uzyskały możliwość generowania przez dłuższy czas większych dochodów z kawy wyższej jakości, a także przekazania zdobytej wiedzy następnym pokoleniom. Projekt realizowano do końca 2020 r. Obecnie 95% gospodarstw zajmujących się uprawą kawy, prowadzonych przez kobiety w ramach tej inicjatywy zna systemy pozwalające wdrożyć lepsze praktyki rolnicze i umożliwiające adaptację do zmian klimatu. Udział w projekcie zapewnił uczestniczkom większe uprawnienia do podejmowania decyzji oraz większą kontrolę nad zasobami w ich gospodarstwach i domach.

<sup>23</sup> Międzynarodowa Organizacja Kawy: Gender Equality in the Coffee Sector, 2018.

<sup>24</sup> Südwind: Auf ein Tässchen. Die Wertschöpfungskette von Kaffee, 2020.



Dzięki nowemu projektowi Lidl i Fairtrade wnoszą również bezpośredni wkład we wzmacnianie równości płci i struktur demokratycznych wśród drobnych rolników w sześciu spółdzielniach kawowych w Caranaví w Boliwii. W sumie około 300 drobnych rolników i kolejne 90 osób na tym obszarze ma zostać bezpośrednio objętych wsparciem.

Projekt został zaplanowany i przygotowany przez same spółdzielnie z pomocą sieci producentów Fairtrade w Boliwii oraz Ameryce Łacińskiej. Jego celem jest poprawa procesów zarządzania, zwiększenie zaangażowania młodych ludzi i promowanie wdrażania planów adaptacji do zmian klimatu. Ponadto przeprowadzono analizę równości płci z sześcioma zaangażowanymi w projekt spółdzielniami, w wyniku której oceniono m.in. podział zadań w rodzinie, rolę przywódczą oraz uczestnictwo w społeczności. Przyczyny nierówności zostały dokładnie przeanalizowane i opracowano alternatywy dla lepszej integracji kobiet. Ważne jest, między innymi, aby statuty i dokumenty planistyczne spółdzielni w większym stopniu uwzględniały udział kobiet w podejmowaniu decyzji, tak aby promowanie równości płci odbywało się w całej spółdzielni. Ponadto kobiety biorą udział w szkoleniach z zakresu przywództwa.

## Ryzyko związane z równością płci w łańcuchu dostaw kawy

Kraj	Poziom ryzyka	Aspekt ryzyka
1 Argentyna	Wysokie ryzyko	› Przemoc wobec kobiet
2 Peru		› Przemoc wobec kobiet
3 Salwador	Bardzo wysokie ryzyko	› Dostęp do pracy
4 Gwatemala		› Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn › Dostęp do pracy › Dyskryminacja ze względu na płeć
5 Gujana		› Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn › Dyskryminacja ze względu na płeć
6 Honduras		› Dostęp do pracy
7 Kolumbia		› Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn
8 Nikaragua		› Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn › Dostęp do pracy
9 Paragwaj		› Dyskryminacja ze względu na płeć
10 Surinam		› Dyskryminacja ze względu na płeć
11 Wenezuela		› Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn › Dostęp do pracy › Dyskryminacja ze względu na płeć



## Członkostwo w World Banana Forum: zaangażowanie w działania na rzecz lepszych płac i dostępu do pracy w sektorze uprawy bananów

Tradycyjnie uprawą bananów zajmują się mężczyźni. Praca kobiet często ogranicza się do pakowania owoców. Taki podział ról ze względu na płeć wpływa na dostęp kobiet do pracy, a także jest głównym czynnikiem powodującym różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w całej branży. Na przykład, wszystkie kobiety zatrudnione w sektorze uprawy bananów zarabiają mniej niż mężczyźni. Aby sprostać powyższym wyzwaniom, Lidl jako pierwszy dyskont dołączył do wielostronnej inicjatywy World Banana Forum jeszcze w 2016 r.

### World Banana Forum i równość płci

W ramach swojej grupy roboczej ds. równości płci World Banana Forum jest zaangażowane w lepsze zrozumienie przyczyn braku równości płci w globalnym łańcuchu dostaw bananów oraz zwiększenie udziału kobiet w procesach decyzyjnych, które ich dotyczą.



Zgodnie z **czwartym filarem** naszej strategii dotyczącej praw człowieka, aktywnie wprowadzamy zmiany mające na celu wzmocnienie równouprawnienia w kwestii płci poza naszymi łańcuchami dostaw.



## Partnerstwo w Cotton made in Africa Initiative: wspieranie kobiet w krajach produkcji przez zakup certyfikowanych tekstyliów

Przemysł tekstylny jest często tematem zainteresowania ze względu na krytyczne warunki produkcji – zarówno społeczne, jak i ekologiczne. Z poważnymi zagrożeniami wiąże się zwłaszcza uprawa bawełny.<sup>25</sup> W Afryce, która jest trzecim co do wielkości eksporterem bawełny na świecie, około 20 milionów ludzi żyje z jej uprawy.<sup>26</sup> Ponad 50% pracy na polach bawełny wykonują kobiety. Otrzymują one wynagrodzenie do 30% niższe niż ich koledzy, wykonując ponadto nieodpłatnie dodatkowe prace domowe. Są one również pokrzywdzone ze względu na czynniki strukturalne, które uprzywilejowują mężczyzn oraz ograniczają dostęp kobiet do kredytów, ziemi i organizacji producentów.<sup>27</sup>

Badania pokazują, że przy zapewnieniu takich samych warunków kobiety odnoszą taki sam sukces jak mężczyźni, a ponadto inwestują więcej swoich dochodów w edukację i zdrowie swoich dzieci. Wspieranie kobiet przyczynia się jednocześnie do poprawy lokalnych warunków życia. Jest to również podejście inicjatywy Cotton made in Africa (CmiA), do której Lidl dołączył w 2020 r. W ramach partnerstwa nie tylko kupujemy zrównoważoną bawełnę z Afryki, ale także wspieramy inicjatywę wzmacniania pozycji kobiet, które ją uprawiają. Zobowiązanie to ma charakter

długoterminowy i zamierzamy je rozszerzać w ciągu kilku najbliższych lat.

Zgodnie z **czwartym filarem** naszej strategii dotyczącej praw człowieka, aktywnie wprowadzamy zmiany mające na celu wzmocnienie równouprawnienia w kwestii płci poza naszymi łańcuchami dostaw.



<sup>25</sup> Niemiecki Instytut Polityki Rozwoju (Deutsches Institut für Entwicklungspolitik): Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019.

<sup>26</sup> BMZ: Baumwollanbau – auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit, Höhere Einkommen für Kleinbauernfamilien durch nachhaltigen Anbau, 2019.

<sup>27</sup> Südwind: Afrikas weißes Gold – Frauenarbeit im Baumwollanbau, 2014.



### **Cotton made in Africa i równość płci**

CmiA jest jednym z wiodących na świecie standardów, mających na celu zapewnienie zrównoważonej produkcji bawełny.<sup>28</sup> W tym kontekście głównym tematem jest niedyskryminowanie i wzmocnienie pozycji kobiet, wobec których standard stawia konkretne wymagania. Standard wymaga na przykład, aby spółdzielnie posiadające certyfikat CmiA zapewniały te same wynagrodzenia kobietom oraz mężczyznom, a także ochronę dla matek poprzez urlopy macierzyńskie i możliwość powrotu do pracy. CmiA angażuje się również w wykraczające poza standardy działania na rzecz zwiększenia równości płci przy uprawie bawełny. Obejmują one na przykład przekazywanie wiedzy na temat kwestii związanych z płcią w społecznościach zajmujących się uprawą tych roślin. CmiA dostosowuje kursy edukacyjne w zakresie zrównoważonej uprawy bawełny do potrzeb uczestniczek, aby wzmocnić ich rolę i eliminować uprzedzenia.



<sup>28</sup> Cotton made in Africa: Position paper on Gender Equality, 2021.

## Ustanawianie mechanizmów składania skarg, uwzględniających kwestie płci w łańcuchach dostaw

Kluczowym elementem w wykrywaniu, naprawianiu i zadośćuczynieniu naruszeń praw człowieka jest dostęp do skutecznego mechanizmu składania skarg (BSM). Naruszenia obejmują przypadki dyskryminacji lub przemocy ze względu na płeć.

Zgodnie z 31 zasadą przewodnią Narodów Zjednoczonych, aby zapewnić skuteczność pozasądowych mechanizmów składania skarg (BSM), muszą zostać spełnione następujące kryteria: zarówno państwowe, jak i niepaństwowe BSM powinny być prawnie uznane, dostępne, przewidywalne, sprawiedliwe, przejrzyste oraz zgodne z prawem. Powinny również oferować możliwość ciągłego uczenia się oraz opierać się na zaangażowaniu i dialogu.

Lidl zdaje sobie sprawę, że mechanizm składania skarg może być skuteczny tylko wówczas, gdy pracownicy w łańcuchach dostaw mają do niego dostęp. Jednakże często istnieje szereg przeszkód, takich jak brak znajomości lokalnego języka - w przypadku imigrantów wyjeżdżających w celach zarobkowych lub obawa przed działaniami odwetowymi. Dla kobiet przeszkody te są czasem nawet większe niż dla mężczyzn. Dla przykładu, osobom, które zajmują się rozpatrywaniem skarg często brakuje wrażliwości wobec spraw dotyczących danej płci. Zmniejsza to zaufanie do mechanizmów składania skarg. Ponadto kobiety często mają mniejszy dostęp do technologii cyfrowych i – ze względu na nieodpłatną pracę w roli opiekunek – ograniczoną mobilność.

Lidl dąży do tego, by wszyscy pracownicy w łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka mieli dostęp do skutecznego mechanizmu składania skarg. W ten sposób zapewniamy, że mechanizmy te są zaprojektowane w sposób uwzględniający kwestie dotyczące danej płci. W 2021 r. rozpoczęliśmy zapewnianie dostępu do skutecznych mechanizmów składania skarg w trzech łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka.

Wyciągnięte wnioski pomogą nam rozszerzyć tę inicjatywę na inne łańcuchy dostaw. Chcemy przy tym zapewnić różne kanały składania skarg oraz sprawić, aby mechanizmy z tym związane były bardziej dostępne i godne zaufania.

W dziale Non-Food współpracujemy już także z takimi inicjatywami jak ACT czy program ILO „Lepsza praca”. Program „Lepsza praca” posiada własną strategię dotyczącą płci i aktywnie promuje równość płci. Korzysta z tego również wiele fabryk włókienniczych uczestniczących w programie. Lidl aktywnie działał również jako członek grupy roboczej dotyczącej pierwszego Porozumienia z Bangladeszu (Bangladesh Accord). Bangladeskie porozumienie w sprawie bezpieczeństwa pożarowego powstało w 2013 r. i promuje – obecnie pod auspicjami RMG

Identyfikujemy zagrożenia związane z płcią w naszych łańcuchach dostaw zgodnie z **pierwszym filarem** naszej strategii dotyczącej praw człowieka. W ramach **drugiego filara** pracujemy nad zapewnieniem standardów ILO.



Sustainability Council (RSC) <sup>29</sup> - prawa i bezpieczeństwo pracowników zatrudnionych w fabrykach włókienniczych. Celem grupy roboczej było opracowanie odpowiedniego mechanizmu składania skarg dla pracowników przemysłu tekstylnego w Bangladeszu. Na tej podstawie mechanizm dostosowano w taki sposób, aby wyraźnie obejmował skargi dotyczące warunków pracy zatrudnionych kobiet w ciąży, jak również przypadki przemocy ze względu na płeć. Zadbano o uwzględnienie ewentualnych barier związanych z płcią, na przykład wprowadzając możliwość anonimowego składania skarg.<sup>30</sup>

<sup>29</sup> Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh: About, 2021.

<sup>30</sup> Międzynarodowe Forum Praw Pracy: Calling for Remedy, The Bangladesh Accord complaint mechanism has saved lives and stopped retaliation across hundreds of factories, 2019.

# Women's Empowerment Principles – ustanowienie międzynarodowego standardu

Aby wyrazić swoje zaangażowanie na rzecz wspierania kobiet, również na szczeblu międzynarodowym, Lidl Polska podpisał UN Women's Empowerment Principles (WEP). WEP powstały w ramach wspólnej inicjatywy UN Women i UN Global Compact. Jest to pierwsza inicjatywa na świecie, która jest ukierunkowana na kwestię wsparcia kobiet oraz wzmocnienia ich pozycji w łańcuchach dostaw oraz przedsiębiorstwach. Jest ona skierowana do podmiotów gospodarczych i zawiera siedem zasad dotyczących wzmocnienia pozycji kobiet w biznesie (więcej informacji na temat tych zasad można znaleźć w [> Zasada należytej staranności w procesie zaopatrywania w towary](#)).

Przyłączając się do inicjatywy UN Women's Empowerment Principles, wyrażamy wolę zaangażowania we wspieranie kobiet i osób transpłciowych. Niniejsza polityka zakupowa „Równość płci w łańcuchu dostaw” zawiera informacje o tym, jak zamierzamy wdrożyć WEP. Obejmuje to zapobieganie naruszeniom praw kobiet w globalnych łańcuchach wartości i łagodzenie ich skutków. Chcemy również aktywnie działać na rzecz transformacji w celu realizacji praw kobiet.

Zgodnie z **czwartym filarem** naszej strategii dotyczącej praw człowieka, aktywnie wprowadzamy zmiany mające na celu wzmocnienie równouprawnienia w kwestii płci poza naszymi łańcuchami dostaw.



## UN Women's Empowerment Principles

1. Stworzenie kultury zarządzania stawiającej na równouprawnienie kobiet i mężczyzn.
2. Sprawiedliwe traktowanie wszystkich mężczyzn oraz kobiet w życiu zawodowym – przestrzeganie i wspieranie praw człowieka oraz brak dyskryminacji.
3. Zagwarantowanie zdrowia, bezpieczeństwa oraz dobrostanu wszystkich pracowników obu płci.
4. Propagowanie edukacji, szkoleń i rozwoju zawodowego kobiet.
5. Propagowanie przedsiębiorczości kobiet, wzmocnienia ich roli na rynku zaopatrzeniowym, respektowanie ich godności we wszystkich działaniach marketingowych.
6. Promowanie równości poprzez inicjatywy społeczne i rzecznictwo.
7. Monitorowanie i raportowanie postępów w zakresie równouprawnienia kobiet oraz mężczyzn.



# Słowniczek



# Słowniczek

## **Imigrant wyjeżdżający w celach zarobkowych**

MOP określa imigrantów wyjeżdżających za granicę w celach zarobkowych, którzy zostali przyjęci przez kraj przyjmujący w konkretnym celu realizacji pracy, za którą otrzymują wynagrodzenie w kraju przyjmującym. Długość ich pobytu jest przeważnie ograniczona do czasu zatrudnienia. Do tej kategorii należą również członkowie ich rodzin, jeśli również zostali przyjęci. Według ILO przekraczanie granic państwowych w celu podjęcia pracy jest jednym z najważniejszych motywów migracji międzynarodowej, czy to z powodu nierówności ekonomicznych, poszukiwania pracy, czy też z uwagi na obie te kwestie.

## **Działanie, Współpraca, Transformacja (ACT)**

ACT jest pierwszym globalnym porozumieniem, które dąży do stworzenia ponadzakładowych układów zbiorowych pracy dla przemysłu włókienniczego w krajach produkcji. Płace wynegocjowane w ramach tych układów będą wspierane dzięki odpowiedzialnym praktykom zakupowym stosowanym przez uczestniczące firmy oraz wiążącym zobowiązaniom dotyczącym wielkości zakupów. Ponadto ACT zapewnia mechanizm, dzięki któremu można ocenić wpływ inicjatywy. W tym procesie producenci tekstyliów i przedstawiciele pracowników oceniają, czy rzeczywiście można wyegzekwować wyższe płace. Obecnie ACT skupia się na Kambodży, Mjanmie, Bangladeszu i Turcji. W przyszłości inicjatywa ta zostanie rozszerzona na inne kraje.

## **Mechanizm składania skarg (BSM)**

Mechanizm składania skarg jest procedurą, która umożliwia osobom indywidualnym lub grupom składanie skarg w przypadku ewentualnego negatywnego oddziaływania przedsiębiorstw na prawa człowieka w celu uzyskania zadośćuczynienia. Państwa i przedsiębiorstwa są zobowiązane, zgodnie z wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka<sup>31</sup>, do zapewnienia osobom poszkodowanym dostępu do skutecznych mechanizmów składania skarg. Dla przedsiębiorstw oznacza to ustanowienie operacyjnych mechanizmów składania skarg (lub propagowanie ich wśród dostawców/partnerów biznesowych), które będą dostępne dla potencjalnych osób poszkodowanych wewnątrz przedsiębiorstwa i poza nim.

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka definiują osiem kryteriów efektywności, które muszą spełniać mechanizmy składania skarg dotyczących nieprzestrzegania praw człowieka. Zgodnie z tymi kryteriami, mechanizm składania skarg jest skuteczny, jeśli jest prawnie uznany, dostępny, przewidywalny, zrównoważony, przejrzysty, zgodny z prawem, zorientowany na dialog i jest źródłem ciągłego uczenia się.

## **Kodeks postępowania**

Kodeks postępowania jest również określane mianem kodeksu zachowania. Opisuje zbiór wytycznych i/lub zasad, które firmy narzucają sobie w ramach dobrowolnego samozobowiązania się. Sformułowane instrukcje zachowania służą jako (podstawowe) wskazówki dla pracowników w celu ukierunkowania pożądanych zachowań i unikania działań niepożądanych. Tematyka zbioru zasad może być bardzo szeroka oraz obejmować zarówno korupcję, jak i postępowanie z klientami oraz zasady dotyczące czasu pracy.

<sup>31</sup> Prawa Człowieka ONZ: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

**Cotton made in Africa (CmiA)** Cotton made in Africa - inicjatywa Aid by Trade Foundation, stanowi jeden z wiodących na świecie standardów dla bawełny produkowanej zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju. Jej celem jest pomoc małym gospodarstwom w Afryce w poprawie ich warunków życia i pracy oraz ochrona środowiska poprzez handel, a nie darowizny.

**Inicjatywa na rzecz Etycznego Handlu (ETI)** Inicjatywa na rzecz Etycznego Handlu (ETI) to stowarzyszenie firm, związków zawodowych i organizacji pozarządowych działająca na rzecz poszanowania praw pracowników na całym świecie. Jej wizją jest świat, w którym wszyscy pracownicy nie są wykorzystywani ani dyskryminowani, a także korzystają z podstawowych praw, takich jak wolność, bezpieczeństwo i sprawiedliwość.

**Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn (Gender pay gap)** Wskaźnik nierówności płacowych kobiet i mężczyzn jest wskaźnikiem zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Wskazuje on procentową różnicę w średnich zarobkach brutto między kobietami i mężczyznami.

**Ocena wpływu na prawa człowieka (HRIA)** Ocena wpływu na prawa człowieka (HRIA) opisuje proces systematycznego identyfikowania, przewidywania i reagowania na potencjalne oddziaływanie działalności gospodarczej, polityki rządowej lub umowy handlowej na prawa człowieka.

**Program ILO – Lepsza praca** Lepsza praca to program Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) Narodów Zjednoczonych i Międzynarodowej Korporacji Finansowej (IFC), członka Grupy Banku Światowego, który działa na rzecz poprawy warunków pracy i poszanowania praw pracowników na wszystkich szczeblach przemysłu odzieżowego. Obecnie w programie bierze udział 1700 fabryk zatrudniających ponad 2,4 mln pracowników w dziewięciu krajach. Oprócz doradzania producentom tekstyliów, w ramach programu Lepsza praca ma miejsce współpraca z rządami i firmami tekstylnymi w celu wprowadzenia ulepszeń również w tych obszarach.

## **Międzynarodowa Organizacja Pracy**

Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) jest najstarszą organizacją wyspecjalizowaną systemu Narodów Zjednoczonych z siedzibą w Genewie. Jest ona odpowiedzialna za rozwój, formułowanie i wdrażanie wiążących międzynarodowych standardów pracy oraz standardów socjalnych. Główne cele ILO to propagowanie godziwej pracy, zabezpieczenie socjalne i wzmocnienie dialogu społecznego.

## **Women's Empowerment Principles (WEPs)**

Women's Empowerment Principles (WEPs) to zbiór zasad, które stanowią wytyczne dla firm w zakresie propagowania równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet w miejscu pracy, na rynku i w społeczności. Założone przez UN Global Compact oraz UN Women, WEP opierają się na międzynarodowych standardach dotyczących pracy i praw człowieka, a ich podstawą jest uznanie, że firmy są zainteresowane równouprawnieniem i wzmocnieniem pozycji kobiet oraz ponoszą za to odpowiedzialność.

# Źródła i linki





## Źródła i linki

Bangladeskie porozumienie w sprawie bezpieczeństwa pożarowego i budowlanego:

### **O porozumieniu:**

<https://bangladeshaccord.org/about>

(Stan: 2018)

Afrykański Bank Rozwoju:

### **Wzmocnienie ekonomiczne kobiet afrykańskich poprzez sprawiedliwy udział w rolniczych łańcuchach wartości**

[https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Economic\\_Empowerment\\_of\\_African\\_Women\\_through\\_Equitable\\_Participation\\_in\\_Agricultural\\_Value\\_Chains.pdf](https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Economic_Empowerment_of_African_Women_through_Equitable_Participation_in_Agricultural_Value_Chains.pdf)

(Stand: 08,2015)

BMZ (Federalne Ministerstwo Współpracy Gospodarczej i Rozwoju):

### **Uprawa bawełny – w drodze ku zwiększeniu zrównoważonego rozwoju. Wyższe dochody dla rodzin rolników prowadzących małe gospodarstwa rolne dzięki zrównoważonej uprawie**

[https://www.giz.de/de/downloads/200113\\_FS\\_Baumwollanbau\\_D.pdf](https://www.giz.de/de/downloads/200113_FS_Baumwollanbau_D.pdf)

(Stan: 11.2019)

Biznes dla społecznej odpowiedzialności:

### **Tworzenie skutecznych strategii wzmocnienia ekonomicznego kobiet. Możliwości właściwe dla danego sektora i argumenty za współpracą**

[https://www.bsr.org/reports/BSR\\_ICRW\\_Building\\_Effective\\_Womens\\_Economic\\_Empowerment\\_Strategies.pdf](https://www.bsr.org/reports/BSR_ICRW_Building_Effective_Womens_Economic_Empowerment_Strategies.pdf)

(Stan: 01.2016)

Cotton made in Africa:

### **Dokument przedstawiający stanowisko w sprawie równości płci**

[https://cottonmadeinafrica.org/wp-content/uploads/CmiA\\_Position\\_Paper\\_on\\_Gender\\_Equality.pdf](https://cottonmadeinafrica.org/wp-content/uploads/CmiA_Position_Paper_on_Gender_Equality.pdf)

(Stan: 03.2021)

Niemiecki Instytut Polityki Rozwoju:

### **Społeczne i ekonomiczne wyzwania globalnego przemysłu tekstylnego. Wkład w rozwiązania dotyczące niemieckiej współpracy w zakresie rozwoju**

[https://www.die-gdi.de/uploads/media/DIE\\_Publikation\\_Textilwirtschaft\\_2019.pdf](https://www.die-gdi.de/uploads/media/DIE_Publikation_Textilwirtschaft_2019.pdf)

(Stan: 2019)

Fairtrade Deutschland:

### **Sprawiedliwy handel i równość płci. Arkusz informacyjny**

[https://www.fairtrade-deutschland.de/fileadmin/DE/mediathek/pdf/fairtrade\\_factsheet\\_geschlechtergerechtigkeit.pdf](https://www.fairtrade-deutschland.de/fileadmin/DE/mediathek/pdf/fairtrade_factsheet_geschlechtergerechtigkeit.pdf)

(Stand: 06.2019)

Fairtrade Deutschland:

### **Równość płci. Fairtrade wspiera równość kobiet i mężczyzn**

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

(Stan: 2020)

FAO (Organizacja Narodów Zjednoczonych do spraw Wyżywienia i Rolnictwa):

### **Stan wyżywienia i rolnictwa**

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

(Stan: 2011)

Greenpeace:

### **Kto kupuje tanio, kupuje drożej! Fast Fashion: ciemne strony konsumpcji mody**

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

(Stan: 08.2018)

ILO (Międzynarodowa Organizacja Pracy)

### **Globalne szacunki dotyczące pracowników migrujących**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_436343.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf)

(Stan: 2015)

Międzynarodowa Organizacja Kawy:

### **Równość płci w sektorze kawy**

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

(Stan: 09.2018)

Międzynarodowe Forum Praw Pracy:

### **Działania naprawcze, mechanizm składania skarg - Bangladesh Accord uratował życie i powstrzymał działania odwetowe w setkach fabryk**

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

(Stan: 05.2019)

Oxfam:

### **W cieniu zysków. Jak systematyczna dewaluacja pracy domowej, opieki i troski tworzy oraz pogłębia nierówności, 2020.**

[https://www.oxfam.de/system/files/2020\\_oxfam\\_ungleichheit\\_studie\\_deutsch\\_schatten-der-profite.pdf](https://www.oxfam.de/system/files/2020_oxfam_ungleichheit_studie_deutsch_schatten-der-profite.pdf)

(Stan: 01.2020)

Oxfam:

### **Prawa kobiet w sektorze kakao. Przykłady dobrych praktyk**

[https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file\\_attachments/dp-womens-rights-cocoa-sector-good-practice-100316-en.pdf](https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/dp-womens-rights-cocoa-sector-good-practice-100316-en.pdf)

(Stan: 03.2016)

Fundacja im. Róży Luksemburg:

### **Równość płci w globalnych łańcuchach dostaw. Wymagania wobec polityki i przedsiębiorstw**

[https://www.rosalux.de/fileadmin/rls\\_uploads/pdfs/sonst\\_publicationen/Geschlechtergerechtigkeits\\_in\\_globalen\\_Lieferketten.pdf](https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Geschlechtergerechtigkeits_in_globalen_Lieferketten.pdf)

(Stan: 07.2021)

Statista:

### **Statista: Ghana: Produkt krajowy brutto (PKB) na mieszkańca**

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

(Stan: 2021)

Südwind:

### **Białe złoto Afryki - praca kobiet przy uprawie bawełny**

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

(Stan: 09.2014)

Südwind:

### **Na filiżankę. Łańcuch wartości dodanej kawy**

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

(Stan: 01.2020)

Südwind:

### **Kształtowanie cen w łańcuchu wartości dodanej kakao - przyczyny i skutki**

[https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2018/2018-01%20Preisgestaltung%20in%20der%20Wertschoepfungskette%20Kakao\\_Ursachen%20und%20Auswirkungen.pdf](https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2018/2018-01%20Preisgestaltung%20in%20der%20Wertschoepfungskette%20Kakao_Ursachen%20und%20Auswirkungen.pdf)

(Stan: 01.2018)

Prawa Człowieka ONZ:

### **Zasady przewodnie dotyczące biznesu i praw człowieka**

[https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)

(Stan: 2011)

ONZ Women:

**Wzmocnienie pozycji ekonomicznej kobiet**

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

(Stan: 04.2020)

---

Światowe Forum Ekonomiczne:

**Światowy raport na temat różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn 2019**

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

(Stan: 16.12.2019)

---

# Materiały zdjęciowe

## Zdjęcie tytułowe

djmilic, stock.adobe.com

---

## Strona 2

fmajor, istockphoto.com

---

## Strona 4

JackF, stock.adobe.com

---

## Strona 6

Odua Images, stock.adobe.com

---

## Strona 7

Halfpoint, stock.adobe.com

---

## Strona 18

krishna, stock.adobe.com

---

## Strona 28

Kzenon, stock.adobe.com

---

## Strona 29

kamonrat, stock.adobe.com

---

## Strona 31

lucky sky 1911, stock.adobe.com

## Strona 32

DisobeyArt, stock.adobe.com

---

## Strona 34

BCFC, stock.adobe.com

---

## Ostatnia strona

djmilic, stock.adobe.com

---





## **Kontakt**

Lidl Polska sp. z o. o.  
ul. Poznańska 48  
62-080 Jankowice, Tarnowo Podgórne

## **Więcej informacji o CSR**

<https://www.lidl.pl/>  
<https://kimjestesmy.lidl.pl/zrownowazony-rozwoj>

## **Informacja o prawach autorskich**

Treść tego dokumentu (w tym tekst, obrazy, zdjęcia, logo itp.) oraz sam dokument są chronione prawem autorskim. Niniejszy dokument i/lub jego treść nie mogą być ujawniane, modyfikowane, publikowane, tłumaczone ani powielane bez pisemnej zgody Lidla.

© Lidl Polska