

Търговска политика

Равнопоставеността между половете във веригите на доставка



ЛИДЛ България ЕООД енд КО. КД • Актуално към 14.01.2021



Съдържание

Нашата отговорност към равнопоставеността между половете във веригите на доставка 2

Контекста на равнопоставеността между половете във веригите на доставка 4

Нашият ангажимент за повече равнопоставеност между половете във веригите на доставка 7

Идентифициране на специфични за пола рискове във веригите на доставка 15

Оценки на въздействието върху правата на човека, вземащи предвид правата на жените – определяне на въздействието, идентифициране на причините 17

С шоколада Way To Go към стабилизиране на ситуацията с доходите жените какао-производители 23

Насърчаване на равнопоставеността между половете чрез включването на Fairtrade продукти в нашия асортимент 25

Принос за по-високи възнаграждения за жените текстилни работнички с ACT (Action Collaboration Transformation) 27

Членство в Ethical Trading Initiative: засилване на равнопоставеността между половете в търговията 29

Овластяване на жените за устойчиво и продуктивно отглеждане на кафе 30

Членство в World Banana Forum: отстояване на по-добри заплати и достъп до работа при производството на банани 33

Партньор на Cotton made in Africa Initiative: овластяване на жените в страните на производство чрез закупуване на сертифициран текстил 34

Създаване на съобразени с пола механизми за подаване на сигнали във веригите на доставка 36

Women's Empowerment Principles – даване на международен пример 38

Речник 38

Източници и връзки 42

**Нашата
отговорност към
равнопоставеността
между половете във
веригите на
доставка**



Нашата отговорност към равнопоставеността между половете във веригите на доставка

Нашата CSR култура

Устойчивостта е една от основните стратегически цели на Lidl за по-добро бъдеще. Ние поемаме отговорност навсякъде, където нашата дейност като Lidl оказва въздействие върху хората и околната среда. Отговорните действия са нашият начин всеки ден отново и отново да изпълняваме обещанието си за качество, като по този начин подсигураваме бъдещето на нашата компания. В този контекст сме разработили нашата стратегия за корпоративна социална отговорност (CSR). С нея даваме ясна насоченост на нашето твърдение за отговорно поведение и показваме как ние в Lidl разбираме отговорността си към околната среда, хората и нашите клиенти. Това разбиране прилагаме практически в рамките на шест стратегически фокус теми. Ръководейки се от тях, ние предприемаме мерки, с които опазваме климата, съхраняваме ресурсите, зачитаме биоразнообразието, действваме справедливо, грижим се за здравето и водим диалог.

Нашата отговорност към равнопоставеността между половете

Разглеждането на темата за равнопоставеността между половете във веригите на доставка е друга част от нашия стратегически фокус за справедливи действия. Справедливите действия означават, освен всичко останало, осигуряване на справедливи условия на труд, социални стандарти и възможности за заетост за работещите в нашите вериги на доставки. Затова и напред ще

продължим да бъдем категорични в ангажимента си за полагане на необходимата грижа по отношение на равнопоставеността между половете във веригите на доставка.



**Контекста на
равнопоставеността
между половете във
веригите на
доставка**



Контекста на равнопоставеността между половете във веригите на доставка

По целия свят правата на хората на работното място биват ограничавани поради техния пол, полова идентичност или сексуална ориентация – предимно в началните етапи на веригата на доставка на храните или текстила. Това често или особено силно засяга жените и момичетата. Има много причини за това, вариращи от дискриминиращи социално-икономически структури и практики до културни и социални норми, като например патриархални разбирания.¹

В световен мащаб жените извършват 43% от работата в селското стопанство и 85% при производството на текстил.^{2,3} В същото време поне 70% от хората, живеещи в крайна бедност на глобално ниво, са от женски пол.⁴ Въпреки че вършат същата работа, жените често печелят значително по-малко от мъжете.⁵ В световен мащаб те печелят средно с 23% по-малко от мъжете и е по-вероятно да бъдат заети на несигурни или слабо платени

23%

средно по-малко печелят жените спрямо мъжете

работни места.⁶ Освен това 90% от приходите им отиват за храна за техните семейства и за образование на децата им, докато при мъжете тези разходи са само 30%.⁷ Жените, работещи в текстилната индустрия, са изложени на специфични рискове. Това включва неравно третиране по отношение на заплащането, прекратяване на трудово правоотношение в случай на бременност и сексуален тормоз на работното място.^{8,9} В допълнение в много страни жените са забележимо дискриминирани, когато става въпрос за достъп до земя, финанси или потенциално наследство. Наред с всичко останало, това им пречи да създадат бизнес.¹⁰

Равнопоставеността е едновременно правна отговорност и социален императив, тъй като равните права за всички са се доказали като предпоставка за по-стабилни, справедливи и проспериращи общества. Например FAO (Food and Agriculture Organization - Организацията на ООН по прехрана и земеделие) изчислява, че стопанствата биха могли да увеличат реколтата си с 20-30%, ако жените фермери имат същия достъп до

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

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

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

⁴ Fairtrade Deutschland: Fairtrade und Geschlechtergerechtigkeit. Fact Sheet, 2019.

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

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

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

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

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

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

производствени ресурси.¹¹ Това би било от полза особено за най-слабо развитите страни: друго проучване на 34 от най-слабо развитите страни показва, че равните възможности биха увеличили селскостопанското им производство средно с приблизително 4%. В същото време това би означавало до 150 милиона по-малко гладуващи хора в света.¹²

Поради тези причини равнопоставеността между половете има потенциал за борба с бедността, намаляване на неравенството в доходите за хората по целия свят и повишаване на общия доход на глава от населението.¹³

¹¹ FAO: The state of Food and Agriculture, 2011.

¹² UN Women: Wirtschaftliche Stärkung von Frauen, 2020.

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



**Нашият
ангажимент за
повече
равнопоставеност
между половете
във веригите на
доставка**



Нашият ангажимент за повече равнопоставеност между половете във веригите на доставка

Кодекса на поведение: свободата от дискриминация важи и за нашите бизнес партньори

Защитата на правата на човека е силно застъпена в [Code of Conduct](#) (Кодекса на поведение) на Schwarz Gruppe и съответно представлява неразделна част от договорите с нашите преки бизнес партньори. В тази връзка ние изискваме от нашите бизнес партньори да спазват равнопоставеността между половете в своята бизнес дейност и да изискват от поддоставчиците да правят същото. По този начин нашите бизнес партньори се ангажират да предотвратят всяка форма на дискриминация по полов признак - независимо дали при подбора или при професионалното развитие на служителите. Те също гарантират, че служителите не са подложени нито на сексуален тормоз, нито на физическо или психологическо насилие на работното място. Трябва да се зачитат също свободата на сдружаване и правото на колективно договаряне, особено това на жените.

За да проверим спазването на тези принципи, бизнес партньорите и техните подизпълнители трябва да предоставят информация и да улесняват проверките на тяхната дейност, когато това бъде поискано. Също задължително е създаването на вътрешен механизъм за подаване на сигнали. Тази система трябва да бъде създадена така, че докладващите нарушения на Кодекса на поведение да не бъдат дискриминирани по никакъв начин.

”

Всички хора в нашите вериги на доставки трябва да могат да работят при равни условия. Това прави равнопоставеността между половете ключов компонент от нашия подход за справедливи действия. Ние поемаме отговорност за това – и то там, където ефектите са най-големи.

**Драгомир Илиев | Управител „Стоково снабдяване“,
Лидл България**

Като един от най-големите търговци на дребно с хранителни стоки с връзки с доставчици по целия свят, ние в Lidl носим особена отговорност. Тази отговорност включва активна подкрепа на жените в производствените региони и обекти и гарантиране на справедливи и равни условия на труд. Действайки отговорно, можем да направим огромна промяна в началото на веригата за създаване на стойност, където именно се крие най-голямото въздействие върху околната среда и обществото.

По тази причина темата за равнопоставеността между половете е основен фокус в стратегията ни за правата на човека при снабдяване, която сме описали подробно в нашата > [Търговска политика - Правата на човека във веригите на доставка](#). Тази политика определя нашата цел за **подобряване на условията на живот и труд на хората, които произвеждат за нас до края на 2025 г.** По отношение на равнопоставеността между половете, това конкретно означава да се дава равен достъп до работа и справедливо заплащане на жените във веригите ни на доставки и едновременно с това - защита от дискриминация и насилие.

До края на 2025 г. ще подобрим условията на живот и труд на хората, произвеждащи стоки за нас.



1. Постоянен анализ на въздействието:

Системно идентифицираме локалните рискове и потенциала за подобрение

2. Спазване на стандартите:

Насърчаваме изпълнението на основните трудови стандарти на МОТ

3. Подпомагане на справедливата търговия:

Насърчаваме заплащането на необходимите за издръжка доходи

4. Предизвикване на промяна:

Ангажираме се в програми, инициативи и проекти за развитие

1

Постоянен анализ на въздействието

Ние искаме решително да противодействаме на рисковете за правата на човека, свързани с нашата бизнес дейност, особено когато става въпрос за равнопоставеността между половете. За целта проверяваме постоянно рискове, които могат потенциално да възникнат при производството на нашите продукти. Ето защо увеличаваме прозрачността в нашите вериги на доставки и извършваме анализи на риска и оценки на въздействието върху правата на човека (Human Rights Impact Assessments, HRIA).

За повече информация относно нашия ангажимент в този стълб, вижте

[> Специфични за половете рискове във веригите на доставки](#), [> Оценки на въздействието върху правата на човека, вземащи предвид правата на жените](#) и [> Съобразени с пола механизми за подаване на сигнали](#)

2021 Ще извършим оценки на въздействието върху правата на човека със специален фокус върху пола

За тази цел влизаме в пряк диалог с притежателките на правата и организациите за защита на правата на жените и включваме специфични за пола аспекти в плана за действие.

2025 Ежегодно ще извършваме три оценки на въздействието върху правата на човека (HRIA) във високорискови вериги на доставки.

Текущо **Включваме организации за защита на правата на жените и местни трудови организации или синдикати в процеса на по-нататъшното развитие на нашата търговска политика за равнопоставеност между половете.**

2

Спазване на стандартите

Ние насърчаваме действия за утвърждаване и спазване на основните трудови стандарти на МОТ. За целта използваме международно признати програми за сертифициране и социален одит. Допълнително в Lidl работим за гарантиране на достъп за работещите в нашите вериги на доставки до механизми за подаване на сигнали. Освен това разработваме обучения за нашите доставчици, за да им дадем възможност ефективно да разпознават рисковете за правата на човека и специфичните за пола рискове, както и да взимат мерки за коригиране и за ефективната им превенция.

За повече информация относно нашия ангажимент в този стълб, вижте [>Fairtrade продукти за равнопоставеност между половете](#)

2021

Насърчаваме нашите стратегически доставчици да подпишат Принципите за овластяване на жените на ООН (Women Empowerment Principles, WEPs) до края на 2021 г.

2025

Ще подсигурим достъп до съобразени с пола механизми за подаване на сигнали в рисковите вериги на доставка до края на 2025.

През 2021 г. започваме да осигуряваме достъп до ефективни механизми за подаване на сигнали в три високорискови вериги за доставки. Ние се придържаме към критериите на UNGP (Ръководни принципи на ООН за бизнеса и правата на човека) и ще публикуваме информация за функционалността на механизмите за подаване на сигнали.

3

Подпомагане на справедливата търговия

Ние насърчаваме заплащането на необходимите за издръжка доходи и заплати, както и справедливото разпределение на стойността във всичките ни вериги на доставки. Специален фокус поставяме върху дребните земеделски стопани в най-слабо развитите страни, за да се осигури поминъкът им. Затова до края на 2025 г. възнамеряваме да увеличим дела на Fairtrade сертифицираните продукти в нашия асортимент, залагайки на справедливо и дългосрочно закупуване от малки фермери. Един от отличаващите се проекти по пътя към необходимите за издръжка доходи и заплати, вземащ предвид по специално жените фермери, е нашият [> Fairtrade шоколад Way To Go](#), който предлагаме от 2021 г.

За повече информация относно нашия ангажимент в този стълб, вижте [>Fairtrade продукти за равнопоставеност между половете](#) и [> ACT \(Action Collaboration Transformation\)](#) за по-високи заплати

2021 **Продължаваме да надграждаме нашия проект Way To Go с мерки по овластяване на жените до края на 2021 г.**

Текущо

Насърчаваме разбирането на предизвикателствата по отношение на необходимите за издръжка доходи и заплати в нашите вериги на доставка.

Lidl ще разшири допълнително своя базиран на риска подход, за справедливо заплащане, включващ нашите шоколади Way To Go, сътрудничеството ни с АСТ относно необходимите за издръжка доходи и заплати в текстилните вериги на доставка и текущата ни работа във веригите на доставка на портокали и банани. При по-нататъшното усъвършенстване на подхода ни ще се уверим, че ситуацията на работничките и жените фермери е разгледана внимателно. Ще публикуваме годишния си напредък от средата на 2023 г.

2025

Ще осигурим достъп до съобразени с пола механизми за здраве и безопасност.

Заедно с доставчиците си работим за премахване на бариерите за жените (напр. достъп до санитарни помещения, защита срещу тормоз и т.н.) във веригите на доставка. Това ще бъде наш приоритет в три високорискови вериги на доставки от настоящия момент до края на 2025 г.

2022 **Ще подкрепяме нашите доставчици в насърчаването на равнопоставеността между половете.**

За да постигнем това, ще предоставим на доставчиците си във високорискови вериги на доставки информация и ресурси по темата за правата на човека и недискриминацията до 2022 г.

2022 **Ще подкрепяме нашите доставчици относно съответните разпоредби за здравословни и безопасни условия на труд по време на бременност и с насоки за защита на майчинството.**

Определяме насоките в нашата Политика за устойчиво закупуване (Sustainable Purchasing Policy), вземайки предвид националното законодателство и международните препоръки.

2022 **Ще публикуваме план за действие за равнопоставеност между половете до края на 2022 г.**

Този план за действие ще съдържа следните елементи:

- Започвайки от 2023 г. ще публикуваме специфични за пола данни за минимум три избрани високорискови вериги за доставки.
- До края на 2023 г. ще публикуваме план за действие за намаляване на разликата в заплащането между половете в три високорискови вериги на доставки. В допълнение ще предприемем стъпки и ще докладваме за постигнатия напредък до края на 2026 г.
- В съответствие с Конвенция 190 на МОТ преди края на 2023 г. ще публикуваме план, очертаващ нашия подход срещу насилието, основано на пола.

2021 **Ще въведем изискванията, произтичащи от членството ни в АСТ до края на 2021 г.**
>АСТ (Action Collaboration Transformation) има за цел да постигне по-добри заплати и да засили свободата на сдружаване в световната текстилна индустрия, в която около 80% от заетите са жени.

4

Предизвикване на промяна

Вземаме активно участие в програми за развитие, инициативи и проекти за стимулиране на промяната и извън Lidl. Непрекъснато се борим с основните причини за неравнопоставеността между половете във веригите за доставки на храни. За да постигнем това, ние ще оказваме влияние, както самостоятелно така и съвместно с нашите партньори.

За повече информация относно нашия ангажимент по този стълб вижте

> [Проект в Гватемала,](#)

> [Партньор на Cotton made in Africa Initiative,](#)

> [Членство в Ethical Trading Initiative,](#)

> [Членство в World Banana Forum](#) и

> [Women's Empowerment Principles](#)

Идентифициране на специфични за пола рискове във веригите на доставка

Ние непрекъснато следим какви рискове за правата на човека съществуват или биха могли да възникнат при производството на нашите продукти във веригите ни на доставка. Това ни позволява да оценим тези рискове и да предприемем подходящи мерки. Причините за дискриминация, на основа на пола в глобалните вериги на доставки, са комплексни. Целта на анализа на риска беше да се идентифицират стоките и/или суровините и страните във веригите ни на доставки, които са свързани с високи рискове по отношение на равнопоставеността между половете. Затова изследвахме рисковете, на които са изложени по-специално жените.

Анализ на риска: три стъпки за идентифициране на суровините и страните с най-висок риск

Първо използвахме констатациите от анализа ни на риска за целия асортимент, за да получим информация за продуктите групи с висок риск от нарушения на правата на човека. В рамките на продуктите групи определихме тези суровини, които са от голямо значение за снабдяването на Lidl. Така идентифицирахме предимно плодовете и зеленчуците, кафето, какаото и чая.

В съответствие с **първия стълб** от стратегията ни за правата на човека, определяме специфични за пола рискове в нашите вериги на доставка.



Като втората стъпка, използвайки признати индекси, идентифицирахме страните от нашата вериги на доставки, където равнопоставеността между половете е особено застрашена. За целта, комбинирахме различни признати индекси: Индекса на неравенството между половете на ООН (United Nation's Gender Inequality Index), Глобалният индекс за различията между половете на Световния икономически форум (World Economic Forum's Global Gender Gap Index) и Индекса на социалните институции и пола на ОИСП (OECD's Social Institutions and Gender Index). Те дават информация за степента, в която жените са дискриминирани в отделните държави (1), получават по-ниско заплащане (2), имат неравен достъп до заетост (3) или са изложени на насилие (4).

1 Определихме половата дискриминация, използвайки Индекса за неравенството между половете, публикуван от 2010 г. насам от Програмата за развитие на ООН (ПРООН) и сравняващ равнопоставеността между половете в 162 страни. Обхващайки широк спектър от фактори, индексът дава добра индикация за положението на жените в страните на производство.

2 & 3 Определихме основаните на пола разлики в заплащането и достъп до заетост, с помощта на Глобалният индекс за различията между половете, който се публикува ежегодно от 2006 г. от Световния икономически форум.

Понастоящем индексът оценява 156 държави, използвайки голям брой индивидуални показатели. За неравностойно заплащане използвахме показателя „Прогнозен приход“, който сравнява годишните доходи на жените и мъжете. Чрез показателя „Процент на участие на работната сила“, измерихме дела на жените в трудоспособна възраст (15-64 години), които са активно ангажирани на пазара на труда, и го сравнихме с дела при мъжете. Данните за това събира Международната организация на труда (МОТ).

4 Използвайки Индекса на социалните институции и пола (SIGI), ние изследвахме до каква степен жените са изложени на насилие в отделните страни. Индексът е публикуван за първи път през 2009 г. от ОИСР, а последният доклад излиза през 2018 г. и включва данни за 180 държави. Конкретно се фокусирахме върху показателя „Насилие над жени“, който отчита и комбинира три различни фактора: процентът на жените, които считат физическото насилие за оправдано; степента, в която местното законодателство защитава жените от насилие; и процентът на жените, които вече са претърпели физическо или сексуално насилие.

Като последната стъпка комбинирахме резултатите от прегледа на страните и суровините. Така успяхме да идентифицираме тези от тях, които са особено проблематични по отношение на равнопоставеността между половете за всяка от разглежданите продуктови групи – например чай от Кения, кафе от Гватемала или рози от Етиопия. Обзор на идентифицирани високорискови държави за избраните високорискови суровини, напр. [>чай](#), [>рози](#), [>кафе](#), [>какао](#) и [>ягоди](#) е включен в отделните раздели на тази политика.

Определяне на мерки и проследяване на напредъка

На база този анализ ние определяме нашите [>цели](#) и мерки. Те включват по-подробни анализи на риска като напр. [>оценки на въздействието върху правата на човека \(HRIA\)](#), при които аспектите на равнопоставеността между половете също се вземат предвид. Анализът показва как конкретни проекти могат да насърчават равнопоставеността между половете в засегнатите вериги на доставки.

Оценки на въздействието върху правата на човека, вземащи предвид правата на жените – определяне на въздействието, идентифициране на причините

Оценка на въздействието върху правата на човека: идентифициране на рисковете за жените и предприемане на действия

Рисковете за равнопоставеността между половете в нашите вериги на доставки са обект на оценка на въздействието върху правата на човека (HRIA). Оценките имат за цел да ни предоставят информация за нашето потенциално влияние, нашата роля и отговорност по отношение на рисковете за правата на човека. Те ни дават и допълнителна информация за системните причини и факторите, поради които определени групи са особено засегнати, освен всичко останали и по отношение на половата дискриминация. Ние използваме идентифицираните рискове, за да изведем мерки за тяхното минимизиране. Ключов елемент в този контекст е планът за действие с конкретно зададени срокове.

Когато подготвяме оценки на въздействието върху правата на човека, ние включваме заинтересовани страни и притежатели на права, като същевременно вземаме предвид различните гледни точки на тези, които биха могли да бъдат засегнати от нашата бизнес дейност. Чрез местни партньорства получаваме информация, която да ни помогне да разберем въздействието от първа ръка.

В същото време ние сме наясно, че оценката е част от текущо задължение за полагане на необходимата грижа, а не само

еднократен акт. Затова ще продължим да развиваме партньорства в подкрепа на плановете за действие и текущия мониторинг.

В съответствие с **първия стълб** от стратегията ни за правата на човека, определяме специфични за пола рискове в нашите вериги на доставка.



Нашите оценки на въздействието върху правата на човека на практика

Lidl е една от първите международни компании за търговия на дребно в света, която вече е провела две оценки на въздействието върху правата на човека.

Конкретно, анализирахме [>веригата за доставка на чай от Кения](#) и [>веригата за доставки на горски плодове от испанската провинция Уелва](#). Те ще бъдат последвани от трета оценка и анализ на веригата за доставки на банани от Колумбия, която трябва да бъде завършена до края на 2021 г.

Проведохме нашите анализи съвместно с признати експертни организации. При оценката на въздействието върху правата на човека във веригите на доставка на горските плодове, включихме три местни организации за защита на правата на жените, за да разберем по-добре специфичните за пола въздействия, като дискриминацията. Техните възгледи и оценки за това как тези въздействия могат да бъдат намалени бяха включени в нашия план за действие. За нашата оценка на веригата за доставки на банани също използваме експертния опит на организациите за защита на жените.

”

Ще продължим да водим диалог с външни заинтересовани страни, като същевременно използваме експертния опит на организации на гражданското общество, профсъюзи и други експерти. Включваме темата за правата на жените в този диалог, когато е възможно. Работейки заедно по този начин, ние идентифицираме най-големите предизвикателства пред отстояването на правата на човека, особено защитата на правата на жените и свободата на сдружаване. Въз основа на нашите констатации разработваме мерки за премахване на пречките за отстояването на правата на човека.

**Драгомир Илиев | Управител „Стоково снабдяване“,
Лидл България**



Релевантни за равнопоставеността между половете резултати от оценката на въздействието върху правата на човека на веригата за доставка на чай от Кения

Полова дискриминация

Структурни пречки пред жените относно собствеността върху земята: повечето регистрирани членове в почти всички общности на дребни собственици в Кения са мъже.

Специфично за пола насилие

Случаи на дискриминация по пол и сексуален тормоз в кенийската селскостопанска индустрия

Допълнителни предизвикателства, произтичащи от неформалния характер на сектора и неефективен механизъм за докладване на случаи на сексуален тормоз.

Разлика в заплащането между половете

Неблагоприятно въздействие на възприетите роли на половете върху заплащането

Специфични за пола рискове във веригите на доставка на чай

Държава	Ниво на риска	Аспекти на риска
1 Китай	Висок риск	› Насилие срещу жени
2 Шри Ланка		› Полова дискриминация › Насилие срещу жени
3 Индия	Много висок риск	› Разлика в заплащането между половете › Достъп до заетост
4 Кения		› Разлика в заплащането между половете › Полова дискриминация › Достъп до заетост
5 Виетнам		› Достъп до заетост › Насилие срещу жени



Релевантни за равнопоставеността между половете резултати от оценката на въздействието върху правата на човека на веригата за доставки на горски плодове от испанската провинция Уелва

Полова дискриминация

Случаи на дискриминация по полов признак и сексуален тормоз, по-специално за работнички-мигранти

Протоколите за „Равно третиране и равни възможности“ (чл. 35) и „Предотвратяване на сексуалния тормоз и тормоза на основата на пола“ (чл. 36) в колективния трудов договор все още не са приложени.

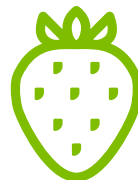
Специфични за пола различия в достъпа до заетост

Сигнали за дискриминационни условия за наемане в конкретни споразумения за набиране на персонал

Структурната зависимост на сектора от потенциално уязвими работници като жени и хора с ниски доходи като цяло, както и в частност мигранти.

Специфични за пола рискове във веригите на доставка на ягоди¹⁴

Държава	Ниво на риск	Аспекти на риска
1 Бразилия	Висок риск	<ul style="list-style-type: none"> › Разлика в заплащането между половете › Достъп до заетост
2 Гърция		<ul style="list-style-type: none"> › Достъп до заетост
3 Италия		<ul style="list-style-type: none"> › Разлика в заплащането между половете › Достъп до заетост
4 Полша		<ul style="list-style-type: none"> › Достъп до заетост
5 Румъния		<ul style="list-style-type: none"> › Достъп до заетост
6 Унгария		<ul style="list-style-type: none"> › Разлика в заплащането между половете
7 Аржентина	Висок и много висок риск	<ul style="list-style-type: none"> › Насилие срещу жени › Достъп до заетост
8 Мароко		<ul style="list-style-type: none"> › Разлика в заплащането между половете › Насилие срещу жени › Достъп до заетост › Полова дискриминация
9 Египет	Много висок риск	<ul style="list-style-type: none"> › Разлика в заплащането между половете › Достъп до заетост › Полова дискриминация
10 Индия		<ul style="list-style-type: none"> › Достъп до заетост
11 Парагвай		<ul style="list-style-type: none"> › Достъп до заетост › Полова дискриминация



¹⁴ Като част от нашия по-широк анализ на риска веригата за доставки на горски плодове в района на Уелва в Испания беше определена като гореща точка за въздействието върху правата на човека. В резултат на това там проведохме оценка на въздействието върху правата на човека, в която също така бяха определени специфичните за пола рискове, представени тук. В хода на анализа на риска, специфичен за пола на ниво държава, показан тук, Испания като цяло не се нарежда сред най-отличаващите се с висок риск области. Това показва, че е необходимо внимателно обмисляне на сложната връзка между рисковете за страната, свързаните с продуктите рискове и рисковете за отделните измерения на правата на човека, като напр. равнопоставеността между половете.

С шоколада Way To Go към стабилизиране на ситуацията с доходите на жените какао-производители

Жените фермери играят решаваща роля за устойчивостта на веригата за доставки на какао и общностите, произвеждащи какао.¹⁵ В Гана на жените се пада голям процент от създаването на стойност при реколтата на какао: официалните данни показват, че една четвърт от производителите на какао са жени. Действителните цифри вероятно са много по-високи. В същото време, според нашия > анализ на специфичните за пола рискове, те са изложени на много по-високи такива – особено в Гана и Кот д'Ивоар.

Специфични за пола рискове във веригите на доставка на какао

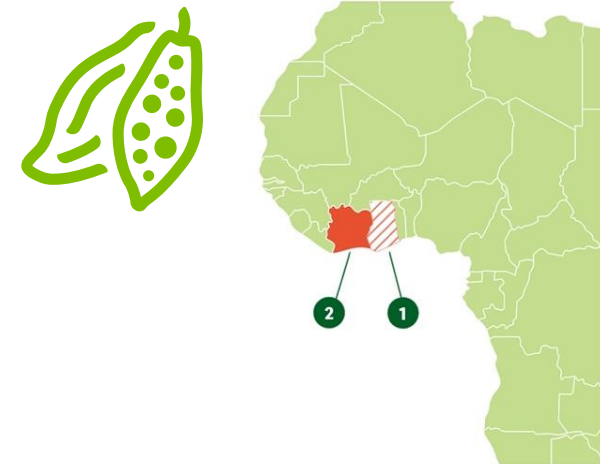
Държаба	Ниво на риска	Аспекти на риска
1 Гана	Висок риск Много висок риск	<ul style="list-style-type: none"> > Насилие срещу жени > Полова дискриминация > Равно заплащане
2 Кот д'Ивоар		<ul style="list-style-type: none"> > Разлика в заплащането между половете > Полова дискриминация > Насилие срещу жени > Достъп до заетост

В допълнение към неплатената грижа – например отглеждането на децата – те работят повече часове всеки ден, но не печелят адекватен доход. В съседен Кот д'Ивоар, например, жените са

почти 70% от работната сила в сектора за производство на какао, но печелят само около 21% от генерираните приходи.¹⁶

Въпреки това те зависят от дохода от какаовата реколта. Жените са в икономическо неравностойно положение, и защото имат и по-малко възможности за образование и е по-малко вероятно да притежават земя в резултат на системите за наследяване. Като цяло това води до по-лош достъп до кооперативите. В резултат за тях е по-трудно да създадат собствен бизнес и съответно препитание.¹⁷

В съответствие с **третия стълб** от нашата стратегия за правата на човека, насърчаваме необходимите за издръжка доходи.



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

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

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

За справедливи и отговарящи на необходимите за издръжка доходи в сектора на производството на какао

Със своята гама шоколади собствена марка Way To Go, Lidl се стреми да допринесе за по-високи заплати в сектора за производство на какао. От 2021 г. предлагаме Way To Go шоколада международно като част от нашия асортимент. В партньорство с Fairtrade, неправителствената организация Rikolto и фермерската кооперация Куара Kokoо, Lidl плаща екстра премия в допълнение към Fairtrade премията за всеки тон какао използван в шоколада Way To Go. Тези пари финансират проекти, които правят допълнителни и устойчиви подобрения на ситуацията с доходите на земеделските производители. Lidl се ангажира със справедливи и отговарящи на необходимите за издръжка доходи в сектора на какаото. През 2020 г. общо 870 фермери, от които 60% мъже и 40% жени, се възползваха от различните инициативи и успяха да повишат доходите си.

Подобряване на ситуацията на жените с Way To Go

От 2021 г. ще разширим концепцията Way To Go като включим втори стълб, за да дадем приоритет на нуждите и уменията на жените и други уязвими групи във всички дейности, свързани с Way To Go. По-специално, трябва се включат мерки за диверсификация на доходите, съобразени с конкретното положение на жените. Например сега жените ще имат приоритет, когато става въпрос за мерки, които улесняват и увеличават

достъпа им до финансиране. В допълнение ще се използва модула на Fairtrade „Gender Modul“, който насърчава семейните двойки при вземането на общи решения в техните домакинства.

Бариерите пред по-голямото представителство и членство на жените в кооперативите ще се анализират и ще бъдат премахнати, например по отношение на неграмотността, на здравни въпроси или на насилието, основано на пола. Кооперацията Куара Kokoо също се ангажира със специфичния напредък на жените в различни проекти вече повече от десет години. Такъв пример е диверсифицирането на доходите на жените, т.е. осигуряването на поминъкът им чрез отглеждане на други селскостопански продукти. В този случай бяха взети предвид предложенията, направени от жените, което рефлектира и в тяхното настоящо по-голямо участие. Участниците например получиха възможност да произвеждат и да търгуват със сапун независимо. Всяка група получи материали и начален капитал от около 320 евро, което е приблизително два пъти повече от средната месечна заплата в Гана.¹⁸ Това даде възможност на участниците да си осигурят нови източници на доходи и известна степен на независимост от променливите си доходи от отглеждането на какао.

За повече информация относно суровината какао, вижте нашето [> Становище за устойчиво закупуване на какао.](#)

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

Насърчаване на равнопоставеността между половете чрез включването на Fairtrade продукти в нашия асортимент

Недискриминацията и равнопоставеността между половете са сред социалните фактори, взимани под внимание в системите за сертифициране. Специално стандартът Fairtrade включва тези фактори в много от своите критерии.

Fairtrade и равнопоставеността между половете

Фермите, сертифицирани по стандарта Fairtrade като дребни производители, трябва да отговарят на определени изисквания, насочени пряко или косвено към равнопоставеността между половете. Извън заложеното в стандартите, Fairtrade следва стратегия за равнопоставеност между половете, с цел конкретното ѝ насърчаване. Скорошно проучване показва, че тази стратегия води до по-голямо участие и равнопоставеност на жените в организациите на Fairtrade.¹⁹



Продукти като рози и чай, представляват особено висок риск за равнопоставеността между половете, според нашия анализ на специфичните за пола рискове. От години Lidl предлага голям брой Fairtrade сертифицирани продукти.

Предлагайки Fairtrade продукти, ние помагаме на стопанствата да се справят с основните причини за неравнопоставеността при дребните фермери или работници. Стандартът изисква конкретно защита срещу сексуално насилие, основни стандарти за предотвратяване на дискриминацията, защита на бъдещи и кърмещи майки и създаване на механизми за подаване на сигнали, насочени към жените. В допълнение, Fairtrade премията дава на сертифицираните от Fairtrade кооперативи финансови възможности за заемане с въпроса за равнопоставеността между половете чрез специфични проекти.

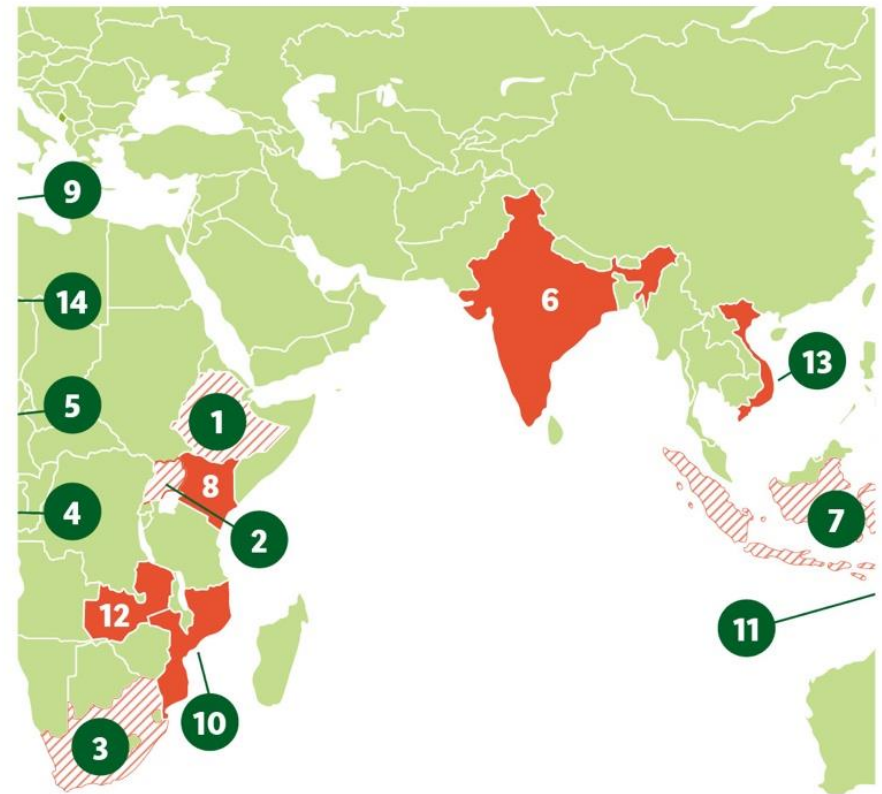
В съответствие с **третия стълб** от стратегията ни за правата на човека, насърчаваме справедливата търговия, която взема предвид равнопоставеността между половете.



¹⁹ Fairtrade: Factsheet Gender Studie, 2021.

Специфични за пола рискове във веригите на доставка на рози

Държава	Ниво на риск	Аспекти на риска
1 Етиопия	Висок и Много висок риск	<ul style="list-style-type: none"> › Достъп до заетост › Полова дискриминация › Насилие срещу жени
2 Уганда		<ul style="list-style-type: none"> › Достъп до заетост › Полова дискриминация › Насилие срещу жени
3 Република Южна Африка		<ul style="list-style-type: none"> › Полова дискриминация › Насилие срещу жени
4 Коста Рика	Много висок риск	› Разлика в заплащането между половете
5 Гана		› Разлика в заплащането между половете
6 Индия		<ul style="list-style-type: none"> › Полова дискриминация › Насилие срещу жени
7 Индонезия		› Разлика в заплащането между половете
8 Кения		› Полова дискриминация
9 Мароко		› Разлика в заплащането между половете
10 Мозамбик		› Полова дискриминация
11 Папуа Нова Гвинея		› Полова дискриминация
12 Замбия		› Насилие срещу жени
13 Виетнам		› Разлика в заплащането между половете
14 Мексико		› Насилие срещу жени



Принос за по-високи възнаграждения за жените текстилни работнички с АСТ (Action Collaboration Transformation)

Заплащането в текстилния сектор е изключително ниско и често не покрива необходимите за издръжка доходи.²⁰ Това засяга по-специално жените, тъй като те представляват около 85% от работната сила, заета в текстилните фабрики.²¹ Често им се заплащат по-ниски заплати отколкото на техните колеги от мъжки пол за същата работа.²²

В съответствие с **третия стълб** от стратегията ни за правата на човека, насърчаваме необходимите за издръжка доходи.



Текстилът играе важна роля в асортимента на Lidl. Нашите бизнес партньори снабдяват значителна част от нашия текстил от Бангладеш, Камбоджа и Мианмар (виж > [Прозрачност в нехранителния асортимент](#)). В много случаи законово регламентираните минимални заплати в тези страни са изключително ниски. Като един от най-големите търговци на дребно на текстил, Lidl носи голяма отговорност и съответно се застъпва за необходимите за издръжка доходи в страните на производство, като по този начин също подобря ситуацията с доходите на жените.

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

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

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

На този фон, през 2019 г. Lidl се присъедини към инициативата Action Collaboration Transformation (ACT). Ще приложим изискванията, произтичащи от членството ни в ACT до края на 2021 г.

В тази връзка в момента разработваме стратегията си за изпълнение, за да отговорим на една от основните цели на инициативата: отговорните практики на закупуване.

Това включва, наред с други неща и работа с нашите доставчици за създаване на механизми за улесняване на постепенното увеличаване на заплатите в сектора на текстилното производство. По този начин можем пряко да допринесем за подобряването на доходите на жените във веригата на доставки на текстил. Освен това, също така участваме в процес на медиация, който е въведен за разглеждане на случаи на нарушения на трудовите права, настъпили във веригите на доставки на членовете на ACT.

ACT и равнопоставеността между половете

ACT е споразумение между световни марки, търговци на дребно, профсъюзи и правителства с цел осигуряване на необходимите за издръжка заплати в компаниите от шивашката, текстилната и обувната индустрия. Присъединявайки се, ние се ангажираме да насърчаваме създаването на национални колективни договори за целия бранш в страните-производителки.



Членство в Ethical Trading Initiative: засилване на равнопоставеността между половете в търговията

Lidl се включи към инициативата от множество заинтересовани страни – Ethical Trading Initiative (ETI) през 2021 г.

Инициативата за етична търговия и равнопоставеността между половете

Мисията на ETI е да използва колективната сила на бизнеса, синдикатите и неправителствените организации, за да сбъдне визията за един свят, в който от трудовите права се ползват всички работници, в който те се зачитат от компаниите и се защитават от държавата. ETI се фокусира върху сътрудничеството с различни заинтересовани страни за идентифициране на решения на системни проблеми.



Като част от собствената си стратегия за равнопоставеност между половете, визията на ETI е да налага равни права, свободи, достъп и облаги на работното място в рамките на веригите на доставки на участващите компании. За целта Инициативата повишава осведомеността относно равнопоставеността между половете и се застъпва за по-голямо участие на жените във веригите на доставки.

В съответствие с **четвъртия стълб** от стратегията ни за правата на човека, активно предизвикваме промяната, за да засилим равнопоставеността между половете отвъд нашите собствени вериги на доставки.



Овластяване на жените за устойчиво и продуктивно отглеждане на кафе

Жените играят важна роля в световното производство на кафе: между 20-30% от фермите за кафе се управляват от жени. Също така, в зависимост от региона, до 70% от работата във фермите се извършва от работнички.²³ Жените обаче често печелят по-малко от колегите си мъже. Силно колебаещите се цени на кафето оказват допълнителен натиск върху доходите на жените-фермери. Освен това те често са в неравностойно положение, например по отношение на достъпа до земя, кооперативи или заеми.²⁴ Нашият > анализ на риска също потвърждава високите рискове, на които са изложени жените в сектора на кафето.

Lidl адресира тези рискове в проект на около 50 километра извън Гватемала. Заедно с организациите UTZ и CARE, ние подкрепяме общо 92 жени, членове на кафе-кооператива “Agrícola Integral Acatenango”. Конкретната цел на проекта е да обучи жените-фермери на устойчиви методи на отглеждане и преработване на кафето. Това дава възможност на жените да печелят по-високи доходи за по-висококачествено кафе в дългосрочен план, както и

В съответствие с **четвъртия стълб** от стратегията ни за правата на човека, активно предизвикваме промяната, за да засилим равнопоставеността между половете, отвъд нашите собствени вериги на доставки.



да предадат наученото на следващите поколения. Проектът продължи до края на 2020 г. Към днешна дата 95 % от стопанските ферми, управлявани от жени по проекта, разполагат със системи за осигуряване на по-добри земеделски практики и адаптация към изменението на климата. На участниците проектът даде по-голяма тежест при вземане на решения и по-голям контрол върху ресурсите в техните ферми и домовете.

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

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

С нов проект Lidl и Fairtrade също така пряко допринасят за укрепване на демократичните структури при дребните фермери и за засилване на равнопоставеността между половете в шест кооператива за кафе в Каранави, Боливия. Общо около 300 дребни стопани и още 90 души в района трябва да бъдат достигнати пряко с мерки.

Проектът е планиран и подготвен от самите кооперативи с помощта на мрежата от производители на Fairtrade в Боливия и Латинска Америка, за да подобри процесите на управление, да ангажира младите хора по-тясно и да насърчи прилагането на планове за адаптиране към изменението на климата. Допълнително с шестте кооператива, участващи в проекта, беше извършен и съвместен анализ на равнопоставеността между половете, който изследва, освен всичко останало, и разпределението на задачите в семейството, лидерската роля и участието в общността. Причините за неравенствата бяха внимателно анализирани и бяха разработени алтернативи за по-добро включване на жените. Освен всичко друго, като важна предпоставка е отчетена значимостта на това, участието на жените във вземането на решения да бъде взето предвид и описано по-подробно в устава и плановите документи на кооперациите, така че насърчаването на равенството между половете да бъде подкрепено от целия кооператив. Също така и необходимостта от включване на жените в лидерски академии, за да се осъществи по-голямо участие и подобряване на равнопоставеността между половете в кооперативите.

Специфични за пола рискове във веригите на доставка на кафе

Държава	Ниво на риск	Аспекти на риска
1 Аржентина	Висок риск	› Насилие срещу жени
2 Перу		› Насилие срещу жени
3 Ел Салвадор	Много висок риск	› Достъп до заетост
4 Гватемала		› Разлика в заплащането между половете
		› Достъп до заетост
5 Гвиана		› Полова дискриминация
		› Разлика в заплащането между половете
		› Полова дискриминация
6 Хондурас		› Достъп до заетост
7 Колумбия		› Разлика в заплащането между половете
8 Никарагуа		› Разлика в заплащането между половете
		› Полова дискриминация
9 Парагвай		› Полова дискриминация
10 Суринам		› Полова дискриминация
11 Венецуела		› Разлика в заплащането между половете
		› Достъп до заетост
		› Полова дискриминация



Членство в World Banana Forum: отстояване на по-добри заплати и достъп до работа при производството на банани

Традиционно отглеждането на банани се извършва от мъже. Работата на жените често се ограничава до опаковането на плода. Това полово разделение на ролите оказва влияние върху достъпа на жените до заетост, а също така е и основната причина за разликата в заплащането при жените и мъжете в цялата индустрия. В резултат жените работнички в банановия сектор константно печелят по-малко от мъжете. Lidl беше първият дискаунтър за търговия на дребно, който през 2016 г. се присъедини към инициативата с много заинтересовани страни – World Banana Forum, за да работи за преодоляване на тези предизвикателства.

World Banana Forum and gender equality

Работната група за равнопоставеността между половете на World Banana Forum се стреми да допринесе за по-доброто разбиране на причините за липсата на равнопоставеност между половете в глобалната верига на доставки на банани и да увеличи участието на жените във всички процеси на вземане на решения, които ги засягат.



В съответствие с **четвъртия стълб** от стратегията ни за правата на човека, активно предизвикваме промяната, за да засилим равнопоставеността между половете, отвъд нашите собствени вериги на доставки.



Партньор на Cotton made in Africa Initiative: овластяване на жените в страните на производство чрез закупуване на сертифициран текстил

Текстилната промишленост често е в центъра на вниманието поради критичните социални и екологични условия на производство. Особено отглеждането на памук е свързано с висок риск.²⁵ В Африка, който е третият по големина износител на памук в света, поминъкът на около 20 милиона души зависи от производството на памук.²⁶ Над 50% от работата в памучните полета се извършва от жени. Те получават до 30% по-малко от мъжете работници, като същевременно извършват и неплатена домакинска работа. Те също срещат структурна дискриминация, която дава предимство на мъжете, което ограничава достъпа им до заеми, земя и организации на производители.²⁷

Проучванията показват, че при еднакви условия жените са също толкова успешни, а също така инвестират повече от приходите си в здравето и образованието на децата си. Следователно овластяването на жените подобрява и местните условия на живот. Това е и подходът, възприет от инициативата Cotton made in Africa (CmiA), към която Lidl се присъедини през 2020 г. Като част от това партньорство, ние не само гарантираме закупуването на устойчив африкански памук, но и подкрепяме инициативата, като овластяваме жените, които отглеждат памук в Африка.

Това е наш дългосрочен ангажимент, който ще разширим през следващите няколко години.

В съответствие с **четвъртия стълб** от стратегията ни за правата на човека, активно предизвикваме промяната, за да засилим равнопоставеността между половете, отвъд нашите собствени вериги на доставки.



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

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

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

Cotton made in Africa и равнопоставеността между половете

СтіА е един от водещите световни стандарти за производство на устойчив памук.²⁸ Едни от основните му фокус точки са недискриминацията и овластяването на жените, за които стандартът определя специфични изисквания. Например, той изисква сертифицираните от СтіА памучни кооперативи да изплащат на жените и мъжете еднаква заплата и да защитават майките, като предоставят отпуск по майчинство и възможност за връщане на работа. Отвъд изискванията, които стандартът налага, СтіА се застъпва за повече равнопоставеност между половете при отглеждането на памук, например, чрез покачване на информираността по въпроси, свързани с пола в отглеждащите памук общности. СтіА адаптира своите курсове за обучение по отглеждане на устойчив памук към нуждите на жените участници за засилване на тяхната роля и премахване на предразсъдъците.



²⁸ Cotton made in Africa: Position paper on Gender Equality, 2021.



Създаване на съобразени с пола механизми за подаване на сигнали във веригите на доставка

Достъпът до ефективни механизми за подаване на сигнали е ключов елемент за откриването, коригирането и компенсирането на нарушения на правата на човека. Нарушенията включват и случаи на дискриминация или насилие, основано на пола.

Съгласно Ръководния принцип 31 на ООН, извънсъдебните механизми за разглеждане на сигнали трябва да отговарят на следните критерии, за да е гарантирана тяхната ефективност: Както държавните, така и недържавните механизми, трябва да бъдат легитимни, достъпни, предвидими, равноправни, прозрачни, законово съвместими, източник за непрекъснато учене и базирани на ангажираност и диалог.

В Lidl знаем, че механизмите за подаване на сигнали могат да бъдат ефективни, само ако работниците във веригите на доставки имат достъп до тях. Често обаче има много пречки за това, например недостатъчно познаване на местния език в случай на работници-мигранти или страх от отмъщение. Тези пречки са дори по-големи за жените, отколкото за мъжете в някои случаи. Например липса на чувствителност по отношение на оплакванията, свързани с пола от тези, които ги обработват и в резултат на това спадане доверие към механизмите. В допълнение жените често имат по-лош достъп до цифрови технологии, а - поради неплатената грижа - са ограничени и откъм мобилност.

Lidl си е поставила за цел да подsigури достъп до ефективен механизъм за подаване на сигнали за всички работници във високорисковите си вериги на доставки. В тази връзка се уверяваме, че механизмите за подаване на сигнали са структурирани по начин, съобразен с пола. От 2021 г. даваме достъп до ефективни механизми в три високорискови вериги на доставки, като натрупаният опит ще ни помогне да приложим това към други такива с висок риск. Стремим се да осигурим множество канали за подаване на сигнали, както и това механизмите да са надеждни и с нисък праг на сложност.

При нехранителния асортимент Lidl си сътрудничи с инициативи като АСТ или програмата на MOT Better Work, която има собствена стратегия за равнопоставеността между половете и се ангажира активно по темата. Това е от полза също за многобройните текстилни фабрики, участващи в програмата.

В допълнение Lidl беше член на работната група от първото Бангладешко споразумение. Споразумението за противопожарна безопасност и безопасност на сградите в текстилния сектор в Бангладеш беше основано през 2013 г. и насърчава - към момента

В съответствие с **първия стълб** от стратегията ни за правата на човека, определяме специфичните за пола рискове, свързани с нашите вериги на доставки. Във **втория стълб** работим по прилагането на стандартите на MOT.



като трето последващо споразумение – правата и безопасността на работниците в текстилните фабрики.²⁹ Целта на работната група беше да разработи подходящ механизъм за подаване на сигнали за текстилни работници в Бангладеш.

На тази основа механизмът беше адаптиран така, че изрично да включва сигнали относно условията на труд за бременни работнички, както и случаи на насилие, основано на пола. Беше подходено с внимание към преодоляването на потенциални специфични за пола бариери, например, като се подсигури, че оплакванията могат да бъдат докладвани анонимно.³⁰

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

³⁰ International Labor Rights Forum: Calling for Remedy, The Bangladesh Accord complaint mechanism has saved lives and stopped retaliation across hundreds of factories, 2019.

Women's Empowerment Principles – даване на международен пример

В израз на нашия ангажимент към насърчаването на жените и в международен план, Лидл България се присъедини към Принципите за овластяване на жените на ООН (UN Women's Empowerment Principles, WEPs). Това е съвместна инициатива на ООН Жени и Глобалния договор на ООН и е първата глобална инициатива, която се занимава конкретно с въпроса за насърчаването и овластяването на жените във веригите на доставки и бизнеса. Инициативата е насочена към бизнес общността и включва седем принципа за овластяване на жените в компаниите (повече информация за Принципите можете да намерите и в нашата политика [> Корпоративно задължение за полагане на необходимата грижа за правата на човека и опазването на околната среда при снабдяването с търговски стоки](#)). Присъединявайки се към Принципите за овластяване на жените на ООН, ние даваме ясен знак, че искаме да засилим ролята на жените и хората с различна полова идентичност. Търговската политика за равнопоставеността между половете дава информация как възнамеряваме да прилагаме WEPs и включва предотвратяването и смекчаването на нарушенията на правата на жените в глобалните вериги за създаване на стойност. Също така възнамеряваме да

В съответствие с **четвъртия стълб** от стратегията ни за правата на човека, активно предизвикваме промяната, за да засилим равно-поставеността между половете, отвъд нашите собствени вериги на доставки.



работим проактивно за фундаментална трансформация с цел реализация на правата на жените.

Принципи за овластяване на жените на ООН

1. Установяване на култура на управление, насърчаваща равнопоставеността.
2. Справедливо отношение към всички жени и мъже на работното място – спазване и насърчаване на правата на човека и недопускане на дискриминация.
3. Гарантиране на здравето, безопасността и благополучието на всички служители.
4. Насърчаване на образованието, обучението и професионалното развитие на жените.
5. Насърчаване на предприемачеството сред жените, засилване тяхната роля във веригите на доставка и уважение към тяхното достойнство във всички маркетингови практики.
6. Насърчаване на равнопоставеността чрез обществени инициативи и застъпничество.
7. Измерване и отчитане на напредъка в постигането на равнопоставеност между жени и мъже.

Речник



Речник

Действие, сътрудничество, трансформация - Action, Collaboration, Transformation (ACT)

ACT е първото глобално споразумение, което се стреми към колективно договаряне в текстилната индустрия в страните на производство. Договорените в тази рамка заплати ще бъдат подкрепяни от отговорни търговски практики от страна на участващите бизнеси и обвързващи ангажименти за обеми на поръчките. ACT също така е разработил механизъм за оценка на ефекта от инициативата: производителите на текстил и представителите на работниците оценяват доколко ефективно предприятията прилагат задълженията си и позволяват съответно по-високи заплати. Държавите на фокус при ACT са Камбоджа, Мианмар, Бангладеш и Турция. В бъдеще инициативата ще бъде разширена и в други страни.

Инициатива за етична търговия - Ethical Trading Initiative (ETI)

Инициативата за етична търговия (ETI) е водещ съюз от компании, профсъюзи и неправителствени организации, който насърчава зачитането на правата на работниците по целия свят. Визия на ETI е свят, в който всички работници са свободни от експлоатация и дискриминация и се радват на условия на свобода, сигурност и равенство.

Кодекс на поведение - Code of conduct

Code of Conduct е английският термин за кодекс на поведение. Той събира директиви и/или правила, които компанията сами си налагат като част от доброволен ангажимент. Формулираните инструкции за поведение служат като (основополагаща) ориентация за действия за служителите с цел канализиране на желаното поведение и избягване на нежелани действия. Тематично регулиращите механизми може да са много широки и да обхващат теми от корупция, през общуване с клиенти до регулиране на работното време.

Международна организация на труда (MOT) - International Labour Organization (ILO)

Международната организация на труда (MOT) е най-старата специализирана организация на ООН със седалище в Женева. Тя е отговорна за развитието, формулирането и налагането на обвързващи международни трудови и социални стандарти. Главните цели на MOT са стимулирането на достойния труд, социалното осигуряване и насърчаването на социалния диалог.

Механизъм за подаване на сигнали

Механизъмът за подаване на сигнали е процес, който позволява на отделни хора или групи да се оплачат, в случай на възможни негативни отражения върху правата на човека вследствие действия на компанията, за да получат помощ. От държавите и компаниите се изисква съгласно Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека³¹ да осигурят достъп на засегнатите лица до ефективни механизми за подаване на сигнали. За компаниите това означава да създадат оперативни механизми за подаване на сигнали, респ. да насърчават доставчиците или търговските партньори да направят тези механизми достъпни за възможните засегнати лица във и извън компанията.

UNGP дефинират осем критерия за ефективност, които трябва да се изпълняват от механизмите за подаване на сигнали по отношение на правата на човека. Според тях механизъм за подаване на сигнали е ефективен, ако е легитимен, достъпен, предвидим, равноправен, прозрачен, законово съвместим, източник за непрекъснато учене и базиран на ангажираност и диалог.

Оценка на въздействието върху правата на човека - Human rights impact assessment (HRIA)

Оценката на въздействието върху правата на човека (HRIA) описва преценката на последиците за правата на човека като процес за систематично откриване, предвиждане и реакция на потенциалните влияния върху правата на човека, които могат да са следствие от бизнеса, правителствена политика или търговско споразумение.

Памук, произведен в Африка - Cotton made in Africa (CmiA)

Cotton made in Africa, създаден по инициатива на Фондация Помощ чрез търговия (Aid by Trade Foundation), е един от водещите световни стандарти за производство на устойчив памук. Неговата мисия е да помага на малките фермери в Африка да си помагат чрез търговия, вместо чрез дарения, да подобряват условията си на живот и труд и да насърчават опазването на околната среда.

³¹ UN Human Rights: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

Принципи за овластяване на жените на ООН - Women's Empowerment Principles (WEPs)

Принципите за овластяване на жените (WEPs) са набор от принципи, които дават насоки на бизнеса как да насърчава равнопоставеността между половете и овластяването на жените на работното място, пазара и общността. Създадени като съвместна инициатива на ООН Жени и Глобалния договор на ООН, WEPs са запознати с международните стандарти за труд и правата на човека и се основават на признанието, че бизнесът има участие и носи отговорност за равнопоставеността между половете и овластяването на жените.

Програма на MOT Better Work

Програмата Better Work представлява партньорство между Международната организация на труда (МОТ) и Международната финансова корпорация (International Finance Corporation, IFC), член на групата на Световната банка, която работи за подобряване на условията на труд и зачитане на правата на работниците на всички нива на шивашката промишленост. В момента има 1700 фабрики, в които работят повече от 2,4 милиона работници в девет държави, участващи в програмата. Освен че съветва производителите на текстил, Better Work работи съвместно с правителства и текстилни компании, за да инициира подобрения и в тази област.

Работник мигрант

МОТ описва работниците мигранти като чужденци, които са приети от приемащата държава за конкретната цел на извършване на икономическа дейност, за която получават възнаграждение в приемащата държава. Продължителността на престоя им най-често е ограничена, според заетостта, която практикуват. Членовете на техните семейства също са част от тази категория, ако и те са приети. Преминването на национални граници за работа, съгласно МОТ, е един от най-важните мотиви за международната миграция, независимо дали поради икономически неравенства, поради търсене на работа, или заради двете.³²

Разликата в заплащането между половете - Gender pay gap

Разликата в заплащането между половете е индикатор за разликите в заплатите между половете. Той показва процентната разлика в средните брутни доходи между жени и мъже.

³² ILO: Global estimates on migrant workers, 2015.

Източници и връзки



Източници и връзки

Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh:

About

(Споразумение за противопожарна безопасност и безопасност на сградите в Бангладеш, 2018 г.)

<https://bangladeshaccord.org/about>

(От дата: 2018)

African Development Bank:

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

(Африканска банка за развитие: Икономическо овластяване на африканските жени чрез справедливо участие в селскостопанските вериги за създаване на стойност, 2015 г.)

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

(От дата: 08.2015)

BMZ (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung):

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

(Германското федерално министерство за икономическо сътрудничество и развитие [BMZ]: Отглеждането на памук - генериране на по-голяма устойчивост и по-добри доходи за семействата на малките производители чрез устойчиво отглеждане, 2019 г. - само на немски език).

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

(От дата: 11.2019)

Business for Social Responsibility:

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

(Бизнес за социална отговорност: Изграждане на ефективни стратегии за икономическо овластяване на жените. Специфични за сектора възможности и случай на сътрудничество, 2016 г.)

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

(От дата: 01.2016)

Cotton made in Africa:

Position paper on Gender Equality

(Памук, произведен в Африка: Позиция относно равнопоставеността между половете, 2021 г.)

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

(От дата: 03.2021)

Deutsches Institut für Entwicklungspolitik:

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

(Германски институт за развитие: Социални и екологични предизвикателства в световната текстилна индустрия. Принос за решение от германското сътрудничество за развитие, 2019 г. - само на немски език).

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

(От дата: 2019)

Fairtrade Deutschland:
Fairtrade und Geschlechtergerechtigkeit. Fact Sheet

(Fairtrade Германия: Справедлива търговия и равнопоставено между половете. Информационен лист, 2019 г. - само на немски език).

https://www.fairtrade-deutschland.de/fileadmin/DE/mediathek/pdf/fairtrade_factsheet_geschlechtergerechtigkeit.pdf
(От дата: 06.2019)

Fairtrade Deutschland:
Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern

(Fairtrade Германия: Равнопоставеността между половете. Справедливата търговия насърчава равнопоставеността между жените и мъжете, 2020 г. - само на немски език).

<https://www.fairtrade-deutschland.de/was-ist-fairtrade/arbeitsschwerpunkte/geschlechtergerechtigkeit>
(От дата: 2020)

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

ФАО (Организация по храните и земеделието на ООН): Състоянието на храните и селското стопанство, 2011 г.)

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

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

(Грийпийс: Който купува евтино, купува скъпо! Бърза мода: тъмната страна на модната консумация, 2018 г. - само на немски език).

<https://greenpeace.at/assets/uploads/publications/presse/GP%20Report%20Fashion%20RZ%20ingles.pdf>
(От дата: 08.2018)

ILO (International Labor Organization)
Global estimates on migrant workers

(МОТ (Международна организация на труда): Глобални оценки за работниците мигранти, 2015 г.)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf
(От дата: 2015)

International Coffee Organization:
Gender Equality in the Coffee Sector

(Международна организация за кафето: Равенство между половете в сектора на кафето, 2018 г.)

<https://www.ico.org/documents/cy2017-18/icc-122-11e-gender-equality.pdf>
(От дата: 09.2018)

International Labor Rights Forum:
Calling for Remedy, The Bangladesh Accord complaint mechanism has saved lives and stopped retaliation across hundreds of factories

(Международен форум за трудови права: Призовавайки за компенсирание, механизмът за подаване на сигнали от споразумението в Бангладеш спаси животи и спря отмъщението в стотици фабрики, 2019 г.)

<https://www.ilo.org/documents/cy2017-18/icc-122-11e-gender-equality.pdf>
(От дата: 05.2019)

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

(Oxfam: В сянката на печалбите. Как системното обезценяване на домакинската работа, социалните и здравни грижи създава и задълбочава неравенството, 2020 г. - само на немски език).

https://www.oxfam.de/system/files/2020_oxfam_ungleichheit_studie_deutsch_schatten-der-profite.pdf
(От дата: 01.2020)

Oxfam:
Women's Rights in the Cocoa Sector. Examples of emerging good practice

(Oxfam: Права на жените в какаовия сектор. Примери за възникващи добри практики, 2016 г.)

https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/dp-womens-rights-cocoa-sector-good-practice-100316-en.pdf
(От дата: 03.2016)

Rosa-Luxemburg-Stiftung:
Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen

(Фондация Роза Люксембург: Равнопоставеността между половете в глобалните вериги на доставки. Искания към политиците и компаниите, 2021 г. - Само на немски).

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

(От дата: 07.2021)

Statista:

Statista: Ghana: Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf

(Статистика: Гана: Брутен вътрешен продукт (БВП) на глава от населението, 2021 г. - Само на немски).

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

(От дата: 2021)

Südwind:

Afrikas weißes Gold – Frauenarbeit im Baumwollanbau

(Südwind: Бялото злато на Африка - работата на жените в отглеждането на памук, 2014 г. - само на немски).

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

(От дата: 09.2014)

Südwind:

Auf ein Tässchen. Die Wertschöpfungskette von Kaffee

(Südwind: На чаша. Веригата за създаване на стойността на кафето, 2020 г. - само на немски).

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

(От дата: 01.2020)

Südwind:

Preisgestaltung in der Wertschöpfungskette Kakao – Ursachen und Auswirkungen

(Südwind: Ценообразуване във веригата за създаване на стойността на какаото - причини и, 2018 г. - само на немски).

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

(От дата: 01.2018)

UN Human Rights:

Guiding Principles on Business and Human Rights

(ООН Права на човека: Ръководни принципи за бизнеса и правата на човека, 2011 г.)

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

(От дата: 2011)

UN Women:

Wirtschaftliche Stärkung von Frauen

(ООН Жени: Икономическо овластяване на жените)

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

(От дата: 04.2020)

World Economic Forum:

Global Gender Gap Report 2020

(Световен икономически форум: Глобален доклад за различията между половете 2020 г.)

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

(От дата: 16.12.2019)

Списък на илюстрациите

Front page:

djmilic, stock.adobe.com

Page 2

fmajor, istockphoto.com

Page 4

JackF, stock.adobe.com

Page 6

Odua Images, stock.adobe.com

Page 7

Halfpoint, stock.adobe.com

Page 18

krishna, stock.adobe.com

Page 28

Kzenon, stock.adobe.com

Page 29

kamonrat, stock.adobe.com

Page 31

lucky sky 1911, stock.adobe.com

Page 32

DisobeyArt, stock.adobe.com

Page 35

BCFC, stock.adobe.com

Final page

djmilic, stock.adobe.com



За контакт

ЛИДЛ България ЕООД енд КО. КД
ул. „3-ти март“ № 1
2129 Равно поле

Препратки към CSR

lidl.bg
corporate.lidl.bg/otgovornost

Информация за авторските права

Съдържанието в този документ (освен всичко останало и текстове, графики, снимки, лога и други), както и самият документ са защитени от авторско право. Без писмено разрешение от Lidl настоящият документ и/или съдържанието му не могат да се предават, променят, публикуват, превеждат или възпроизвеждат.

© ЛИДЛ България ЕООД енд КО. КД