

Indkøbspolitik

Ligestilling mellem kønnene i forsyningskæden



Lidl Danmark K/S • Status 15.11.2021



Indhold

Indhold	1	Medlemskab i World Banana Forum: Bedre lønninger og adgang til arbejde i banansektoren	33
Vores ansvar for ligestilling mellem kønnene i forsyningskæden	2	Partner i Initiative Cotton made in Africa: Støtte til kvinder i dyrkningslande gennem køb af certificerede tekstiler	34
Baggrund for ligestilling mellem kønnene i forsyningskæden	4	Etablering af kønsspecifikke klagemekanismer i forsyningskæder.	36
Baggrund for ligestilling mellem kønnene i forsyningskæden	5	Women's Empowerment Principles – at vise vejen internationalt	38
Vores engagement for mere ligestilling mellem kønnene i forsyningskæden	7	Ordliste	39
Vores engagement for mere ligestilling mellem kønnene i forsyningskæden	8	Ordliste	40
Kortlægning af kønsspecifikke risici i forsyningskæden	16	Kilder og links	42
Human Rights Impact Assessments under hensyntagen til kvinders rettigheder – konkretisere følgerne og identificere årsagerne	18	Kilder og links	43
At styrke indtægtssituationen for kvindelige kakaobønder med Way To Go-chokolade	23	Billeder	47
Støtte til ligestilling mellem kønnene gennem Fairtrade-produkter i sortimentet	25		
Bidrage til højere lønninger til tekstilmedarbejdere – med ACT	27		
Medlemskab hos Ethical Trading Initiative: At styrke ligestilling mellem kønnene inden for handelen	29		
Projekt i Guatemala: At lære kvinder bæredygtig og produktiv kaffedyrkning	30		

Vores ansvar for ligestilling mellem kønnene i forsyningskæden



Vores ansvar for ligestilling mellem kønnene i forsyningskæden

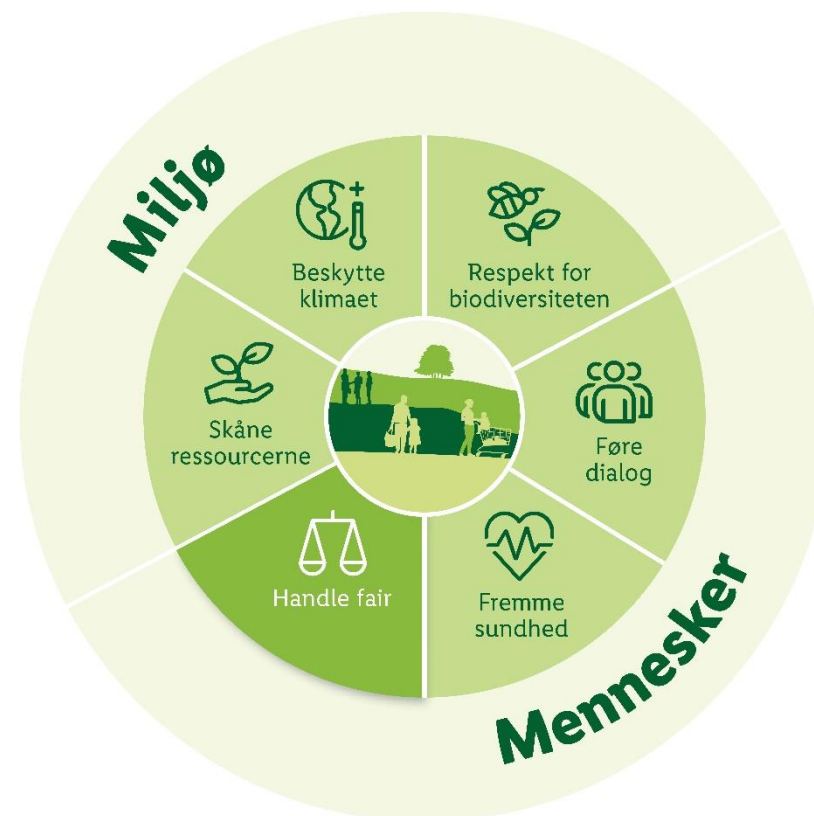
Vores sociale ansvar

For Lidl er bæredygtig adfærd et af de vigtigste strategiske mål med henblik på fremtidig succes. Vi påtager os altid et ansvar, når vores adfærd som virksomhed påvirker mennesker og miljø. At handle ansvarligt er vores måde at opfylde vores kvalitetsløfte hver dag og dermed gøre vores virksomhed klar til fremtiden.

På dette grundlag har vi udviklet vores strategi med henblik på socialt ansvar. Den fastlægger klare linjer for vores krav om at handle ansvarligt. Vi viser, hvordan vi hos Lidl forstår vores ansvar med henblik på miljøet, samfundet og vores kunder. I praksis anvender vi denne forståelse inden for rammerne af seks strategiske hovedpunkter. I denne sammenhæng træffer vi foranstaltninger for at "beskytte klimaet", "skåne ressourcerne", "respekt for biodiversiteten", "handle fair", "fremme sundheden" og "føre dialog".

Vores ansvar med henblik på ligestilling mellem kønnene

Med emnet ligestilling mellem kønnene i forsyningskæden efterlever vi et af vores strategiske hovedpunkter „at handle fair“. Fair handel betyder bl.a. for menneskene i vores forsyningskæde, at vi sikrer fair arbejdsstandarder og social ansvarlighed samt beskæftigelsesmuligheder for dem, der arbejder i vores forsyningskæder. Derfor har vi også fremover fokus på at implementere den nødvendige omhu med henblik på ligestilling mellem kønnene i forsyningskæden.



Baggrund for ligestilling mellem kønnene i forsyningskæden



Baggrund for ligestilling mellem kønnene i forsyningskæden

Verden over oplever mennesker, at deres rettigheder på arbejdspladsen begrænses på grund af deres køn, deres kønsidentitet eller deres seksuelle orientering – ofte sker det i de første led i fødevarers eller tekstilers forsyningskæde. Det går navnlig ofte ud over kvinder og piger. Det er der mange grunde til: De spænder fra diskriminerende socioøkonomiske strukturer og adfærdsmønstre til kulturelle og sociale normer som eksempelvis patriarkalske forhold.¹

Globalt står kvinder for 43 procent af arbejdet inden for landbruget og for 85 procent af arbejdet i tekstilindustrien.²³ Samtidig er mindst 70 procent af de mennesker, der lever i ekstrem fattigdom, kvinder og piger.⁴ Selv om de yder det samme arbejde, får kvinder ofte væsentligt lavere løn.⁵ Verden over tjener de gennemsnitligt 23 procent mindre end mænd og udfører oftere vanskeligt eller dårligt betalt arbejde.⁶ Desuden bruges 90 procent af deres løn til at holde familien i live og til

23 %
mindre tjener kvinder
gennemsnitligt
sammenlignet med mænd

at betale børnenes uddannelse; ved mænd er der kun tale om 30 procent.⁷ I tekstilindustrien er kvindelige arbejdstagere udsat for særlige risici. For eksempel ulige behandling i forbindelse med aflønning, afskedigelse i tilfælde af graviditet og sexchikane på arbejdspladsen.⁸⁹ Ovenikøbet forfordes kvinder i mange lande tydeligt, når det gælder adgang til jord, kreditter eller eventuel arv. Det forhindrer dem blandt andet i at grundlægge egen virksomhed.¹⁰

Ligestilling er både en juridisk opgave og et samfundsmæssigt påbud. Det er nemlig påvist, at ens rettigheder for alle er forudsætningen for mere stabile og retfærdige samfund med større vækstpotentiale. FN's Fødevarer- og Landbrugsorganisation FAO anslår eksempelvis, at hvis kvindelige bønder fik lige adgang til produktionsressourcerne, ville høstudbyttet stige mellem 20 og 30 procent.¹¹ Navnlig udviklingslande ville nyde godt af en sådan udvikling: En anden undersøgelse i 34 udviklingslande viser, at landbrugsproduktionen ved ligeberettiget

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



deltagelse ville stige med en gennemsnitsværdi på ca. fire procent. Det betyder samtidig op til 150 millioner færre mennesker, der sulter.¹²

Derfor har ligestillingen af kønnene potentialet til at bekæmpe fattigdom, at øge den samlede indkomst pr. indbygger og at reducere indkomstuligheder for mennesker verden over.¹³

¹² FN 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.



**Vores
engagement** for
mere ligestilling
mellem kønnene i
forsyningskæden



Vores engagement for mere ligestilling mellem kønnene i forsyningskæden

Code of Conduct: Frihed fra diskrimination gælder naturligvis også for vores samarbejdspartnere

At beskytte menneskerettigheder er et led i Schwarz Gruppens [Code of Conducts](#) og således også en fast del af kontrakterne med vores forretningspartnere. Her forpligter vi dem til at sikre ligestilling mellem kønnene i deres eget forretningsområde og hos deres leverandører. På den måde garanterer vores forretningspartnere, at de vil undgå enhver form for kønsdiskrimination – både når det gælder udvælgelse og erhvervsmæssig udvikling af medarbejdere. Desuden er de ansvarlige for, at medarbejdere på deres arbejdsplads hverken udsættes for sexchikane, fysisk eller psykisk vold. Også retten til foreningsfrihed og retten til kollektive overenskomster skal respekteres, navnlig når det gælder kvindelige medarbejdere.

For at kunne kontrollere disse principper skal forretningspartnere og deres underleverandører på begæring give oplysninger og muliggøre besøg af virksomheden. De er ligeledes forpligtet til at oprette et driftsinternt klagesystem. Det skal være udformet på en sådan måde, at der ikke opstår negative konsekvenser for dem, der indberetter overtrædelser af Code of Conduct.

”

Alle mennesker i vores forsyningskæde skal have mulighed for at arbejde under ens forudsætninger og betingelser. Derfor er ligestilling mellem kønnene en central byggesten i vores bestræbelser på at handle fair. Det tager vi ansvar for – lige præcis dér, hvor konsekvenserne er størst.

Rasmus Pape | Indkøbsdirektør

Som en af de største dagligvarekæder med leverandører fra hele verden har vi hos Lidl et særligt ansvar. Det indebærer, at vi aktivt støtter kvinder i dyrkningsområderne og på produktionsstederne, og at vi sikrer retfærdige og ens arbejdsbetingelser. Navnlig i starten af værdikæden kan vi opnå en enorm effekt ved at handle ansvarligt, for det er her, de økologiske og sociale konsekvenser er størst.

Derfor er emnet ligeberettigelse et fokuspunkt i vores menneskerettighedsstrategi i indkøbsafdelingen – den beskriver vi udførligt i vores [> Indkøbspolitik menneskerettigheder](#). Der har vi sat os som mål **inden udgangen af 2025 at forbedre levevilkårene og arbejdsforholdene for de personer, der arbejder for os**. For emnet ligestilling mellem kønnene betyder det særligt at give kvinder i vores forsyningskæder ligeberettiget adgang til arbejde og fair betaling og at beskytte dem mod diskrimination og vold.

Inden slutningen af 2025 vil vi forbedre leve- og arbejdsvilkårene for de mennesker, der arbejder for os.



1. Bestem løbende virkningerne:

Vi identificerer løbende risici og mulighederne for forbedringer på stedet.

2. Sikring af standarder:

Vi fremmer overholdelsen af ILO's grundlæggende arbejdsstandarder.

3. Ubredelse af fair handel:

Vi fremmer eksistenssikrende indkomster og lønninger.

4. Ansporing til forandring:

Vi involverer os i udviklingsprogrammer, initiativer og projekter.

1

Løbende registrering af resultaterne

I vores egne forretningsaktiviteter vil vi med bestemthed gå op imod menneskerettighedskrænkelser på området ligestilling mellem kønnene. Til dette formål kontrollerer vi løbende de potentielle risici i forbindelse med produktionen af vores produkter. Derfor øger vi transparensen i vores forsyningskæder og gennemfører risikovurderinger og Human Rights Impact Assessments (HRIA'er).

For mere information om vores engagement indenfor dette område se

- > [Kønsspecifikke risici i forsyningskæden](#),
- > [Human Rights Impact Assessments under hensyntagen til kvinders rettigheder](#) og
- > [Kønsoverrettede klagemekanismer](#)

2021

Vi gennemfører en Human Rights Impact Assessment (HRIA) med kønsspecifikt fokus.

For at gøre det går vi i direkte dialog med kvindelige rettighedsindehavere og kvinderettighedsorganisationer og implementerer kønsspecifikke aspekter i vores handleplan.



2025 Vi gennemfører årligt tre Human Rights Impact Assessments (HRIA'er) i forsyningskæder med høj risikofaktor.

Løbende Vi tager kvinderettighedsorganisationer og lokale arbejdstagerorganisationer eller fagforeninger med på råd i vores indkøbspolitik ligestilling mellem kønnene.

2

Sikring af standarder

Vi fremmer aktiviteter til forbedring og overholdelse af ILO's grundlæggende arbejdstagerrettigheder. Til dette formål anvender vi internationalt anerkendte certificeringer og sociale revisionsprogrammer. Derudover arbejder vi hos Lidl på at give de ansatte i vores forsyningskæder adgang til klagemekanismer. Vi udvikler desuden kurser for at gøre vores leverandører i stand til at identificere risici i forbindelse med menneskerettigheder og ligestilling, til at implementere afhjælpende foranstaltninger og til at kunne forebygge dem.

For mere information om vores engagement indenfor dette område se [> Med fairtrade-produkter for ligestilling mellem kønnene](#)

2021 **Vi opfordrer vores leverandører til at skrive under på FN's WEPs (Women's Empowerment Principles) inden udgangen af 2021.**

2025

Vi sørger inden udgangen af 2025 for adgang til kønsorienterede klagemekanismer i forsyningskæder med høj risikofaktor.

I 2021 starter vi med at implementere adgang til effektive klagemekanismer i tre forsyningskæder med høj risikofaktor. Vi overholder UNGP's kriterier og offentliggør information om, hvordan klagemekanismerne virker.

3

Udbredelse af fair handel

Vi støtter eksistenssikrende lønninger og indkomster samt retfærdig værdifordeling i hele forsyningskæden. I denne sammenhæng har vi særligt fokus på små landbrug for at sikre deres livsgrundlag. Frem til udgangen af 2025 planlægger vi derfor at øge andelen af varer med Fairtrade-certificering. Her prioriterer vi fair og langfristede indkøb hos små landbrug. Vores [Fairtrade-chokolade Way To Go](#), som vi begyndte at sælge i 2021, er et fremragende projekt, der har til formål at sørge for eksistenssikrende lønninger, og som tager særligt udgangspunkt i kvindelige småbønder.

For mere information om vores engagement indenfor dette område se

[> Med fairtrade-produkter for ligestilling mellem kønnene](#) og [> ACT for højere lønninger](#)

2021

Gennem støtte til kvinder videreudvikler vi vores Way To Go-projekt indtil udgangen af 2021.

Løbende

Vi øger forståelsen for de udfordringer, der er i forbindelse med eksistenssikrende lønninger og indtægter i vores forsyningskæder.

Lidl fortsætter med at udvide sine risikobaserede tiltag for retfærdige lønninger. De omfatter vores Way To Go-chokolade, vores samarbejde med ACT On Living Wages i tekstilforsyningskæder og vores aktuelle arbejde med appelsin- og banan-forsyningskæder. Ved videreudviklingen af vores tiltag er vi opmærksomme på, at der tages særligt hensyn til de kvindelige arbejderes og bønders situation. Fra midten af 2023 offentliggør vi den årlige udvikling.

2025

Vi sørger for adgang til kønsorienterede helbreds- og sikkerhedsforanstaltninger.

Sammen med vores leverandører arbejder vi med at nedbryde barrierer for kvinder (f.eks. adgang til sanitære anlæg og beskyttelse mod chikane) i forsyningskæder. Vi prioriterer at implementere dette inden udgangen af 2025 i tre forsyningskæder med høj risikofaktor.



2022 **Vi støtter vores leverandører ved tiltag, der fremmer ligestilling mellem kvinder og mænd.**

Til det formål stiller vi indtil 2022 oplysninger og ressourcer om menneskerettigheder og ikke-diskrimination til rådighed for vores leverandører i forsyningskæder med høj risikofaktor.

2022 **Vi støtter vores leverandører i forbindelse med rimelige arbejdssikkerhedsregler ved graviditet samt med graviditetsdirektiver.**

Direktiverne i vores Sustainable Purchasing Policy fastlægger vi under hensyntagen til national lovgivning og internationale anbefalinger.

Løbende **Vi støtter indkøb hos producerende og forarbejdende virksomheder, der drives af kvinder.**

For så vidt det er økonomisk muligt, køber vi produkter hos producenter eller forarbejdende virksomheder, der drives af kvinder, og vi orienterer om vores tiltag.

2022 **Inden slutningen af 2022 offentliggør vi en handleplan for ligestilling mellem kønnene.**

Denne handleplan kommer til at omfatte følgende elementer:

- Fra 2023 offentliggør vi kønsspecifikke data for mindst tre udvalgte forsyningskæder med høj risikofaktor.
- Inden slutningen af 2023 offentliggør vi en handleplan, der skal reducere Gender Pay Gap i tre forsyningskæder med høj risikofaktor. Desuden vil vi inden slutningen af 2026 indlede tiltag og orientere om udviklingen.
- Inden slutningen af 2023 offentliggør vi i overensstemmelse med ILO-konventionen 190 en handleplan, der beskriver vores tiltag mod

2021 **Inden slutningen af 2021 implementerer vi kravene fra medlemskabet i ACT.**

> ACT arbejder for bedre lønninger og styrkelse af foreningsfriheden i den globale tekstilindustri, hvor ca. 80 procent af de ansatte er kvinder.

4

Ansporing til forandringer

Vi involverer os i udviklingsprogrammer, initiativer og projekter med henblik på også at anspre til forandringer uden for vores egen virksomhed. Vi bekæmper løbende årsagerne for ulighed mellem kønnene i fødevarernes forsyningskæder. Derfor er vi i løbende kontakt med vores partnere.

For mere information om vores engagement indenfor dette område se

- > [Projekt i Guatemala,](#)
- > [Partner i initiativet Cotton made in Africa,](#)
- > [Medlemskab i Ethical Trading Initiative,](#)
- > [Medlemskab i World Banana Forum,](#)
- > [Forum Bæredygtig kakao og](#)
- > [Women's Empowerment Principles](#)

Kortlægning af kønsspecifikke risici i forsyningskæden

Vi kontrollerer løbende, hvilke menneskerettighedskrænkelser der er eller kan opstå i vores forsyningskæder. Det gør det muligt for os at vurdere disse risici og indlede tilsvarende tiltag.

Årsagerne for den kønsspecifikke ulighed i den globale forsyningskæde er komplekse.

Målet med risikoanalysen var at identificere varer/råvarer og lande i vores forsyningskæder, der har en høj risikofaktor med hensyn til ligestilling mellem kønnene. Derfor har vi undersøgt, hvilke risici navnlig kvinder er udsat for.

Risikoanalyse: Tre trin om råvarer og lande med de højeste risikofaktorer

I første omgang benyttede vi os af vores viden fra risikoanalyserne på tværs af sortimentet. Her lærte vi, hvilke varegrupper i vores food-sortiment, der har en høj risikofaktor for overtrædelse af menneskerettigheder. Inden for varegruppen identificerede vi derefter de råvarer, der er særligt relevante for Lidl's indkøb. Det er primært frugt og grønt, kaffe, kakao og te.

Som næste trin kortlagde vi ved hjælp af anerkendte kendetegn hvert land i vores forsyningskæde, hvor ligestilling mellem kønnene er særligt under pres. Vi kombinerede forskellige, anerkendte kendetegn:

I henhold til den **første søjle** i vores menneskerettighedsstrategi kortlægger vi kønsspecifikke risici i vores forsyningskæder.



FN's Gender Equality Index, World Economic Forums Global Gender Gap Index samt OECD's Social Institutions and Gender Index. De gav oplysninger om, hvorvidt kvinder diskrimineres i de enkelte lande (1), ikke får ligeløn (2), ikke har lige adgang til arbejde (3) eller udsættes for vold (4).

1 Kønsskridningen kortlagde vi ved hjælp af Gender Equality Index, som United Nations Development Programme (UNDP) har offentliggjort siden 2010, og som sammenligner ligestilling mellem kønnene i 162 lande. Indekset omfatter en bred vifte af faktorer, og derfor giver det et godt billede af kvinders situation i produktionslandene.

2 & 3 De kønsspecifikke forskelle ved betaling og adgang til arbejde kortlagde vi ved hjælp af Global Gender Gap Index, som World Economic Forum har offentliggjort årligt siden 2006. Her vurderes i øjeblikket 156 lande på baggrund af talrige enkeltindikatorer. Til kortlægning af ulige betaling bruger vi Estimated Earned Income Indicator, der årligt sammenligner kvinders og mænds indtægt. Ved hjælp af indikatoren Labour Force Participation Rate målte vi andelen af den kvindelige befolkning i den arbejdsdygtige alder (15-64 år), som er en aktiv del af arbejdsmarkedet, og sammenlignede den med andelen af den mandlige befolkning. Disse data indsamles af International Labour Organization (ILO).

4 Ved hjælp af Social Institutions and Gender Index (SIGI) undersøgte vi, hvorvidt kvinder i de enkelte lande er udsat for vold. OECD offentliggjorde for første gang indekset i 2009, og den sidste rapport fra 2018 omfattede data fra 180 lande. Helt konkret ser vi på Violence Against Women-indikatoren, der tager udgangspunkt i tre forskellige aspekter og kombinerer dem med hinanden: Andelen af kvinder, der betragter fysisk vold som berettiget, hvorvidt den lokale lovgivning beskytter kvinder mod vold, og andelen af kvinder, der allerede har været udsat for fysisk eller seksuel vold.

I det sidste trin kombinerede vi resultaterne set ud fra et lande- og råvareperspektiv. Således kunne vi for hver af de implicerede varegrupper identificere de lande og råvarer, der med hensyn til ligestilling mellem kønnene må vurderes som værende særligt problematiske, for eksempel te fra Kenya, kaffe fra Guatemala og roser fra Etiopien. For de udvalgte risikoråvarer [> te](#), [> roser](#), [> kaffe](#), [> kakao](#) og [> jordbær](#) har vi i de enkelte afsnit i denne publikation integreret oversigter over de identificerede lande med høj risikofaktor.

Udvikling af tiltag og efterfølgende opfølgning på udviklingen

Ud fra denne analyse har vi udformet vores [> mål](#) og tiltag. De omfatter dybdegående risikoanalyser som [> Human Rights Impact Assessment \(HRIA\)](#), hvor der også tages højde for aspekter inden for ligestilling mellem kønnene. Analysen peger hen imod, hvordan man med konkrete projekter kan fremme ligestilling mellem kønnene i de pågældende forsyningskæder.

Human Rights Impact Assessments under hensyntagen til kvinders rettigheder – konkretisere følgerne og identificere årsagerne

HRIA'er: Identificere risici for kvinder, og træffe foranstaltninger

Risiciene ved ligestilling mellem kønnene i vores forsyningskæder er genstand for de såkaldte Human Rights Impact Assessments (HRIA'er), altså en konsekvensanalyse af mulige krænkelse af menneskerettigheden. HRIA'er skal give os indblik i vores påvirkningspotentiale, vores rolle og vores ansvar med hensyn til mulige krænkelse af menneskerettigheden. Desuden giver de yderligere oplysninger om systemiske årsager og grunde til, hvorfor bestemte grupper er særligt udsatte, blandt andet angående kønsdiskrimination. På baggrund af de identificerede risici indleder vi tiltag for at minimere dem. Et centralt element er den tidsbegrænsede handleplan.

Ved udarbejdelse af HRIA'en implementerer vi stakeholder og indehavere af rettigheder og tager således højde for de forskellige perspektiver hos de mennesker, der kan være berørt af vores forretningsaktiviteter. Særligt via lokale partnerskaber får vi oplysninger, som vi kan bruge til umiddelbart at forstå følgerne. Samtidig er vi os bevidste om, at en HRIA er en del af en vedvarende, grundig proces og ikke en enkeltstående vurdering. Derfor udvider vi de partnerskaber, der støtter handleplanerne og de løbende observationer.

Vores HRIA'er i praksis

Som en af de første internationale detailhandlere på verdensplan har Lidl allerede gennemført to HRIA'er.

Helt konkret har vi undersøgt teforsyningskæden i Kenya og bærforsyningskæden fra den spanske provins Huelva. Indtil udgangen af 2021 følger analysen af forsyningskæden for bananer fra Colombia det tredje HRIA.

I forbindelse med vores analyser samarbejder vi med anerkendte ekspertorganisationer. Som et led i HRIA Bær var det tre lokale kvinderettighedsorganisationer for, at vi bedre kunne forstå kønsspecifikke følger som diskrimination. Deres synsvinkler og vurderingen af, hvordan disse følger kan nedsættes, er indgået i vores handleplan. Også ved analysen af bananforsyningskæden bruger vi kvinderettighedsorganisationernes ekspertise.

I henhold til den **første søjle** i vores menneskerettighedsstrategi kortlægger vi kønsspecifikke risici i vores forsyningskæder.



”

Vi vil fortsætte vores dialog med eksterne interessenter. Samtidig gør vi brug af specialviden fra organisationer fra det omliggende samfund, fagforeninger og andre eksperter. I denne dialog indgår så vidt muligt kvinders rettigheder. Gennem dette samarbejde identificerer vi de største udfordringer, når det gælder overholdelse af menneskerettigheder, navnlig beskyttelse af kvinders rettigheder og foreningsfrihed. På baggrund af denne viden udvikler vi tiltag for at nedbringe forhindringerne, når det gælder overholdelse af menneskerettighederne.

Rasmus Pape | Indkøbsdirektør



Resultaterne fra HRIA Teforsyningskæden fra Kenya med relevans for emnet ligestilling mellem kønnene

Kønsdiskrimination

Strukturelle forhindringer for at kvinder må eje land: I næsten alle småbondesamfund i Kenya er de fleste registrerede medlemmer mænd.

Kønsspecifik vold

Tilfælde af kønsspecifik diskrimination og sexchikane i den kenyanske landbrugsindustri.

Yderligere udfordringer på grund af sektorens uformelle karakter og fordi mekanismer vedr. indrapportering af sexchikane ikke virker.

Kønsspecifikke forskelle ved betaling (Gender Pay Gap)

Negativ påvirkning af lønningerne på grund af en kønsspecifik forståelse af kønsroller.

Kønsspecifikke risici i forsyningskæden for te

Land	Risikoniveau	Risikoaspekt
1 Kina	Høj risiko	› Vold mod kvinder
2 Sri Lanka		› Kønsdiskrimination › Vold mod kvinder
	Meget høj risiko	› Kønsbestemte lønforskelle › Adgang til arbejde
3 Indien		› Kønsbestemte lønforskelle › Kønsdiskrimination › Adgang til arbejde
4 Kenya		› Adgang til arbejde
5 Vietnam		› Vold mod kvinder



Resultaterne fra HRIA Bærforsyningskæden fra den spanske provins Huelva med relevans for emnet ligestilling mellem kønnene

Kønsdiskrimination

Tilfælde af kønsdiskrimination og sexchikane, navnlig hos kvindelige vandrende arbejdstagere.

Protokoller om „Ligebehandling og lige muligheder“ (art. 35) og om ”Forhindring af sexchikane og kønsspecifik chikane“ (art. 36) i overenskomsten er indtil videre ikke blevet implementeret.

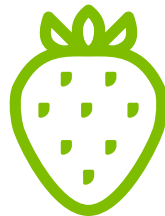
Kønsspecifikke forskelle ved adgangen til arbejde

Rapporter om diskriminerende ansættelsesbetingelser i specifikke rekrutteringsaftaler.

Sektorens strukturelle afhængighed af potentielt udsatte arbejdstagere som kvinder og indkomstsvage grupper generelt samt navnlig migranter af begge køn.

Kønsspecifikke risici i forsyningskæden for jordbær¹⁴

Land	Risikoniveau	Risikoaspekt
1 Brasilien	Høj risiko	› Kønsbestemte lønforskelle › Adgang til arbejde
2 Grækenland		› Adgang til arbejde
3 Italien		› Kønsbestemte lønforskelle › Adgang til arbejde
4 Polen		› Adgang til arbejde
5 Rumænien		› Adgang til arbejde
6 Ungarn		› Kønsbestemte lønforskelle
7 Argentina	Høj risiko & meget høj risiko	› Vold mod kvinder › Adgang til arbejde
8 Marokko		› Kønsbestemte lønforskelle
9 Egypten	Meget høj risiko	› Vold mod kvinder › Adgang til arbejde
10 Indien		› Kønsbestemte lønforskelle › Adgang til arbejde
11 Paraguay		› Adgang til arbejde
		› Kønsdiskrimination



¹⁴ Som et led i vores tværgående menneskerettigheds-risikoanalyser identificerede vi forsyningskæden for bær i regionen Huelva i Spanien som hotspot. Efterfølgende gennemførte vi der en HRIA, hvor vi også kortlagde de her beskrevne kønsspecifikke risici. Som et led i denne kønsspecifikke risikoanalyse på landeniveau blev hele Spanien dog ikke klassificeret som et af de mest fremtrædende områder med høj risikofaktor. Det viser, at en omhyggelig observation af den komplekse relation mellem landerisici, produktrelaterede risici og risici for særlige menneskerettighedsdimensioner som her ligestilling af kønnene er påkrævet.

At styrke indtægtssituationen for kvindelige kakaobønder med Way To Go-chokolade

Kvindelige bønder er meget vigtige for bæredygtigheden i kakaoforsyningskæden og for samfund med kakaodyrkning.¹⁵ I Ghana udgør kvinder en stor del af værdiskabelsen ved kakaohøsten: Ifølge officielle tal er en fjerdedel af kakaoproducenterne kvinder. De faktiske tal er formentlig langt højere. Samtidig er de i henhold til vores [Kønsspecifikke risikoanalyse](#) udsat for store risici – navnlig i Ghana og Elfenbenskysten.

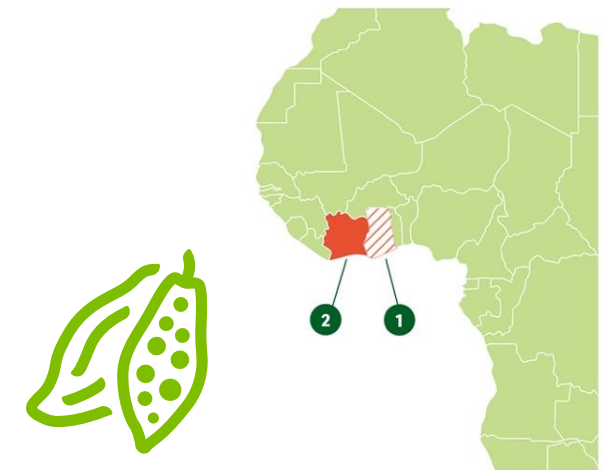
Kønsspecifikke risici i forsyningskæden for kakao

Land	Risikoniveau	Risikoaspekt
1 Ghana	Høj risiko	› Vold mod kvinder
	Meget høj risiko	› Kønsskridning › Ligeløn
2 Elfenbenskysten		› Kønbestemte lønforskelle › Kønsskridning › Vold mod kvinder › Adgang til arbejde

Ud over ubetalt omsorgsarbejde – eksempelvis opdragelse af deres børn – lægger de her mange arbejdstimer – uden at opnå en rimelig indtægt. I nabolandet Elfenbenskysten udgør kvinder eksempelvis næsten 70 procent af arbejdsstyrken inden for kakaodyrkning, men de

genererer kun ca. 21 procent af indtægterne.¹⁶ Alligevel er kvinderne afhængige af indtægterne fra kakaohøsten. Kvinder er desuden økonomisk diskriminerede, fordi de har dårligere uddannelsesmuligheder og fordi de på grund af arveloven sjældnere arver jord. Det betyder alt i alt dårligere adgang til kooperativer. Derfor er det svært for dem at starte egen virksomhed og opbygge et eksistensgrundlag.¹⁷

I henhold til den **tredje søjle** i vores menneskerettighedsstrategi støtter vi eksistenssikrende lønninger og indtægter.



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

Fair og eksistenssikrende lønninger inden for kakaodyrkingen

Med sit eget mærke Way To Go-chokolade vil Lidl bidrage med højere lønninger inden for kakaodyrkingen. Siden 2021 har vi haft Way To Go-pladechokolade i vores sortiment på tværs af landene. Som et led i partnerskabet med Fairtrade, NGO'en Rikolto og bondekooperativet Kuapa Kokoo betaler Lidl for hvert ton kakao fra Ghana, der bruges til Way To Go-chokolade, ud over Fairtrade-præmien en ekstra præmie. Disse penge går til projekter, som yderligere og langfristet forbedrer indkomstsituationen, navnlig for de kvindelige småbønder. Således viser Lidl, at vi går ind for eksistenssikrende og fair lønninger i kakaosektoren. I 2020 kunne 870 landmænd, hvoraf 60 procent var mænd og 40 procent kvinder, nyde godt af de forskellige foranstaltninger og opnå en højere indkomst.

Forbedring af kvinders situation med Way To Go

Fra 2021 supplerer vi Way To Go-konceptet med en anden stærk søjle ved, at vi i alle Way To Go-aktiviteter tager særligt højde for kvinders og andre udsatte gruppers evner og behov. Helt konkret skal tiltag om indtægtsdiversifikation skræddersys til kvinders helt særlige situation. Eksempelvis prioriteres kvinder fremover ved tiltag, der letter og øger adgangen til finansielle midler. Desuden skal Fairtrade Gender Modul bruges, der styrker fælles beslutningsprocesser hos ægtefæller i

husstanden. Forhindringer for en stærkere repræsentation og et større medlemskab af kvinder på kooperationsniveau analyseres og nedbrydes; her tænkes der eksempelvis på analfabetisme, helbred eller erfaringer omkring kønsspecifik vold.

Det er allerede over ti år siden, at kooperativet Kuapa Kokoo i forskellige projekter begyndte at arbejde for målrettet støtte til kvinder. Det er blandt andet en diversificering af deres indtægt, hvilket betyder dyrkning af flere landbrugsprodukter for at sikre livets underhold. Her blev der taget særligt hensyn til kvinders forslag, hvilket også viser sig i den aktuelle højere deltagelse af kvinder. Deltagerne blev eksempelvis undervist i selv at fremstille og sælge sæbe. Hver gruppe modtog materialer og en indskudskapital på ca. 320 euro – i Ghana svarer det omtrent til to gennemsnitlige månedsindtægter.¹⁸ Med det kunne deltagerne få nye indtægtskilder og dermed blive delvist uafhængige af kakaodyrkingens svingende indtægter.

Flere oplysninger om råvaren kakao finder du her: [> Indblik i praksis – kakao.](#)

¹⁸ Statista: Ghana: Bruttoindlandsprodukt (BIP) pr. person, 2021.

Støtte til ligestilling mellem kønnene gennem Fairtrade-produkter i sortimentet

Et af de sociale aspekter, der tages højde for i certificeringssystemerne, er blandt andet ikke-diskrimination og ligebehandling af kønnene. Navnlig Fairtrade-standarden omfatter disse aspekter i mange af sine kriterier.

Fairtrade & ligestilling mellem kønnene

Virksomheder, der er certificerede i henhold til Fairtrade-standarden for småbønder (Small Scale Producers), skal opfylde bestemte krav, der direkte og indirekte har ligebehandling som mål. Ud over disse standarder forfølger Fairtrade en kønsstrategi for målrettet at støtte ligestilling mellem kønnene. Et aktuelt studie viser, at kønsstrategien medfører større medejerskab og ligestilling af kvinder i Fairtrade-organisationen.¹⁹



Lidl har i mange år haft talrige produkter i sit sortiment, der er Fairtrade-certificerede. Det omfatter også produkter som roser eller te, der i henhold til vores [> Kønsspecifikke risikoanalyse](#) viser særligt høje risici inden for kønsspecifik retfærdighed.

Ved at tilbyde Fairtrade-produkter støtter vi virksomheder i at fjerne årsager for ulige behandling af kvindelige og mandlige småbønder og arbejdere. Helt konkret kræver standarden eksempelvis beskyttelse mod seksualiseret vold, grundlæggende standarder mod diskrimination, beskyttelse af gravide og ammende samt etablering af klagemekanismer med fokus på kvinder. Derudover får kooperativer, der har en Fairtrade-certificering, gennem Fairtrade-præmien økonomiske muligheder for at søsætte konkrete ligestillingsprojekter.

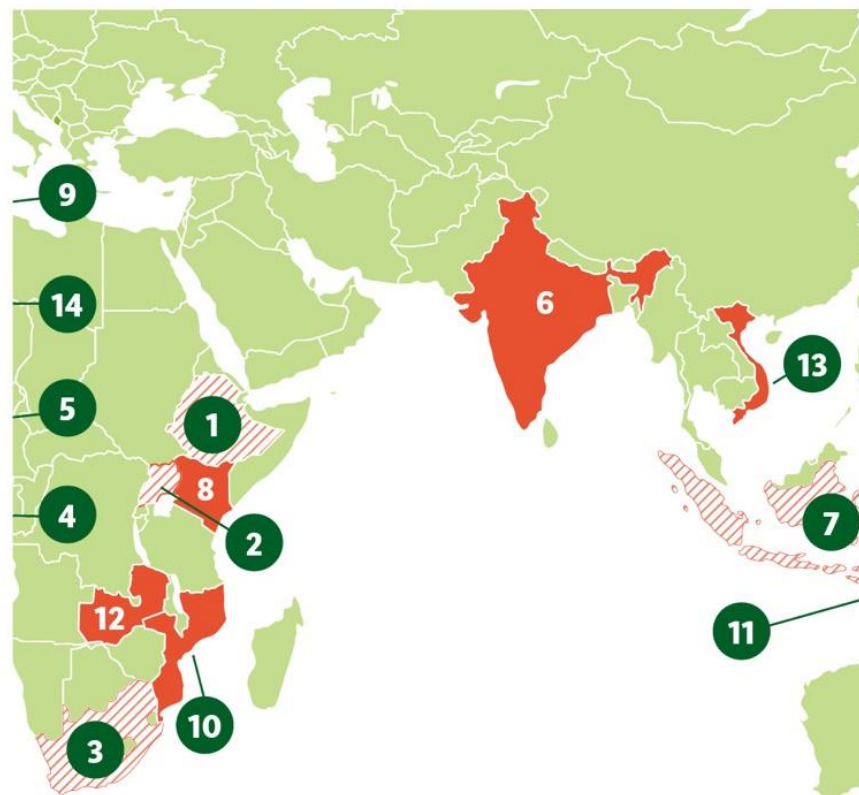
I henhold til den **tredje søjle** i vores menneskerettighedsstrategi støtter vi fair handel, som tager højde for ligebehandling af kønnene.



¹⁹ Fairtrade: Factsheet Gender Studie, 2021.

Kønsspecifikke risici i forsyningskæden for roser

Land	Risikoniveau	Risikoaspekt
1 Etiopien	Høj risiko & meget høj risiko	› Adgang til arbejde
		› Kønsdiskrimination
		› Vold mod kvinder
2 Uganda	Høj risiko & meget høj risiko	› Adgang til arbejde
		› Kønsdiskrimination
		› Vold mod kvinder
3 Sydafrika	Høj risiko & meget høj risiko	› Kønsdiskrimination
		› Vold mod kvinder
4 Costa Rica		Meget høj risiko
5 Ghana	› Kønsbestemte lønforskelle	
6 Indien	Meget høj risiko	› Kønsbestemte lønforskelle
7 Indonesien		› Kønsdiskrimination
8 Kenya	Meget høj risiko	› Kønsbestemte lønforskelle
9 Marokko		› Kønsdiskrimination
10 Mozambique	Meget høj risiko	› Kønsbestemte lønforskelle
11 Papua-Ny-Guinea		› Kønsdiskrimination
12 Zambia	Meget høj risiko	› Vold mod kvinder
13 Vietnam		› Vold mod kvinder
14 Mexico	Meget høj risiko	› Kønsbestemte lønforskelle



Bidrage til højere lønninger til tekstilmedarbejdere – med ACT

Lønningerne i tekstilbranchen er meget lave. Ofte er det ikke muligt at få en eksistenssikrende indtægt.²⁰ Det gælder navnlig for kvinder, da de udgør ca. 85 procent af arbejdskraften i tekstilfabrikkerne.²¹ For det samme arbejde får de ofte en lavere løn end deres mandlige kolleger.²²

I henhold til den **tredje søjle** i vores menneskerettighedsstrategi støtter vi eksistenssikrende lønninger og indtægter.



Tekstiler er en vigtig del af Lidl's produktsortiment. Vores forretningspartnere får en betydelig del af tekstilsortimentet fra Bangladesh, Cambodja og Myanmar (se > [Liste over nonfood-leverandører](#)). I disse lande er de lovbefalede minimumslønninger ofte meget lave. Som en af de største detailhandlere inden for tekstil har Lidl derfor et stort ansvar for at kæmpe for eksistenssikrende lønninger i producentlandene og således at forbedre indtægtssituationen for især kvinder.

²⁰ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit (Den globale tekstilindustri sociale og økologiske udfordringer. Det tyske udviklings samarbejdes løsningsbidrag), 2019.

²¹ Greenpeace: Wer billig kauft, kauft teuer! (Billige køb er dyre køb!) Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums (Fast Fashion: Modekonsumens mørke side), 2018.

²² Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit (Den globale tekstilindustri sociale og økologiske udfordringer. Det tyske udviklings samarbejdes løsningsbidrag), 2019.

På den baggrund blev Lidl i 2019 en del af Initiative Action Collaboration Transformation (ACT). De krav, der udspringer af et medlemskab hos ACT, implementerer vi inden slutningen af 2021.

Desuden udarbejder vi i øjeblikket vores implementeringsstrategi for et af tiltagets centrale mål: en ansvarlig indkøbspraksis.

Her drejer det sig blandt andet om, at vi sammen med vores leverandører skaber mekanismer, der muliggør trinvis lønstigninger inden for tekstilindustrien. Således bidrager vi direkte til en bedre indkomstsituation for kvinder i tekstilforsyningskæden. Derudover deltager vi i en mæglingsproces, som man kan få adgang til ved krænkelse af arbejdsrettigheder i ACT-medlemmernes forsyningskæder.

ACT & ligestilling mellem kønnene

ACT er en aftale mellem globale varemærker, forhandlere, fagforeninger og regeringer med det mål at sikre eksistenssikrende lønninger i virksomheder inden for beklædnings-, tekstil- og skoindustrien. Med dette medlemskab forpligter vi os til at støtte indgåelsen af brancheomfattende, nationale overenskomster i produktionslandene.



Medlemskab hos Ethical Trading Initiative: At styrke ligestilling mellem kønnene inden for handelen

I 2021 blev Lidl medlem af multi-stakeholderen Ethical Trading Initiative (ETI).

Ethical Trading Initiative & ligestilling mellem kønnene

ETI's målsætning er at udnytte virksomhedernes, fagforeningernes og NGO'ernes fælles styrker for at skabe et globalt samfund, hvor alle arbejdstagere nyder godt af arbejdsrettigheder, som virksomhederne respekterer og staterne beskytter. Til dette formål samarbejder ETI med forskellige aktører om at finde løsninger på systematiske problemer.



Som et led i ETI's egen strategi omkring ligestilling mellem kønnene arbejder organisationen for visionen om at etablere lige rettigheder, frihedsrettigheder, adgang til og fordele på arbejdspladsen hos de deltagende virksomheders forsyningskæder. Organisationens vil øge bevidstheden om ligestilling mellem kønnene, og i forsyningskæderne arbejder den for højere deltagelse af kvinder.

I henhold til den **fjerde søjle** i vores menneskerettighedsstrategi støtter vi aktivt forandringer, der skal styrke ligestilling mellem kønnene ud over vores egne forsyningskæder.



At kvalificere kvinder til bæredygtig og produktiv kaffedyrkning

Kvinder yder et vigtigt bidrag til den globale kaffeproduktion: Mellem 20 og 30 procent af kaffefarmene drives af kvinder. Desuden varetages, afhængigt af den pågældende region, op til 70 procent af arbejdet på kaffefarmene af kvindelige arbejdere.²³ Kvinderne får ofte en lavere løn end deres mandlige kolleger. På grund af de kraftigt svingende kaffepriser trykkes de kvindelige bønders indtægt yderligere i bund. Desuden forfordes kvindelige kaffebønder ofte strukturelt, eksempelvis når det gælder adgang til land, kooperativer eller kreditter.²⁴ At risiciene for kvinder i denne branche er høje, bekræfter også vores [Risikoenanalyse](#).

Disse risici tog Lidl op i et projekt i Guatemala, ca. 50 km fra Guatemala City. Sammen med organisationerne UTZ og CARE støttede vi dér i alt 111 kvindelige medlemmer i kaffekooperativet Agrícola Integral Acatenango. Det handlede om at lære de kvindelige kaffebønder bæredygtige dyrknings- og forarbejdningsmetoder.

Kvinderne lærte at få langsigtet højere indtægter for førsteklases kaffe – og at videregive deres viden til de

næste generationer. Projektet varede indtil slutningen af 2020. I dag har 95 procent af de kvindeligt drevne kaffefarme i projektet indbygget systemer, der sikrer bedre landbrugspraksis og tilpasning til klimaændringerne. For deltagerne betyder projektet større beslutningsbeføjelser og større kontrol over ressourcerne på deres farme og i deres boliger.

I henhold til den **fjerde søjle** i vores menneskerettighedsstrategi støtter vi aktivt forandringer, der skal styrke ligestilling mellem kønnene ud over vores egne forsyningskæder.



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

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

Med et nyt projekt bidrager Lidl og Fairtrade også direkte til at styrke demokratiske strukturer for småbønder og styrke ligestillingen mellem kønnene i seks kaffekooperativer i Caranaví, Bolivia. I alt omkring 300 husmænd og -kvinder og yderligere 90 personer i området skal nås direkte med foranstaltninger.

Projektet er planlagt og forberedt af kooperativerne selv med hjælp fra Fairtrade-producentnetværket i Bolivia og Latinamerika i en deltagelsesproces med henblik på at forbedre deres ledelsesprocesser, tættere integration af unge mennesker og fremme implementeringen af klimatilpasningsplaner. Derudover er der gennemført en fælles ligestillingsanalyse med de seks kooperativer, der er involveret i projektet, som blandt andet undersøgte opgavefordelingen i familien, lederrollen og deltagelse i fællesskabet. Årsagerne til ulighederne er blevet nøje analyseret, og der er udviklet alternativer til bedre inklusion af kvinder. Det er blandt andet vigtigt, at kooperativernes vedtægter og planlægningsdokumenter tager bedre hensyn til kvinders deltagelse i beslutningstagningen, således at fremme af ligestilling mellem kønnene føres igennem hele kooperativet. Derudover deltager kvinder i lederuddannelseskurser for at muliggøre større deltagelse og forbedring af ligestillingen i kooperativerne.

Kønsspecifikke risici i forsyningskæden for kaffe

Land	Risikoniveau	Risikoaspekt
1 Argentina	Høj risiko	> Vold mod kvinder
2 Peru		> Vold mod kvinder
3 El Salvador	Meget høj risiko	> Adgang til arbejde
4 Guatemala		> Kønsbestemte lønforskelle > Adgang til arbejde > Kønsdiskrimination
5 Guyana		> Kønsbestemte lønforskelle > Kønsdiskrimination
6 Honduras		> Adgang til arbejde
7 Columbia		> Kønsbestemte lønforskelle
8 Nicaragua		> Kønsbestemte lønforskelle > Adgang til arbejde
9 Paraguay		> Kønsdiskrimination
10 Surinam		> Kønsdiskrimination
11 Venezuela		> Kønsbestemte lønforskelle > Adgang til arbejde > Kønsdiskrimination



Medlemskab i World Banana Forum: Bedre lønninger og adgang til arbejde i banansektoren

Traditionelt drives banandyrkning af mænd. Ofte er kvindernes arbejde begrænset til at pakke frugterne. Denne kønsspecifikke rollefordeling påvirker både kvinders adgang til arbejde og er samtidig den vigtigste faktor for hele branchens kønsspecifikke lønforskel. Således får kvindelige ansatte i banansektoren gennemgående en lavere løn end deres mandlige kolleger. For at tage disse udfordringer op blev Lidl allerede i 2016, som den første discountvirksomhed, medlem af multi-stakeholder-initiativet, World Banana Forum.

World Banana Forum & ligestilling mellem kønnene

World Banana Forum arbejder i sin Task Force on Gender Equity udtrykkeligt for at skabe en bedre forståelse for årsagerne til den manglende ligestilling mellem kønnene i den globale forsyningskæde for bananer og at øge andelen af kvinder i beslutningsprocesser.



I henhold til den **fjerde søjle** i vores menneskerettighedsstrategi støtter vi aktivt forandringer, der skal styrke ligestilling mellem kønnene ud over vores egne forsyningskæder.



Partner i Initiative Cotton made in Africa: Støtte til kvinder i dyrkningslande gennem køb af certificerede tekstiler

Tekstilindustrien er ofte i fokus på grund af dens kritisable sociale og økologiske produktionsbetingelser. Navnlig dyrkning af bomuld er forbundet med høj risiko.²⁵ I Afrika, verdens tredjestørste bomuldseksportør, lever omkring 20 millioner mennesker af bomuldsdyrkning.²⁶ Over 50 procent af arbejdet i bomuldsmarkerne varetages af kvinder. For det arbejde modtager de en op til 30 procent lavere betaling end deres mandlige kolleger, og ud over det arbejder de uden betaling i hjemmet. Samtidig diskrimineres de af strukturer, der privilegerer mænd, og dermed er deres adgang til kreditter, land og producentorganisationer begrænset.²⁷

Studier viser, at kvinder ved samme forudsætninger er lige så succesrige, og at de desuden i højere grad investerer deres indtægter i deres børns uddannelse og helbred. Ved at støtte kvinderne forbedres de lokale livsbetingelser således samtidig. Netop det sker hos Initiative Cotton Made in Africa (CmiA), som Lidl blev medlem af i 2020. Som et led i partnerskabet sikrer vi ikke kun levering af bæredygtig afrikansk bomuld, vi støtter samtidig dette initiativ ved, at vi styrker kvinder i den afrikanske bomuldsproduktion. Projektet er langsigtet og udvides i løbet af de næste år.

I henhold til den **fjerde søjle** i vores menneskerettighedsstrategi støtter vi aktivt forandringer, der skal styrke ligestilling mellem kønnene ud over vores egne forsyningskæder.



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 & ligestilling mellem kønnene

CmiA er en af de internationalt førende standarder inden for bæredygtigt produceret bomuld.²⁸ Fokus er blandt andet på ikke-diskrimination og styrkelse af kvinder, og standarden stiller helt konkrete krav. Standarden kræver eksempelvis af de CmiA-certificerede bomuldskooperationer kønsuafhængig betaling samt beskyttelse af mødre gennem forældreorlov og muligheden for at vende tilbage til virksomheden. CmiA rækker ud over standardens krav og arbejder for mere ligestilling mellem kønnene i bomuldsproduktionen. Det omfatter eksempelvis vidensformidling om kønsspecifikke emner i de samfund, hvor bomulden dyrkes. CmiA tilpasser træningskurserne om bæredygtig bomuldsdyrkning til de kvindelige deltageres behov for at styrke deres rolle og for at nedbryde fordomme.



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



Etablering af kønsspecifikke klagemekanismer i forsyningskæder.

En afgørende faktor for at afsløre krænkelser af menneskerettighederne, at stoppe dem og at støtte de forurettede er adgang til en effektiv klagemekanisme (BSM). Krænkelserne omfatter også diskrimination og kønsspecifik vold.

For at sikre deres effektivitet bør udenretslige klagemekanismer (BSM) i henhold til UN Guiding Principles 31 opfylde følgende kriterier: Både statslige og ikke-statslige klagemekanismer bør være legitime, tilgængelige, forudsigelige, ligeberettigede, gennemsigtige, i overensstemmelse med den aktuelle lovgivning og en kilde til løbende læring, og de bør være båret af engagement og dialog.

Hos Lidl er vi os bevidst om følgende: En klagemekanisme kan kun være effektiv, hvis de ansatte i forsyningskæderne har adgang til den. Ofte er der dog en række forhindringer som eksempelvis manglende lokale sprogkunderskaber ved arbejdsmigranter eller frygt for gengældelse. For kvinder er disse forhindringer til dels endnu vanskeligere at overvinde end for mændene. Det hænder ofte, at sagsbehandlere af klager ikke har den nødvendige finfølelse, når de skal behandle kønsspecifikke klager, og så mister man tilliden til disse mekanismer. Desuden har kvinder ofte dårligere adgang til digitale teknologier og er – på grund af deres ubetalte omsorgsarbejde – ikke så mobile.

Lidl har sat sig som mål at give alle arbejdere i deres højrisikoforsyningskæder adgang til en effektiv klagemekanisme. Vi

sørger for, at klagemekanismer er kønsfølsomme. Vi starter i 2021 med at give adgang til effektive klagemekanismer i tre risikoforsyningskæder.

Disse erfaringer skal hjælpe os med at overføre klagemekanismerne til flere forsyningskæder. Vi vil sikre, at der findes forskellige klagemuligheder, og at disse muligheder er let tilgængelige og tillidsvækkende.

Inden for nonfood-området samarbejder vi desuden allerede med initiativer som ACT og med ILO's Better Work. Better Work har sin egen kønsstrategi og arbejder aktivt for ligestilling mellem kønnene. Det drager de talrige deltagende tekstilfabrikker også fordel af. Desuden har Lidl arbejdet aktivt med i den første Bangladesh Accord. Bangladesh Accord on Fire Safety blev grundlagt 2013 og arbejder – efterhånden som 3. følgeaftale – for tekstilarbejdernes rettigheder og

I henhold til den **første søjle** i vores menneskerettighedsstrategi kortlægger vi kønsspecifikke risici i vores forsyningskæder. I den **anden søjle** arbejder vi med at sikre ILO-standarder.





sikkerhed.²⁹ Det var arbejdsgruppens mål at udvikle en egnet klagemekanisme for ansatte i tekstilindustrien i Bangladesh. På denne baggrund blev mekanismen tilpasset, så der også udtrykkeligt kunne klages over gravides arbejdsbetingelser og over kønsspecifik vold. Det var vigtigt at tage højde for eventuelle kønsspecifikke barrierer ved at klager eksempelvis kunne registreres i anonymiseret form.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 – at vise vejen internationalt

For også at vise vores engagement og støtte til kvinder internationalt, har Lidl Danmark skrevet under på FN's Women's Empowerment Principles (WEP'er). WEP'erne var resultatet af et fælles initiativ fra FN Women og FN Global Compact. Det er det første verdensomspændende initiativ, som målrettet støtter og styrker kvinderne i forsyningskæder og virksomheder. Det henvender sig til erhvervslivet og omfatter syv principper, der skal styrke kvinder i virksomheder (flere oplysninger om principperne finder du i vores [Positionspapir due diligence](#)). Vi er blevet medlem af FN's initiativ Women's Empowerment Principles og viser vejen for, at vi vil styrke kvinders og transseksuelles rolle. Den foreliggende indkøbspolitik om ligestilling mellem kønnene orienterer om, hvordan vi vil omsætte WEP'erne. Blandt andet ved at krænkelse af kvinders rettigheder i den globale værdikæde forhindres og mildnes. Desuden vil vi proaktivt arbejde for en grundlæggende transformation, så forbedring af kvinders rettigheder bliver en realitet.

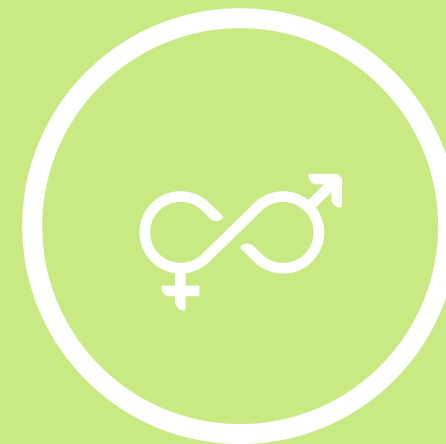
I henhold til den **fjerde søjle** i vores menneskerettighedssstrategi støtter vi aktivt forandringer, der skal styrke ligestilling mellem kønnene ud over vores egne forsyningskæder.



FN's Women's Empowerment Principles

1. Oprettelse af en ligestillingsorienteret ledelseskultur.
2. Retfærdig behandling af alle kvinder og mænd i erhvervslivet – overholdelse og understøttelse af menneskerettighederne og ikke-diskrimination.
3. Sikring af alle arbejdstageres sundhed, sikkerhed og velvære.
4. Fremme af uddannelse, oplæring og erhvervsmæssig udvikling hos kvinder.
5. Fremme af iværksætterkulturen hos kvinder, styrkelse af deres rolle på arbejdsmarkedet og respekt for kvinders værdighed i forbindelse med alle former for markedsføring.
6. Fremme af ligestilling ved hjælp af fælles initiativer og lobbyarbejde.
7. Registrering og offentliggørelse af fremskridtene med henblik på ligestilling mellem kvinder og mænd.

Ordliste



Ordliste

Arbejds migrant

ILO beskriver arbejdsmigranter som udlændinge, der kommer til et land med henblik på at udføre et arbejde, som de modtager en godtgørelse for i det land, hvor de udfører arbejdet. Varigheden af deres ophold er for det meste begrænset i henhold til det arbejde, de udfører. Hvis deres familiemedlemmer ligeledes kommer til landet, hører også de ind under denne kategori.

Flytning på tværs af nationale grænser for at arbejde er ifølge ILO en af de vigtigste årsager til international migration, enten på grund af økonomiske uligheder eller arbejdssøgning eller begge dele.³¹

Action Collaboration Transformation (ACT)

ACT er den første globale aftale vedrørende regionale kollektive overenskomster inden for tekstilindustrien i produktionslande. De her fastlagte lønninger kombineres med ansvarsbevidst indkøbspraksis hos de deltagende virksomheder samt bindende tilsagn om indkøbsvolumen. Desuden har ACT udviklet en mekanisme til evaluering af initiativets effekt. Tekstilproducenter og arbejdsgiverrepræsentanter vurderer, om det rent faktisk er muligt at opnå højere lønninger. ACT's fokuslande er i øjeblikket Cambodja, Myanmar, Bangladesh og Tyrkiet. På lidt længere sigt udvides initiativet til flere lande.

Klagemekanisme (BSM)

En effektiv klagemekanisme er en proces, som giver enkeltpersoner eller grupper mulighed for at klage i tilfælde af, at virksomhederne overtræder menneskerettighederne med henblik på at opnå afhjælpning af problemet. Lande og virksomheder er ifølge FN's retningslinjer om menneskerettigheder og erhvervsliv³² forpligtede til at give arbejdstagerne adgang til effektive klagemekanismer. For virksomhederne indebærer denne oprettelse af interne klagemekanismer eller fremme af sådanne foranstaltninger hos leverandører eller forretningspartnere, som personer i og udenfor virksomheden har adgang til. UNGP definerer otte effektivitetskriterier, som klagemekanismer vedrørende menneskerettigheder skal opfylde. I henhold dertil er en klagemekanisme effektiv, når den er retmæssig, tilgængelig, beregnelig, afbalanceret, transparent, i overensstemmelse med rettighederne og dialogorienteret, og når den er en kilde til fortsat læring.

Code of Conduct

Code of Conduct betegnes også som adfærdskodeks. Det beskriver en samling af retningslinjer og/eller regler, som virksomheder pålægger sig selv på frivillig basis. De indeholdte adfærdsanvisninger tjener som (grundlæggende) handlingsorientering for medarbejderne med henblik på at fremme ønsket adfærd eller forebygge uønskede handlinger. Regelsættet kan indeholde mange forskellige emner lige fra korruption, forholdet til kunderne og tilrettelæggelse af arbejdstiden.

³¹ ILO: Global estimates on migrant workers, 2015.

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

Cotton made in Africa (CmiA)

Cotton made in Africa, et initiativ af Aid by Trade Foundation, er en af de internationalt førende standarder for bæredygtigt produceret bomuld. Målet er ved selvhjælp gennem handel i stedet for donationer at give småbønder i Afrika bedre livs- og arbejdsbetingelser samt at beskytte miljøet.

Ethical Trading Initiative (ETI)

Ethical Trading Initiative (ETI) er en sammenslutning af virksomheder, fagforeninger og NGO'er, der arbejder for overholdelse af arbejdstagerrettigheder verden over. Visionen er en verden, hvor alle arbejdstagere er fri for udnyttelse og diskrimination og nyder grundlæggende rettigheder som frihed, sikkerhed og retfærdighed.

Gender Pay Gap

Gender Pay Gap indikerer lønforskelle mellem mænd og kvinder. Den angiver i procent forskellen i mænds og kvinders gennemsnitlige bruttofortjeneste.

Human Rights Impact Assessment (HRIA)

En Human Rights Impact Assessment (HRIA) er en konsekvensvurdering vedrørende menneskerettigheder som en proces til registrering og forudsigelse af samt reaktion på de potentielle konsekvenser, som virksomheders aktiviteter, en regerings politik eller en handelsaftale vil have på menneskerettighederne.

ILO's Better Work

Better Work er iværksat af FN's International Labour Organization (ILO) og International Finance Corporation (IFC), et medlem af verdensbanken, og det arbejder på alle niveauer i beklædningsindustrien for forbedrede arbejdsbetingelser og for overholdelse af arbejdstagerrettighederne. I øjeblikket deltager 1.700 fabrikker med over 2,4 millioner medarbejdere i ni lande i programmet. Ud over rådgivning af tekstilproducenter samarbejder Better Work med regeringer og tekstilvirksomheder for også her at opnå forbedringer.

International Labour Organisation

Den internationale arbejdsorganisation ILO er FN's ældste særorganisation med hovedsæde i Geneve. Den er ansvarlig for udvikling, udarbejdelse og implementering af bindende internationale arbejdsstandarder og sociale standarder. ILO's primære mål er fremme af menneskeværdige arbejdsforhold, social sikring og styrkelse af den sociale dialog.

Women's Empowerment Principles (WEP'er)

Women's Empowerment Principles (WEP'er) er en række principper, der giver virksomheder vejledning om, hvordan de støtter ligestilling mellem kønnene og styrker kvinder på arbejdspladsen, på markedet og i samfundet. De af FN Global Compact og FN Women formulerede WEP'er baserer sig på internationale arbejds- og menneskerettighedsstandarder og tager udgangspunkt i den viden, at virksomheder har en interesse i ligestilling mellem kønnene og styrkelse af kvindens rolle, og at de er ansvarlige for implementeringen.

Kilder og links





Kilder og links

Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh:

About

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

African Development Bank:

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

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

BMZ (Det tyske ministerium for erhverv og teknolog):

Baumwollanbau – auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit, Höhere Einkommen für Kleinbauernfamilien durch nachhaltigen Anbau (Bomuldsdyrkning – på vej mod mere bæredygtighed, højere indtægter for småbønder gennem bæredygtig dyrkning)

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

Business for Social Responsibility:

Building Effective Women´s Economic Empowerment Strategies.

Sector-Specific Opportunities and the Case for Collaboration

https://www.bsr.org/reports/BSR_ICRW_Building_Effective_Womens_Economic_Empowerment_Strategies.pdf
(Version: 01,2016)

Cotton made in Africa:

Position paper on Gender Equality

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

Deutsches Institut für Entwicklungspolitik:

Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit (Den globale tekstilindustri sociale og økologiske udfordringer. Det tyske udviklingssamarbejdes løsningsbidrag)

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

Fairtrade Deutschland:

Fairtrade und Geschlechtergerechtigkeit. Fact Sheet (Fairtrade og ligestilling mellem kønnene. Faktaark)

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



Fairtrade Deutschland:

Geschlechtergerechtigkeit. (Ligestilling mellem kønnene.) Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern (Ligestilling mellem kønnene. Fairtrade understøtter ligestilling af kvinder og mænd)

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

(Version: 2020)

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

The state of Food and Agriculture

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

(Version: 2011)

Greenpeace:

Wer billig kauft, kauft teuer! (Billige køb er dyre køb!) Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums (Billige køb er dyre køb! Fast Fashion: Modekonsumens mørke side)

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

(Version: 08,2018)



ILO (International Labor Organization)

Global estimates on migrant workers

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

(Version: 2015)

International Coffee Organization:

Gender Equality in the Coffee Sector

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

(Version: 09,2018)

International Labor Rights Forum:

Calling for Remedy, The Bangladesh Accord complaint mechanism has saved lives and stopped retaliation across hundreds of factories

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

(Version: 05,2019)

Oxfam:

Im Schatten der Profite. Wie die systematische Abwertung von Hausarbeit, Pflege und Fürsorge Ungleichheit schafft und vertieft (I profitternes skygge. Hvordan den systematiske nedvurdering af husligt arbejde, pleje og omsorg skaber og skærper ulighed), 2020.

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

(Version: 01.2020)

Oxfam:

Women´s Rights in the Cocoa Sector. Examples of emerging good practice

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

(Version: 03.2016)

Rosa-Luxemburg-Stiftung:

Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen (Ligestilling mellem kønnene i globale forsyningskæder. Krav til politik & virksomheder.)

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

(Version: 07.2021)

Statista:

Statista: Ghana: Bruttoindlandsprodukt (BIP) pr. person

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

(Version: 2021)

Südwind:

Afrikas weißes Gold – Frauenarbeit im Baumwollanbau (Afrikas hvide guld

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

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

(Version: 09.2014)

Südwind:

Auf ein Tässchen. Die Wertschöpfungskette von Kaffee (Må vi byde på en kop. Kaffens værdikæde)

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

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

(Version: 01.2020)



Südwind:

Preisgestaltung in der Wertschöpfungskette Kakao – Ursachen und Auswirkungen (Prisfastsættelse i værdikæden kakao – årsager og virkninger)

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

(Version: 01,2018)

UN Human Rights:

Guiding Principles on Business and Human Rights

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

(Version: 2011)

UN Women:

Wirtschaftliche Stärkung von Frauen (Økonomisk styrkelse af kvinder)

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

(Version: 04.2020)

World Economic Forum:

Global Gender Gap Report 2020

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

(Version: 16.12.2019)



Billeder

Forsidebillede

djmilic, stock.adobe.com

Side 2

fmajor, istockphoto.com

Side 4

JackF, stock.adobe.com

Side 6

Odua Images, stock.adobe.com

Side 7

Halfpoint, stock.adobe.com

Side 18

krishna, stock.adobe.com

Side 28

Kzenon, stock.adobe.com

Side 29

kamonrat, stock.adobe.com

Side 31

lucky sky 1911, stock.adobe.com

Side 32

DisobeyArt, stock.adobe.com

Side 35

BCFC, stock.adobe.com

Afsluttende side

djmilic, stock.adobe.com



Kontakt

Lidl Danmark K/S
Profilvej 9
6000 Kolding

Yderligere oplysninger om CSR

www.lidl.dk
www.lidl.dk/CSR

Ophavsret

Indholdet af dette dokument (blandt andet tekst, grafik, billeder, logoer osv.) og selve dokumentet er beskyttet af ophavsretten. Dette dokument og/eller indholdet må ikke videregives, ændres, offentliggøres, oversættes eller reproduceres uden skriftlig tilladelse fra Lidl.

© Lidl Danmark K/S

