

Aankoopbeleid

Genderrechtvaardigheid in de leveringsketen



Lidl Nederland • Stand 10.01.2022



Inhoud

Onze verantwoordelijkheid voor genderrechtvaardigheid in de leveringsketen 2

Achtergrond van genderrechtvaardigheid in de leveringsketen 4

Onze inzet voor meer genderrechtvaardigheid in de leveringsketen 7

Glossarium 39

Bronnen & links 42

**Onze
verantwoordelijkheid
voor
genderrechtvaardigheid
in de leveringsketen**



Onze verantwoordelijkheid voor genderrechtvaardigheid in de leveringsketen

Onze visie op duurzaamheid

Voor Lidl is duurzaamheid een van de centrale strategische doelen voor een succesvolle toekomst. We nemen onze verantwoordelijkheid daar waar onze acties als Lidl gevolgen hebben voor mens en milieu. Verantwoord handelen is onze manier om onze kwaliteitsbelofte elke dag opnieuw waar te maken en zo ons bedrijf toekomstbestendig te maken.

Met deze achtergrond hebben we onze duurzaamheidsstrategie ontwikkeld. Hiermee geven wij een duidelijke richting aan onze verantwoordelijkheid voor duurzaam ondernemen. We laten zien hoe we bij Lidl onze verantwoordelijkheid voor het milieu, de mensen en onze klanten begrijpen. Dit inzicht brengen we in de praktijk binnen het kader van zes strategische aandachtspunten. Daarom nemen we maatregelen waarmee we “het klimaat beschermen”, “hulpbronnen sparen”, “de biodiversiteit respecteren”, “eerlijk handelen”, “de gezondheid bevorderen” en “de dialoog voeren”.

Onze verantwoordelijkheid voor genderrechtvaardigheid

Met het thema genderrechtvaardigheid in de leveringsketen dragen wij bij aan het strategisch aandachtspunt "eerlijk handelen". Eerlijk handelen betekent onder meer zorgen voor eerlijke arbeids- en sociale normen en eerlijke werkgelegenheidskansen voor de mensen in onze leveringsketens. We zullen ons daarom ook in de toekomst nadrukkelijk blijven inzetten om onze zorgplicht met betrekking tot genderrechtvaardigheid in de leveringsketen uit te voeren.



Achtergrond van genderrechtvaardig- heid in de leveringsketen



Achtergrond van genderrechtvaardigheid in de leveringsketen

Over de hele wereld ondervinden mensen beperkingen van hun rechten op het werk vanwege hun geslacht, geslachtsidentiteit of seksuele geaardheid - niet zelden in de eerste schakels van de leveringsketens van voedsel of textiel. Vaak betreft het vrouwen en meisjes. De redenen zijn divers en variëren van discriminerende sociaaleconomische structuren en praktijken tot culturele en sociale normen zoals patriarchale verhoudingen.¹

Vrouwen doen wereldwijd 43 procent van het werk in de landbouw en 85 procent van het werk in de textielsector.²³ Tegelijkertijd is ten minste 70 procent van de mensen die wereldwijd in extreme armoede leven vrouw. Hoewel ze hetzelfde werk doen, ontvangen vrouwen vaak een aanzienlijk lager loon. Wereldwijd verdienen zij gemiddeld 23 procent minder dan mannen en hebben zij vaker preciaire of laagbetaalde banen. 90 procent van hun looninkomen wordt ook gebruikt om het gezin te voeden en de kinderen op te voeden, tegenover slechts 30

23 %
verdienen vrouwen
gemiddeld minder dan
mannen

procent voor mannen.⁴ In de textielindustrie worden vrouwelijke werknemers blootgesteld aan bijzondere risico's. Daartoe behoren ongelijke behandeling op het gebied van beloning, ontslag bij zwangerschap en seksuele intimidatie op de werkvloer.⁵⁶ Bovendien worden vrouwen in veel landen duidelijk benadeeld als het gaat om toegang tot land, krediet of eventuele erfenissen. Dit weerhoudt hen er onder meer van om een bedrijf te starten.⁷

Gelijke rechten zijn zowel een wettelijke taak als een sociale plicht. Het is immers bewezen dat gelijke rechten voor iedereen de voorwaarde zijn voor stabielere, eerlijkere en meer levensvatbare samenlevingen. De FAO heeft bijvoorbeeld berekend dat landbouwbedrijven hun oogsten met 20-30 procent zouden kunnen verhogen wanneer vrouwelijke boeren gelijke toegang tot productiemiddelen zouden hebben⁸. Vooral ontwikkelingslanden zouden hiervan profiteren: Zo blijkt uit nader onderzoek onder 34 ontwikkelingslanden dat de landbouwproductie daar bij gelijke deelname met gemiddeld zo'n vier procent zou toenemen. Dit betekent tegelijkertijd tot 150 miljoen minder mensen die met honger leven.⁹

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

⁵ Greenpeace: Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums, 2018.

⁶ Rosa-Luxemburg-Stiftung: Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen, 2020.

⁷ World Economic Forum: Global Gender Gap Report 2020, 2019.

⁸ FAO: The state of Food and Agriculture, 2011.

⁹ UN Women: Wirtschaftliche Stärkung von Frauen, 2020.

Om deze redenen heeft gendergelijkheid het potentieel om groei te stimuleren, het totale inkomen per hoofd van de bevolking te verhogen, armoede te bestrijden en inkomensongelijkheid voor mensen over de hele wereld te verminderen.¹⁰



¹⁰ Business for Social Responsibility: Building Effective Women's Economic Empowerment Strategies. Sector-Specific Opportunities and the Case for Collaboration, 2016.

Onze inzet voor meer gender- rechtvaardigheid in de leveringsketen



Onze inzet voor meer genderrechtvaardigheid in de leveringsketen

Gedragscode: Non-discriminatie geldt ook voor onze zakenpartners

De bescherming van mensenrechten is in het kader van de Gedragscode van de Schwarz groep sterk verankerd en is daarom ook een integraal onderdeel van de contracten met onze zakenpartners. Met deze gedragscode verbinden wij hen ertoe om genderrechtvaardigheid in hun eigen bedrijf en met hun eigen leveranciers na te leven. Onze zakenpartners zorgen ervoor dat ze elke vorm van genderspecifieke discriminatie vermijden, of het nu gaat om de selectie of professionele ontwikkeling van werknemers. Ze zorgen er ook voor dat werknemers op de werkplek niet worden blootgesteld aan seksuele intimidatie of fysiek of psychisch geweld.

Evenzo moeten de vrijheid van vakbonden en het recht op collectieve onderhandelingen worden gerespecteerd, vooral ook voor vrouwelijke werknemers.

Om te controleren of deze principes worden nageleefd, moeten zakenpartners en hun onderaannemers op verzoek informatie verstrekken en bezoeken aan het bedrijf toestaan. Ook het opzetten van een intern klachtenmechanisme is verplicht. Deze moet zo zijn ingericht dat degenen die overtredingen van de gedragscode melden niet worden benadeeld.

”

Alle mensen in onze leveringsketens moeten onder dezelfde omstandigheden en voorwaarden kunnen werken. Genderrechtvaardigheid is daarom een centraal onderdeel van onze benadering van eerlijk handelen. Wij nemen de verantwoordelijkheid en doen dit daar waar de effecten het grootst zijn.

Peter de Roos | Inkoopdirecteur Lidl Nederland

Als een van de grootste supermarktorganisaties met wereldwijde relaties met leveranciers hebben wij bij Lidl een speciale verantwoordelijkheid. Dit omvat het actief ondersteunen van vrouwen in de teeltgebieden en productielocaties en het garanderen van eerlijke en gelijke arbeidsomstandigheden. Juist aan het begin van de waardeketen kunnen we door verantwoordelijk te handelen een enorme impact realiseren, want daar liggen de grootste ecologische en sociale effecten.

De kwestie van gelijkheid is daarom een focus van onze mensenrechtenstrategie bij de inkoop van ons assortiment – die we uitgebreid beschrijven in ons [Inkoopbeleid Mensenrechten](#). Daarin formuleren we het doel om **eind 2025 de leef- en werkomstandigheden van de mensen die bij ons werken te verbeteren**. In termen van genderrechtvaardigheid betekent dit met name het mogelijk maken van gelijke toegang tot werk en een eerlijk loon voor vrouwen in onze leveringsketens alsook hen tegen discriminatie en geweld te beschermen.

We will improve the living and working conditions of the people who work for us by the end of 2025



1

Voortdurend de effecten bepalen

Wij willen de mensenrechtenrisico's van onze eigen bedrijfsactiviteiten resoluut aanpakken, vooral op het gebied van genderrechtvaardigheid. Om dit te doen, beoordelen we voortdurend de potentiële risico's bij de inkoop en productie van onze producten. Daarom vergroten we de transparantie in onze leveringsketens en voeren we risicoanalyses en Human Rights Impact Assessments (HRIA) uit.

Voor meer informatie over onze inzet in deze pijler, zie

- [Genderspecifieke risico's in de leveringsketen](#),
- [Human Rights Impact Assessments waarbij rekening wordt gehouden met vrouwenrechten](#)
- [Gendergevoelige klachtenmechanismen](#)

2021 We publiceren de resultaten van drie HRIA's, waarvan één met een specifieke genderfocus.

Daarvoor gaan we rechtstreeks in dialoog met rechthebbenden en vrouwenrechtenorganisaties en nemen we genderspecifieke aspecten op in het actieplan.

2025 We voeren elk jaar drie Human Rights Impact Assessments (HRIA's) in risicovolle leveringsketens uit.

We publiceren de resultaten en de bijbehorende actieplannen.

Continu Wij betrekken vrouwenrechtenorganisaties en plaatselijke werknemersorganisaties of vakbonden bij ons inkoopbeleid voor genderrechtvaardigheid.

2

Normen veiligstellen

We promoten maatregelen om de fundamentele arbeidsnormen van de ILO (IAO) te versterken en na te leven. Om dit te doen, vertrouwen we op internationaal erkende certificeringen en sociale auditprogramma's. Bovendien zorgen we er bij Lidl voor dat werknemers in onze leveringsketens toegang hebben tot klachtenmechanismen. We ontwikkelen ook trainingen om onze leveranciers in staat te stellen mensenrechten en genderspecifieke risico's effectief te identificeren, corrigerende maatregelen te nemen en om deze effectief te voorkomen.

Voor meer informatie over onze inzet in deze pijler, zie [Met Fairtrade-producten voor genderrechtvaardigheid](#)

2021 **We moedigen onze strategische leveranciers aan om de UN WEP's tegen eind 2021 te ondertekenen.**

2025

We zullen voor eind 2025 zorgen voor toegang tot gendergevoelige klachtenmechanismen in leveringsketens met een hoog risico.

Wij zullen in 2021 beginnen met het opzetten van toegang tot effectieve klachtenmechanismen in drie risicovolle leveringsketens. We houden ons aan de criteria van de UNGP en publiceren informatie over de functionaliteit van de klachtenmechanismen.

3

Eerlijke handel uitbreiden

We promoten leefbare lonen en inkomens, evenals een eerlijke verdeling van waarde over onze gehele leveringsketens. We besteden speciale aandacht aan kleinschalige boeren om in hun levensonderhoud te voorzien. Vandaar dat we tegen eind 2025 het aandeel Fairtrade-gecertificeerde producten willen verhogen. Daarbij richten we ons op een eerlijke en langdurige inkoop bij kleine boeren. Een uitstekend project om een leefbaar loon te garanderen en specifiek rekening te houden met kleine vrouwelijke boeren is onze in 2020 geïntroduceerde [Fairtrade-Chocolade Way To Go](#).

Voor meer informatie over onze inzet in deze pijler, zie

- [Met Fairtrade producten voor genderrechtvaardigheid en](#)
- [ACT voor hogere lonen](#)

2021 **Wij blijven ons Way To Go project door middel van de promotie van vrouwen tot eind 2021 ontwikkelen.**

Continu

We vergroten onze kennis van de uitdagingen rond leefbare lonen en inkomens in onze leveringsketens.

Lidl zal haar op risico's gebaseerde benadering van gelijke beloning verder ontwikkelen. Dit omvat onze Way To Go-chocolade, onze samenwerking met ACT On Living Wages in leveringsketens voor textiel en onze huidige werkzaamheden bij leveringsketens voor sinaasappelen en bananen. Bij de verdere ontwikkeling van onze aanpak zullen wij ervoor zorgen dat de situatie van vrouwelijke werknemers en boeren zorgvuldig wordt overwogen. Vanaf medio 2023 publiceren we de jaarlijkse voortgang.

2025

We zorgen voor toegang tot gendergevoelige gezondheids- en veiligheidsmaatregelen.

We werken samen met onze leveranciers om barrières voor vrouwen (bijv. toegang tot sanitaire voorzieningen, bescherming tegen intimidatie, enz.) in de leveringsketens weg te nemen. Onze prioriteit is om dit voor eind 2025 in drie risicovolle leveringsketens te realiseren.

2022 **We ondersteunen onze leveranciers bij het bevorderen van gendergelijkheid.**

Daarvoor zullen wij onze leveranciers in risicovolle leveringsketens in 2022 voorzien van informatie en middelen op het gebied van mensenrechten en non-discriminatie.

2022 **Wij ondersteunen onze leveranciers op het gebied van passende arbo-regelgeving voor hun zwangerschaps- en moederschapsbeleid.**

De richtlijnen in ons Sustainable Purchasing Policy stellen we, rekening houdend met nationale wetgeving en internationale aanbevelingen, vast.

Continu **Wij bevorderen de aankoop bij producenten en verwerkers die gerund worden door vrouwen.**

Voor zover het economisch mogelijk is, kopen we producten van producenten of verwerkers die door vrouwen worden gerund en rapporteren we over onze voortgang.

2022 **Tegen eind 2022 publiceren we een actieplan voor genderrechtvaardigheid.**

Dit actieplan zal de volgende elementen bevatten:

- Vanaf 2023 publiceren we genderspecifieke gegevens voor tenminste drie geselecteerde leveringsketens met een hoog risico.
- Tegen het einde van 2023 zullen we een actieplan publiceren om de Gender-Pay-Gap in drie risicovolle leveringsketens te verkleinen. Daarnaast zullen we eind 2026 stappen ondernemen en rapporteren over de voortgang.
- Voor het einde van 2023 zullen we een plan publiceren in overeenstemming met ILO-conventie 190 waarin onze actie tegen gender gerelateerd geweld wordt uiteengezet.

2021 **Wij voeren de eisen van het ACT-lidmaatschap tegen eind 2021 uit.**

ACT richt zich op het verbeteren van de lonen en het versterken van de vrijheid van vereniging in de wereldwijde textielindustrie, waar ongeveer 80 procent van de werknemers vrouw is.

4

Het stimuleren van verandering

We zijn betrokken bij ontwikkelingsprogramma's, initiatieven en projecten om veranderingen ook buiten Lidl te stimuleren. We bestrijden voortdurend de kernoorzaken van genderongelijkheid in voedseltoeleveringsketens. Hiervoor willen we zowel onze eigen invloed als de collectieve invloed met onze partners gebruiken.

Voor meer informatie over onze inzet in deze pijler, zie

- [Project in Guatemala](#),
- [Partner van het initiatief Cotton made in Africa](#),
- Ethical Trade Initiative
- Ethical Tea Partnership
- [Lidmaatschap van het World Banana Forum](#),
- [Women Empowerment Principles](#)

Genderspecifieke risico's in de leveringsketen identificeren

We controleren continu welke mensenrechtenrisico's er zijn of kunnen ontstaan bij de productie van ons assortiment in onze leveringsketens. Dit stelt ons in staat om deze risico's in te schatten en passende maatregelen te nemen.

In overeenstemming met de **eerste pijler** van onze strategie voor mensenrechten identificeren we genderspecifieke risico's in onze leveringsketen.



Genderspecifieke ongelijkheid in wereldwijde leveringsketens heeft complexe oorzaken. Het doel van de risicoanalyse was om de producten of grondstoffen en landen in onze leveringsketens te identificeren die verbonden zijn met hoge risico's op het gebied van genderrechtvaardigheid. Wij hebben daarom onderzocht aan welke risico's met name vrouwen worden blootgesteld.

Risicoanalyse: In drie stappen naar de grondstoffen en landen met de hoogste risico's

Ten eerste hebben we de gegevens uit onze product overschrijdende risicoanalyse gebruikt. Dit gaf uitsluitend over welke productgroepen in ons voedselassortiment een hoog risico op mensenrechtenschendingen vormen. Binnen de productgroepen hebben we vervolgens de grondstoffen geïdentificeerd die met name relevant zijn voor de inkoop van Lidl. Als zodanig identificeerden we vooral groenten en fruit, koffie, cacao en thee.

In een tweede stap hebben we erkende indexcijfers gebruikt om die landen in onze leveringsketen te identificeren waar genderrechtvaardigheid een bijzonder risico loopt. Hiervoor hebben we verschillende, erkende indexcijfers met elkaar gecombineerd: de Gender Equality Index van de Verenigde Naties, de Global Gender Gap Index van het World Economic Forum en de Social Institutions and Gender Index van de OESO. Deze gaven uitsluitend over de mate waarin vrouwen in de afzonderlijke landen worden gediscrimineerd (1), ongelijk worden betaald (2), ongelijke toegang tot werk hebben (3) of worden blootgesteld aan geweld (4).

- 1 We hebben genderdiscriminatie bepaald met behulp van de Gender Equality Index, die sinds 2010 is gepubliceerd door het „United Nations Development Programme“ (UNDP) en de gendergelijkheid in 162 landen vergelijkt.** Door een breed scala van factoren te bekijken, geeft de index een goede indicatie van de situatie van vrouwen in de producerende landen.

2 & 3 De genderspecifieke verschillen in beloning en toegang tot werk hebben we bepaald met behulp van de Global Gender Gap Index, die sinds 2006 jaarlijks wordt gepubliceerd door het World Economic Forum.

Het evalueert momenteel 156 landen aan de hand van talrijke individuele indicatoren. Voor ongelijke beloning hebben we de indicator „Estimated Earned Income“ gebruikt, die het jaarinkomen van vrouwen en mannen vergelijkt. Met de indicator “Labour Force Participation Rate” hebben we het aandeel van de vrouwelijke bevolking in de werkende leeftijd (15-64 jaar) dat actief deel uitmaakt van de arbeidsmarkt gemeten en dit vergeleken met het aandeel van de mannelijke bevolking. De gegevens hiervoor worden door de International Labour Organization (ILO) verzameld.

4 Met behulp van de Social Institutions and Gender Index (SIGI) onderzochten we de mate waarin vrouwen in de afzonderlijke landen worden blootgesteld aan geweld.

De index werd voor het eerst gepubliceerd door de OESO in 2009; het laatste rapport verscheen in 2018 met gegevens uit 180 landen. We hebben specifiek gekeken naar de "Violence against women" indicator, die rekening houdt met drie verschillende aspecten en deze combineert: het aandeel vrouwen dat fysiek geweld gerechtvaardigd acht; de mate waarin lokale wetgeving vrouwen beschermt tegen geweld; en het aandeel vrouwen dat al fysiek of seksueel geweld heeft ondergaan.

In de laatste stap hebben we de resultaten uit de landen- en grondstofanalyse gecombineerd. Op deze manier konden we voor elk van de beschouwde productgroepen die landen en grondstoffen identificeren die in termen van genderrechtvaardigheid als bijzonder problematisch worden beoordeeld, zoals bijvoorbeeld thee uit Kenia, koffie uit Guatemala of rozen uit Ethiopië. Voor de geselecteerde risicogrondstoffen [thee](#), [rozen](#), [koffie](#), [cacao](#) en [aardbeien](#) zijn overzichten van de geïdentificeerde risicolanden in afzonderlijke delen van deze publicatie geïntegreerd.

Maatregelen ontwikkelen en vorderingen volgen

Uit deze analyse leiden we onze [doelen](#) en maatregelen af. Daartoe behoren meer diepgaande risico analyses zoals de [Human Rights Impact Assessment \(HRIAs\)](#), waarin ook het aspect genderrechtvaardigheid wordt meegewogen. De analyse geeft inzicht over hoe genderrechtvaardigheid in de betrokken leveringsketens kan worden bevorderd door middel van concrete projecten.

Human Rights Impact Assessments waarin rekening wordt gehouden met vrouwenrechten – impact concretiseren, oorzaken herkennen

HRIAs: Risico's voor vrouwen identificeren en maatregelen nemen

Risico's van genderrechtvaardigheid in onze toeleveringsketens zijn het onderwerp van de zogenaamde Human Rights Impact Assessments (HRIAs), oftewel impact beoordelingen op het gebied van mensenrechten. De HRIAs zijn bedoeld om ons informatie te geven over onze potentiële invloed, onze rol en onze verantwoordelijkheid met betrekking tot risico's voor de mensenrechten. Zij verschaffen ons ook aanvullende informatie over systematische oorzaken en redenen waarom bepaalde groepen mensen in het bijzonder worden getroffen, o.a. met betrekking tot discriminatie op grond van geslacht. Op basis van de geïdentificeerde risico's leiden we maatregelen af om deze te minimaliseren. Centraal daarbij staat het tijdgebonden actieplan.

Bij het maken van de HRIA betrekken we belanghebbenden en rechthebbenden en houden we dus rekening met de verschillende perspectieven van mensen die door onze bedrijfsactiviteiten kunnen worden getroffen. Van onze partners krijgen wij ter plaatse informatie met behulp waarvan we de effecten uit eerste hand kunnen begrijpen. Tegelijkertijd zijn wij ons ervan bewust dat een HRIA deel uitmaakt van een doorlopend due diligence-proces en geen eenmalige beoordeling is. Daarom zullen wij de partnerschappen blijven uitbreiden ter ondersteuning van de actieplannen en voortdurende monitoring.

Onze HRIAs in de praktijk

Als een van de eerste internationale supermarktorganisaties wereldwijd heeft Lidl al twee HRIA's uitgevoerd en de resultaten daarvan gepubliceerd. In de publicatie zijn de actieplannen ook te vinden. Concreet hebben we de [leveringsketen van thee uit Kenia](#), de [leveringsketen van bosvruchten uit de Spaanse provincie Huelva](#) en de leveringsketen van bananen uit Zuid-Amerika onderzocht.

Bij onze analyses werkten we samen met erkende deskundige organisaties. In het kader van de HRIA bosvruchten behoren daar drie lokale vrouwenrechtenorganisaties toe om genderspecifieke effecten zoals discriminatie beter te begrijpen. Hun perspectieven en inschattingen over hoe deze effecten kunnen worden verminderd, zijn verwerkt in ons actieplan. Ook bij de analyse van de leveringsketen voor bananen maken wij ook gebruik van de deskundigheid van vrouwenrechtenorganisaties.

In overeenstemming met de **eerste pijler** van onze strategie voor mensenrechten identificeren we genderspecifieke risico's in onze leveringsketen.



”

We zullen onze dialoog met externe belanghebbenden voortzetten. Tegelijkertijd doen wij een beroep op de expertise van maatschappelijke organisaties, vakbonden en andere experts. In deze dialoog betrekken we de rechten van vrouwen waar mogelijk. Door deze samenwerking identificeren we de grootste uitdagingen voor de naleving van mensenrechten, in het bijzonder de bescherming van de rechten van vrouwen en de vrijheid van vereniging. Op basis van de opgedane kennis ontwikkelen we maatregelen om belemmeringen voor de naleving van de mensenrechten uit de weg te gaan.

Peter de Roos | Inkoopdirecteur Lidl Nederland



Resultaten van de HRIA leveringsketen van thee uit Kenia met relevantie voor de kwestie van genderrechtvaardigheid

Genderdiscriminatie

Structurele belemmeringen voor het grondbezit van vrouwen: In bijna alle gemeenschappen van kleine boeren in Kenia zijn de meeste geregistreerde leden mannelijk

Genderspecifiek geweld

Gevalen van genderspecifieke discriminatie en seksuele intimidatie in de Keniaanse landbouwindustrie

Extra uitdagingen vanwege het informele karakter van de sector en het ineffectieve meldingsmechanisme voor gevallen van seksuele intimidatie.

Genderspecifieke loonverschillen (Gender Pay Gap)

Nadelige invloed op lonen door genderspecifieke rolpercepties

Genderspecifieke risico's in de leveringsketen van thee

Country	Risk level	Risk-related aspects
1 China	High risk	> Violence against women
2 Sri Lanka		> Gender discrimination > Violence against women
	Very high risk	> Gender pay gap > Access to employment
3 India		> Gender pay gap > Gender discrimination > Access to employment
4 Kenya		> Access to employment
5 Vietnam		> Violence against women



Resultaten van de HRIA leveringsketen van bosvruchten uit de Spaanse provincie Huelva met relevantie voor de kwestie van genderrechtvaardigheid

Genderdiscriminatie

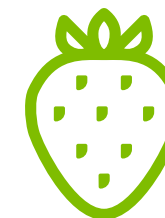
Gevallen van genderspecifieke discriminatie en seksuele intimidatie, vooral bij vrouwelijke migrerende werknemers

Protocollen over "Gelijke behandeling en gelijke kansen" (Art. 35) en "Preventie van seksuele en genderspecifieke intimidatie" (Art. 36) in de cao zijn nog niet geïmplementeerd

Genderspecifieke verschillen in toegang tot werk

Rapporten over discriminerende wervingsvoorwaarden onder specifieke wervingsovereenkomsten

Structurele afhankelijkheid van de sector van potentieel kwetsbare werknemers zoals vrouwen en werknemers met een laag inkomen in het algemeen en migranten in het bijzonder



Genderspecifieke risico's in de leveringsketen van aardbeien Gender risks in the strawberry supply chain¹¹

Country	Risk level	Risk-related aspects
1 Brazil	High risk	> Gender pay gap > Access to employment
2 Greece		> Access to employment
3 Italy		> Gender pay gap > Access to employment
4 Poland		> Access to employment
5 Romania		> Access to employment
6 Hungary		> Gender pay gap
7 Argentina	High risk and very high risk	> Violence against women > Access to employment > Gender pay gap

8 Morocco

> Violence against women

> Gender pay gap

> Access to employment

> Gender discrimination

9 Egypt

Very high risk

> Gender pay gap

> Access to employment

> Gender discrimination

10 India

> Access to employment

11 Paraguay

> Access to employment

> Gender discrimination

¹¹ As part of our broader risk assessment, the berry supply chain in the Huelva region in Spain was identified as a hotspot for human rights impacts. As a result, we carried out a HRIA, in which gender-specific risks were determined. In the course of the gender-specific risk assessment at country level shown here, Spain as a whole does not rank among the highest-risk areas. This shows that careful consideration of the complex relationship between country risks, product-related risks and risks to individual human rights dimensions such as gender equality is required.

Versterking van de inkomenssituatie van vrouwelijke cacao boeren met Way To Go chocolade

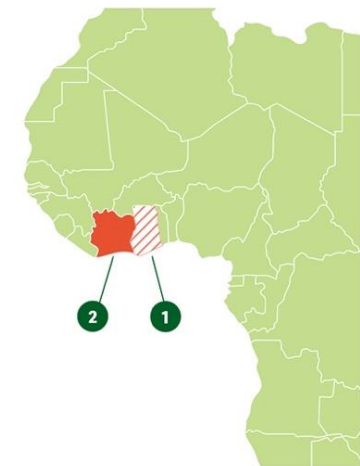
Vrouwelijke boeren zijn van cruciaal belang voor de duurzaamheid van de leveringsketen van cacao en de gemeenschappen waar cacao wordt verbouwd.¹² In Ghana leveren vrouwen een groot aandeel in de toegevoegde waarde van de cacao-teelt: Volgens officiële cijfers is een kwart van de cacao-producenten vrouw. De daadwerkelijke aantallen liggen waarschijnlijk aanzienlijk hoger. Tegelijkertijd staan ze volgens onze genderspecifieke risicoanalyse bloot aan hoge risico's, vooral in Ghana en Ivoorkust.

Genderspecifieke risico's in de leveringsketen van cacao

Country	Risk level	Risk-related aspects
1 Ghana	High risk	> Violence against women
	Very high risk	> Gender discrimination > Equal pay
2 Côte d'Ivoire		> Gender pay gap
		> Gender discrimination
		> Violence against women
		> Access to employment

Naast onbetaald zorgwerk, zoals de opvoeding van hun kinderen, werken zij elke dag lange uren zonder een passend inkomen te verdienen. In Ivoorkust bijvoorbeeld maken vrouwen bijna 70% uit van de arbeidskrachten in de cacao-teelt, maar ontvangen zij slechts ongeveer 21% van het gegenereerde inkomen. Toch zijn de vrouwen afhankelijk van het inkomen uit de cacao oogst. Vrouwen zijn ook economisch benadeeld omdat zij minder opleidingsmogelijkheden hebben en minder vaak land bezitten als gevolg van erfenissen. Al met al leidt dit tot een slechtere toegang tot coöperaties. Als gevolg daarvan is het voor hen moeilijker om een eigen bedrijf op te bouwen en daarmee in hun levensonderhoud te voorzien.¹³

In overeenstemming met de **derde pijler** van onze strategie voor mensenrechten bevorderen we le  lonen en inkomens.



¹² Oxfam: Women's Rights in the Cocoa Sector. Examples of emerging good practice, 2016.
¹³ Südwind: Preisgestaltung in der Wertschöpfungskette Kakao – Ursachen und Auswirkungen, 2018.

Voor eerlijke en leefbare lonen in de cacao teelt

Met Way To Go chocolade als huismerk product wil Lidl bijdragen aan hogere lonen in de cacao teelt. Sinds 2021 hebben we Way To Go chocoladerepen in ons assortiment in verschillende landen. In het kader van de samenwerking met Fairtrade, de NGO Rikolto en de boerencoöperatie KuapaKokoo, betaalt Lidl in Ghana voor elke ton cacao die wordt gebruikt voor Way To Go chocolade naast de Fairtrade-premie een extra premie. Dit geld gaat naar projecten die de inkomenssituatie, vooral van boerinnen met kleine bedrijven, op een aanvullende en duurzame manier verbeteren. Zo zet Lidl zich in voor leefbare en eerlijke lonen in de cacao sector. In 2020 konden al 870 boeren, van wie 60 procent mannen en 40 procent vrouwen, profiteren van de verschillende maatregelen en hun inkomen met succes verhogen.

De situatie van vrouwen verbeteren met Way To Go

Vanaf 2021 vullen we het Way To Go concept aan met een tweede sterke pijler om bij alle Way To Go activiteiten speciale aandacht te besteden aan de vaardigheden en behoeften van vrouwen en andere kwetsbare groepen mensen. Concreet moeten maatregelen voor inkomensdiversificatie worden afgestemd op de specifieke situatie van vrouwen. Zo zullen vrouwen in de toekomst prioriteit krijgen bij

maatregelen die de toegang tot financiering vergemakkelijken en vergroten. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van de Fairtrade “Gender Modul” die de gezamenlijke besluitvormingsprocessen van echtparen binnen hun huishoudens versterkt. Over het algemeen worden belemmeringen voor een sterkere vertegenwoordiging en lidmaatschap van vrouwen op coöperatief niveau geanalyseerd en weggenomen, bijvoorbeeld met het oog op analfabetisme, gezondheidsproblemen of ook ervaringen met genderspecifiek geweld.

Ook de coöperatie KuapaKokoo is al meer dan tien jaar betrokken bij verschillende projecten ter bevordering van vrouwen. Dit omvat bijvoorbeeld de diversificatie van hun inkomen, dat wil zeggen de teelt van verdere landbouwproducten om in hun levensonderhoud te voorzien. Hierbij is vooral rekening gehouden met suggesties van vrouwen, wat ook tot uiting komt in de actuele hogere participatie van vrouwen. De deelnemers kregen bijvoorbeeld de bevoegdheid om zelfstandig zeep te produceren en te verhandelen. Daarvoor kreeg elke groep materialen en een startkapitaal ter waarde van zo'n 320 euro, dat is ongeveer het dubbele van het gemiddelde maandsalaris in Ghana.¹⁴ Daarmee konden de deelnemers nieuwe bronnen van inkomsten ontwikkelen en ten opzichte van de schommelende inkomsten uit de cacao teelt een zekere onafhankelijkheid verwerven. Meer informatie over de grondstof cacao [inzicht in de praktijk van cacao](#).

¹⁴ Statista: Ghana: Bruttoinlandsproduct (BIP) pro Kopf, 2021.



Met Fairtrade producten in het assortiment genderrechtvaardigheid bevorderen

Tot de sociale aspecten waarmee via certificeringssystemen rekening wordt gehouden, behoren onder andere ook non-discriminatie en gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Met name de Fairtrade standaard neemt deze aspecten op in veel van haar criteria.

Fairtrade & Genderrechtvaardigheid

Bedrijven die gecertificeerd zijn volgens de Fairtrade standaard voor kleine landbouwbedrijven (Small Scale Producers) moeten voldoen aan bepaalde eisen die direct en indirect gericht zijn op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Naast deze standaarden voert Fairtrade een genderstrategie om met name genderrechtvaardigheid te bevorderen. Uit een recent onderzoek blijkt dat de genderstrategie leidt tot meer participatie en gelijkheid van vrouwen in Fairtrade-organisaties.¹⁵



Lidl heeft al jaren tal van producten in het assortiment die Fairtrade gecertificeerd zijn. Daaronder vallen ook producten zoals rozen of thee, die volgens onze [genderspecifieke risicoanalyse](#) bijzonder hoge risico's voor genderrechtvaardigheid vertonen.

Met deze Fairtrade producten ondersteunen we bedrijven bij het aanpakken van de oorzaken van ongelijke behandeling van kleine boeren/boerinnen en mannelijke en vrouwelijke arbeiders. Concreet bevordert de standaard bescherming tegen seksueel geweld, fundamentele normen tegen discriminatie, bescherming van zwangere en borstvoeding gevende moeders en ook het opzetten van klachtenmechanismen met een focus op vrouwen. Bovendien geeft de Fairtrade premie coöperaties met een Fairtrade certificaat financiële speelruimte om het thema genderrechtvaardigheid met concrete projecten aan te pakken.

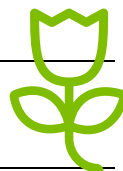
In overeenstemming met de **derde pijler** van onze strategie voor mensenrechten bevorderen we eerlijke handel die rekening houdt met de gelijke behandeling van de seksen.



¹⁵ Fairtrade: Factsheet Gender Studie, 2021.

Genderspecifieke risico's in de leveringsketen van rozen

Country	Risk level	Risk-related aspects
1 Ethiopia	High risk and	> Access to employment
	Very high risk	> Gender discrimination > Violence against women
2 Uganda		> Access to employment
		> Gender discrimination > Violence against women
3 South Africa		> Gender discrimination
		> Violence against women
4 Costa Rica	Very high risk	> Gender pay gap
5 Ghana		> Gender pay gap > Gender discrimination
6 India		> Gender pay gap > Gender discrimination
		> Gender pay gap > Gender discrimination



8 Kenya

9 Morocco

10 Mozambique

11 Papua New Guinea

12 Zambia

13 Vietnam

14 Mexico

> Gender discrimination

> Violence against women

> Gender pay gap

> Gender discrimination

> Gender discrimination

> Violence against women

> Gender discrimination

> Violence against women

> Violence against women

> Gender pay gap



Met ACT bijdragen aan hogere lonen voor vrouwelijke textielarbeiders

De lonen in de textielsector zijn zeer laag. Vaak bieden deze geen leefbaar loon.¹⁶ Dit treft vooral vrouwen, aangezien zij ongeveer 85 procent van de arbeidskrachten in textielfabrieken uitmaken.¹⁷ Voor dezelfde werkzaamheden krijgen ze vaak een lager loon dan hun mannelijke collega's.¹⁸

In overeenstemming met de **derde pijler** van onze strategie voor mensenrechten bevorderen we leefbare lonen en inkomens.



Textiel speelt een belangrijke rol in het assortiment van Lidl. Onze zakenpartners kopen een belangrijk deel van het textielassortiment in uit Bangladesh, Cambodja en Myanmar (zie [lijst met non-food leveranciers](#)). In deze landen zijn de wettelijke minimumlonen soms zeer laag. Als een van de grootste supermarktorganisaties op het gebied van textiel heeft Lidl dan ook een grote verantwoordelijkheid om zich in te zetten voor leefbare lonen in de productielanden en zo de inkomenssituatie van met name vrouwen te verbeteren.

¹⁶ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019.

¹⁷ Greenpeace: Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums, 2018.

¹⁸ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019.

Tegen deze achtergrond sloot Lidl zich in 2019 bij het initiatief Action Collaboration Transformation (ACT) aan. Wij voeren de eisen die voortvloeien uit ons lidmaatschap van ACT tegen eind 2021 uit.

In dit verband werken wij momenteel aan onze implementatiestrategie voor een centrale doelstelling van het initiatief: verantwoord inkopen.

Daarbij gaat het er onder meer om, om samen met onze leveranciers mechanismen te creëren om een stapsgewijze loonsverhoging in de textielproductie mogelijk te maken. Zo dragen we direct bij aan een betere inkomenssituatie voor vrouwen in de leveringsketen van textiel. Daarnaast nemen we deel aan een arbitrageproces dat beschikbaar is voor gevallen van arbeidsrechtelijke overtredingen in de leveringsketens van ACT-leden.

ACT & Genderrechtvaardigheid

ACT is een overeenkomst tussen wereldwijde merken, handelaren, vakbonden en regeringen met als doel om leefbare lonen in bedrijven in de kleding-, textiel- en schoenenindustrie te verzekeren. Door toe te treden hebben we ons verbonden aan het bevorderen van de totstandkoming van sectorale, nationale cao's in de producerende landen.



Lidmaatschap van het Ethical Trade Initiative: versterking van gendergelijkheid in de handel

Lidl diende eind 2021 een aanvraag in om lid te worden van het multi-stakeholderinitiatief

Ethical Trade Initiative & gendergelijkheid

De missie van het ETI is om de gecombineerde krachten van bedrijven, vakbonden en NGO's te gebruiken om de visie te bevorderen van een wereld waarin arbeidsrechten ten goede komen aan alle werknemers, worden gerespecteerd door bedrijven en beschermd door de staat. Het ETI steunt op de samenwerking van de verschillende actoren om oplossingen te vinden voor systematische problemen.



Als onderdeel van haar eigen strategie voor gendergelijkheid streeft het ETI de visie om gelijke rechten, vrijheden, toegang en voordelen op de werkplek af te dwingen in de toeleveringsketens van de deelnemende bedrijven. Daartoe vergroot het initiatief fundamenteel het bewustzijn van de kwestie van gendergelijkheid en pleit het voor meer participatie van vrouwen in de toeleveringsketens.

In overeenstemming met de **vierde pijler** van onze mensenrechtenstrategie stimuleren we actief veranderingen om gendergelijkheid buiten onze eigen toeleveringsketens te versterken.



Ondersteuning van vrouwen in de theeketen als lid van het Ethical Tea Partnership

Volgens de bevindingen van onze genderspecifieke risicoanalyse besteden we speciale aandacht aan de grondstof thee. Thee uit Kenia was dan ook een van de onderwerpen van onze sociale compatibiliteitsstudies. Om deze risico's effectief aan te pakken, vertrouwen we ook op samenwerking met erkende belanghebbenden.

Lidl is sinds december 2021 lid van het multi-stakeholderinitiatief Ethical Tea Partnership (ETP). Het doel van het ETP is om bedrijven samen te brengen om in samenwerking met andere belanghebbenden een transformatieve verandering voor producentengemeenschappen te bewerkstelligen. Lidl wil met hun lidmaatschap graag bijdragen aan een duurzamere thee-industrie.

Ethical Tea Partnership & gendergelijkheid

De ETP heeft speciale aandacht voor de verbetering van vrouwenrechten. Concreet zet het initiatief zich in voor meer zekerheid, een hoger inkomen of betere zorg voor vrouwen.



Geschlechtsspecifieke Risiken in der Lieferkette von Tee

Land	Risk level	Risk-related aspects
1 China	High risk	> Violence against women
2 Sri Lanka		> Gender discrimination
3 India	Very high risk	> Violence against women
		> Gender Pay Gap
4 Kenia		> Access to work
		> Gender Pay Gap
5 Vietnam		> Gender discrimination
		> Access to work



Vrouwen in staat stellen om op duurzame en productieve wijze koffie te verbouwen

Vrouwen leveren een belangrijke bijdrage aan de wereldwijde koffieproductie: Tussen de 20 en 30 procent van de koffieplantages wordt gerund door vrouwen. Bovendien wordt, afhankelijk van de regio, tot 70 procent van het werk op koffieplantages gedaan door vrouwelijke arbeiders.¹⁹ De vrouwen verdienen vaak minder dan hun mannelijke collega's. Door de sterk schommelende koffieprijsen komt het inkomen van de boerinnen nog meer onder druk te staan. Daarnaast worden koffie-boerinnen vaak structureel benadeeld, bijvoorbeeld als het gaat om toegang tot land, coöperaties of krediet.²⁰ Dat de risico's voor vrouwen in de koffieteelt hoog zijn, wordt ook bevestigd door onze [risicoanalyse](#).

Lidl pakt deze risico's aan in een project in Guatemala, zo'n 50 kilometer van Guatemala-Stad. Samen met de organisaties UTZ en CARE steunden we daar in totaal 92 vrouwelijke leden van de koffie coöperatie "Agrícola Integral Acatenango". Concreet ging het erom de koffie-boerinnen op te leiden in duurzame teelt- en

In overeenstemming met de **vierde pijler** van onze strategie voor mensenrechten zetten we ons actief in voor veranderingen ook buiten onze eigen leveringsketens ter versterking van genderrechtvaardigheid.



verwerkingsmethoden. Zo werden de vrouwen in staat gesteld om op lange termijn een hoger inkomen te verdienen voor koffie van een betere kwaliteit - en de opgedane kennis door te geven aan toekomstige generaties. Het project duurde tot eind 2020.



¹⁹ International Coffee Organization: Gender Equality in the Coffee Sector, 2018.

²⁰ Südwind: Auf ein Tässchen. Die Wertschöpfungskette von Kaffee, 2020.

Met een nieuw project dragen Lidl en Fairtrade ook direct bij aan het versterken van kleinschalige, democratische structuren en aan het versterken van gendergelijkheid in zes koffiecoöperaties in Caranaví, Bolivia. In totaal zijn zo'n 300 kleine boeren en nog eens 90 mensen in het gebied direct te bereiken met de maatregelen.

Het project werd gepland en voorbereid door de coöperaties zelf, met de hulp van het Fairtrade-producentennetwerk in Bolivia en Latijns-Amerika, in een participatief proces rondom het verbeteren van managementprocessen, het nauwer betrekken van jongeren en het bevorderen van de uitvoering van een klimaatadaptieplan. Daarnaast is er een gezamenlijke analyse van gendergelijkheid gemaakt met de zes bij het project betrokken coöperaties, waarbij onder meer is gekeken naar de taakverdeling binnen het gezin, de leiderschapsrol en participatie in de gemeenschap. De oorzaken van de ongelijkheden zijn zorgvuldig geanalyseerd en er zijn alternatieven ontwikkeld voor een betere inclusie van vrouwen. Het is onder meer van belang dat de statuten en planningsdocumenten van de coöperaties beter rekening houden met de participatie van vrouwen in de besluitvorming, zodat de bevordering van gendergelijkheid door de hele coöperatie wordt gedragen. Daarnaast volgen vrouwen leiderschapstrainingen om een grotere participatie en verbetering van gendergelijkheid in de coöperaties mogelijk te maken.

Genderspecifieke risico's in de leveringsketen van koffie

Country	Risk level	Risk-related aspects	
1 Argentina	High risk	> Violence against women	
2 Peru		> Violence against women	
3 El Salvador		Very high risk	> Access to employment
4 Guatemala			> Gender pay gap > Access to employment > Gender discrimination
5 Guyana	> Gender pay gap > Gender discrimination		
6 Honduras	> Access to employment		
7 Columbia	> Gender pay gap		

8 Nicaragua

9 Paraguay

10 Suriname

11 Venezuela



> Gender pay gap

> Access to employment

> Gender discrimination

> Gender discrimination

> Gender pay gap

> Access to employment

> Gender discrimination



Lidmaatschap van het World Banana Forum: Pleiten voor betere lonen en toegang tot werk in de bananensector

De bananenteelt wordt traditioneel door mannen gedaan. Vaak is het werk van de vrouwen beperkt tot het inpakken van het fruit. Deze genderspecifieke rolverdeling heeft niet alleen gevolgen voor de toegang van vrouwen tot werk, maar is ook de belangrijkste factor achter de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de gehele sector. Zo verdienen vrouwelijke werknemers in de bananensector bijvoorbeeld stevast minder dan hun mannelijke collega's. Om deze uitdagingen aan te gaan, was Lidl in 2016 de eerste discounter die deelnam aan het multi-stakeholder initiatief World Banana Forum.

World Banana Forum & Genderrechtvaardigheid

Het World Banana Forum zet zich in zijn Task Force on Gender Equity expliciet in om een beter begrip te creëren van de oorzaken van het gebrek aan genderrechtvaardigheid in de wereldwijde leveringsketen van bananen en om de participatie van vrouwen in het kader van besluitvormingsprocessen te vergroten.



In overeenstemming met de **vierde pijler** van onze strategie voor mensenrechten zetten we ons actief in voor veranderingen ook buiten onze eigen leveringsketens ter versterking van genderrechtvaardigheid.



Partner van het initiatief Cotton made in Africa: Met de koop van gecertificeerd textiel, vrouwen in de landen van herkomst steunen

De textielindustrie staat vaak in de belangstelling vanwege kritische sociale en ecologische productieomstandigheden. Vooral de teelt van katoen brengt grote risico's met zich mee.²¹ In Afrika, de op twee na grootste katoenexporteur ter wereld, leven ongeveer 20 miljoen mensen van de katoenteelt.²² Meer dan 50 procent van het werk op de katoenvelden wordt gedaan door vrouwen. Hiervoor krijgen ze tot dertig procent minder loon dan hun mannelijke collega's en daarbij doen ze onbetaalde huishoudelijke taken. Bovendien worden ze benadeeld door structuren die mannen bevoorrechten en zo de toegang tot krediet-, land- en producentenorganisaties beperken.²³

Uit onderzoek blijkt dat vrouwen met dezelfde randvoorwaarden net zo succesvol zijn en dat ze hun inkomen ook meer investeren in de opvoeding en gezondheid van hun kinderen. Door vrouwen te stimuleren, worden dus tegelijkertijd de levensomstandigheden ter plaatse verbeterd. Dit is ook het uitgangspunt voor het initiatief Cotton Made in Africa (CmiA), waar Lidl zich in 2020 bij heeft aangesloten. Als onderdeel van het partnerschap zorgen wij niet alleen voor de aankoop van duurzaam Afrikaans katoen, maar steunen wij ook het initiatief om de positie van vrouwen in de Afrikaanse katoenteelt te versterken. Het

commitment is gericht op de lange termijn en zal de komende jaren worden uitgebreid.

In overeenstemming met de **vierde pijler** van onze strategie voor mensenrechten zetten we ons actief in voor veranderingen ook buiten onze eigen leveringsketens ter versterking van genderrechtvaardigheid.



²¹ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019.

²² BMZ: Baumwollanbau – auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit, Höhere Einkommen für Kleinbauernfamilien durch nachhaltigen Anbau, 2019.

²³ Südwind: Afrikas weißes Gold – Frauenarbeit im Baumwollanbau, 2014.

Cotton made in Africa & Genderrechtvaardigheid

CmiA is een van 's werelds toonaangevende standaarden voor duurzaam geproduceerd katoen.²⁴ Een belangrijk punt in dit verband is de non-discriminatie en de emancipatie van vrouwen, waarvoor de standaard concrete eisen stelt. Van de CmiA-gecertificeerde katoen coöperaties eist de standaard bijvoorbeeld een genderonafhankelijke beloning en bescherming van moeders door middel van ouderschapsverlof en de mogelijkheid om daarna weer terug te keren bij het bedrijf. Het CmiA gaat ook verder dan de vereisten van de standaard om te pleiten voor meer genderrechtvaardigheid in de katoenteelt. Daartoe behoort bijvoorbeeld het overdragen van kennis over genderspecifieke kwesties in de gemeenschappen die katoen verbouwen. CmiA stemt de trainingen over duurzame katoenteelt af op de behoeften van de vrouwelijke deelnemers om hun rol te versterken en vooroordelen te verminderen.



²⁴ Cotton made in Africa: Position paper on Gender Equality, 2021.



Opzetten van gendergevoelige klachtenmechanismen in leveringsketens.

Een cruciaal element bij het opsporen, corrigeren en verhelpen van mensenrechtenschendingen is toegang tot een effectief klachtenmechanisme. Onder overtredingen vallen ook gevallen van discriminatie of gender gerelateerd geweld.

Om hun doeltreffendheid te garanderen, moeten volgens VN-richtlijn 31 niet-gerechtelijke klachtenmechanismen aan de volgende criteria voldoen: Zowel staats- als niet-staatelijke klachtenmechanismen moeten legitiem, toegankelijk, voorspelbaar, billijk, transparant, wettelijk conform, een permanente leerbron en gebaseerd op betrokkenheid en dialoog zijn.

Bij Lidl zijn we ons ervan bewust dat: Een klachtenmechanisme alleen effectief kan zijn als de medewerkers van de leveringsketen er toegang toe hebben. Er zijn echter vaak een aantal belemmeringen, zoals een gebrek aan kennis van de plaatselijke taal in het geval van migrerende werknemers of angst voor represailles. Voor vrouwen zijn deze belemmeringen soms nog hoger dan voor mannen. Zo ontbreekt het er bij degenen die de klachten behandelen vaak aan gevoeligheid voor genderspecifieke klachten. Dit vermindert het vertrouwen in dergelijke mechanismen. Bovendien hebben vrouwen vaak minder toegang tot digitale technologie en zijn zij - als gevolg van onbetaalde zorgtaken - slechts in beperkte mate mobiel.

Lidl heeft zich ten doel gesteld om ervoor te zorgen dat alle werknemers in haar leveringsketens met een hoog risico toegang

hebben tot een effectief klachtenmechanisme. Daarbij zorgen wij ervoor dat klachtenmechanismen op een gendergevoelige manier worden opgezet. We beginnen in 2021 om toegang te bieden tot effectieve klachtenmechanismen in drie leveringsketens met een hoog risico. De focus ligt op de leveringsketens voor aardbeien uit Spanje, garnalen uit Thailand en palmolie uit Maleisië. De opgedane ervaring zal ons helpen om dit over te dragen op andere leveringsketens. Daarbij willen wij ervoor zorgen dat er verschillende klachtenkanalen bestaan en dat de mechanismen zo zijn opgezet dat zij laagdrempelig en betrouwbaar zijn.

In de non-food sector werken we al samen met initiatieven als ACT of het ILO Better Work programma. Het Better Work programma volgt een eigen 'genderstrategie' en zet zich actief in voor genderrechtvaardigheid. Ook de talrijke textiel fabrieken die deelnemen aan het programma profiteren hiervan. Daarnaast was Lidl actief als lid van een werkgroep voor het eerste Bangladesh Accord. Het Bangladesh Accord on Fire Safety is opgericht in 2013 en bevordert, nu als vervolgakkoord onder de paraplu van de RGM Sustainability Council

In overeenstemming met de **eerste pijler** van onze strategie voor mensenrechten identificeren we genderspecifieke risico's in onze leveringsketens. In de **tweede pijler** werken we aan het waarborgen van de ILO-normen.



(RSC), de rechten en veiligheid van werknemers in textiel fabrieken.²⁵ Het doel van de werkgroep was het ontwikkelen van een geschikt klachtenmechanisme voor textielarbeiders in Bangladesh. Op basis hiervan werd het mechanisme zo aangepast dat ook klachten over arbeidsomstandigheden van zwangere werknemers en gevallen van gender gerelateerd geweld expliciet konden worden opgenomen. Er is rekening gehouden met mogelijke genderspecifieke barrières, bijvoorbeeld door klachten anoniem vast te leggen.²⁶

²⁵ Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh: About, 2021.

²⁶ International Labor Rights Forum: Calling for Remedy, The Bangladesh Accord complaint mechanism has saved lives and stopped retaliation across hundreds of factories, 2019.

Women Empowerment Principles – internationaal een voorbeeld stellen

Om onze inzet voor de vooruitgang van vrouwen ook internationaal uit te drukken, heeft Lidl Nederland de UN Women's Empowerment Principles (WEP's) ondertekend. De WEP's zijn voortgekomen uit het gezamenlijke initiatief van UN Women en het UN Global Compact. Dit is het eerste wereldwijd initiatief dat zich specifiek richt op de bevordering en versterking van de positie van vrouwen in leveringsketens en bedrijven. Het is gericht op het bedrijfsleven en omvat zeven beginselen voor de versterking van vrouwen in bedrijven (meer informatie over de beginselen is te vinden in onze [corporate due diligence aanpak](#)). Door ons aan te sluiten bij het UN “Women's Empowerment Principles” initiatief geven we een signaal af dat we de rol van vrouwen en transgenders willen versterken. Het huidige inkoopbeleid voor

genderrechtvaardigheid geeft informatie over hoe we de WEP's willen implementeren. Daartoe behoort het voorkomen en beperken van schendingen van vrouwenrechten in wereldwijde waardeketens. Daarnaast willen we proactief werken aan een fundamentele transformatie in de realisatie van de rechten van de vrouw.

In overeenstemming met de **vierde pijler** van onze strategie voor mensenrechten zetten we ons actief in voor veranderingen ook buiten onze eigen leveringsketens ter versterking van genderrechtvaardigheid.



De UN Women's Empowerment Principles

1. Een gelijkheidsvriendelijke managementcultuur tot stand brengen.
2. Eerlijke behandeling van alle vrouwen en mannen in het beroepsleven - naleving en bevordering van mensenrechten en non-discriminatie.
3. Zorgen voor de gezondheid, veiligheid en het welzijn van alle werknemers.
4. Bevordering van het onderwijs, de opleiding en de professionele ontwikkeling van vrouwen.
5. Bevordering van het ondernemerschap van vrouwen, versterking van hun rol op de aanbestedingsmarkt, het respecteren van hun waardigheid bij alle marketingactiviteiten.
6. Bevordering van gelijkheid door middel van gemeenschappelijke initiatieven en lobbyen.
7. De vorderingen op het gebied van gelijkheid tussen vrouwen en mannen meten en publiceren.

Glossarium



Glossarium

Arbeidsmigranten

De ILO omschrijft arbeidsmigranten als buitenlanders die door het gastland worden toegelaten met het specifieke doel een economische activiteit uit te oefenen waarvoor zij in het gastland een vergoeding ontvangen. De duur van hun verblijf is meestal beperkt op dezelfde manier als de arbeid die zij verrichten. Hun gezinsleden, indien ook zij worden toegelaten, behoren eveneens tot deze categorie. Het overschrijden van de landsgrenzen om te werken is volgens de ILO een van de belangrijkste motieven voor internationale migratie, of het nu gaat om economische ongelijkheden, het zoeken naar werk of beide.²⁷

Action Collaboration Transformation (ACT)

ACT is de eerste wereldwijde overeenkomst die streeft naar sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten voor de textielindustrie in de producerende landen. De in dit kader onderhandelde lonen worden ondersteund door de verantwoorde inkoop van de deelnemende bedrijven en bindende afspraken over inkoopvolumes. Daarnaast heeft ACT een mechanisme gecreëerd waarmee de impact van het initiatief kan worden geëvalueerd. Daarbij beoordelen textielabrikanten en werknemersvertegenwoordigers of hogere lonen daadwerkelijk kunnen worden afgedwongen. De focuslanden van ACT zijn momenteel Cambodja, Myanmar, Bangladesh en Turkije. In de toekomst zal het initiatief worden uitgebreid naar andere landen.

Klachtenmechanismen

Een klachtenmechanisme is een proces dat individuen of groepen in staat stelt om, in het geval van mogelijke nadelige gevolgen voor de mensenrechten door bedrijven, een klacht te kunnen indienen om verhaal te halen. Staten en ondernemingen zijn volgens de richtlijnen van de Verenigde Naties voor het bedrijfsleven en mensenrechten²⁸ verplicht om voor de betrokkenen de toegang tot effectieve klachtenmechanismen mogelijk te maken. Voor ondernemingen betekent dit het opzetten van operationele klachtenmechanismen of om deze te promoten bij leveranciers of zakenpartners waar ze voor degenen die mogelijk getroffen worden binnen en buiten de onderneming toegankelijk zijn. De UNGP bepaalt acht effectiviteitscriteria waaraan klachtenmechanismen inzake mensenrechten moeten voldoen. Volgens dit is een klachtenmechanisme effectief als het legitiem, toegankelijk, voorspelbaar, evenwichtig, transparant, wettelijk compatibel, op dialoog georiënteerd en een permanente leerbron is.

Gedragscode

De gedragscode wordt ook wel het voorschrift van handelen genoemd. Het beschrijft een verzameling richtlijnen en/of voorschriften die bedrijven in het kader van een vrijwillige zelfverbintenis aan zichzelf opleggen. De geformuleerde gedragsinstructies dienen als (basis) handelingsoriëntatie voor werknemers om gewenst gedrag te kanaliseren of ongewenste handelingen te voorkomen. Thematisch kan het geheel van regels zeer breed zijn en gaan van corruptie tot de omgang met klanten en arbeidstijdregelingen.

²⁷ ILO: Global estimates on migrant workers, 2015.

²⁸ UN Human Rights: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

Cotton made in Africa (CmiA)	Cotton made in Africa, een initiatief van de Aid by Trade Foundation, is een van 's werelds toonaangevende standaarden voor duurzaam geproduceerd katoen. Het doel is om kleine boeren en boerinnen in Afrika in staat te stellen hun levens- en arbeidsomstandigheden te verbeteren en de bescherming van het milieu te bevorderen met behulp van handel in plaats van donaties.
Gender-Pay-Gap	De Gender-Pay-Gap is een indicator van de loonkloof tussen de seksen. Het toont het procentuele verschil in het gemiddelde brutoloon van mannen en vrouwen.
Human Rights Impact Assessment (HRIA)	Een Human Rights Impact Assessment (HRIA) beschrijft de beoordeling van de gevolgen voor de mensenrechten als een proces van het systematisch identificeren, voorspellen en reageren op de potentiële impact van een bedrijf, overheidsbeleid of handelsovereenkomst op mensenrechten.
ILO Better Work programma	Better Work is een programma van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) van de Verenigde Naties en de International Finance Corporation (IFC), een lid van de World Bank, dat zich op alle niveaus van de kledingindustrie inzet voor betere arbeidsomstandigheden en respect voor de rechten van werknemers. Momenteel nemen 1.700 fabrieken met meer dan 2,4 miljoen werknemers in negen landen deel aan het programma. Naast het adviseren van textielproducenten werkt Better Work ook samen met regeringen en ondernemingen in de textiel om ook hier verbeteringen in gang te zetten.
International Labour Organisation	De Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) is de oudste gespecialiseerde organisatie van de Verenigde Naties met het hoofdkantoor in Genève. Zij is verantwoordelijk voor de ontwikkeling, formulering en handhaving van bindende internationale arbeids- en sociale standaarden. De belangrijkste doelstellingen van de ILO zijn het bevorderen van waardig werk, sociale zekerheid en het versterken van de sociale dialoog.

Women Empowerment Principles (WEPs)

De Women's Empowerment Principles (WEP's) zijn een reeks principes die ondernemingen begeleiden bij het bevorderen van gendergelijkheid en het versterken van de positie van vrouwen op de werkplek, op de markt en in de gemeenschap. De WEP's zijn opgericht door de UN Global Compact en UN Women en worden gevormd door internationale arbeids- en mensenrechten standaarden en zijn gebaseerd op de erkenning dat ondernemingen belang hebben bij gendergelijkheid en de versterking van de rol van vrouwen en hiervoor verantwoordelijk zijn.

Bronnen & links



Bronnen & links

Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh:

About

<https://bangladeshaccord.org/about>

(Stand: 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

(Stand: 08,2015)

BMZ (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung):

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

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

(Stand: 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

(Stand: 01,2016)

Cotton made in Africa:

Position paper on Gender Equality

[https://cottonmadein africa.org/wp-](https://cottonmadein africa.org/wp-content/uploads/CmiA_Position_Paper_on_Gender_Equality.pdf)

[content/uploads/CmiA_Position_Paper_on_Gender_Equality.pdf](https://cottonmadein africa.org/wp-content/uploads/CmiA_Position_Paper_on_Gender_Equality.pdf)

(Stand: 03,2021)

Deutsches Institut für Entwicklungspolitik:

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

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

(Stand: 2019)

Fairtrade Deutschland:

Fairtrade und Geschlechtergerechtigkeit. Fact Sheet

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

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

(Stand: 06,2019)

Fairtrade Deutschland:

Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern

[https://www.fairtrade-deutschland.de/was-ist-](https://www.fairtrade-deutschland.de/was-ist-fairtrade/arbeitsschwerpunkte/geschlechtergerechtigkeit)

[fairtrade/arbeitsschwerpunkte/geschlechtergerechtigkeit](https://www.fairtrade-deutschland.de/was-ist-fairtrade/arbeitsschwerpunkte/geschlechtergerechtigkeit)

(Stand: 2020)

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

The state of Food and Agriculture

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

(Stand: 2011)

Greenpeace:

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

(Stand: 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

(Stand: 2015)

International Coffee Organization:

Gender Equality in the Coffee Sector, 2018.

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

(Stand: 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>

(Stand: 05,2019)

Oxfam:

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

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

(Stand: 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

(Stand: 03,2016)

Rosa-Luxemburg-Stiftung:

Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen

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

(Stand: 07,2021)

Statista:

Statista: Ghana: Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf

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

(Stand: 2021)

Südwind:

Afrikas weißes Gold – Frauenarbeit im Baumwollanbau,

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

(Stand: 09,2014)

Südwind:

Auf ein Tässchen. Die Wertschöpfungskette von Kaffee

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

(Stand: 01,2020)

Südwind:

Preisgestaltung in der Wertschöpfungskette Kakao – Ursachen und Auswirkungen

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

(Stand: 01,2018)

UN Human Rights:

Guiding Principles on Business and Human Rights

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

(Stand: 2011)

UN Women:

Wirtschaftliche Stärkung von Frauen

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

(Stand: 04,2020)

World Economic Forum:

Global Gender Gap Report 2020

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

(Stand: 16.12.2019)

Fotocredits

Omslagfoto

djmilic, stock.adobe.com

Pagina 2

fmajor, istockphoto.com

Pagina 4

JackF, stock.adobe.com

Pagina 6

Odua Images, stock.adobe.com

Pagina 7

Halfpoint, stock.adobe.com

Pagina 18

krishna, stock.adobe.com

Pagina 25

kamonrat, stock.adobe.com

Pagina 26

khamkula, stock.adobe.com

Pagina 27

lucky sky 1911, stock.adobe.com

Pagina 28

DisobeyArt, stock.adobe.com

Pagina 31

Kzenon, stock.adobe.com

Pagina 33

BCFC, stock.adobe.com

Afsluitende pagina

djmilic, stock.adobe.com



Contact

Lidl Nederland
Havenstraat 71
1271 AD Huizen

csr@lidl.nl

Verdere verwijzingen:

Lidl.nl
Lidl.nl/verantwoordelijkheid

Copyright melding

De inhoud van dit document (o.a. teksten, grafieken, foto's, logo's, enz.) evenals het document zelf zijn auteursrechtelijk beschermd. Dit document en/of de inhoud ervan mag niet worden doorgegeven, gewijzigd, gepubliceerd, vertaald of veelevoudigd zonder schriftelijke toestemming van Lidl.

© Lidl Nederland