

Iepirkumu politika

Dzimumu līdztiesība piegādes ķēdēs

SIA "Lidl Latvija" • Versija 16.12.2022



Saturs

Mūsu atbildība par dzimumu līdztiesību piegādes ķēdē	2
---	----------

Dzimumu līdztiesības piegādes ķēdē konteksts	4
---	----------

Mūsu nostāja par lielāku dzimumu līdztiesību piegādes ķēdē	7
---	----------

Ar dzimumu saistīto risku noteikšana piegādes ķēdē	15
Ietekmes uz cilvēktiesībām novērtējumi, ņemot vērā sieviešu tiesības – ietekmes konkretizēšana, cēloņu identificēšana	17
Kakao zemnieču ienākumu situācijas stiprināšana ar WayToGo šokolādi	22
Dzimumu līdztiesības veicināšana ar godīgas tirdzniecības produktiem sortimentā	24
Ar ACT augstākas algas tekstilniecēm	26
Dalība Ethical Trade iniciatīvā:	
Dzimumu līdztiesības stiprināšana tirdzniecībā	28
Iespēja sievietēm audzēt kafiju ilgtspējīgi un produktīvi	29
Dalība Pasaules Banānu forumā: Nostāja par labākām algām un piekļuvi darbam banānu sektorā	33
Iniciatīvas Cotton made in Africa partneri: Sieviešu atbalstīšana audzētājvalstīs, iegādājoties sertificētus tekstilizstrādājumus	32
Ar dzimumu līdztiesību saistītu sūdzību mehānismu izveidošana piegādes ķēdēs.	34
Līdzvērtīgu iespēju nodrošināšanas principi sievietēm - starptautisks paraugs	36

Termini	37
----------------	-----------

Avoti un saites	40
------------------------	-----------

Mūsu atbildība par dzimumu līdztiesību piegādes ķēdē



Mūsu atbildība par dzimumu līdztiesību piegādes ķēdē

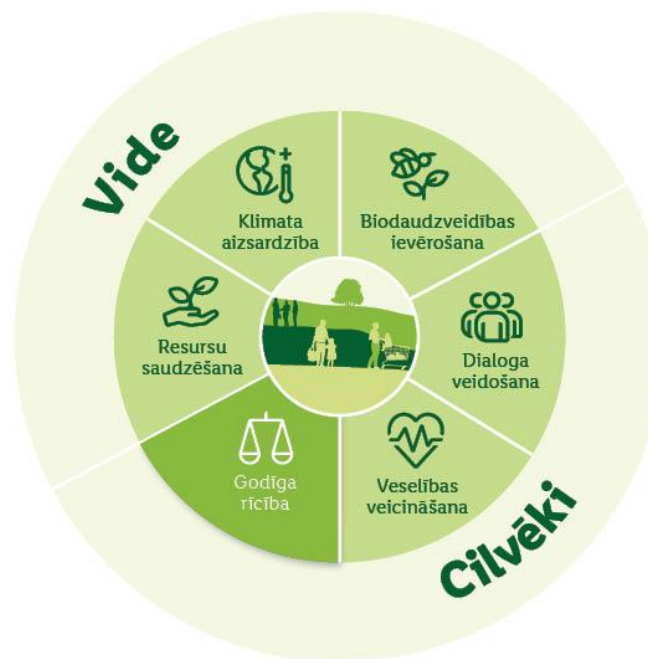
Mūsu korporatīvās sociālās atbildības (KSA) izpratne

Uzņēmumam Lidl ilgtspējīga rīcība ir viens no centrālajiem stratēģiskajiem mērķiem sekmīgai nākotnei. Mēs uzņemamies atbildību visur, kur mūsu kā Lidl rīcībai ir ietekme uz cilvēkiem un vidi. Atbildīga rīcība ir mūsu ceļš, lai ik dienu no jauna izpildītu mūsu kvalitātes solījumu un līdz ar to veidotu mūsu uzņēmumam drošu nākotni.

Uz šī fona mēs esam izstrādājuši mūsu korporatīvās sociālās atbildības (KSA jeb CSR) stratēģiju. Ar to mēs savai atbildīgas rīcības prasībai piešķiram skaidru virzienu. Mēs parādām, kā mēs uzņēmumā Lidl saprotam mūsu atbildību par vidi, cilvēkiem un mūsu klientiem. Šo izpratni mēs īstenojam sešu galveno stratēģisko tēmu ietvaros. Mēs veicam pasākumus tēmās "Klimata aizsardzība", "Resursu saudzēšana", "Biodaudzveidības ievērošana", "Godīga rīcība", "Veselības veicināšana" un "Dialoga veidošana".

Mūsu atbildība par dzimumu līdztiesību

Ar dzimumu līdztiesības piegādes ķēdē tēmu mēs dodam ieguldījumu stratēģiskajā "Godīga rīcība" fokusa tēmā. Godīga rīcība cilvēkiem mūsu piegādes ķēdēs cita starpā nozīmē nodrošināt godīgus darba un sociālos standartus, kā arī taisnīgas nodarbinātības iespējas. Tāpēc mēs arī turpmāk pastiprināti pievērsīsimies mūsu rūpības pienākuma īstenošanai attiecībā uz dzimumu līdztiesību piegādes ķēdē.



Dzimumu līdztiesības piegādes ķēdēs **konteksts**



Dzimumu līdztiesības piegādes ķēdē konteksts

Visā pasaulē cilvēki saskaras ar tiesību ierobežojumiem darba vietā sava dzimuma, dzimuma identitātes vai seksuālās orientācijas dēļ – nereti pārtikas vai tekstilizstrādājumu piegādes ķēžu pievienotās vērtības posmos. Īpaši ir skartas sievietes un meitenes. Iemesli ir dažādi un svārstās no diskriminējošām sociāli ekonomiskām struktūrām un praksēm līdz kultūras un sociālajām normām, kā, piemēram, patriarhālajām attiecībām.¹

Sievietes visā pasaulē veic 43 procentus lauksaimniecības un 85 procentus tekstilrūpniecības darbu.²³ Viena laiku vismaz 70 procenti cilvēku visā pasaulē, kuri dzīvo ārkārtīgā nabadzībā, ir sievietes.⁴ Neskatoties uz to, ka sievietes veic to pašu darbu, tās bieži vien saņem ievērojami zemākas algas.⁵ Visā pasaulē tās pelna vidēji par 23 procentiem mazāk nekā vīrieši un biežāk strādā nedrošu vai slikti apmaksātu darbu.⁶ Bez tam 90 procenti no to algas tiek izmantoti, lai

Par 23%

**sievietes vidēji pelna
mazāk nekā vīrieši**

pabarot ģimeni un izglītotu bērnus, salīdzinājumā vīriešiem tie ir tikai 30 procenti.⁷ Tekstilrūpniecībā strādnieces ir pakļautas īpašiem riskiem. Tie ietver nevienlīdzīgu attieksmi atalgojuma ziņā, atlaišanu grūtniecības gadījumā, kā arī seksuālu uzmākšanos darba vietā.⁸⁹ Bez tam sievietes daudzās valstīs ir ievērojami nelabvēlīgākā situācijā attiecībā uz piekļuvi zemei, kredītiem vai iespējamam mantojumam. Tas cita starpā kavē tās dibināt uzņēmumu.¹⁰

Līdztiesība ir vienlīdz juridisks uzdevums un sociāla nepieciešamība. Jo, kā pierādīts, vienlīdzīgas tiesības visiem ir priekšnoteikums stabilākai, taisnīgākai un uz izaugsmi spējīgākai sabiedrībai. Pārtikas un lauksaimniecības organizācija (FAO), piemēram, ir aprēķinājusi, ka lauksaimniecības uzņēmumi varētu palielināt savu ražu par 20-30 procentiem, ja zemniecēm būtu vienāda piekļuve ražošanas resursiem¹¹. Jo īpaši jaunattīstības valstīs gūtu labumu no tā: tā cits pētījums, kurā piedalījās 34 jaunattīstības valstis, parāda, ka lauksaimnieciskā ražošana tur pieaugtu vidēji par aptuveni četriem procentiem, ja līdztiesība būtu

¹ Fonds Rosa-Luxemburg: 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 Vācijas Attīstības politikas institūts: 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 Fonds Rosa-Luxemburg: Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen, 2020.

¹⁰ Pasaules Ekonomikas forums: Global Gender Gap Report 2020, 2019.

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

vienāda. Vienlaikus tas nozīmē par līdz pat 150 miljoniem mazāk badā esošu cilvēku.¹²

Šo iemeslu dēļ dzimumu līdztiesībai ir potenciāls apkarot nabadzību, palielināt kopējos ienākumus uz vienu iedzīvotāju un samazināt ienākumu nevienlīdzību cilvēkiem visā pasaulē.¹³



¹² UN Women: Wirtschaftliche Stärkung von Frauen, 2020.

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

Mūsu nostāja par
lielāku dzimumu
līdztiesību
piegādes ķēdē



Mūsu nostāja par lielāku dzimumu līdztiesību piegādes ķēdē

Rīcības kodekss: Brīvība no diskriminācijas attiecas arī uz mūsu darījumu partneriem

Cilvēktiesību aizsardzība ir cieši nostiprināta Schwarz grupas [Rīcības kodekss](#) ietvaros, un līdz ar to tā ir arī neatņemama līgumu ar mūsu darījumu partneriem sastāvdaļa. Šajā sakarā mēs uzliekam tiem par pienākumu īstenot dzimumu līdztiesību savā uzņēmējdarbības jomā, kā arī to piegādātājiem. Tādējādi mūsu darījumu partneri nodrošina izvairīšanos no jebkāda veida ar dzimumu saistītas diskriminācijas – vienalga, vai darbinieku atlasē, vai profesionālajā attīstībā. Bez tam tie rūpējas, lai nodarbinātie darba vietā netiktu pakļauti ne seksuālai izmantošanai, ne fiziskai vai psiholoģiskai vardarbībai. Tāpat jārespektē arī arod biedrību brīvība un tiesības uz darba koplīguma slēgšanu, jo īpaši attiecībā uz darbiniecēm.

Lai pārbaudītu šo principu ievērošanu, darījumu partneriem un to apakšuzņēmējiem pēc pieprasījuma jāsniedz informācija un jānodrošina iespēja apmeklēt uzņēmumu. Obligāta ir arī uzņēmuma iekšējā sūdzību mehānisma izveide. Tam jābūt izveidotam tā, lai neciestu tie, kuri ziņo par Rīcības kodeksa pārkāpumiem.

”

“Visiem cilvēkiem mūsu piegādes ķēdēs jābūt iespējai strādāt ar vienādiem nosacījumiem un noteikumiem. Tāpēc dzimumu līdztiesība ir mūsu godīgas tirdzniecības pieejas galvenais elements. Mēs uzņemamies atbildību par to – un proti, tur, kur sekas ir vislielākās.”

Maciej Urbanski | Lidl Latvija valdes priekšsēdētājs

Komentēja [DHŽ1]: Please insert the link to our homepage where Code of Conduct can be found

Kā vienam no lielākajiem pārtikas mazumtirgotājiem ar globālām attiecībām ar piegādātājiem, mums uzņēmumā Lidl ir īpaša atbildība. Tā ietver aktīvu atbalstu sievietēm audzēšanas reģionos un ražotņu atrašanās vietās un taisnīgu un vienlīdzīgu darba apstākļu garantēšanu. Tieši vērtības radīšanas ķēdes sākumā mēs ar atbildīgu rīcību varam panākt milzīgu ietekmi, jo tur ir vislielākā ekoloģiskā un sociālā ietekme.

Tāpēc līdztiesības jautājums iepirkumos ir mūsu cilvēktiesību stratēģijas uzmanības centrā – to mēs detalizēti aprakstām mūsu [Iepirkumu politikā Cilvēktiesības piegādes ķēdē](#). Tajā mēs formulējam mērķi **līdz 2025. gada beigām uzlabot pie mums strādājošo cilvēku dzīves un darba apstākļus**. Attiecībā uz dzimumu līdztiesību tas jo īpaši nozīmē nodrošināt sievietēm mūsu piegādes ķēdēs vienlīdzīgu piekļuvi darbam un godīgu atalgojumu, kā arī pasargāt tās no diskriminācijas un vardarbības.

Komentēja [DHŽ2]: Please insert the link to Human rights purchasing policy

Līdz 2025. gada beigām mēs uzlabosim dzīves un darba apstākļus mūsu piegādes ķēdēs nodarbinātajiem cilvēkiem



1. Izpratne par ietekmi:

Mēs pastāvīgi apzināties riskus un uzlabojumu iespējas uz vietas.

2. Standartu nodrošināšana:

Mēs veicinām atbilstību SDO darba pamatstandartiem.

3. Godīgas tirdzniecības paplašināšana:

Mēs veicinām pietiekamus iztikas ienākumus un algas.

4. Pārmaiņu veicināšana:

Mēs iesaistāties attīstības programmās, iniciatīvās un projektos.

1.

Izpratne par ietekmi

Mēs vēlamies apņēmīgi stāties pretī mūsu pašu uzņēmējdarbības cilvēktiesību riskiem, īpaši dzimumu līdztiesības jautājumā. Šajā nolūkā mēs pastāvīgi pārskatām iespējamos riskus mūsu produktu ražošanā. Tāpēc mēs palielinām pārredzamību savās piegādes ķēdēs un veicam risku analīzi un ietekmes uz cilvēktiesībām novērtējumus (HRIA).

Vairāk par mūsu iesaisti šajā pīlārā skat.

> Ar dzimumu saistīti riski piegādes ķēdē,

> Cilvēktiesību ietekmes novērtējumi, ņemot vērā sieviešu tiesības un

> Ar dzimumu saistīti sūdzību mehānismi

2021

Mēs veicam cilvēktiesību ietekmes novērtējumu, īpaši fokusējoties uz dzimuma aspektu.

Šim nolūkam mēs uzsākam tiešu dialogu ar tiesību īpašniecēm, kā arī sieviešu tiesību organizācijām un iekļaujam pasākumu plānā ar dzimumu saistītus aspektus.

2025

Mēs ik gadu veicam trīs cilvēktiesību ietekmes novērtējumus (HRIA) augsta riska piegādes ķēdēs.

Pašlaik

Mēs iesaistām sieviešu tiesību organizācijas un vietējās darbinieku organizācijas vai arodbiedrības mūsu iepirkumu politikā attiecībā uz dzimumu līdztiesību.

2.

Standartu nodrošināšana

Mēs veicinām pasākumus, lai stiprinātu un ievērotu SDO darba pamatstandartus. Tamdēļ mēs izmantojam starptautiski atzītas sertifikācijas un sociālā audita programmas. Papildus mēs uzņēmumā Lidl strādājam pie tā, lai mūsu piegādes ķēdēs strādājošajiem nodrošinātu sūdzību mehānismus. Turklāt mēs izstrādājam arī apmācības, lai mūsu piegādātāji varētu efektīvi identificēt cilvēktiesību un uz dzimumu attiecināmus riskus, veikt pretpasākumus un efektīvi novērst tos.

Vairāk par mūsu iesaisti attiecībā uz šo pīlāru skat. sadaļā [> Ar godīgas tirdzniecības produktiem par dzimumu līdztiesību](#)

2021 **Mēs iedrošinām mūsu stratēģiskos piegādātājus parakstīt ANO Līdzvērtīgu iespēju nodrošināšanas principus sievietēm**

2025

Mēs līdz 2025. gada beigām nodrošinām piekļuvi ar dzimumu saistītiem sūdzību mehānismiem augsta riska piegādes ķēdēs.

2021. gadā mēs sākām trīs riska piegādes ķēdēs veidot piekļuvi efektīviem sūdzību mehānismiem. Mēs ievērojam ANO Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipu (UNGP) kritērijus un publicējam informāciju par sūdzību mehānismu darbību.

3.

Godīgas tirdzniecības paplašināšana

Mēs veicinām iztikas minimumu un ienākumus, kas nodrošina eksistenci, kā arī taisnīgu vērtību sadali visās mūsu piegādes ķēdēs. Īpašu uzmanību pievēršam mazajām saimniecībām, lai nodrošinātu tām iztiku. Tāpēc mēs vēlamies līdz 2025. gada beigām palielināt godīgas tirdzniecības sertificētu preču īpatsvaru. Pie tam mēs paļaujamies uz godīgiem un ilgtermiņa iepirkumiem no mazajiem zemniekiem. Izcils projekts, lai nodrošinātu iztikas minimumu un pie tam pievērstu īpašu uzmanību mazajām zemniecēm, ir mūsu 2020. gadā ieviestais > [Fairtrade šokolāde WayToGo](#).

Vairāk par mūsu iesaisti attiecībā uz šo pīlāru skat. sadaļā > [Ar godīgas tirdzniecības produktiem par dzimumu līdztiesību un > ACT augstākām algām](#)

2021 Mēs turpinām attīstīt mūsu WayToGo projektu, atbalstot sievietes līdz 2021. gada beigām.

Pašlaik

Mēs veicinām izpratni par iztikas minimuma un ienākumu izaicinājumiem mūsu piegādes ķēdēs.

Uzņēmums Lidl turpinās paplašināt savu uz risku balstīto pieeju algu taisnīgumam. Tā ietver mūsu WayToGo šokolādi, mūsu sadarbību ar ACT On Living Wages tekstilizstrādājumu piegādes ķēdēs un mūsu pašreizējo darbu apelsīnu un banānu piegādes ķēdēs. Turpinot attīstīt savu pieeju, mēs pievērsīsim uzmanību tam, lai strādnieču un lauksaimnieču situācija tiktu rūpīgi ievērota. No 2023. gada vidus mēs publicēsim ikgadējo progresu.

2025

Mēs nodrošinām pieeju ar dzimumu saistītiem veselības un drošības pasākumiem.

Mēs ar saviem piegādātājiem strādājam, lai nojauktu barjeras sievietēm (piemēram, pieeja sanitārajām ietaisēm, aizsardzība pret uzmākšanos utt.) piegādes ķēdēs. Mēs nosakām to kā prioritāti trīs augsta riska piegādes ķēdēs

2022 **Mēs atbalstām savus piegādātājus dzimumu līdztiesības veicināšanā.**

Šim nolūkam mēs līdz 2022. gadam nodrošināsim saviem piegādātājiem augsta riska piegādes ķēdēs informāciju un resursus attiecībā uz cilvēktiesību un nediskriminēšanas jautājumu.

2022 **Mēs atbalstām savus piegādātājus attiecībā uz atbilstošiem darba aizsardzības noteikumiem grūtniecības laikā, kā arī maternitātes aizsardzības vadlīnijām.**

Mēs nosakām vadlīnijas savā Ilgtspējīgu iepirkumu politikā, ņemot vērā valsts likumdošanu un starptautiskās rekomendācijas.

Pašlaik **Mēs aicinām iepirkties sievietes vadīt ražošanas un pārstrādes uzņēmumos.**

Cik mums tas ekonomiski ir iespējams, mēs iepērkam produktus no ražotājiem vai pārstrādātājiem, kurus vada sievietes un ziņojam par savu progresu.

2022 **Mēs publicēsim rīcības plānu attiecībā uz dzimumu līdztiesību līdz 2022. gada beigām.**

Šis rīcības plāns ietvers šādus elementus:

- Sākot ar 2023. gadu, mēs publicēsim ar dzimumu saistītus datus par vismaz trim atlasītām augsta riska piegādes ķēdēm.
- Līdz 2023. gada beigām mēs publicēsim rīcības plānu, lai samazinātu darba samaksas atšķirības starp dzimumiem trīs augsta riska piegādes ķēdēs. Turklāt līdz 2026. gada beigām mēs veiksīm pasākumus un ziņosim par progresu.
- Līdz 2023. gada beigām mēs saskaņā ar SDO konvenciju Nr. 190 publicēsim plānu, kurā būs izklāstīta mūsu rīcība pret ar dzimumu saistītu vardarbību.

2021 **Mēs ieviesīsim ACT dalības prasības līdz 2021. gada beigām.**

> ACT mērķis ir labākas algas un apvienošanās brīvības stiprināšana globālajā tekstilrūpniecībā, kurā aptuveni 80 procenti nodarbināto ir sievietes.

4.

Pārmaiņu veicināšana

Mēs iesaistāmies attīstības programmās, iniciatīvās un projektos, lai virzītu pārmaiņas ārpus uzņēmuma Lidl robežām. Mēs nepārtraukti apkarojam dzimumu nevienlīdzības cēloņus pārtikas piegādes ķēdēs. Šim nolūkam mēs vēlamies izmantot savu, kā arī mūsu partneru kopīgu ietekmi.

Vairāk par mūsu iesaistīšanos šajā pīlārā skat.:

- [> Projekts Gvatemalā,](#)
- [> Iniciatīvas Cotton made in Africa partneri,](#)
- [> Dalība Ethical Trade iniciatīvā,](#)
- [> Dalība Pasaules Banānu forumā,](#)
- [> Līdzvērtīgu iespēju nodrošināšanas principi sievietēm \(WEP\)](#)

Ar dzimumu saistīto risku noteikšana piegādes ķēdē

Mēs pastāvīgi pārbaudām, kādi riski cilvēktiesībām pastāv vai varētu rasties, ražojot produktus, mūsu piegādes ķēdēs. Tas ļauj mums novērtēt šos riskus un uzsākt atbilstošus pasākumus.

Saskaņā ar mūsu cilvēktiesību stratēģijas **pirmo pilāru** mēs nosakām ar dzimumu saistītos riskus mūsu piegādes ķēdēs.

Ar dzimumu saistītajai nevienlīdzībai globālajās piegādes ķēdēs ir sarežģīti iemesli. Riska analīzes mērķis bija identificēt preces vai izejvielas un valstis mūsu piegādes ķēdēs, kas saistītas ar augstu risku dzimumu līdztiesības jautājumā. Tāpēc mēs esam izpētījuši, kādiem riskiem jo īpaši ir pakļautas sievietes.



Risku analīze: Trīs soļos līdz izejvielām un valstīm ar visaugstākajiem riskiem

Vispirms mēs ieguvām mūsu dažādu sortimentu risku analīzes atziņas. Tā izskaidroja, kurām preču grupām mūsu pārtikas sortimentā ir augsts cilvēktiesību pārkāpumu risks. Pēc tam mēs preču grupu ietvaros noskaidrojām izejvielas, kas ir īpaši svarīgas uzņēmuma Lidl iepirkumiem. Kā tādas mēs primāri identificējām augļus un dārzeņus, kafiju, kakao un tēju.

Otrajā posmā mēs ar atzītu rādītāju palīdzību noteicām tās valstis mūsu piegādes ķēdē, kurās dzimumu līdztiesība ir īpaši apdraudēta. Šim nolūkam mēs savstarpēji sakombinējām dažādus atzītus rādītājus: Apvienoto Nāciju Organizācijas Dzimumu līdztiesības indeksu, Pasaules

Ekonomikas foruma Globālo dzimumu atšķirības indeksu, kā arī OECD Sociālo institūciju un dzimumu indeksu. Tie atklāja, cik lielā mērā sievietes atsevišķās valstīs tiek diskriminētas (1), nevienlīdzīgi apmaksātas (2), tām ir nevienlīdzīga piekļuve darbam (3) vai ir pakļautas vardarbībai (4).

1. Dzimumu diskrimināciju noteicām, izmantojot Dzimumu līdztiesības indeksu, ko ANO Attīstības programma (UNDP) publicē kopš 2010. gada un kas salīdzināta dzimumu līdztiesību 162 valstīs. Aptverot plašu faktoru spektru, indekss sniedz labu priekšstatu par sieviešu situāciju ražotājvalstīs.

2. un 3. Ar dzimumu saistītās atšķirības atalgojumā un piekļuvē darbam mēs noteicām, izmantojot globālo dzimumu atšķirības indeksu, ko kopš 2006. gada ik gadu publicē Pasaules Ekonomikas forums. Pašlaik tajā tiek novērtētas 156 valstis, pamatojoties uz daudziem atsevišķiem rādītājiem. Nevienlīdzīgajam atalgojumam mēs izmantojām "Paredzamo ienākumu" indikatoru, kas salīdzina sieviešu un vīriešu gada ienākumus. Izmantojot "Darbaspēka līdzdalības rādītāja" indikatoru, mēs izmērījām darbaspējīgā vecuma (15-64 gadi) sieviešu īpatsvaru, kas ir darba tirgus aktīvā daļa, un salīdzinājām to ar vīriešu īpatsvaru. Datus šim nolūkam vāc Starptautiskā Darba organizācija (SDO).

-
- 4. Ar sociālo institūciju un Dzimumu indeksa (SIGI) palīdzību mēs izanalizējām, cik lielā mērā sievietes atsevišķās valstīs ir pakļautas vardarbībai.** Indeksu pirmo reizi 2009. gadā publicēja OECD, pēdējais ziņojums iznāca 2018. gadā ar datiem no 180 valstīm. Konkrēti mēs apskatījām "Vardarbību pret sievietēm" - indikatoru, kurā ņemti vērā un savstarpēji kombinēti trīs dažādi aspekti: to sieviešu īpatsvars, kuras uzskata fizisko vardarbību par attaisnotu; ciktāl vietējā likumdošana aizsargā sievietes no vardarbības; un to sieviešu īpatsvars, kuras jau ir piedzīvojušas fizisku vai seksuālu vardarbību.

Pēdējā posmā mēs apvienojām valstu un izejvielu analīzes rezultātus. Tādā veidā mēs katrai no aplūkotajām preču grupām varējām noteikt tās valstis un izejvielas, kas attiecībā uz dzimumu līdztiesību vērtējamas kā īpaši problemātiskas, tā, piemēram, tēja no Kenijas, kafija no Gvatemalas vai rozes no Etiopijas. Atlasītajām riska izejvielām [> tēja](#), [> rozes](#), [> kafija](#), [> kakao](#) un [> zemenes](#) pārskati par identificētajām augsta riska valstīm ir iekļauti atsevišķās šīs publikācijas sadaļās.

Pasākumu izstrādāšana un progresu izsekošana

No šīs analīzes mēs atvasinām savus [>mērķus](#) un pasākumus. Tie ietver padziļinātas risku analīzes, piemēram, [>Ietekmes uz cilvēktiesībām novērtējums \(HRIA\)](#), kurā tiek ņemts vērā arī dzimumu līdztiesības aspekts. Analīze sniedz norādījumus, kā ar konkrētiem projektiem var veicināt dzimumu līdztiesību attiecīgajās piegādes ķēdēs.

Ietekmes uz cilvēktiesībām novērtējumi, ņemot vērā sieviešu tiesības – ietekmes konkretizēšana, cēloņu identificēšana

Ietekmes uz cilvēktiesībām novērtējumi: Risku noteikšana sievietēm un rīcība

Dzimumu līdztiesības riski mūsu piegādes ķēdēs ir tā saukto Ietekmes uz cilvēktiesībām novērtējumu (HRIA), tātad uz cilvēktiesībām atstāto seku novērtējumu priekšmets. HRIA ir paredzēti, lai sniegtu mums informāciju par mūsu ietekmes potenciālu, mūsu lomu un mūsu atbildību attiecībā uz cilvēktiesību riskiem. Bez tam tie sniedz mums papildu informāciju par sistēmiskajiem cēloņiem un iemesliem, kāpēc noteiktas cilvēku grupas ir īpaši skartas, cita starpā attiecībā uz dzimumu diskrimināciju. Pamatojoties uz noteiktajiem riskiem, mēs veicam pasākumus to samazināšanai. Galvenais elements šeit ir rīcības plāns noteiktajā laikā.

Sastādot HRIA, mēs iesaistām ieinteresētās personas un tiesību īpašniekus un tādējādi ņemam vērā to cilvēku dažādās perspektīvas, kurus var skart mūsu uzņēmējdarbības aktivitātes. Tieši no partneriem uz vietas mēs saņemam informāciju, kas ļauj izprast ietekmi no pirmavotiem. Vienlaikus mēs apzināmies, ka HRIA ir daļa no pastāvīga rūpības pienākuma procesa, nevis vienreizējs novērtējums. Tāpēc mēs turpināsim paplašināt sadarbību, lai atbalstītu rīcības plānus un nepārtrauktu uzraudzību.

Mūsu HRIA praksē

Kā viens no pirmajiem starptautiskajiem mazumtirgotājiem visā pasaulē uzņēmums Lidl jau ir veicis divus HRIA.

Konkrēti mēs izpētījām tējas piegādes ķēdi no Kenijas, kā arī ogu piegādes ķēdi no Spānijas provinces Huelvas. Līdz 2021. gada beigām ar banānu piegādes ķēdes no Kolumbijas analīzi sekoja trešais HRIA.

Veicot savas analīzes, mēs sadarbojamies ar atzītām ekspertu organizācijām. Ogu HRIA ietvaros tajā bija iekļautas trīs vietējās sieviešu tiesību organizācijas, lai labāk izprastu ar dzimumu saistīto ietekmi, kā, piemēram, diskrimināciju. To perspektīvas un vērtējumi par to, kā šo ietekmi var samazināt, ir iekļauti mūsu rīcības plānā. Arī analizējot

banānu piegādes ķēdi, mēs atsaucamies uz sieviešu tiesību organizāciju ekspertīzi.

Saskaņā ar mūsu cilvēktiesību stratēģijas **pirmo pīlāru** mēs nosakām ar dzimumu saistītos riskus mūsu piegādes ķēdēs.



”

“Mēs turpināsim savu dialogu ar ārējiem interesentiem. Vienlaikus mēs saņemam pilsoniskās sabiedrības organizāciju, arodbiedrību un citu ekspertu zināšanas. Šajā dialogā mēs pēc iespējas iekļaujam sieviešu tiesības. Izmantojot šo sadarbību, mēs identificējam lielākos izaicinājumus cilvēktiesību ievērošanā, jo īpaši sieviešu tiesību un apvienošanās brīvības aizsardzībā. Pamatojoties uz iegūtajām atziņām, mēs izstrādājam pasākumus, lai likvidētu šķēršļus cilvēktiesību ievērošanai.”

Maciej Urbanski | Lidl Latvija valdes priekšsēdētājs



Tējas piegādes ķēdes no Kenijas HRIA rezultāti attiecībā uz dzimumu līdztiesības jautājumu

Dzimumu diskriminācija

Strukturālie šķēršļi sieviešu īpašumtiesībām uz zemi: Gandrīz visās Kenijas mazo zemnieku kopienās vairums reģistrēto dalībnieku ir vīrieši

Vardarbība saistībā ar dzimumu

Dzimuma diskriminācijas un seksuālās uzmākšanās gadījumi Kenijas lauksaimniecībā

Papildu izaicinājumi sektora neformālā rakstura un neefektīvā mehānisma ziņošanai par seksuālās uzmākšanās gadījumiem dēļ.

Darba samaksas atšķirības atkarībā no dzimuma (Gender Pay Gap)

Negatīvā ietekme uz algām, izmantojot dzimumu lomu uztveri

Ar dzimumu saistītie riski tējas piegādes ķēdē

Valsts	Riska pakāpe	Riska aspekts
1 Ķīna	Augsts risks	› Vardarbība pret sievietēm
2 Šrilanka		› Dzimumu diskriminācija
	› Vardarbība pret sievietēm	
	› Atalgojuma nevienlīdzība	
	› Piekļuve darba tirgum	
3 Indija	Ļoti augsts risks	› Atalgojuma nevienlīdzība
		› Dzimumu diskriminācija
		› Piekļuve darba tirgum
4 Kenija		› Piekļuve darba tirgum
5 Vjetnama		› Vardarbība pret sievietēm



Ogu piegādes ķēdes no Spānijas provinces Huelvas HRIA rezultāti attiecībā uz dzimumu līdztiesības jautājumu

Dzimumu diskriminācija

Dzimuma diskriminācijas un seksuālās uzmākšanās gadījumi, īpaši viesstrādnieču vidū

Protokoli par "Vienlīdzīgu attieksmi un vienlīdzīgām iespējām" (35. pants) un "Seksuālās un ar dzimumu saistītas uzmākšanās novēršanai" (36. pants) līdz šim koplīgumā netika īstenoti.

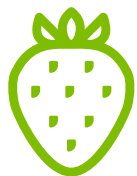
Dzimumu atšķirības attiecībā uz piekļuvi darbam

Ziņojumi par diskriminējošiem nosacījumiem pieņemšanai darbā konkrētos darbā iekārtošanas līgumos

Sektora strukturāla atkarība no potenciāli neaizsargātiem darba ņēmējiem, piemēram, sievietēm un cilvēkiem ar zemiem ienākumiem kopumā, kā arī īpaši migrantiem

Ar dzimumu saistītie riski zemeņu piegādes ķēdē¹⁴

Valsts	Riska pakāpe	Riska aspekti
1 Brazīlija	Augsts risks	› Atalgojuma nevienlīdzība
2 Grieķija		› Piekļuve darba tirgum
3 Itālija		› Piekļuve darba tirgum
4 Polija		› Atalgojuma nevienlīdzība › Piekļuve darba tirgum
5 Rumānija		› Piekļuve darba tirgum
6 Ungārija	Augsts risks un ļoti augsts risks	› Atalgojuma nevienlīdzība
7 Argentīna		› Vardarbība pret sievietēm
8 Maroka		› Atalgojuma nevienlīdzība
		› Vardarbība pret sievietēm
		› Atalgojuma nevienlīdzība › Piekļuve darba tirgum
9 Ēģipte	Ļoti augsts risks	› Dzimumu diskriminācija
10 Indija		› Atalgojuma nevienlīdzība › Piekļuve darba tirgum
11 Paragvaja		› Piekļuve darba tirgum
		› Dzimumu diskriminācija



Kakao zemnieču ienākumu situācijas stiprināšana ar WayToGo šokolādi

Zemniecēm ir galvenā nozīme kakao piegādes ķēdēs un kakao audzēšanas kopienu ilgtspējības nodrošināšanā.¹⁵ Ganā sievietes dod lielu daļu no pievienotās vērtības kakao ražā: Saskaņā ar oficiālajiem datiem ceturrtā daļa kakao ražotāju ir sievietes. Patiesie skaitļi, iespējams, ir daudz lielāki. Vienlaikus saskaņā ar mūsu [risku analīzi attiecībā uz dzimumu](#) tās ir pakļautas lielam riskam – īpaši Ganā un Kotdivuārā.

Ar dzimumu saistītie riski kakao piegādes ķēdē

Valsts	Risk pakāpe	Riska aspekti
1 Gana	Augsts risks Ļoti augsts risks	› Vardarbība pret sievietēm › Dzimumu diskriminācija › Atalgojuma nevienlīdzība
2 Kotdivuāra		› Atalgojuma nevienlīdzība › Dzimumu diskriminācija › Vardarbība pret sievietēm › Piekļuve darba tirgum

Papildus neapmaksātam aprūpes darbam, piemēram, savu bērnu audzināšanai, tās katru dienu ilgas stundas strādā, nesaņemot atbilstošus ienākumus. Piemēram, kaimiņvalstī Kotdivuārā sievietes veido gandrīz 70 procentus no kakao audzēšanas darbaspēka, bet saņem tikai aptuveni 21 procentu no gūtajiem ienākumiem.¹⁶ Tomēr sievietes ir atkarīgas no

ienākumiem no kakao ražas. Bez tam sievietes ir ekonomiski nelabvēlīgā situācijā, jo tām ir sliktākas izglītības iespējas un mazāka iespēja iegūt zemi mantojumā. Kopumā tas rada sliktāku piekļuvi kooperatīviem. Rezultātā tām ir grūtāk izveidot savu uzņēmumu un līdz ar to arī sagādāt iztiku.¹⁷

Par godīgām un eksistenci nodrošinošām algām kakao audzēšanā

Ar šokolādi WayToGo kā sava zīmola produktu uzņēmums Lidl vēlas veicināt augstākas algas kakao audzēšanā. Kopš 2021. gada visās valstīs mūsu sortimentā ir WayToGo šokolādes tāfelītes. Sadarbojoties ar Fairtrade,

Mēs saskaņā ar mūsu cilvēktiesību stratēģijas **trešo pīlāru** veicinām iztikas minimumu un eksistenci nodrošinošus ienākumus.



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

¹⁶ Āfrikas Attīstības banka: Economic Empowerment of African Women through Equitable Participation in Agricultural Value Chains, 2015.

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

NVO Rikolto un zemnieku kooperatīvu Kuapa Kokoo, uzņēmums Lidl Ganā par katru kakao tonnu, kas tiek izmantota WayToGo šokolādei, papildus Fairtrade prēmijai maksā papildu prēmiju. Šī nauda tiek novirzīta projektiem, kas papildus un ilgtspējīgi uzlabo īpaši arī mazo zemnieču ienākumu situāciju. Tādējādi uzņēmums Lidl ir apņēmis nodrošināt iztikas minimumu un godīgas algas kakao sektorā. 2020. gadā jau 870 lauksaimnieki, no tiem 60 procenti vīriešu un 40 procenti sievietes, varēja gūt labumu no dažādiem pasākumiem un veiksmīgi palielināt savus ienākumus.

Sieviešu situācijas uzlabošana ar WayToGo

No 2021. gada mēs papildināsim WayToGo koncepciju ar otru spēcīgu pīlāru, lai visās WayToGo aktivitātēs īpaši ņemtu vērā sievietes un citu neaizsargātu personu grupu spējas un vajadzības. Konkrēti, ienākumu dažādošanas pasākumi ir jāpielāgo konkrētajai sieviešu situācijai. Piemēram, nākotnē sievietēm būs prioritāte pasākumos, kas atvieglo un palielina piekļuvi finansējumam. Bez tam jāizmanto Fairtrade "dzimumu modulis", kas stiprina laulāto pāru kopīgu lēmumu pieņemšanas procesus viņu mājāsaimniecībās. Kopumā tiek analizēti un likvidēti šķēršļi lielākai sieviešu pārstāvībai un dalībai kooperatīvu līmenī, piemēram, ņemot vērā analfabētismu, veselības jautājumus vai arī pieredzi attiecībā uz ar dzimumu saistītu vardarbību.

Arī kooperatīvs Kuapa Kokoo jau vairāk kā desmit gadus iesaistās dažādos projektos mērķtiecīgai sieviešu veicināšanai. Tas ietver, piemēram, to ienākumu dažādošanu, t.i., citu lauksaimniecības produktu audzēšanu, lai nodrošinātu to iztiku. Šeit īpaši tika ņemti vērā sieviešu ieteikumi, kas atspoguļojas arī lielākā sieviešu līdzdalībā šobrīd. Piemēram, dalībniecēm tika dota iespēja patstāvīgi ražot un pārdot ziepes. Tam katra grupa saņēma materiālus un starta kapitālu aptuveni 320 eiro vērtībā, kas atbilst aptuveni divkāršai mēneša algai Ganā.¹⁸ Tas ļāva dalībniecēm izmantot jaunus ienākumu avotus un iegūt zināmu neatkarību no mainīgajiem ienākumiem no kakao audzēšanas.

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

Dzimumu līdztiesības veicināšana ar godīgas tirdzniecības produktiem sortimentā

Sociālie aspekti, kas tiek ņemti vērā, izmantojot sertifikācijas sistēmas, cita starpā ietver arī nediskriminēšanu un dzimumu līdztiesību. Īpaši Godīgās tirdzniecības standarts ietver šos aspektus daudzos savos kritērijos.

Godīga tirdzniecība un dzimumu līdztiesība

Uzņēmumiem, kas saskaņā ar Godīgas tirdzniecības standartu sertificēti kā mazo zemnieku uzņēmumi (Small Scale Producers), ir jāatbilst noteiktām prasībām, kas tieši un netieši vēršas uz dzimumu līdztiesību. Papildus šiem standartiem Fairtrade īsteno dzimumu stratēģiju, lai mērķtiecīgi veicinātu dzimumu līdztiesību. Nesen veikts pētījums parāda, ka dzimumu stratēģija veicina lielāku sieviešu līdzdalību un vienlīdzību godīgās tirdzniecības organizācijās.¹⁹

Jau daudzus gadus uzņēmuma Lidl sortimentā ir daudzi produkti, kas sertificēti atbilstoši godīgas tirdzniecības praksei. To vidū ir arī tādi produkti kā, piemēram, kakao, šokolāde, rozes un tēja, kuriem saskaņā ar mūsu > uz dzimumu attiecināmo risku analīzi ir īpaši augsts dzimumu līdztiesības risks.



Iekļaujot sortimentā Godīgas tirdzniecības produktus, mēs atbalstām uzņēmumus nevienlīdzīgas attieksmes pret mazajiem zemniekiem un strādniekiem cēloņu novēršanā. Konkrēti standarts aicina nodrošināt aizsardzību pret seksualizētu vardarbību, pamatstandartus pret diskrimināciju, grūtnieču un māšu, kas baro bērnu ar krūti, aizsardzību un sūdzību mehānismu izveidi, koncentrējoties uz sievietēm. Bez tam kooperatīvi, kam ir Fairtrade sertifikācija, ar Fairtrade prēmiju saņem finansiālu iespēju risināt dzimumu līdztiesības jautājumu ar konkrētiem projektiem.

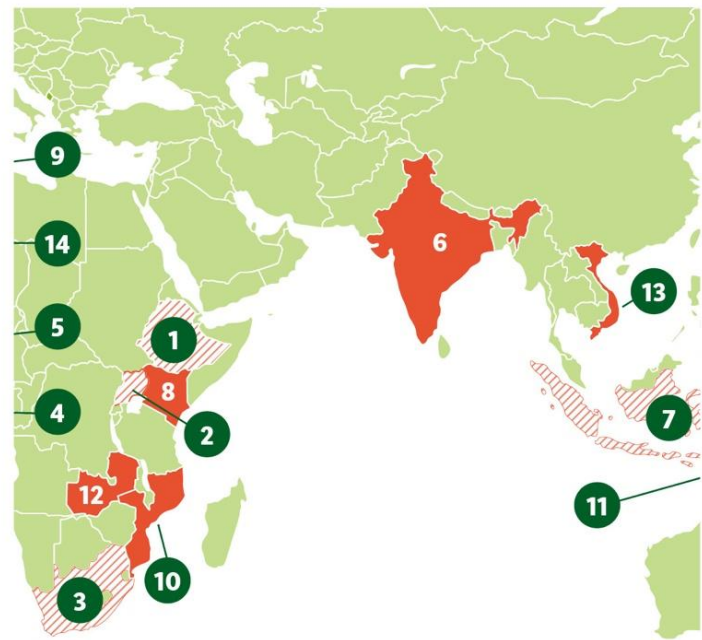
Saskaņā ar mūsu cilvēktiesību stratēģijas **trešo pīlāru** mēs veicinām godīgu tirdzniecību, kurā ņemta vērā dzimumu līdztiesība.



¹⁹ Fairtrade: Factsheet Gender Studie, 2021.

Ar dzimumu saistītie riski rožu piegādes ķēdē

Valsts	Riska pakāpe	Riska aspekti
1 Etiopija	Augsts risks un ļoti augsts risks	› Piekļuve darba tirgum › Dzimumu diskriminācija › Vardarbība pret sievietēm
2 Uganda		› Piekļuve darba tirgum › Dzimumu diskriminācija › Vardarbība pret sievietēm
3 Dienvidāfrika		› Dzimumu diskriminācija › Vardarbība pret sievietēm
4 Kostarika		› Atalgojuma nevienlīdzība
5 Gana	Ļoti augsts risks	› Atalgojuma nevienlīdzība › Dzimumu diskriminācija
6 Indija		› Atalgojuma nevienlīdzība › Dzimumu diskriminācija
7 Indonēzija		› Atalgojuma nevienlīdzība › Dzimumu diskriminācija
8 Kenija		› Dzimumu diskriminācija › Vardarbība pret sievietēm
9 Maroka		› Atalgojuma nevienlīdzība
10 Mozambika		› Dzimumu diskriminācija
11 Papua-Jaungvineja		› Dzimumu diskriminācija › Vardarbība pret sievietēm
12 Zambija		› Dzimumu diskriminācija › Vardarbība pret sievietēm
13 Vjetnama		› Vardarbība pret sievietēm
14 Meksika		› Atalgojuma nevienlīdzība



Ar ACT augstākas algas tekstilniecēm

Algas tekstila sektorā ir ļoti zemas. Bieži vien tās nenodrošina ienākumus iztikai.²⁰ Tas jo īpaši skar sievietes, tā kā tās veido aptuveni 85 procentus no tekstilrūpniecības darbaspēka.²¹ Par to pašu darbu tās bieži vien saņem mazāku algu nekā to kolēģi vīrieši.²²

Mēs saskaņā ar mūsu cilvēktiesību stratēģijas **trešo pīlāru** veicinām iztikas minimumu un eksistenci nodrošinājošus ienākumus.



Tekstilizstrādājumiem uzņēmuma Lidl piedāvātajā sortimentā ir svarīga loma. Mūsu darījumu partneri ievērojamu daļu tekstilizstrādājumu sortimenta iegūst no Bangladešas, Kambodžas un Mjanmas, skat. [Nepārtikas piegādātāju sarakstu](#). Šajās valstīs likumos noteiktās minimālās algas pa daļai ir ļoti zemas. Līdz ar to uzņēmumam Lidl kā vienam no lielākajiem mazumtirgotājiem tekstilizstrādājumu nozarē ir liela atbildība par iztikas minimuma nodrošināšanu ražotājvalstīs un tādējādi jo īpaši sieviešu ienākumu situācijas uzlabošanu.

Komentēja [DHŽ3]: Please insert the link to our homepage where List of Non-Food suppliers can be found

²⁰ Vācijas Attīstības politikas institūts: Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019.

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

²² Vācijas Attīstības politikas institūts: Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019.

Šajā kontekstā uzņēmums Lidl 2019. gadā pievienojās iniciatīvai Action Collaboration Transformation (ACT). Prasības, kas izriet no mūsu dalības ACT, mēs ieviešim līdz 2021. gada beigām.

Šajā sakarā mēs šobrīd izstrādājam savu īstenošanas stratēģiju iniciatīvas galvenajam mērķim: atbildīgai iepirkumu praksei.

Pie tam cita starpā iet runa par to, lai kopīgi ar mūsu piegādātājiem izveidotu mehānismus, lai nodrošinātu pakāpenisku algu paaugstināšanu tekstilizstrādājumu ražošanā. Tādā veidā mēs sniedzam tiešu ieguldījumu sieviešu ienākumu situācijas uzlabošanā tekstilizstrādājumu piegādes ķēdē. Turklāt mēs piedalāmies šķīrējtiesas procesā, kas ir pieejams darba tiesību pārkāpumu gadījumiem ACT dalībnieku piegādes ķēdēs.

ACT un dzimumu līdztiesība

ACT ir nolīgums starp globāliem zīmoliem, tirgotājiem, arodbiedrībām un valdībām, lai nodrošinātu iztikas minimumu apgērbu, tekstila un apavu rūpniecības uzņēmumos. Pievienojoties, mēs apņēmāmies veicināt nozares mēroga nacionālo kolektīvo līgumu ieviešanu ražotājvalstīs.



Dalība Ethical Trade iniciatīvā: Dzimumu līdztiesības stiprināšana tirdzniecībā

Uzņēmums Lidl 2021. gadā pievienojās daudzu ieinteresēto pušu iniciatīvai Ethical Trading Initiative (ETI).

Ethical Trade iniciatīva un dzimumu līdztiesība

ETI misija ir izmantot uzņēmumu, arodbiedrību un NVO kopīgās stiprās puses, lai veicinātu vīziju par pasauli, kurā darba tiesības nāk par labu visiem darbiniekiem, kuras ievēro uzņēmēji un aizsargā valsts. Pie tam ETI orientējas uz dažādu dalībnieku sadarbību, lai noteiktu risinājumus sistemātiskām problēmām.

Savas dzimumu līdztiesības stratēģijas ietvaros ETI īsteno vīziju par vienlīdzīgu tiesību, brīvību, piekļuves un priekšrocību īstenošanu iesaistīto uzņēmumu piegādes ķēdēs. Šajā nolūkā iniciatīva palielina izpratni par dzimumu līdztiesības jautājumu un atbalsta lielāku sieviešu līdzdalību piegādes ķēdēs.

Saskaņā ar mūsu cilvēktiesību stratēģijas **ceturto pīlāru** mēs aktīvi virzām izmaiņas, lai stiprinātu dzimumu līdztiesību ārpus mūsu pašu piegādes ķēdēm.



Iespēja sievietēm audzēt kafiju ilgtspējīgi un produktīvi

Sievietes dod nozīmīgu ieguldījumu pasaules kafijas ražošanā: 20 līdz 30 procentus kafijas audzētavu vada sievietes. Bez tam atkarībā no reģiona līdz 70 procentiem darba kafijas audzētavās veic strādnieces.²³ Pie tam sievietes bieži vien pelna mazāk nekā viņu kolēģi vīrieši. Stipri svārstīgo kafijas cenu dēļ zemnieču ienākumi ir vēl vairāk samazināti. Turklāt kafijas audzētājas bieži vien ir strukturāli nelabvēlīgā situācijā, piemēram, attiecībā uz piekļuvi zemei, kooperatīviem vai aizdevumiem.²⁴ To, ka riski sievietēm kafijas audzēšanā ir augsti, apstiprina arī mūsu [risku analīze](#).

Šos riskus uzņēmums Lidl risina projektā Gvatemalā, aptuveni 50 kilometru attālumā no Gvatemalas pilsētas. Kopā ar organizācijām UTZ un CARE mēs tur kopumā atbalstījām 111 kafijas kooperatīva "Agrícola Integral Acatenango" sievietes. Konkrēti, mērķis bija apmācīt kafijas audzētājas ilgtspējīgas audzēšanas un pārstrādes metodēs. Tādā veidā sievietes ieguva iespēju ilgtermiņā gūt lielākus ienākumus par kvalitatīvāku kafiju, un iegūtās zināšanas nodot nākamajām paaudzēm. Projekts ilga līdz 2020. gada beigām. Šodien 95 procentiem projekta sieviešu vadītajām kafijas

Saskaņā ar mūsu cilvēktiesību stratēģijas **ceturto pilāru** mēs aktīvi virzām izmaiņas, lai stiprinātu dzimumu līdztiesību ārpus mūsu pašu piegādes ķēdēm.



audzētavām ir sistēmas, kas nodrošina labāku lauksaimniecības praksi un pielāgošanos klimata pārmaiņām. Dalībnieces projekta rezultātā ieguva lielākas lēmumu pieņemšanas tiesības un lielāku kontroli pār resursiem savās audzētavās un savās mājās.

Bez tam uzņēmums Lidl un Fairtrade ar jaunu projektu tieši veicina mazo saimniecību, demokrātisko struktūru stiprināšanu un dzimumu līdztiesības stiprināšanu sešos kafijas kooperatīvos Caranaví, Bolīvijā. Ar pasākumiem ir tieši jāsasniedz aptuveni 300 mazo zemnieku un vēl 90 cilvēku apkārtnē.

Projektu līdzdalības procesā plānoja un sagatavoja paši kooperatīvi ar Fairtrade ražotāju tīkla palīdzību Bolīvijā un Latīņamerikā, lai uzlabotu savus vadības procesus, vairāk iesaistītu jauniešus un veicinātu pielāgošanās klimata pārmaiņām plānu ieviešanu. Turklāt ar sešiem projektā iesaistītajiem kooperatīviem tika veikta kopīga dzimumu līdztiesības analīze, kurā cita starpā tika aplūkots uzdevumu sadalījums ģimenē, vadošā loma un līdzdalība sabiedrībā. Tika detalizēti analizēti nevienlīdzības cēloņi un izstrādātas alternatīvas labākai sieviešu iekļaušanai. Pie tam cita starpā ir svarīgi, lai kooperatīvu statūtos un plānošanas dokumentos labāk tiktu ņemta vērā sieviešu līdzdalība lēmumu pieņemšanā, lai dzimumu līdztiesības veicināšanu atbalstītu viss kooperatīvs. Turklāt sievietes piedalās vadības apmācībuursos, lai

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

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

nodrošinātu lielāku līdzdalību un uzlabotu dzimumu līdztiesību kooperatīvos.

Ar dzimumu saistītie riski kafijas piegādes ķēdē

Valsts	Riska pakāpe	Riska aspekts
1 Argentīna	Augsts risks	› Vardarbība pret sievietēm
2 Peru		› Vardarbība pret sievietēm
3 Salvadora	Ļoti augsts risks	› Piekļuve darba tirgum
4 Gvatemala		› Atalgojuma nevienlīdzība › Piekļuve darba tirgum › Dzimumu diskriminācija
5 Gviāna		› Atalgojuma nevienlīdzība › Dzimumu diskriminācija
6 Honduras		› Piekļuve darba tirgum
7 Kolumbija		› Atalgojuma nevienlīdzība
8 Nikaragva		› Atalgojuma nevienlīdzība › Piekļuve darba tirgum
9 Paragvaja		› Dzimumu diskriminācija
10 Surinama		› Dzimumu diskriminācija
11 Venecuēla		› Atalgojuma nevienlīdzība › Piekļuve darba tirgum › Dzimumu diskriminācija



Dalība Pasaules Banānu forumā: Nostāja par labākām algām un piekļuvi darbam banānu sektorā

Banānu audzēšanu tradicionāli veic vīrieši. Sieviešu darbs bieži vien aprobežojas tikai ar augļu iesaiņošanu. Šis dzimumu lomu iedalījums ietekmē gan sieviešu piekļuvi darbam, gan vienlaikus ir galvenais faktors, kas nosaka nozares mēroga atšķirības atalgojumā starp dzimumiem. Tā sievietes banānu sektorā pastāvīgi pelna mazāk nekā to kolēģi vīrieši. Lai risinātu šos izaicinājumus, uzņēmums Lidl jau 2016. gadā kā pirmais zemo cenu veikals pievienojās daudzu ieinteresēto pušu iniciatīvai Pasaules Banānu forums.

Pasaules Banānu forums un dzimumu līdztiesība

Pasaules Banānu forums savā darba grupā dzimumu līdztiesības jautājumos skaidri iestājas par to, lai veidotu labāku izpratni par dzimumu līdztiesības trūkuma cēloņiem globālajā banānu piegādes ķēdē un palielinātu sieviešu līdzdalību lēmumu pieņemšanas procesos.



Saskaņā ar mūsu cilvēktiesību stratēģijas **ceturto pīlāru** mēs aktīvi virzām izmaiņas, lai stiprinātu dzimumu līdztiesību ārpus mūsu pašu piegādes ķēdēm.



Iniciatīvas Cotton made in Africa partneri: Sieviešu atbalstīšana audzētājvalstīs, iegādājoties sertificētus tekstilizstrādājumus

Tekstilrūpniecība bieži ir uzmanības centrā kritisko sociālo un ekoloģisko ražošanas apstākļu dēļ. Sevišķi kokvilnas audzēšana ir saistīta ar augstiem riskiem.²⁵ Āfrikā, kas ir trešā lielākā kokvilnas eksportētāja pasaulē, aptuveni 20 miljoni cilvēku dzīvo no kokvilnas audzēšanas.²⁶ Vairāk kā 50 procentus darba kokvilnas laukos veic sievietes. Par to tās saņem līdz pat trīsdesmit procentiem mazāku atalgojumu nekā to kolēģi vīrieši un papildus veic neapmaksātus mājsaimniecības darbus. Turklāt tās nelabvēlīgi ietekmē struktūras, kas dod privilēģijas vīriešiem un tādējādi ierobežo piekļu kredītiem, zemei un ražotāju organizācijām.²⁷

Pie tam pētījumi liecina, ka sievietes ir tikpat veiksmīgas, ja ir vienādi priekšnosacījumi, un turklāt vairāk no saviem ienākumiem iegulda savu bērnu izglītībā un veselībā. Tādējādi, atbalstot sievietes, vienlaikus tiek uzlaboti dzīves apstākļi uz vietas. Šeit parādās arī iniciatīva Cotton Made in Africa (CmiA), kurai uzņēmums Lidl pievienojās 2020. gadā. Partnerības ietvaros mēs ne tikai nodrošinām ilgtspējīgas Āfrikas kokvilnas iegādi, bet arī atbalstām iniciatīvu, lai sniegtu lielākas iespējas sievietēm Āfrikas kokvilnas audzēšanā. Iesaistīšanās ir paredzēta ilgtermiņā un nākamajos gados tiks paplašināta.

Saskaņā ar mūsu cilvēktiesību stratēģijas **ceturto pīlāru** mēs aktīvi virzām izmaiņas, lai stiprinātu dzimumu līdztiesību ārpus mūsu pašu piegādes ķēdēm.



²⁵ Vācijas Attīstības politikas institūts: 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 un dzimumu līdztiesība

CmiA ir viens no pasaulē vadošajiem ilgtspējīgi ražotas kokvilnas standartiem.²⁸ Galvenais jautājums pie tam ir sieviešu nediskriminēšana un to iespēju palielināšana, kam standarts nosaka konkrētas prasības. Piemēram, CmiA sertificētiem kokvilnas kooperatīviem standarts pieprasa no dzimuma neatkarīgu samaksu, kā arī māšu aizsardzību, piešķirot bērna kopšanas atvaļinājumu un iespēju atgriezties uzņēmumā. CmiA arī pārsniedz standarta prasības lielākai dzimumu līdztiesībai kokvilnas audzēšanā. Tas ietver, piemēram, zināšanu sniegšanu par ar dzimumu saistītiem jautājumiem kokvilnas audzēšanas kopienās. Pie tam CmiA pielāgo apmācību kursus par ilgtspējīgu kokvilnas audzēšanu sieviešu dalībnieču vajadzībām, lai stiprinātu to lomu, kā arī likvidētu aizspriedumus.



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

Ar dzimumu līdztiesību saistītu sūdzību mehānismu izveidošana piegādes ķēdēs.

Būtisks elements cilvēktiesību pārkāpumu atklāšanai, apturēšanai un novēršanai ir piekļuve efektīvam sūdzību mehānismam (SM). Pārkāpumi ietver arī diskriminācijas vai vardarbības dzimuma dēļ gadījumus.

Lai nodrošinātu to efektivitāti, saskaņā ar ANO 31. pamatprincipu ārpusstiesas sūdzību mehānismiem (SM) jāatbilst šādiem kritērijiem: gan valsts, gan nevalstiskajiem SM jābūt leģitīmiem, pieejamiem, paredzamiem, vienlīdzīgiem, pārredzamiem, juridiski atbilstošiem, nepārtrauktas mācīšanās avotam un balstītiem uz iesaistišanos un dialogu.

Mēs uzņēmumā Lidl apzināmies: Sūdzību mehānisms var būt efektīvs tikai tad, ja nodarbinātajiem piegādes ķēdēs ir piekļuve tam. Taču bieži vien tam ir virkne šķēršļu, kā, piemēram, viesstrādnieku gadījumā vietējās valodas zināšanu trūkums vai bailes no atribības. Sievietēm šie šķēršļi dažkārt ir pat augstāki nekā vīriešiem. Tā, piemēram, tiem, kas izskata sūdzības, bieži trūkst jutīguma attiecībā uz sūdzībām saistībā ar dzimumu. Tas mazina uzticību šādiem mehānismiem. Turklāt sievietēm bieži vien ir sliktāka piekļuve digitālajām tehnoloģijām, un tās neapmaksāta aprūpes darba dēļ ir ierobežoti mobilas.

Uzņēmums Lidl ir izvirzījis sev mērķi nodrošināt, lai visiem darbiniekiem augsta riska piegādes ķēdēs būtu piekļuve efektīvam sūdzību

mehānismam. Pie tam mēs pievēršam uzmanību tam, lai sūdzību mehānismi būtu veidoti jutīgi attiecībā pret dzimumu. 2021. gadā mēs sāksim nodrošināt piekļuvi efektīviem sūdzību mehānismiem trīs riska piegādes ķēdēs.

Iegūtā pieredze palīdzēs mums to pārnest uz citām piegādes ķēdēm. Pie tam mēs vēlamies nodrošināt, lai būtu dažādi sūdzību kanāli un lai mehānismi būtu viegli pieejami un uzticami.

Bez tam nepārtikas jomā mēs jau strādājam kopā ar tādām iniciatīvām kā ACT vai SDO programmu Better Work. Better Work programma īsteno savu "Dzimumu Stratēģiju" un aktīvi iestājas par dzimumu līdztiesību. No tā labumu gūst arī daudzās tekstilrūpnīcas, kas piedalās programmā. Turklāt uzņēmums Lidl aktīvi darbojas kā pirmās Bangladešas vienošanās darba grupas dalībnieks. Bangladešas vienošanās par ugunsdrošību tika dibināta 2013. gadā un šobrīd kā 3. vienošanās veicina tekstilrūpnīcās nodarbināto tiesības un drošību.²⁹ Darba grupas mērķis bija izstrādāt piemērotu sūdzību mehānismu

Saskaņā ar mūsu cilvēktiesību stratēģijas **pirmo pīlāru** mēs nosakām ar dzimumu saistītos riskus mūsu piegādes ķēdēs. **Otrajā pīlārā** mēs strādājam pie tā, lai nodrošinātu SDO standartus.



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

tekstilrūpniecības darbiniekiem Bangladešā. Pamatojoties uz to, mehānisms tika pielāgots tā, lai varētu skaidri reģistrēt arī sūdzības par grūtnieču darba apstākļiem, kā arī ar dzimumu saistītiem vardarbības gadījumiem. Tika pievērsta uzmanība tam, lai ņemtu vērā iespējamās ar dzimumu saistītos šķēršļus, piemēram, anonīmi reģistrējot sūdzības.³⁰

³⁰ Starptautisko Darba tiesību forums: Calling for Remedy, The Bangladesh Accord complaint mechanism has saved lives and stopped retaliation across hundreds of factories, 2019.

Līdzvērtīgu iespēju nodrošināšanas principi sievietēm - starptautisks paraugs

Lai paustu savu apņemšanos veicināt sieviešu atbalstu arī starptautiskā mērogā, uzņēmums Lidl Latvija ir parakstījis ANO Līdzvērtīgu iespēju nodrošināšanas principus sievietēm (WEP). WEP ir ANO sieviešu un ANO Globālā līguma kopīga iniciatīva. Tā ir pirmā iniciatīva pasaulē, kas mērķtiecīgi pievēršas jautājumam par sieviešu veicināšanu un stiprināšanu piegādes ķēdēs un uzņēmumos. Tā ir vērsta uz uzņēmējdarbību un ietver septiņus principus sieviešu stiprināšanai uzņēmumos (vairāk informācijas par principiem atrodams mūsu [Nostājas par rūpības pienākumu dokumentā](#)). Pievienojoties ANO iniciatīvai "Līdzvērtīgu iespēju nodrošināšanas principi sievietēm", mēs sūtām signālu, ka vēlamies stiprināt sieviešu un transseksuālu personu lomu. Šī iepirkumu politika attiecībā uz dzimumu līdztiesību sniedz informāciju par to, kā mēs plānojam īstenot WEP. Tas ietver sieviešu tiesību pārkāpumu novēršanu un mazināšanu globālajās vērtību radīšanas ķēdēs. Bez tam mēs vēlamies arī aktīvi strādāt, lai panāktu fundamentālu pārveidi, lai īstenotu sieviešu tiesības.

Saskaņā ar mūsu cilvēktiesību stratēģijas **ceturto pīlāru** mēs aktīvi virzām izmaiņas, lai stiprinātu dzimumu līdztiesību ārpus mūsu pašu piegādes ķēdēm.



ANO Līdzvērtīgu iespēju nodrošināšanas principi sievietēm (WEP)

1. Līdztiesībai draudzīgas vadības kultūras izveide.
2. Godīga attieksme pret visām sievietēm un vīriešiem darba dzīvē – cilvēktiesību un nediskriminēšanas ievērošana un veicināšana.
3. Visu darbinieku veselības, drošības un labklājības nodrošināšana.
4. Sieviešu izglītības, apmācības un profesionālās izaugsmes veicināšana.
5. Sieviešu uzņēmējdarbības veicināšana, to lomas stiprināšana sagādes tirgū, to cieņas respektēšana visos mārketinga pasākumos.
6. Līdztiesības veicināšana ar kopienas iniciatīvām un lobēšanu.
7. Vīriešu un sieviešu līdztiesības progresa mērīšana un ziņošana par to.

Komentēja [DHŽ4]: Please insert the link to Due Dilligance purchasing policy

Termini



Termini

Viesstrādnieks

SDO apraksta viesstrādniekus kā ārzemniekus, kurus uzņemošā valsts uzņem konkrētam mērķim, lai veiktu saimniecisku darbību, par kuru tie uzņemošajā valstī saņem atlīdzību. To uzturēšanās ilgums parasti ir ierobežots tāpat kā viņu veiktais darbs. Šajā kategorijā ietilpst arī viņu ģimenes locekļi, ja arī tie tiek uzņemti. Valstu robežu šķērsošana, lai strādātu, saskaņā ar SDO ir viens no svarīgākajiem starptautiskās migrācijas motīviem, neatkarīgi no tā, vai tas ir saistīts ar ekonomisko nevienlīdzību, darba meklējumiem vai abiem.³¹

Action Collaboration Transformation (ACT)

ACT ir pirmais globālais nolīgums, kura mērķis ir vienotu tarifu līgumi tekstilrūpniecībai ražotājvalstīs. Šajā kontekstā panāktās algas tiek atbalstītas ar iesaistīto uzņēmumu atbildīgu iepirkumu praksi, kā arī saistībām attiecībā uz atbalstītajiem iepirkumu apjomiem. Turklāt ACT ir izveidojis mehānismu, ar kura palīdzību var novērtēt iniciatīvas ietekmi. Pie tam tekstilizstrādājumu ražotāji un darbinieku pārstāvji vērtē, vai faktiski var tikt ieviestas lielākas algas. ACT fokusa valstis šobrīd ir Kambodža, Mjanma, Bangladeša un Turcija. Nākotnē iniciatīva tiks attiecināta arī uz citām valstīm.

Sūdzību mehānisms (SM)

Sūdzību mehānisms ir procedūra, kas atsevišķām personām vai grupām ļauj iespējamās nelabvēlīgas ietekmes gadījumā sūdzēties ar uzņēmuma starpniecību, lai lai tā tiktu novērsta. Valstis un uzņēmumi saskaņā ar Apvienoto Nāciju Organizācijas uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipiem³² ir aicināti skartajām personām nodrošināt piekļuvi efektīviem sūdzību mehānismiem. Uzņēmumiem tas nozīmē izveidot operatīvus sūdzību mehānismus vai veicināt tos pie piegādātājiem vai darījumu partneriem, kas ir pieejami iespējamajām skartajām personām uzņēmumā un ārpus uzņēmuma. UNGP definē astoņus efektivitātes kritērijus, kuriem jāatbilst cilvēktiesību sūdzību mehānismiem. Saskaņā ar to sūdzību mehānisms ir efektīvs, ja tas ir leģitīms, pieejams, paredzams, līdzsvarots, pārredzams, saderīgs ar tiesībām un orientēts uz dialogu un ir nepārtrauktas mācīšanās avots.

Rīcības kodekss

Rīcības kodekss tiek saukts arī par Uzvedības kodeksu. Tajā ir aprakstīts vadlīniju un/vai noteikumu kopums, ko uzņēmumi nosaka sev paši brīvprātīgu saistību ietvaros. Formulētie uzvedības norādījumi kalpo kā (pamata) rīcības orientieris darbiniekiem, lai veicinātu vēlamo rīcību vai izvairītos no nevēlamām darbībām. Noteikumu kopums tēmu ziņā var būt ļoti plašs, sākot no korupcijas un saskarsmes ar klientiem līdz darba laika regulējumam.

Cotton made in Africa (CmiA)

Cotton made in Africa, Aid by Trade fonda iniciatīva, ir viens no pasaulē vadošajiem ilgtspējīgi ražotas kokvilnas standartiem. Tās mērķis ir palīdzēt Āfrikas mazajiem zemniekiem uzlabot dzīves un darba apstākļus un veicināt vides aizsardzību, palīdzot tiem ar tirdzniecību, nevis ziedojumiem.

³¹ SDO: Global estimates on migrant workers, 2015.

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

Ethical Trade iniciatīva (ETI)	Ethical Trading iniciatīva (ETI) ir uzņēmumu, arodbiedrību un nevalstisko organizāciju apvienība, kas iestājas par darbinieku tiesību ievērošanu visā pasaulē. Tās vīzija ir pasaule, kurā visi darbinieki ir brīvi no ekspluatācijas un diskriminācijas un bauda tādas pamattiesības kā brīvība, drošība un taisnīgums.
Gender-Pay-Gap	Gender-Pay-Gap ir darba samaksas atšķirību dzimumu vidū indikators. Tas norāda vīriešu un sieviešu vidējās bruto izpeļņas procentuālo atšķirību.
Human Rights Impact Assessments (HRIA)	Human Rights Impact Assessment (HRIA) apraksta seku novērtējumu cilvēktiesībām kā procesam sistemātiskai noteikšanai, prognozēšanai un reakcijai uz potenciālo uzņēmuma, valdības politikas vai tirdzniecības nolīguma ietekmi uz cilvēktiesībām.
SDO Better Work programma	Better Work ir Apvienoto Nāciju Organizācijas Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) un Starptautiskās finanšu korporācijas (IFC), kas ir Pasaules Bankas grupas locekle, programma, kuras mērķis ir veicināt darba apstākļu uzlabošanu un darba ņēmēju tiesību ievērošanu visos apgērību rūpniecības līmeņos. Šobrīd programmā piedalās 1700 rūpnīcas ar vairāk kā 2,4 miljoniem nodarbināto deviņās valstīs. Papildus konsultācijām tekstilizstrādājumu ražotājiem Better Work sadarbojas arī ar valdībām un tekstila uzņēmumiem, lai uzsāktu uzlabojumus arī šeit.
Starptautiskā Darba organizācija	Starptautiskā Darba Organizācija (SDO) ir vecākā specializētā ANO aģentūra, kuras galvenā mītne atrodas Ženēvā. Tā ir atbildīga par saistošu starptautisko darba un sociālo standartu izstrādi, formulēšanu un īstenošanu. SDO galvenie mērķi ir cilvēka cienīga darba, sociālās drošības veicināšana un sociālā dialoga stiprināšana.

ANO Līdzvērtīgu iespēju nodrošināšanas principi sievietēm (WEP)

Līdzvērtīgu iespēju nodrošināšanas principi sievietēm (WEP) ir principu kopums, kas sniedz norādījumus uzņēmumiem, lai veicinātu dzimumu līdztiesību un sieviešu iespēju palielināšanu darba vietā, tirgū un sabiedrībā. ANO Global Compact un ANO Women dibinātie WEP ir balstīti uz starptautiskajiem darba un cilvēktiesību standartiem, un to pamatā ir atziņa, ka uzņēmumi ir ieinteresēti dzimumu līdztiesībā un sieviešu lomas stiprināšanā un ir atbildīgi par to.

Avoti un saites



Avoti un saites

Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh:

About

<https://bangladeshaccord.org/about>

(Uz: 2018.)

Āfrikas Attīstības banka:

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 (Uz: 08.2015.)

BMZ (Federālā ekonomiskās sadarbības un attīstības ministrija):

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

(Uz: 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

(Uz: 01.2016.)

Cotton made in Africa:

Position paper on Gender Equality

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

(Uz: 03.2021.)

Vācijas Attīstības politikas institūts:

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

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

(Uz: 2019.)

Fairtrade Deutschland:

Fairtrade und Geschlechtergerechtigkeit. Fact Sheet

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

Fairtrade Deutschland:

Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern

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

FAO (Apvienoto Nāciju Organizācijas pārtikas un lauksaimniecības organizācija):

The state of Food and Agriculture, 2011.

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

(Uz: 2011.)

Greenpeace:

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

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

(Uz: 08.2018.)

SDO (Starptautiskā Darba organizācija)

Global estimates on migrant workers

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

International Coffee Organization:

Gender Equality in the Coffee Sector

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

Starptautisko Darba tiesību forums:

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

<https://www.ico.org/documents/cy2017-18/icc-122-11e-gender-equality.pdf>
(Uz: 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
(Uz: 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
(Uz: 03.2016.)

Fonds Rosa-Luxemburg:

Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen

https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Geschlechtergerechtigkeit_in_globalen_Lieferketten.pdf
(Uz: 07.2021.)

Statista:

Statista: Ghana: Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/368376/umfrage/bruttoinlandsprodukt-bip-pro-kopf-in-ghana/>
(Uz: 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>
(Uz: 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>
(Uz: 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
(Uz: 01.2018.)

ANO Cilvēktiesības:

Guiding Principles on Business and Human Rights

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

(Uz: 2011.)

UN Women:

Wirtschaftliche Stärkung von Frauen

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

(Uz: 04.2020.)

Pasaules Ekonomikas forums:

Global Gender Gap Report 2020

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

(Uz: 16.12.2019.)

Attēli

Titulattēls

djmilic, stock.adobe.com

2. lappuse

fmajor, istockphoto.com

4. lappuse

JackF, stock.adobe.com

6. lappuse

Odua Images, stock.adobe.com

7. lappuse

Halfpoint, stock.adobe.com

18. lappuse

krishna, stock.adobe.com

28. lappuse

Kzenon, stock.adobe.com

29. lappuse

kamonrat, stock.adobe.com

32. lappuse

DisobeyArt, stock.adobe.com

35. lappuse

BCFC, stock.adobe.com

Noslēdzošā lappuse

djmilic, stock.adobe.com



Kontakti

SIA "Lidl Latvija"
Dzelzavas iela 131
Rīga, LV-1021

info@lidl.lv

Citi norādījumi par CSR

www.lidl.lv
www.corporate.lidl.lv

Autortiesību norādījums

Šī dokumenta saturs (cita starpā teksti, grafiki, fotoattēli, logotipi utt.), kā arī pats dokuments ir aizsargāts ar autortiesībām. Bez rakstiskas Lidl atļaujas šo dokumentu un/vai tā saturu nedrīkst nodot tālāk, pārveidot, publicēt, tulkot vai reproducēt.

© SIA "Lidl Latvija"