

Pirkimų politika

Lyčių lygybės principo taikymas tiekimo grandinėje



„Lidl Lietuva“ • Versija: 2021-11-15



Turinys

Mūsų atsakomybė dėl lyčių lygybės principo taikymo tiekimo grandinėje	2	Į lyčių lygybę orientuotų skundų procedūrų mechanizmų tiekimo grandinėse sukūrimas	34
Lyčių lygybės principo taikymo tiekimo grandinėje pagrindas	4	Moterų įgalinimo principai – tarptautinis pavyzdys	36
Lyčių lygybės principo taikymo tiekimo grandinėje pagrindas	5	Terminų žodynas	37
Mūsų įsipareigojimas didinti lyčių lygybę tiekimo grandinėje	7	Terminų žodynas	38
Mūsų įsipareigojimas didinti lyčių lygybę tiekimo grandinėje	8	Šaltiniai ir nuorodos	40
Su lytimi susijusios rizikos tiekimo grandinėje nustatymas	15	Šaltiniai ir nuorodos	41
Poveikio žmogaus teisėms vertinimas, atsižvelgiant į moterų teises – poveikio konkretizavimas, priešasčių nustatymas	17	Iliustracijų šaltiniai	44
Moterų kakavos augintojų pajamų padėties gerinimas su „WayToGo“ šokoladu	22		
Lyčių lygybės skatinimas, įtraukiant į asortimentą „Fairtrade“ produktus	24		
Didesnio moterų tekstilininkių darbo užmokesčio skatinimas su ACT („Action Collaboration Transformation“)	26		
Narystė „Ethical Trading Initiative“: lyčių lygybės stiprinimas prekyboje	28		
Moterų įgalinimas tvariai ir produktyviai auginti kavą	29		
Narystė „World Banana Forum“: kova už geresnį darbo užmokestį ir galimybę dirbti bananų sektoriuje	31		
Partnerystė iniciatyvoje „Cotton made in Africa“: parama medvilnę auginančių šalių moterims perkant sertifikuotą tekstilę	32		

Mūsų atsakomybė dėl lyčių lygybės principo taikymo tiekimo grandinėje



Mūsų atsakomybė dėl lyčių lygybės principo taikymo tiekimo grandinėje

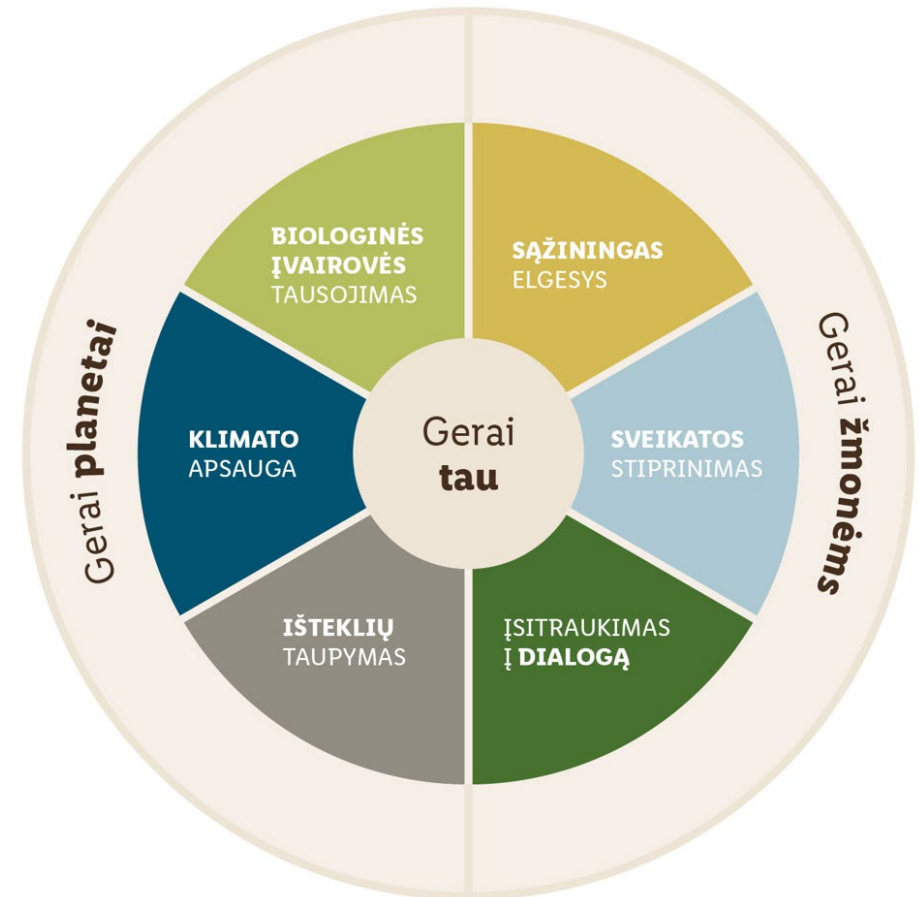
Mūsų įmonės socialinė atsakomybė (ĮSA)

Tvari prekyba – tai vienas iš pagrindinių „Lidl“ strateginių tikslų šviesesnei ateičiai. Atsakomybę prisiimame visur, kur mūsų – „Lidl“ – veikla daro poveikį žmonėms ir aplinkai. Atsakinga veikla – tai mūsų kelias, kuriuo eidami stengiamės kasdien įgyvendinti pažadus dėl kokybės ir tokiu būdu užtikrinti mūsų įmonės ateitį.

Atsižvelgdami į tai sukūrėme savo ĮSA strategiją, kuri aiškiai nurodo, kaip vykdyti savo įsipareigojimą elgtis atsakingai. Mūsų bendras ir visapusiškas tvarumo supratimas apima šešias pagrindines strategines sritis: „biologinės įvairovės tausojimas“, „klimato apsauga“, „išteklių taupymas“, „sąžiningas elgesys“, „sveikatos stiprinimas“ ir „įsitraukimas į dialogą“. Taip apibrėžiame, kaip suprantame ir įgyvendiname savo atsakomybę aplinkai, žmonėms ir mūsų klientams.

Mūsų atsakomybė dėl lyčių lygybės

Taikydami lyčių lygybės principą tiekimo grandinėje prisidedame prie savo strateginės temos „sąžiningumas“ įgyvendinimo. Tai reiškia sąžiningų darbo ir socialinių standartų bei sąžiningų darbinės veiklos galimybių užtikrinimą mūsų tiekimo grandinėse dirbantiems žmonėms. Todėl ir toliau itin daug dėmesio skirsime savo pareigai rūpintis, kad būtų laikomasi lyčių lygybės principo taikymo tiekimo grandinėje.



Lyčių lygybės
principo taikymo
tiekimo
grandinėje
pagrindas



Lyčių lygybės principo taikymo tiekimo grandinėje pagrindas

Visame pasaulyje žmonės susiduria su savo teisių apribojimais darbe dėl lyties, lytinės tapatybės ar seksualinės orientacijos – neretai pradinėse maisto ar tekstilės produktų gamybos grandinėse. Ypač dažnai nukenčia moterys ir merginos. Priežastys įvairios – nuo diskriminacinių socialinių ir ekonominių struktūrų bei praktikos iki kultūrinių ir socialinių normų, pavyzdžiui, patriarchalinių santykių.¹

Pasauliniu mastu moterys atlieka 43 proc. darbų žemės ūkyje ir 85 proc. darbų tekstilės gamyboje.²³ Tuo pat metu mažiausiai 70 proc. žmonių, gyvenančių itin dideliame skurde visame pasaulyje, yra moterys.⁴ Moterys dirbdamos tą patį darbą dažnai gauna ženkliai mažesnę darbo užmokestį.⁵ Visame pasaulyje jos uždirba vidutiniškai 23 proc. mažiau nei vyrai ir dažniau dirba nesaugų arba mažai apmokamą darbą.⁶ 90 proc. jų gaunamo darbo užmokesčio skiriama šeimai išmaitinti ir

23 %

**mažiau uždirba moterys,
lyginant su vyrais**

vaikams mokyti, o vyrų – tik 30 proc.⁷ Tekstilės pramonėje dirbančioms moterims kyla ypatinga rizika. Tai – nevienodas darbo užmokestis, atleidimas iš darbo dėl nėštumo bei seksualinis priekabiavimas darbo vietoje.⁸⁹ Be to, daugelyje šalių moterys atsiduria nepalankioje padėtyje, siekdamos gauti žemės, kreditą ar galimą palikimą. Be kita ko, tai trukdo joms pradėti verslą.¹⁰

Lygybė yra ir teisinė užduotis, ir socialinis imperatyvas. Įrodyta, kad lygios teisės visiems yra būtina stabilesnių, teisingesnių ir tvaresnių visuomenių sąlyga. Pavyzdžiui, Maisto ir žemės ūkio organizacija (FAO) apskaičiavo, kad ūkiai galėtų 20–30 proc. padidinti derlių, jei ūkininkės moterys turėtų lygias galimybes naudotis gamybos ištekliais¹¹. Tai būtų ypač naudinga besivystančioms šalims: kitas 34 besivystančių šalių tyrimas rodo, kad žemės ūkio produkcija jose padidėtų vidutiniškai maždaug keturiais procentais, jei būtų užtikrintas lygiateisis dalyvavimas. Kartu tai reikštų iki 150 mln. mažiau badaujančių žmonių.¹²

¹ Rozos Liuksemburg fondas: Lyčių lygybė pasaulinėse tiekimo grandinėse. Reikalavimai politikai ir verslui, 2020 m.

² „Fairtrade“ Vokietijoje: Lyčių lygybė. „Fairtrade“ skatina lyčių lygybę, 2020 m.

³ „Greenpeace“: Jei perkate pigiai, mokate brangiai! Greitoji moda: Tamsioji mados vartojimo pusė, 2018 m.

⁴ „Fairtrade“ Vokietijoje: „Fairtrade“ ir lyčių lygybės principas. Faktų suvestinė, 2019 m.

⁵ Vokietijos plėtros politikos institutas: Pasaulinės tekstilės pramonės socialiniai ir aplinkosaugos iššūkiai. Vokietijos vystomojo bendradarbiavimo indėlis sprendžiant problemas, 2019 m.

⁶ „Oxfam“: Pelno šešėlyje. Kaip sistemingas namų ruošos darbų, priežiūros ir globos nuvertinimas kuria ir gilina nelygybę, 2020.

⁷ „Fairtrade“ Vokietijoje: Lyčių lygybė. „Fairtrade“ skatina lyčių lygybę, 2020 m.

⁸ „Greenpeace“: Jei perkate pigiai, mokate brangiai! Greitoji moda: Tamsioji mados vartojimo pusė, 2018 m.

⁹ Rozos Liuksemburg fondas: Lyčių lygybė pasaulinėse tiekimo grandinėse. Reikalavimai politikai ir verslui, 2020 m.

¹⁰ Pasaulio ekonomikos forumas: Pasaulinė lyčių atotrūkio ataskaita 2020 m., 2019 m.

¹¹ FAO: Maisto ir žemės ūkio organizacija, 2011.

¹² JT moterys: Moterų ekonominės galios didinimas, 2020 m.

Dėl šių priežasčių lyčių lygybė gali padėti kovoti su skurdu, padidinti bendrąsias pajamas vienam gyventojui ir sumažinti žmonių pajamų nelygybę visame pasaulyje.¹³

¹³ Verslas už socialinę atsakomybę: Moterų ekonominio įgalinimo strategijų kūrimas. Konkrečių sektorių galimybės ir bendradarbiavimas, 2016 m.



**Mūsų
įsipareigojimas
didinti lyčių
lygybę tiekimo
grandinėje**



Mūsų įsipareigojimas didinti lyčių lygybę tiekimo grandinėje

„Code of Conduct“ (elgesio kodeksas): nediskriminavimo principo taikymas mūsų verslo partneriams.

Žmogaus teisių apsauga yra įtvirtinta „Schwarz Gruppe“, kuriai priklauso ir „Lidl Lietuva“, > „Code of Conduct“ (elgesio kodekse), todėl ji yra neatsiejama sutarčių su mūsų verslo partneriais dalis. Tokiu būdu siekiame, kad būtų taikoma lyčių lygybė mūsų verslo partnerių operacijose ir, kad to paties būtų reikalaujama iš savo tiekėjų. Mūsų verslo partneriai įsipareigoja užkirsti kelią bet kokiai diskriminacijai dėl lyties – ar tai būtų darbuotojų atranka, ar profesinis tobulėjimas. Jie taip pat siekia užtikrinti, kad darbuotojai darbo vietoje nepatirtų seksualinio priekabiavimo, fizinio ar psichologinio smurto. Taip pat turi būti gerbiama profesinių sąjungų laisvė ir teisė į kolektyvines derybas.

Siekiant patikrinti, kaip laikomasi šių principų, verslo partneriai ir jų subrangovai, gavę prašymą, privalo pateikti reikiamą informaciją ir leisti apsilankyti įmonėje. Taip pat privaloma sukurti įmonės vidaus skundų procedūrų mechanizmą (SPM). Tai turi būti organizuojama taip, kad apie Elgesio kodekso pažeidimus pranešę asmenys nebūtų diskriminuojami.

”

Visiems mūsų tiekimo grandinėse dirbantiems žmonėms turėtų būti sudarytos vienodos sąlygos dirbti. Todėl lyčių lygybės principas yra vienas iš pagrindinių mūsų požiūrio į sąžiningą prekybą sudedamųjų dalių. Už tai prisiimame atsakomybę – ypač ten, kur poveikis yra didžiausias.

Ilona Čiužienė | Pirkimų tarnybos vadovė

„Lidl“, kaip vienas didžiausių mažmeninės prekybos maisto produktais tinklų, palaikantis ryšius su pasauliniais tiekėjais, jaučia ypatingą atsakomybę. Tai apima aktyvią paramą moterims maisto produktus auginančiuose regionuose ir gamybos vietose bei sąžiningų ir vienodų darbo sąlygų užtikrinimą. Būtent vertės kūrimo grandinės pradžioje, veikdami atsakingai, galime turėti daugiausiai įtakos, nes būtent čia daromas didžiausias poveikis aplinkai ir visuomenei.

Todėl lyčių lygybės temai skiriame daug dėmesio savo pirkimų strategijoje, kurią išsamiai aprašome savo [> Pirkimo politikoje dėl žmogaus teisių tiekimo grandinėje](#). Joje suformuluotas tikslas **iki 2025 m. pabaigos pagerinti mums dirbančių žmonių gyvenimo ir darbo sąlygas**. Kalbant apie lyčių lygybę tai visų pirma reiškia, kad mūsų tiekimo grandinėse dirbančioms moterims turi būti sudarytos vienodos galimybės įsidarbinti ir gauti teisingą darbo užmokestį, jos turi būti apsaugotos nuo diskriminacijos ir smurto.

Iki 2025 m. pabaigos pagerinsime mums dirbančių žmonių gyvenimo ir darbo sąlygas.



1. Nuolatinis poveikių vertinimas

Mes nuolat vertiname rizikas ir tobulintinas sritis vietoje.

2. Standartų užtikrinimas

Raginame laikytis pagrindinių TDO darbo standartų.

3. Sąžiningos prekybos plėtra

Remiame išgyventi būtinas pajamas ir uždarbį.

4. Pokyčių skatinimas

Dalyvaujame vystymo programose, iniciatyvose ir projektuose.

1

Nuolatinis poveikių vertinimas

Mes esame pasiruošę imtis ryžtingų veiksmų dėl rizikų, susijusių su žmogaus teisėmis, ypač lyčių lygybės srityje. Tuo tikslu nuolat tikriname galimas mūsų produktų gamybos rizikas. Todėl savo tiekimo grandinėse didiname skaidrumą ir atliekame rizikų analizę bei poveikio žmogaus teisėms vertinimus („Human Rights Impact Assessments“ (HRIA)).

Daugiau informacijos apie mūsų veiklą šioje srityje:

- > [Su lytimi susijusios rizikos tiekimo grandinėje](#),
- > [Poveikio žmogaus teisėms vertinimai, atsižvelgiant į moterų teises](#), ir
- > [Į lyčių lygybę orientuoti skundų procedūrų mechanizmai](#)

2021 **Atliekame HRIA vertinimus, kuriuose ypatingas dėmesys skiriamas lyčių lygybės principui.**

Šiuo tikslu pradedame tiesioginį dialogą su teisių turėtojais ir moterų teises ginančiomis organizacijomis, o į veiksmų planą įtraukiame su lytimis susijusius aspektus.

2025 **Padidintos rizikos tiekimo grandinėse kasmet vykdysime po tris poveikio žmogaus teisėms (HRIA) vertinimus.**

Tęstinė priemonė **Laikydami lyčių lygybės principo į savo pirkimo politiką įtraukiame moterų teisių organizacijas ir vietos darbuotojų organizacijas arba profesines sąjungas.**

2

Standartų užtikrinimas

Skatiname priemones, skirtas stiprinti Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) pagrindinių darbo standartų laikymąsi. Tam naudojame tarptautiniu mastu pripažintą sertifikavimą ir socialinio audito programas. Papildomai siekiame užtikrinti skundų procedūrų mechanizmų prieinamumą mūsų tiekimo grandinėse dirbančioms darbuotojoms ir darbuotojams. Be to, savo tiekėjus apmokome efektyviai atpažinti žmogaus teisių rizikas, naudoti taisomuosius veiksmus ir veiksmingai užkirsti kelią žmogaus teisių ir su lytimi susijusios rizikos veiksniams.

Daugiau informacijos apie mūsų veiklą šioje srityje rasite:

[> Lyčių lygybės skatinimas, įtraukiant į asortimentą „Fairtrade“ produktus](#)

2021

Raginame savo strateginius tiekėjus iki 2021 m. pabaigos pasirašyti UN Women's Empowerment Principles (Moterų įgalinimo principai)

2025

Iki 2025 m. pabaigos užtikrinsime prieigą prie lyčių lygybės požiūriu jautrių skundų procedūrų mechanizmų rizikingose tiekimo grandinėse.

2021 m. pradėdame kurti prieigą prie efektyvių skundų procedūrų mechanizmų (SPM) trijose rizikingose tiekimo grandinėse. Vadovaujamės UNGP (UN Guiding Principles) kriterijais ir skelbiame informaciją apie skundų procedūrų mechanizmų funkcionalumą.

3

Sąžiningos prekybos plėtra

Skatiname pragyvenimą užtikrinantį užmokestį ir pajamas, taip pat sąžiningą vertės paskirstymą mūsų tiekimo grandinėse. Ypatingą dėmesį skiriame smulkiesiems ūkininkams, siekdami užtikrinti jiems pragyvenimą. Siekiame iki 2025 metų pabaigos padidinti „Fairtrade“ sertifikuotų prekių dalį mūsų asortimente. Didelį dėmesį skiriame sąžiningiems ir ilgalaikiams pirkimams iš smulkiųjų ūkininkų ir ūkininkų. Vienas išskirtinių pragyvenimą užtikrinančio darbo užmokesčio projektų – tai mūsų 2020 metais į asortimentą įtrauktas „Fairtrade“ šokoladas „WayToGo“.

Daugiau informacijos apie mūsų veiklą šioje srityje rasite:
> Lyčių lygybės skatinimas, įtraukiant į asortimentą „Fairtrade“ produktus ir > Didesnio moterų tekstilininkų darbo užmokesčio skatinimas su ACT

2021

Iki 2021 m. pabaigos toliau vystysime moteris remiantį projektą „WayToGo“.

Tęstinė priemonė

Skatinsime supratimą apie iššūkius, susijusius su pragyvenimo lygį užtikrinančiu darbo užmokesčiu ir pajamomis mūsų tiekimo grandinėse

Remdamasis rizikos vertinimais „Lidl“ tinklas ir toliau vystys požiūrį dėl teisingų atlyginimų. Tai apima mūsų šokolado asortimento projektą „WayToGo“, mūsų bendradarbiavimą su organizacija „ACT On Living Wages“, susijusį su tekstilės gaminių tiekimo grandinėmis, ir dabartinį įsitraukimą į apelsinų ir bananų tiekimo grandines. Toliau vystydami savo strategiją sieksime, kad būtų kreipiamas ypatingas dėmesys į darbuotojų moterų ir ūkininkų padėtį. Nuo 2023 m. vidurio skelbsime metinę pažangą.

2025

Siekiame, kad būtų suteikta galimybė naudotis lyčių lygybės požiūriu svarbiomis sveikatos ir saugos priemonėmis.

Bendradarbiaujame su savo tiekėjais, kad sumažintume kliūtis moterims naudotis sveikatos ir saugos priemonėmis tiekimo grandinėse (pvz., galimybė naudotis sanitarinėmis patalpomis, apsauga nuo priekabiavimo ir t. t.). Iki 2025 m. pabaigos pirmenybę teiksime trims didelės rizikos tiekimo grandinėms.

2022 Palaikome savo tiekėjus lyčių lygybės skatinimo srityje.

Iki 2022 m. teiksime su žmogaus teisėmis ir nediskriminavimu susijusią informaciją ir išteklius savo tiekėjams, kurie dirba didelės rizikos tiekimo grandinėse.

2022 Skatiname savo tiekėjus laikytis atitinkamų darbuotojų sveikatos ir darbo saugos taisyklių nėštumo atveju, taip pat motinystės apsaugos gairių.

Gaires nustatėme savo tvarių pirkimų politikoje, atsižvelgdami į nacionalinius teisės aktus ir tarptautines rekomendacijas.

Tęstinė priemonė Siekiame pirkti iš gamintojų ir perdirbėjų, kuriems vadovauja moterys.

Kiek tai yra įmanoma ekonominiu požiūriu, siekiame pirkti iš gamintojų ar perdirbėjų, vadovaujamų ar priklausančių moterims, ir informuojame apie savo pažangą.

2022 Iki 2022 m. pabaigos paskelbsime veiksmų planą dėl lyčių lygybės.

Šį veiksmų planą sudarys tokie elementai:

- nuo 2023 m. skelbsime su lytimis susijusius duomenis bent trijose pasirinktose didelės rizikos tiekimo grandinėse;
- iki 2023 m. pabaigos paskelbsime veiksmų planą, koku būdu sieksime sumažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus trijose didelės rizikos tiekimo grandinėse. Taip pat, iki 2026 m. pabaigos imsime veiksmų ir pateiksime pažangos ataskaitą.
- iki 2023 m. pabaigos paskelbsime planą, kuriame išdėstysime savo veiksmus, susijusius su smurtu dėl lyties pagal TDO 190 konvenciją.

2021 Sieksime įgyvendinti ACT narystės reikalavimus iki 2021 m. pabaigos.

> ACT siekia didinti darbo užmokestį ir stiprinti susivienijimų laisvę pasaulinėje tekstilės pramonėje, kurioje apie 80 proc. darbuotojų yra moterys.

4

Pokyčių skatinimas

Dalyvaujame savo tiekimo grandinių vystymo programose, iniciatyvose ir projektuose, siekdami aktyviai skatinti pokyčius ir už mūsų įmonės ribų. Siekiame užkirsti kelią pagrindinėms lyčių nelygybės atsiradimo priežastims savo tiekimo grandinėse. Tokiu būdu darome įtaką ir siekiame, kad tai darytų mūsų partneriai.

Daugiau informacijos apie mūsų veiklą šioje srityje rasite:

> [Projektas Gvatemaloje](#),

> [Partnerystė iniciatyvoje „Cotton Made in Africa“](#),

> [Narystė „Ethical Trade Initiative“](#),

> [Narystė „World Banana Forum“](#),

> [Moterų įgalinimo principai \(Women Empowerment Principles \(WEP's\)\)](#)

Su lytimi susijusios rizikos tiekimo grandinėje nustatymas

Nuolat tikriname, kokia žmogaus teisių pažeidimo rizika egzistuoja ar gali kilti gaminant produktus mūsų tiekimo grandinėse. Tai leidžia mums įvertinti šią riziką ir imtis atitinkamų veiksmų.

Su lytimi susijusios diskriminacijos pasaulinėse tiekimo grandinėse priežastys yra sudėtingos. Rizikos analizės tikslas – mūsų tiekimo grandinėse nustatyti prekes ir/ar žaliavas bei šalis, susijusias su didele rizika lyčių lygybės požiūriu. Dėl šios priežasties ištyrėme riziką, su kuria ypač susiduria moterys.

Rizikos analizė: Trys žingsniai, skirti nustatyti žaliavas ir šalis, kuriose rizika yra didžiausia

Pirmajame etape rėmėmės išvadomis, gautomis atlikus mūsų produktų asortimento rizikos analizę. Taip buvo gauta informacija apie tai, kuriose mūsų maisto prekių asortimento produktų grupėse yra didelė žmogaus teisių pažeidimų rizika. Vėliau šiose produktų grupėse išskyrėme žaliavas, kurios yra ypač svarbios „Lidl“ pirkimų departamentui. Pirmiausia išskyrėme vaisius ir daržoves, kavą, kakavą ir arbatą.

Antrame etape naudodamiesi pripažintais rodikliais nustatėme tas mūsų tiekimo grandinių šalis, kuriose lyčių lygybei kyla ypač didelis pavojus. Sujungėme kelis pripažintus rodiklius: Jungtinių Tautų lyčių

Su lytimi susijusią riziką savo tiekimo grandinėse nustatome vadovaudamiesi savo žmogaus teisių strategijos **pirmąja dalimi**.



lygybės indeksą (Gender Equality Index), Pasaulio ekonomikos forumo (World Economic Forum) Pasaulinį lyčių atotrūkio indeksą (Global Gender Gap Index) ir EBPO socialinių institucijų ir lyčių indeksą (Social Institutions and Gender Index (SIGI)). Naudojant šiuos rodiklius buvo gauta informacija apie moterų diskriminavimą atskirose šalyse (1), nevienodą jų darbo užmokestį (2), nevienodas galimybes įsidarbinti (3) arba smurtavimą prieš jas (4).

1 Diskriminaciją dėl lyties nustatėme remdamiesi Lyčių lygybės indeksu, kurį nuo 2010 m. skelbia Jungtinių Tautų vystymo programa (JTVP) („United Nations Development Programme“ (UNDP)), ir pagal kurį lyginama lyčių lygybė 162 šalyse.

Apimdamas daugybę veiksnių, šis indeksas suteikia gerą informaciją apie moterų padėtį gaminančiose šalyse.

2 ir 3 Su lytimi susijusius darbo užmokesčio ir galimybių įsidarbinti skirtumus nustatėme remdamiesi Pasauliniu lyčių atotrūkio indeksu, kurį nuo 2006 m. kasmet skelbia Pasaulio ekonomikos forumas.

Pagal daugybę atskirų rodiklių šiuo metu yra vertinamos 156 šalys. Nevienodam darbo užmokesčiui nustatyti naudojome rodiklį „Apskaičiuotos uždirbtos pajamos“ (Estimated Earned Income), pagal kurį lyginamos moterų ir vyrų metinės pajamos. Naudodami „Darbo jėgos dalyvavimo dažnio“ (Labour Force Participation Rate) rodiklį nustatėme darbingo amžiaus (15–64 metų) moterų, kurios yra aktyvios darbo rinkos dalyvės, dalį ir palyginome ją su vyrų populiacijos dalimi. Šiuos duomenis renka Tarptautinė darbo organizacija (TDO).

4 Naudodamiesi socialinių institucijų ir lyčių indeksu (Social Institutions and Gender Index (SIGI)) ištyrėme, kokių mastu moterys patiria smurtą atskirose šalyse.

Šį indeksą EBPO pirmą kartą paskelbė 2009 m., o 2018 m. paskelbta naujausia ataskaita, kurioje pateikti 180 šalių duomenys. Daugiausiai dėmesio skyrėme rodikliui „Smurtas prieš moteris“ (Violence against women), kuris vertina tris skirtingus aspektus: dalį moterų, manančių, kad fizinis smurtas yra pateisinamas, vietos teisės aktų masto, kuriais moterys apsaugomos nuo smurto, ir moterų dalį, kurios jau yra patyrusios fizinį ar seksualinį smurtą.

Paskutiniame etape sujungėme šalių ir žaliavų analizių rezultatus. Tokiu būdu kiekvienoje iš nagrinėtų produktų grupių galėjome nustatyti tas šalis ir žaliavas, kurios turi būti vertinamos kaip ypač problemiškos lyčių lygybės požiūriu, pavyzdžiui, arbata iš Kenijos, kava iš Gvatemalos ar rožės iš Etiopijos. Atskiruose šio leidinio skyriuose pateikiamos didelės rizikos šalių apžvalgos dėl nustatytų didelės rizikos žaliavų [> arbatos](#), [> rožių](#), [> kavos](#), [> kakavos](#) ir [> braškių](#).

Priemonių kūrimas ir pažangos stebėjimas

Remdamiesi šia analize nustatome savo tikslus ir priemones. Tai apima ir nuodugnesnes rizikos analizes, pavyzdžiui, [> poveikio žmogaus teisėms vertinimus \(Human Rights Impact Assessment \(HRIAs\)\)](#), kuriuose taip pat atsižvelgiama į lyčių lygybės aspektą. Analizėje nurodoma kaip konkretūs projektai gali skatinti lyčių lygybės principo taikymą paveiktose tiekimo grandinėse.

Poveikio žmogaus teisėms vertinimas, atsižvelgiant į moterų teises – poveikio konkretizavimas, priešasčių nustatymas

HRIA: Moterims kylančios rizikos nustatymas ir veiksmų ėmimasis

Lyčių lygybės rizika mūsų tiekimo grandinėse vertinama atliekant poveikio žmogaus teisėms vertinimą (Human Rights Impact Assessments, HRIA). Šio vertinimo tikslas – suteikti mums informacijos apie mūsų galimybes daryti įtaką, mūsų vaidmenį ir atsakomybę, susijusią su rizika žmogaus teisėms. Vertinimai taip pat suteikia mums papildomos informacijos apie sistemines priežastis ir priežastis, dėl kurių tam tikros žmonių grupės patiria ypatingą poveikį, įskaitant diskriminaciją dėl lyties. Atsižvelgdami į nustatytą riziką, rengiame priemones jai sumažinti. Svarbiausias elementas yra veiksmų planas bei jo įgyvendinimo terminai.

Rengdami HRIA, įtraukiame suinteresuotąsias šalis ir teisių turėtojus, atsižvelgdami į įvairias žmonių, kuriems mūsų verslo veikla gali turėti įtakos, perspektyvas. Būtent per vietines partnerystes gauname informacijos, kuri padeda mums suprasti poveikį iš pirmųjų lūpų. Tuo pačiu, mes suprantame, kad HRIA yra nuolatinio proceso dalis, o ne vienkartinis vertinimas. Todėl toliau plėsimė partnerystes, tokiu būdu remdami veiksmų planus ir nuolatinę stebėseną.

Mūsų HRIA praktikoje

„Lidl“ yra vienas pirmųjų tarptautinių mažmenininkų, atlikusių jau du HRIA.

Nagrinėjome [Kenijoje auginamos arbatos tiekimo grandinę](#) ir [Ispanijos Huelvos provincijoje auginamų uogų tiekimo grandinę](#). Iki 2021 m. pabaigos bus atliktas trečiasis HRIA, kuriame bus analizuojama Kolumbijoje auginamų bananų tiekimo grandinė.

Atlikdami analizes dirbome su pripažintomis ekspertų organizacijomis. Į uogų tiekimo grandinės vertinimą buvo įtrauktos trys vietinės moterų

teisių organizacijos, kad būtų galima geriau suprasti su lytimi susijusį poveikį, pvz., diskriminaciją. Jų požiūriai ir vertinimai, kaip galima būtų sumažinti šį poveikį, buvo įtraukti į mūsų veiksmų planą. Vertindami bananų tiekimo grandinę taip pat remiamės moterų teisių organizacijų patirtimi.

Su lytimi susijusią riziką savo tiekimo grandinėse nustatome vadovaudamiesi savo žmogaus teisių strategijos **pirmąja dalimi**.



”

Mes tęsime dialogą su kitomis suinteresuotosiomis šalimis. Tuo pat metu siekiame, kad pilietinės visuomenės organizacijos, profesinės sąjungos ir kiti ekspertai pasidalytų savo patirtimi. Į šį dialogą taip pat yra įtraukiamas moterų teisių klausimas, kai tik tai yra įmanoma. Bendradarbiaudami galime nustatyti didžiausius iššūkius, su kuriais susiduriama siekiant užtikrinti žmogaus teisių laikymąsi, ypač moterų teisių apsaugos ir susivienijimų laisvės srityje. Remdamiesi gautomis įžvalgomis, rengiame priemones, skirtas įveikti kliūtims, trukdančioms laikytis žmogaus teisių.

Ilona Čiužienė | Pirkimų tarnybos vadovė



Kenijoje auginamos arbatos tiekimo grandinės HRIA rezultatai, susiję su lyčių lygybės klausimu

Diskriminacija dėl lyties

Struktūrinės kliūtys moterų nuosavybės teisei dėl žemės: beveik visose Kenijos smulkiųjų ūkininkų bendruomenėse dauguma registruotų narių yra vyrai.

Smurtas dėl lyties

Diskriminacijos dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo atvejai Kenijos žemės ūkyje.

Papildomų sunkumų kelia neformalus sektoriaus pobūdis ir neveiksmingas pranešimų dėl seksualinio priekabiavimo atvejų mechanizmas.

Su lytimi susiję darbo užmokesčio skirtumai (Gender Pay Gap)

Neigiama lyčių vaidmenų suvokimo įtaka darbo užmokesčiui.

Su lytimi susijusi rizika arbatos tiekimo grandinėje

Šalis	Rizikos lygis	Su rizika susiję aspektai
1 Kinija	Didelė rizika	> Smurtas prieš moteris
2 Šri Lanka		> Diskriminacija dėl lyties > Smurtas prieš moteris
	Labai didelė rizika	> Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas > Galimybė įsidarbinti
3 Indija		> Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas > Diskriminacija dėl lyties > Galimybė įsidarbinti
4 Kenija		> Galimybė įsidarbinti
5 Vietnamas		> Smurtas prieš moteris



Ispanijos Huelvos provincijoje auginamų uogų tiekimo grandinės HRIA rezultatai, susiję su lyčių lygybės klausimu

Diskriminacija dėl lyties

Diskriminacijos dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo atvejai, ypač darbuotojoms migrantėms moterims.

Kolektyvinės sutarties protokolai „Vienodas požiūris ir lygios galimybės“ (35 str.) ir „Seksualinio priekabiavimo ir priekabiavimo dėl lyties prevencija“ (36 str.) dar neįgyvendinti.

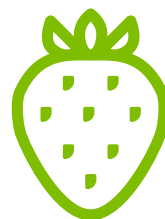
Moterų ir vyrų galimybių įsidarbinti skirtumai

Pranešimai apie diskriminacines įdarbinimo sąlygas pagal konkrečias įdarbinimo sutartis.

Struktūrinė sektoriaus priklausomybė nuo potencialiai pažeidžiamų darbuotojų, tokių kaip moterys ir apskritai mažas pajamas gaunantys darbuotojai, ypač migrantai.

Su lytimi susijusi rizika braškių tiekimo grandinėje¹⁴

Šalis	Rizikos lygis	Su rizika susiję aspektai
1 Brazilija	Didelė rizika	> Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas > Galimybė įsidarbinti
2 Graikija		> Galimybė įsidarbinti
3 Italija		> Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas > Galimybė įsidarbinti
4 Lenkija		> Galimybė įsidarbinti
5 Rumunija		> Galimybė įsidarbinti
6 Vengrija		> Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas
7 Argentina	Didelė rizika ir Labai didelė rizika	> Smurtas prieš moteris > Galimybė įsidarbinti
8 Marokas		> Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas
9 Egiptas	Labai didelė rizika	> Smurtas prieš moteris
10 Indija		> Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas > Galimybė įsidarbinti
11 Paragvajus		> Diskriminacija dėl lyties
		> Diskriminacija dėl lyties



¹⁴ Vykdamas visapusę žmogaus teisių rizikos analizę, uogų tiekimo grandinė Ispanijos Huelvos regione buvo pripažinta karštuoju tašku (Hotspot). Dėl to atliktas HRIA, kurio metu taip pat buvo įtraukta su lytimi susijusi rizika. Tačiau atliekant čia nagrinėjamą su lytimi susijusią rizikos analizę šalių lygmeniu, visa Ispanija nebuvo priskirta prie ryškiausių didelės rizikos šalių. Tai rodo, kad reikia atidžiai įvertinti sudėtingą ryšį tarp šalies rizikos, su produktu susijusios rizikos ir rizikos konkrečioms žmogaus teisėms, pvz., lyčių lygybės aspektams.

Moteryų kakavos augintojų pajamų padėties gerinimas su „WayToGo“ šokoladu

Moterys ūkininkės atlieka svarbų vaidmenį tvarumo užtikrinimui kakavos tiekimo grandinėje ir kakavos augintojų bendruomenėse.¹⁵ Ganoje moterys sukuria didelę kakavos derliaus pridėtinės vertės dalį: oficialiais duomenimis, ketvirtadalis kakavos gamintojų yra moterys. Tikėtina, kad tikrieji skaičiai gali būti ženkliai didesni. Tuo pat metu, remiantis atlikta [su lytimi susijusia rizikos analize](#), joms kyla didelė rizika, ypač Ganoje ir Dramblio Kaulo Krante.

Su lytimi susijusi rizika kakavos tiekimo grandinėje

Šalis	Rizikos lygis	Su rizika susiję aspektai
1 Gana	Didelė rizika	> Smurtas prieš moteris
	Labai didelė rizika	> Diskriminacija dėl lyties > Vienodas darbo užmokestis
2 Dramblio Kaulo Krantas		> Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas > Diskriminacija dėl lyties > Smurtas prieš moteris > Galimybė įsidarbinti

Be neapmokamų priežiūros darbų, pavyzdžiui, vaikų auginimo, jos kasdien dirba ilgą valandą ir negauna pakankamų pajamų. Pavyzdžiui, Dramblio Kaulo Krante moterys sudaro beveik 70 proc. kakavos

augintojų, tačiau gauna tik apie 21 proc. visų surenkamų pajamų.¹⁶ Nepaisant to, moterys yra priklausomos nuo pajamų, gaunamų iš kakavos derliaus. Moterys taip pat atsiduria ekonomiškai nepalankioje padėtyje, nes jos turi mažiau galimybių įgyti išsilavinimą ir rečiau gali gauti žemės per paveldėjimo galimybę. Tai lemia prastesnes galimybes naudotis kooperatyvais. Dėl to joms sunkiau kurti savo verslą ir taip užsitikrinti pragyvenimo šaltinį.¹⁷

Skatiname pragyvenimo lygį atitinkantį darbo užmokestį ir pajamas pagal mūsų žmogaus teisių strategijos **trečiąją dalį**.



¹⁵ „Oxfam“: Moterų teisės kakavos sektoriuje. Besiformuojančios gerosios praktikos pavyzdžiai, 2016 m.

¹⁶ Afrikos plėtros bankas: Ekonominių galių suteikimas Afrikos moterims per teisingą dalyvavimą žemės ūkio vertės grandinėse, 2015 m.

¹⁷ „Südwind“: Kainų nustatymas kakavos gamybos grandinėje – priešastys ir poveikis, 2018 m.

Už sąžiningą ir pragyvenimą užtikrinantį darbo užmokestį kakavos ūkyje

„Lidl“ su savo privataus prekės ženklo „WayToGo“ šokoladu nori prisidėti prie darbo užmokesčio kakavos ūkiuose didėjimo. Šokolado plytelės „WayToGo“ yra įvairių mūsų šalių asortimente nuo 2021 m. Bendradarbiaudama su „Fairtrade“, ūkininkų kooperatyvu „Kuapa Kokoo“ ir nevyriausybine organizacija „Rikolto“, „Lidl“ nuo 2019 metų Ganoje už kiekvieną kakavos, naudojamos šokolade „WayToGo“, toną išmoka premiją, kuri viršija „Fairtrade“ premiją. Šie pinigai panaudojami projektams, papildomai gerinantiems žemdirbių pajamų situaciją. 2020 metais beveik 870 ūkininkų (60 procentų vyrų ir 40 procentų moterų) iš dešimties bendruomenių Ganoje galėjo pasinaudodami skirtingomis priemonėmis ir sėkmingai padidinti savo pajamas.

Moterų padėties gerinimas su „WayToGo“

Nuo 2021 m. „WayToGo“ koncepciją papildysime antrąja dalimi, kad visose „WayToGo“ veiklose būtų ypatingai atsižvelgiama į moterų ir kitų pažeidžiamų grupių gebėjimus ir poreikius. Pajamų įvairinimo priemonės bus pritaikytos atsižvelgiant į specifinę moterų padėtį. Pavyzdžiui, ateityje moterims bus teikiama pirmenybė taikant priemones, kurios palengvina ir padidina galimybes gauti finansavimą. Be to, turi būti taikomas „Fairtrade“ „lyčių modulis“, kuris stiprina sutuoktinių porų bendrų sprendimų priėmimo procesus jų namų

ūkiuose. Analizuojamos ir šalinamos pagrindinės kliūtys, trukdančios didesniai moterų atstovavimui ir narystei kooperatyvų lygmeniu, pavyzdžiui, susijusios su neraštingumu, sveikatos problemomis arba smurto dėl lyties patirtimis.

Jau daugiau nei dešimt metų kooperatyvas „Kuapa Kokoo“ siekia tikslingai skatinti moterų dalyvavimą įvairiuose projektuose. Tai apima, pavyzdžiui, pajamų įvairinimą, t. y. papildomų žemės ūkio produktų auginimą, siekiant užtikrinti pragyvenimo šaltinį. Ypač buvo atsižvelgta į moterų pasiūlymus, o tai atsispindi ir dabartiniame aktyvesniame moterų dalyvavime. Pavyzdžiui, dalyviai buvo mokomi patys gaminti ir parduoti muilą. Tam kiekviena grupė gavo medžiagų ir pradinį kapitalą, kurio vertė – apie 320 eurų, t. y. maždaug dvigubai daugiau nei vidutinis mėnesinis darbo užmokestis Ganoje.¹⁸ Taip dalyviai galėjo atrasti naujų pajamų šaltinių ir įgyti tam tikrą nepriklausomybę nuo svyruojančių kakavos auginimo pajamų.

Daugiau informacijos apie kakavos žaliavą rasite [> mūsų ĮSA tinklapyje](#).

¹⁸ Statista: Gana: Bendrasis vidaus produktas (BVP) vienam gyventojui, 2021 m.

Lyčių lygybės skatinimas, įtraukiant į asortimentą „Fairtrade“ produktus

Taikant sertifikavimo sistemas taip pat atsižvelgiama į socialinius aspektus, tokius kaip nediskriminavimas ir lyčių lygybė. Šie aspektai yra įtraukti į daugelį „Fairtrade“ (sąžiningos prekybos) standarto kriterijų.

„Fairtrade“ ir lyčių lygybė

Ūkiai, sertifikuoti „Fairtrade“ smulkiųjų gamintojų standartu (Small Scale Producers), turi atitikti tam tikrus reikalavimus, kuriais tiesiogiai ir netiesiogiai siekiama lyčių lygybės. Be šio standarto, „Fairtrade“ įgyvendina lyčių lygybės strategiją, kuria siekiama skatinti lyčių lygybę. Atliktas tyrimas rodo, kad lyčių lygybės strategija skatina aktyvesnį moterų dalyvavimą ir lygybę sąžiningos prekybos organizacijose.¹⁹



Jau daugelį metų „Lidl“ asortimente yra nemaža dalis „Fairtrade“ sertifikuotų produktų. Tarp jų yra ir tokie produktai kaip rožės ar arbata, kurie, remiantis mūsų atlikta [> su lytimi susijusia rizikos analize](#), kelia ypač didelę riziką lyčių lygybei.

Savo asortimente turėdami „Fairtrade“ sertifikuotus gaminius, remiame įmones, kurios šalina priežastis, lemiančias nevienodą požiūrį į smulkiuosius ūkininkus ir darbuotojus. Standarte reikalaujama užtikrinti apsaugą nuo seksualinio smurto, laikytis pagrindinių nediskriminavimo standartų, apsaugoti besilaukiančias ir maitinančias motinas ir sukurti

skundų procedūrų mechanizmus, daugiausia dėmesio skiriant moterims. Be to, „Fairtrade“ priemoka suteikia kooperatyvams, turintiems „Fairtrade“ sertifikatą, finansinę laisvę spręsti lyčių lygybės klausimą įgyvendinant konkrečius projektus.

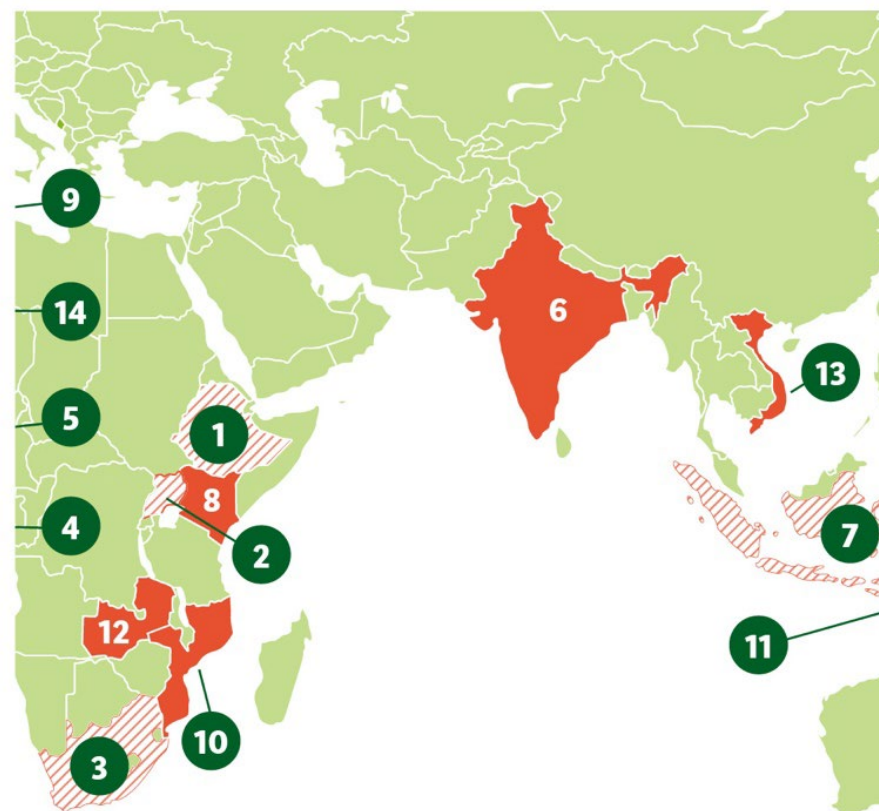
Skatiname sąžiningą prekybą, kurioje atsižvelgiama į lyčių lygybę pagal mūsų žmogaus teisių strategijos **trečiąjį dalį**.



¹⁹ „Fairtrade“: Faktų suvestinė. Lyčių tyrimas, 2021 m.

Su lytimi susijusi rizika rožių tiekimo grandinėje

Šalis	Rizikos lygis	Su rizika susiję aspektai
1 Etiopija	Didelė rizika ir Labai didelė rizika	> Galimybė įsidarbinti > Diskriminacija dėl lyties > Smurtas prieš moteris
2 Uganda		> Galimybė įsidarbinti > Diskriminacija dėl lyties > Smurtas prieš moteris
3 Pietų Afrika		> Diskriminacija dėl lyties > Smurtas prieš moteris
4 Kosta Rika	Labai didelė rizika	> Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas
5 Gana		> Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas > Diskriminacija dėl lyties
6 Indija		> Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas > Diskriminacija dėl lyties
7 Indonezija		> Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas > Diskriminacija dėl lyties
8 Kenija		> Diskriminacija dėl lyties > Smurtas prieš moteris
9 Morokas		> Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas
10 Mozambikas		> Diskriminacija dėl lyties
11 Papua Naujoji Gvinėja		> Diskriminacija dėl lyties > Smurtas prieš moteris
12 Zambija		> Diskriminacija dėl lyties > Smurtas prieš moteris
13 Vietnamas		> Smurtas prieš moteris
14 Meksika		> Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas



Didesnio moterų tekstilininkų darbo užmokesčio skatinimas su ACT („Action Collaboration Transformation“)

Darbo užmokestis tekstilės sektoriuje yra itin nedidelis ir dažnai nesiekia pragyvenimui būtino dydžio.²⁰ Tai ypač aktualu moterims, nes jos sudaro apie 85 proc. tekstilės fabrikų darbo jėgos.²¹ Už tą patį darbą jos dažnai gauna mažesnę atlyginimą nei jų kolegos vyrai.²²

Skatiname pragyvenimo lygį atitinkantį darbo užmokestį ir pajamas pagal mūsų žmogaus teisių strategijos **trečiąją dalį**.



„Lidl“ asortimente tekstilės gaminiai užima svarbią vietą. Mūsų verslo partneriai didelę dalį tekstilės asortimento tiekia iš Bangladešo, Kambodžos ir Mianmaro (žr. > [Ne maisto produktų tiekėjų sąrašas](#)). Kai kuriose iš šių šalių įstatymais nustatytas minimalus darbo užmokestis yra labai mažas. Todėl „Lidl“, kaip vienai didžiausių mažmeninės prekybos įmonių, tenka didelė atsakomybė pasisakyti už pragyvenimo lygį užtikrinantį darbo užmokestį gaminančiose šalyse ir taip gerinti moterų pajamų padėtį.

²⁰ Vokietijos plėtros politikos institutas: Pasaulinės tekstilės pramonės socialiniai ir aplinkosaugos iššūkiai. Vokietijos vystomojo bendradarbiavimo indėlis sprendžiant problemas, 2019 m.

²¹ „Greenpeace“: Jei perkate pigiai, mokate brangiai! Greitoji moda: Tamsioji mados vartojimo pusė, 2018 m.

²² Vokietijos plėtros politikos institutas: Pasaulinės tekstilės pramonės socialiniai ir aplinkosaugos iššūkiai. Vokietijos vystomojo bendradarbiavimo indėlis sprendžiant problemas, 2019 m.

Esant šioms aplinkybėms „Lidl“ 2019 m. prisijungė prie iniciatyvos „Action Collaboration Transformation“ (ACT). Iki 2021 m. pabaigos sieksime įgyvendinti reikalavimus susijusius su mūsų naryste ACT.

Todėl šiuo metu rengiame pagrindinio iniciatyvos tikslo – atsakingos pirkimo praktikos – įgyvendinimo strategiją.

Tai taip pat reiškia, kad kartu su savo tiekėjais kursime mechanizmus, kurie leistų palaipsniui didinti darbo užmokestį tekstilės gamyboje. Tokiu būdu tiesiogiai prisidedame prie geresnės pajamų padėties moterims, dirbančioms tekstilės tiekimo grandinėje. Taip pat, dalyvaujame tarpininkavimo procese, kuris taikomas darbo teisių pažeidimų ACT narių tiekimo grandinėse atvejais.

ACT ir lyčių lygybė

ACT – tai pasaulinių prekių ženklų, mažmenininkų, profesinių sąjungų ir vyriausybių susitarimas, kuriuo siekiama užtikrinti, kad drabužių, avalynės ir kitos tekstilės pramonės įmonėse būtų mokamas pragyvenimą užtikrinantis darbo užmokestis. Prisijungdami prie šios iniciatyvos įsipareigojame skatinti visos pramonės šakos nacionalinių kolektyvinių sutarčių sudarymą gamybos šalyse.



Narystė „Ethical Trading Initiative“: lyčių lygybės stiprinimas prekyboje

2021 m. „Lidl“ prisijungė prie daugiašalės iniciatyvos „Ethical Trading Initiative“ (ETI).

„Ethical Trading Initiative“ ir lyčių lygybė

ETI misija – įmonių, profesinių sąjungų ir nevyriausybinių organizacijų bendrų stiprybių panaudojimas įgyvendinant pasaulinę viziją, kurioje darbo teisės galioja visiems darbuotojams – tiek moterims, tiek vyrams. Darbuotojų darbo teisės gerbiamos įmonių ir saugomos valstybės. ETI bendradarbiauja su įvairiomis dalyvėmis ir dalyviais tam, kad nustatytų sisteminių problemų sprendimus.



Įgyvendindama savo lyčių lygybės strategiją, ETI siekia įgyvendinti viziją, kad dalyvaujančių įmonių tiekimo grandinėse būtų užtikrintos lygios teisės, laisvės, galimybės ir privalumai darbo vietoje. Todėl iniciatyva didina informuotumą lyčių lygybės klausimu ir skatina aktyvesnę moterų dalyvavimą tiekimo grandinėse.

Aktyviai skatiname pokyčius, siekdami stiprinti lyčių lygybę ne tik mūsų tiekimo grandinėse, bet ir už jų ribų, vadovaudamiesi mūsų žmogaus teisių strategijos **ketvirtąja dalimi**.



Moteryų įgalinimas tvariai ir produktyviai auginti kavą

Moterys svariai prisideda prie pasaulinės kavos gamybos: 20–30 proc. kavos ūkių valdo moterys. Be to, priklausomai nuo regiono, iki 70 proc. darbo kavos ūkiuose atlieka darbininkės moterys.²³ Tačiau moterys dažnai uždirba mažiau nei jų kolegos vyrai. Dėl smarkiai svyruojančių kavos kainų ūkininkų pajamos dar labiau sumažėja. Be to, moterys kavos augintojos dažnai atsiduria nepalankioje padėtyje, pavyzdžiui, dėl galimybės gauti žemės, jungiantis prie kooperatyvų ar kai reikia gauti paskolą.²⁴ Tai, kad rizika moterims yra didelė kavos auginimo grandinėje, patvirtina ir mūsų [> Rizikos analizė](#).

„Lidl“ siekia šią riziką sumažinti įgyvendindama projektą Gvatemaloje, maždaug už 50 km nuo Gvatemalos miesto. Kartu su organizacijomis UTZ ir CARE suteikėme paramą 111 kavos kooperatyvo „Agrícola Integral Acatenango“ narių moterų. Buvo siekiama moteris augintojas išmokyti tvarių kavos auginimo ir perdirbimo metodų. Tokiu būdu moterys įgijo galimybę gauti didesnes pajamas už geresnės kokybės kavą ilguoju laikotarpiu ir perduoti įgytas žinias ateities kartoms. Projektas tęsėsi iki 2020 m. pabaigos. Šiuo metu 95

Aktyviai skatiname pokyčius, kad lyčių lygybė būtų stiprinama ne tik mūsų tiekimo grandinėse, bet ir už jų ribų, vadovaudamiesi mūsų žmogaus teisių strategijos **ketvirtąja dalimi**.



proc. projekte dalyvavusių, moterims priklausančių, kavos ūkių yra įdiegtos sistemos, užtikrinančios geresnę žemės ūkio praktiką ir prisitaikymą prie klimato kaitos. Projekto dalyviai įgijo daugiau galių priimti sprendimus ir labiau kontroliuoti savo ūkių ir namų išteklius.

Naujas „Lidl“ ir „Fairtrade“ projektas taip pat tiesiogiai prisideda prie smulkiųjų ūkininkų demokratinių struktūrų stiprinimo ir lyčių lygybės šešiuose kavos kooperatyvuose Caranaví mieste, Bolivijoje. Taikant projekte numatytas priemones tiesioginė įtaka turi pasiekti iš viso apie 300 smulkiųjų ūkininkų ir ūkininkių ir dar 90 žmonių šioje vietovėje. Projektą suplanavo ir parengė patys kooperatyvai, kuriems padėjo „Fairtrade“ gamintojų tinklas Bolivijoje ir Lotynų Amerikoje. Jų siekis buvo tobulinti savo valdymo procesus, labiau įtraukti jaunimą ir skatinti prisitaikymo prie klimato kaitos pokyčių planų įgyvendinimą. Bendradarbiaujant kartu su šešiais projekte dalyvaujančiais kooperatyvais buvo atlikta bendra lyčių lygybės analizė, kurios metu dėmesys taip pat buvo kreipiamas ir į užduočių pasiskirstymą šeimoje, lyderio vaidmenį ir dalyvavimą bendruomeninėje veikloje. Kruopščiai išnagrinėjus nelygybės priežastis buvo sukurtos alternatyvos geresniam moterų įsitraukimui. Svarbu, kad kooperatyvų įstatuose ir planavimo dokumentuose būtų labiau atsižvelgiama į moterų dalyvavimą priimant sprendimus, kad moterys taip pat dalyvautų lyderystės mokymo kursuose ir taip lyčių lygybės skatinimas būtų vykdomas visose kooperatyvo veiklose.

²³ Tarptautinė kavos organizacija: Lyčių lygybė kavos sektoriuje, 2018 m.

²⁴ „Südwind“: Kviečiu puodeliui. Kavos gamybos grandinė, 2020 m.

Su lytimi susijusi rizika kavos tiekimo grandinėje

Šalis	Rizikos lygis	Su rizika susiję aspektai
1 Argentina	Didelė rizika	> Smurtas prieš moteris
2 Peru		> Smurtas prieš moteris
3 Salvadoras	Labai didelė rizika	> Galimybė įsidarbinti
4 Gvatemala		> Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas > Galimybė įsidarbinti
5 Gajana		> Diskriminacija dėl lyties
6 Hondūras		> Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas
7 Kolumbija		> Diskriminacija dėl lyties
8 Nikaragva		> Galimybė įsidarbinti
9 Paragvajus		> Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas > Galimybė įsidarbinti
10 Surinamas		> Diskriminacija dėl lyties
11 Venesuela		> Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas > Galimybė įsidarbinti
		> Diskriminacija dėl lyties



Narystė „World Banana Forum“: kova už geresnį darbo užmokestį ir galimybę dirbti bananų sektoriuje

Bananus tradiciškai augina vyrai. Moterų darbas dažnai apsiriboja vaisių pakavimu. Toks lyčių vaidmenų pasiskirstymas daro įtaką moterų galimybėms gauti darbą ir yra pagrindinis veiksnys, lemiantis vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus šiame sektoriuje. Čia dirbančios moterys nuolat uždirba mažiau nei jų kolegos vyrai. Siekdamas imtis veiksmų šiuo klausimu, „Lidl“ tapo pirmuoju žemų kainų tinklu, 2016 m. prisijungusiu prie daugiašalės iniciatyvos Pasaulio bananų forumas (angl. „World Banana Forum“).

„World Banana Forum“ ir lyčių lygybė

„World Banana Forum“, sudarydamas Lyčių lygybės darbo grupę, yra aiškiai įsipareigojęs geriau suprasti lyčių lygybės trūkumo pasaulinėje bananų tiekimo grandinėje priežastis ir didinti moterų dalyvavimą sprendimų priėmimo procesuose.



Aktyviai skatiname pokyčius, kad lyčių lygybė būtų stiprinama ne tik mūsų tiekimo grandinėse, bet ir už jų ribų, vadovaudamiesi mūsų žmogaus teisių strategijos **ketvirtąja dalimi**.



Partnerystė iniciatyvoje „Cotton made in Africa“: parama medvilnę auginančių šalių moterims perkant sertifikuotą tekstilę

Tekstilės pramonė dažnai atsiduria dėmesio centre dėl kritinių socialinių ir ekologinių gamybos sąlygų. Ypač didelė rizika kyla auginant medvilnę.²⁵ Afrikoje, trečioje pagal dydį pasaulyje medvilnės eksportuotojoje, apie 20 milijonų žmonių gyvena iš medvilnės auginimo.²⁶ Daugiau kaip 50 proc. darbų medvilnės laukuose atlieka moterys. Jos gauna iki 30 proc. mažesnę atlyginimą nei jų kolegos vyrai ir dar dirba neapmokamus namų ūkio darbus. Jos taip pat atsiduria nepalankioje padėtyje dėl struktūrų, kurios teikia pirmenybę vyrams ir taip riboja moterų galimybes gauti paskolas, žemės ir prieigą prie gamintojų organizacijų.²⁷

Tyrimai rodo, kad tokiomis pačiomis sąlygomis moterims sekasi taip pat sėkmingai, be to, jos daugiau pajamų investuoja į savo vaikų švietimą ir sveikatą. Teikiant paramą moterims, kartu gerinamos ir vietos gyvenimo sąlygos. Tai taip pat yra iniciatyvos „Cotton Made in Africa“ (CmiA), prie kurios „Lidl“ prisijungė 2020 m., atspirties taškas. Bendradarbiaudami ne tik užtikriname tvarios afrikietiškos medvilnės pirkimą, bet ir remiame iniciatyvą stiprinančią Afrikos medvilnės augintojų moterų vaidmenį. Šis įsipareigojimas yra ilgalaikis ir per ateinančius kelerius metus bus plečiamas.

Aktyviai skatiname pokyčius, kad lyčių lygybė būtų stiprinama ne tik mūsų tiekimo grandinėse, bet ir už jų ribų, vadovaudamiesi mūsų žmogaus teisių strategijos **ketvirtąją dalimi**.



²⁵ Vokietijos plėtros politikos institutas: Pasaulinės tekstilės pramonės socialiniai ir aplinkosaugos iššūkiai. Vokietijos vystomojo bendradarbiavimo indėlis sprendžiant problemas, 2019 m.

²⁶ BMZ: Medvilnės auginimas siekiant didesnio tvarumo, Didesnės pajamos smulkiųjų ūkininkų šeimoms dėl tvaraus auginimo, 2019 m.

²⁷ „Südwind“: Afrikos baltasis auksas – moterų darbas medvilnės gamyboje, 2014 m.

„Cotton made in Africa“ ir lyčių lygybė

CmiA yra vienas iš pasaulyje pirmaujančių tvariau pagamintos medvilnės standartų.²⁸ Moterų nediskriminavimas ir įgalinimas yra vieni pagrindinių akcentų, kuriems standarte nustatyti konkretūs reikalavimai. Pavyzdžiui, pagal standartą reikalaujama, kad CmiA sertifikuoti medvilnės kooperatyvai užtikrintų nuo lyties nepriklausomą darbo užmokestį, taip pat motinų apsaugą vaiko priežiūros atostogų metu ir suteiktų galimybę grįžti į darbą po jų. CmiA taip pat siekia didesnio lyčių lygybės principo medvilnės auginimo sektoriuje taikymo, kuris neapsiriboja standarto reikalavimais. Tai apima, pavyzdžiui, žinių suteikimą apie lyčių lygybės klausimus medvilnės augintojų bendruomenėse. CmiA pritaiko mokymus apie tvarų medvilnės auginimą prie moterų poreikių, kad sustiprintų jų vaidmenį ir sumažintų išankstinį nusistatymą.



²⁸„Cotton made in Africa“: Pozicijos dokumentas dėl lyčių lygybės, 2021 m.



Į lyčių lygybę orientuotų skundų procedūrų mechanizmų tiekimo grandinėse sukūrimas

Labai svarbus elementas nustatant žmogaus teisių pažeidimus, juos taisant ir kompensuojant yra galimybė naudotis veiksmingu skundų procedūrų mechanizmu (SPM). Pažeidimai taip pat apima diskriminacijos ar smurto dėl lyties atvejus.

Kad būtų užtikrintas jų veiksmingumas, pagal JT 31-ąjį pagrindinį principą neteisminiai skundų procedūrų mechanizmai (SPM) turėtų atitikti šiuos kriterijus: tiek valstybiniai, tiek nevalstybiniai SPM turėtų būti teisėti, prieinami, numatomi, nešališki, skaidrūs, atitikti teisės aktų reikalavimus, būti nuolatinio mokymosi šaltiniais ir grindžiami dalyvavimu bei dialogu.

Žinome, kad skundų procedūrų mechanizmas gali būti veiksmingas tik tuo atveju, jei tiekimo grandinėse dirbantys darbuotojai gali juo pasinaudoti. Tačiau dažnai tam kyla daug kliūčių, pavyzdžiui, darbuotojams migrantams / migrantėms trūksta vietinės kalbos įgūdžių arba jie bijo keršto. Moterims šios kliūtys kartais būna dar didesnės nei vyrams. Pavyzdžiui, skundus nagrinėjantys asmenys dažnai nepakankamai jautriai reaguoja į su lytimi susijusius skundus. Tai mažina pasitikėjimą tokiais mechanizmais. Be to, moterys dažnai turi prastesnes galimybes naudotis skaitmeninėmis technologijomis ir dėl neapmokamų namų priežiūros darbų gali būti ribotas jų judėjimas.

„Lidl“ siekia, kad visi jos didelės rizikos tiekimo grandinių darbuotojai galėtų naudotis veiksmingu skundų procedūrų mechanizmu. Sieksime,

kad skundų procedūrų mechanizmai būtų jautrūs lyčių aspektui. 2021 m. pradėsime kurti galimybę naudotis veiksmingais skundų procedūrų mechanizmais trijose rizikingose tiekimo grandinėse.

Sukaupta patirtis padės mums taikyti šį metodą ir kitose tiekimo grandinėse. Tokiu būdu siekiame, kad egzistuotų įvairūs skundų pateikimo būdai ir kad šie mechanizmai būtų sukurti taip, kad jais būtų galima pasitikėti.

Ne maisto produktų sektoriuje taip pat bendradarbiaujame su tokiomis iniciatyvomis kaip ACT arba TDO (Jungtinių Tautų Tarptautinės darbo organizacija) „Better Work“

programa. Ši programa įgyvendina savo „Lyčių lygybės strategiją“ ir aktyviai skatina lyčių lygybę. Daugybei programoje dalyvaujančių tekstilės gamyklų tai taip pat naudinga. „Lidl“ taip pat buvo aktyvi pirmojo Bangladešo susitarimo dėl priešgaisrinės saugos darbo grupės narė. Pirmą kartą buvo susitarta 2013 m., o šiuo metu jau pasirašytas trečiasis tęstinis susitarimas. Jis yra orientuotas į tekstilės gamyklų

Su lytimi susijusią riziką savo tiekimo grandinėse nustatome vadovaudamiesi savo žmogaus teisių strategijos **pirmąja dalimi**. Pagal **antrąją dalį** stengiamės užtikrinti, kad būtų laikomasi TDO standartų.



darbuotojų teises ir saugumą.²⁹ Darbo grupės tikslas buvo sukurti tinkamą Bangladešo tekstilės darbuotojų skundų procedūrų mechanizmą. Mechanizmas buvo pritaikytas taip, kad į jį būtų įtraukti skundai dėl nėsčių darbuotojų darbo sąlygų ir smurto dėl lyties atvejai. Buvo stengiamasi atsižvelgti į galimas su lytimi susijusias kliūtis, pavyzdžiui, galimybė registruoti skundus anonimiškai.³⁰

²⁹ Susitarimas dėl priešgaisrinės ir pastatų saugos Bangladeše: Apie, 2021 m.

³⁰ Tarptautinis darbo teisių forumas: Bangladešo susitarimo skundų mechanizmas išgelbėjo gyvybes ir sustabdė atsakomuosius veiksmus šimtuose gamyklų, 2019 m.

Moterų įgalinimo principai – tarptautinis pavyzdys

Siekdama išreikšti savo įsipareigojimą siekti moterų pažangos tarptautiniu mastu, „Lidl“ Lietuva pasirašė JT Moterų įgalinimo principus (angl. „Women’s Empowerment Principles“, WEPs). WEPs – tai bendra „UN Women“ ir „UN Global Compact“ iniciatyva. Tai pirmoji pasaulinio masto iniciatyva, skirta moterims tiekimo grandinėse ir įmonėse skatinti ir stiprinti. Todėl ji skirta verslo bendruomenei ir apima septynis moterų įgalinimo įmonėse principus (daugiau informacijos apie principus rasite mūsų > [Pozicijos dokumente „Įmonės socialinė atsakomybė už žmogaus teises ir aplinkos apsaugą pirkimų srityje“](#)). Prisijungdami prie JT iniciatyvos „Moterų įgalinimo principai“ perduodame žinią, kad siekiame stiprinti moterų ir transseksualių asmenų vaidmenį. Šioje lyčių lygybės pirkimo politikoje pateikiama informacija, kaip ketiname įgyvendinti WEP. Tai apima moterų teisių pažeidimų pasaulinėse vertės grandinėse prevenciją ir mažinimą. Norime aktyviai siekti esminių permainų, kad būtų įgyvendintos moterų teisės.

Aktyviai skatiname pokyčius, siekdami stiprinti lyčių lygybę ne tik mūsų tiekimo grandinėse, bet ir už jų ribų, vadovaudamiesi mūsų žmogaus teisių strategijos **ketvirtąja dalimi**.



JT moterų įgalinimo principai

1. Įdiegti lygias galimybes remiančią vadovavimo kultūrą.
2. Sąžiningai elgtis su visais vyrais ir moterimis profesinėje veikloje, gerbti ir skatinti žmogaus teises ir nediskriminavimo principus.
3. Užtikrinti visų darbuotojų sveikatą, saugą ir gerovę.
4. Skatinti moterų švietimą, mokymą ir profesinę raidą.
5. Įdiegti įmonės plėtros, tiekimo grandinės ir rinkodaros praktikas, įgalinančias moteris.
6. Skatinti lygybę bendruomenių iniciatyvomis ir propagavimu.
7. Matuoti ir viešinti pasiekimus lyčių lygybės srityje.

Terminų žodynas



Terminų žodynas

Darbo migrantas

TDO darbo migrantėmis ir migrantais įvardija užsienietes ir užsieniečius, kurie į priimančią šalį priimami konkrečiu tikslu vykdyti ekonominę veiklą, už kurią priimančioje šalyje jiems mokamas atlyginimas. Buvimo šalyje laikotarpis dažniausiai ribojamas taip pat, kaip ir jų vykdoma veikla. Šeimos nariai priskiriami tai pačiai kategorijai, jei jie taip pat priimami.□

Siekis kirsti nacionalines sienas, kad būtų galima dirbti, pasak TDO, yra vienas svarbiausių tarptautinės migracijos motyvų, nesvarbu, ar tai būtų dėl ekonominės nelygybės, ar ieškant darbo, ar dėl abiejų priežasčių.³¹

„Action Collaboration Transformation“ (ACT)

ACT – tai pirmoji pasaulinė konvencija, siekianti visos tekstilės pramonės darbdavių susitarimo gaminančiose šalyse. Šiame kontekste suderėti atlyginimai bus grindžiami atsakinga dalyvaujančių įmonių pirkimo praktika ir privalomais įsipareigojimais dėl pirkimo apimtys. Be to, ACT sukūrė mechanizmą, pagal kurį galima įvertinti iniciatyvos poveikį. Tekstilės gamintojai ir darbuotojų atstovai vertina, ar didesni atlyginimai iš tikrųjų gali būti užtikrinami. Šiuo metu ACT daugiausia dėmesio skiria Kambodžai, Myanmarui, Bangladešui ir Turkijai. Ateityje ši iniciatyva bus taikoma ir kitose šalyse.

Skundų procedūrų mechanizmas (SPM)

Skundų procedūrų mechanizmas – tai procesas, kuris pavieniams asmenims arba asmenų grupėms, galimų žmogaus teisių pažeidimų įmonėse atveju, leidžia skųstis ir reikalauti pagalbos. Remiantis Jungtinių Tautų³² pagrindiniais ekonominiais ir žmogaus teisių principais, valstybės ir įmonės skatinamos nukentėjusiems asmenims užtikrinti prieinamumą prie efektyvių skundų procedūrų mechanizmų. Įmonėms tai reiškia operatyvių skundų procedūrų mechanizmų kūrimą, o tiekėjams arba mūsų verslo partnerėms ir partneriams – skatinimą galimiems nukentėjusiems suteikti prieinamumą įmonės viduje ir išorėje.

UN „Guiding Principles“ apibrėžia aštuonis efektyvumo kriterijus, kuriuos turi atitikti žmogaus teisių skundų procedūrų mechanizmai. Be to, skundų procedūrų mechanizmas yra efektyvus, jei jis yra teisėtas, prieinamas, numatomas, subalansuotas, skaidrus, atitinkantis įstatymus ir orientuotas į dialogą, ir naudojamas kaip nuolatinio mokymosi šaltinis.

„Code of Conduct“ (elgesio kodeksas)

„Code of Conduct“ laikomas elgesio kodeksu. Čia aprašomas direktyvų ir (arba) reglamentų, įmonėje taikomų savanoriško įsipareigojimo pagrindų, rinkinys. Suformuluoti elgesio nurodymai – tai darbuotojams skirti (pagrindiniai) veiksmai, įtvirtinantys norimą ir padedantys išvengti nenorimo elgesio. Taisyklių temos gali būti labai plačios – nuo korupcijos iki bendravimo su klientais ir darbo laiko taisyklių.

„Cotton made in Africa“ (CmiA)

Fondo „Aid by Trade“ iniciatyva „Afrikoje pagaminta medvilnė“ yra vienas iš pirmaujančių pasaulyje tvariai pagamintos medvilnės standartų. Jos tikslas – padėti smulkiesiems Afrikos ūkininkams gerinti gyvenimo ir darbo sąlygas bei saugoti aplinką, padedant jiems padėti sau patiems ne aukomis, o prekyba.

³¹ TDO: Global estimates on migrant workers, 2015.

³² JT žmogaus teisės: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

„Ethical Trading Initiative“ (ETI)

„Etiškos prekybos iniciatyva“ (ETI) – tai įmonių, profesinių sąjungų ir nevyriausybinių organizacijų koalicija, siekianti skatinti pagarbą darbuotojų teisėms visame pasaulyje. Jų vizija – pasaulis, kuriame visi darbuotojai būtų laisvi nuo išnaudojimo ir diskriminacijos ir galėtų naudotis pagrindinėmis teisėmis, pavyzdžiui, laisve, saugumu ir teisingumu.

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis yra vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo rodiklis. Jis rodo vyrų ir moterų vidutinio atlyginimo neatskaičius mokesčių procentinį skirtumą.

„Human Rights Impact Assessment“ (HRIA)

„Human Rights Impact Assessment“ (HRIA) vertinime aprašomas poveikio žmogaus teisėms analizės procesas, skirtas sisteminei iširti, prognozuoti ir reaguoti į galimą verslo, vyriausybės politikos ar komercinių sutarčių poveikį žmogaus teisėms.

TDO „Better Work“ programa

„Better Work“ – tai Jungtinių Tautų Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) ir Pasaulio banko grupei priklausančios Tarptautinės finansų korporacijos (IFC) programa, kuria siekiama gerinti darbo sąlygas ir gerbti darbuotojų teises visuose drabužių pramonės lygmenyse. Šiuo metu programoje dalyvauja 1700 gamyklų devyniose šalyse, kuriose dirba daugiau kaip 2,4 mln. darbuotojų. „Better Work“ ne tik konsultuoja tekstilės gamintojus, bet ir bendradarbiauja su vyriausybėmis bei tekstilės įmonėmis, kad būtų inicijuojami patobulinimai ir šiose srityse.

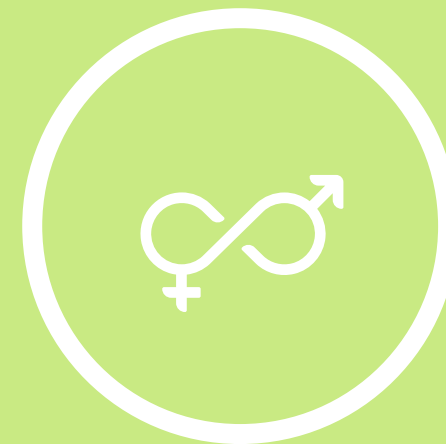
Tarptautinė darbo organizacija

Tarptautinė darbo organizacija (TDO) yra seniausia Jungtinių Tautų specialioji organizacija su būstine Ženevoje. Ji atsakinga už privalomų tarptautinių darbo ir socialinių standartų vystymą, sudarymą ir įgyvendinimą. Pagrindiniai TDO tikslai – orių darbo sąlygų, socialinės apsaugos skatinimas ir socialinio dialogo stiprinimas.

„Women Empowerment Principles“ (WEPs)

Moterų įgalinimo principai (angl. Women's Empowerment Principles, WEP) – tai principai, kuriais vadovaujasi įmonės, skatindamos lyčių lygybę ir suteikdamos galią moterims darbo vietoje, rinkoje ir bendruomenėje. JT „Global Compact“ ir JT „Women“ įsteigė WEP, kurios remiasi tarptautiniais darbo ir žmogaus teisių standartais ir pripažįsta, kad įmonės yra suinteresuotos ir atsakingos už lyčių lygybę ir galios suteikimą moterims.

Šaltiniai ir nuorodos



Šaltiniai ir nuorodos

Susitarimas dėl priešgaisrinės ir pastatų saugos Bangladeše:

<https://bangladeshaccord.org/about>

(Versija: 2018)

Afrikos plėtros bankas:

Ekonominių galių suteikimas Afrikos moterims per teisingą dalyvavimą žemės ūkio vertės grandinėse

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

(Versija: 08.2015)

BMZ (Federalinė ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros ministerija):
Medvilnės auginimas siekiant didesnio tvarumo, Didesnės pajamos smulkiųjų ūkininkų šeimoms dėl tvaraus auginimo

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

(Versija: 11.2019)

Verslas už socialinę atsakomybę:

Moteryų ekonominio įgalinimo strategijų kūrimas. Konkrečių sektorių galimybės ir bendradarbiavimas

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

(Versija: 01.2016)

„Cotton made in Africa“:

Pozicijos dokumentas dėl lyčių lygybės

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

(Versija: 03.2021)

Vokietijos plėtros politikos institutas:

Pasaulinės tekstilės pramonės socialiniai ir aplinkosaugos iššūkiai. Vokietijos vystomojo bendradarbiavimo indėlis sprendžiant problemas

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

(Versija: 2019)

„Fairtrade“ Vokietijoje:

„Fairtrade“ ir lyčių lygybės principas. Faktų suvestinė

https://www.fairtrade-deutschland.de/fileadmin/DE/mediathek/pdf/fairtrade_factsheet_geschlechtergerechtigkeit.pdf

(Versija: 06.2019)

„Fairtrade“ Vokietijoje:

Lyčių lygybė. „Fairtrade“ skatina lyčių lygybę

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

(Versija: 2020)

FAO (Jungtinių Tautų Maisto ir žemės ūkio organizacija):

The state of Food and Agriculture

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

(Versija: 2011)

„Greenpeace“:

Jei perkate pigiai, mokate brangiai! Greitoji moda: Tamsioji mados vartojimo pusė

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

(Versija: 08.2018)

TDO (Tarptautinė darbo organizacija)

Global estimates on migrant workers

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

(Versija: 2015)

Tarptautinė kavos organizacija:

Lyčių lygybė kavos sektoriuje

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

(Versija: 09.2018)

Tarptautinis darbo teisių forumas:

Bangladešo susitarimo skundų mechanizmas išgelbėjo gyvybes ir sustabdė atsakomuosius veiksmus šimtuose gamyklų

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

(Versija: 05.2019)

„Oxfam“:

Pelno šešėlyje. Kaip sistemingas namų ruošos darbų, priežiūros ir globos nuvertinimas kuria ir gilina nelygybę, 2020.

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

(Versija: 01.2020)

„Oxfam“:

Moterų teisės kakavos sektoriuje. Besiformuojančios gerosios praktikos pavyzdžiai

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

(Versija: 03.2016)

Rozos Liuksemburg fondas:

Lyčių lygybė pasaulinėse tiekimo grandinėse. Reikalavimai politikai ir verslui

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

(Versija: 07.2021)

Statista:

Statista: Gana: Bendrasis vidaus produktas (BVP) vienam gyventojui

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

(Versija: 2021)

„Südwind“:

Afrikos baltasis auksas – moterų darbas medvilnės gamyboje,

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

(Versija: 09.2014)

„Südwind“:

Kviečių puodeliui. Kavos vertės grandinė

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

(Versija: 01.2020)

„Südwind“:

Kainų nustatymas kakavos vertės grandinėje – priežastys ir poveikis

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

(Versija: 01.2018)

JT žmogaus teisės:

Guiding Principles on Business and Human Rights

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

(Versija: 2011)

JT moterys:

Moterų ekonominės galios didinimas

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

(Versija: 04.2020)

Pasaulio ekonomikos forumas:

Pasaulinė lyčių atotrūkio ataskaita 2020 m.

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

(Versija: 2019.12.16)

Iliustracijų šaltiniai

Viršelio nuotrauka

djmilic, stock.adobe.com

2 puslapis

fmajor, istockphoto.com

4 puslapis

JackF, stock.adobe.com

6 puslapis

Odua Images, stock.adobe.com

7 puslapis

Halfpoint, stock.adobe.com

18 puslapis

krishna, stock.adobe.com

28 puslapis

Kzenon, stock.adobe.com

29 puslapis

kamonrat, stock.adobe.com

31 puslapis

lucky sky 1911, stock.adobe.com

32 puslapis

DisobeyArt, stock.adobe.com

35 puslapis

BCFC, stock.adobe.com

Baigiamasis puslapis

djmilic, stock.adobe.com



Kontaktai

„Lidl Lietuva“
Viršuliškių skg. 34
Vilnius

Daugiau informacijos apie ĮSA

<https://www.lidl.lt/>
<https://imone.lidl.lt/>

Pranešimas apie autorių teises

Šio dokumento turinys (tekstai, grafikai, nuotraukos, logotipai ir kt.) bei pats dokumentas yra saugomi autorių teisių. Be raštiško „Lidl“ sutikimo šis dokumentas ir / arba jo turinys negali būti perduodamas, keičiamas, platinamas, verčiamas arba kopijuojamas.