

Inkooppolitiek Genderrechtvaardig heid in de leveringsketen



Lidl België Gmbh & Co. KG • Stand per 30.09.2021



Inhoud

Inhoud	1	Met ACT bijdragen aan hogere lonen voor textielarbeiders	29
Onze verantwoordelijkheid voor genderrechtvaardigheid in de leveringsketen	2	Lidmaatschap in de Ethical Trade Initiative: genderrechtvaardigheid in de handel versterken	31
Achtergrond over genderrechtvaardigheid in de leveringsketen	4	Vrouwen een duurzame en productieve koffieteeit mogelijk maken	32
Achtergrond over genderrechtvaardigheid in de leveringsketen	5	Lidmaatschap van het World Banana Forum: inzetten voor betere lonen en toegang tot werk in de bananensector	35
Onze inzet voor meer genderrechtvaardigheid in de leveringsketen	7	Partner van het initiatief Cotton made in Africa: Met de koop van gecertificeerde textiel vrouwen in teeltlanden stimuleren	36
Onze betrokkenheid voor meer genderrechtvaardigheid in de leveringsketen	8	Opzetten van gendergevoelige klachtenmechanismen in de leveringsketens.	38
Genderspecifieke risico's in de leveringsketen onderzoeken	15	Women Empowerment Principles – internationaal een signaal afgeven	40
Human Rights Impact Assessments rekening houdende met vrouwenrechten – uitwerkingen concretiseren, oorzaken herkennen	18	Woordenlijst	41
	22	Woordenlijst	42
Met Way To Go-chocolade de inkomenssituatie van cacaoerinnen versterken	23	Bronnen & links	44
Door ondertekening van het Beyond Chocolate Charter genderrechtvaardigheid stimuleren.	26	Bronnen & links	45
Door Fairtrade-producten in het assortiment de genderrechtvaardigheid stimuleren	27	Fotocredits	48
	28		

**Onze
verantwoordelij
kheid** voor
genderrechtvaard
igheid in de
leveringsketen

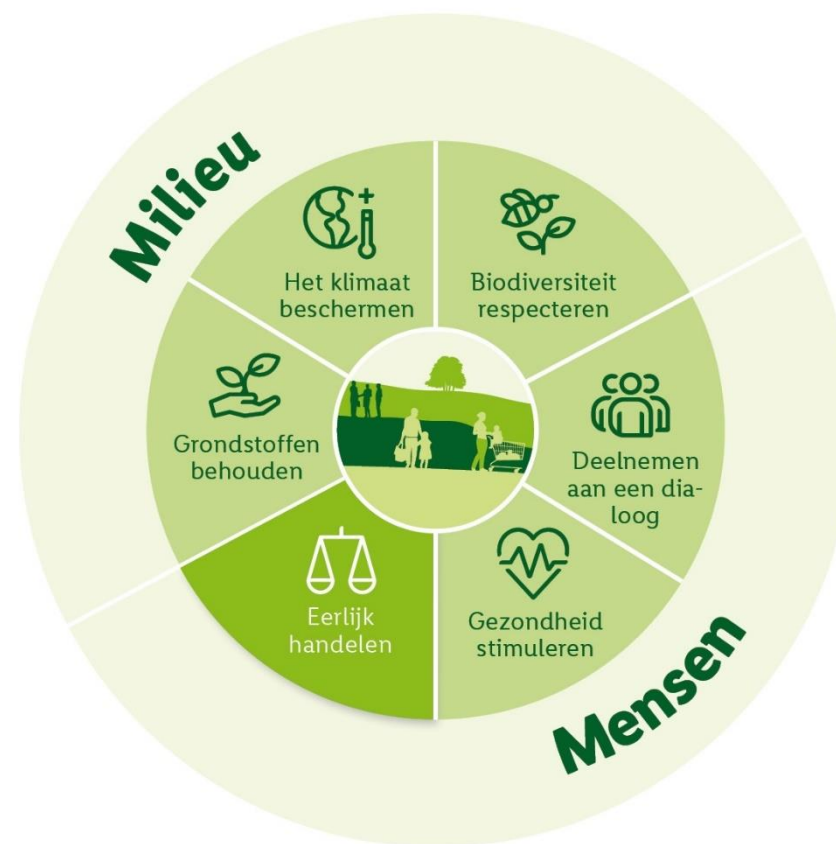


Onze verantwoordelijkheid voor genderrechtvaardigheid in de leveringsketen

Ons CSR-zelfbesef

Voor Lidl is duurzaam handelen een van de centrale strategische doelstellingen voor een succesvolle toekomst. Wij nemen onze verantwoordelijkheid overal waar onze handelingen als Lidl gevolgen hebben voor mensen en de omgeving. Verantwoord handelen is onze manier om onze kwaliteitsbelofte elke dag opnieuw na te komen en daarmee onze onderneming goed voor te bereiden op de toekomst. Op basis hiervan hebben wij onze MVO-strategie ontwikkeld. Hiermee geven we duidelijk richting aan onze vereisten wat betreft verantwoord handelen. Wij laten zien hoe we bij Lidl onze verantwoording nemen voor wat betreft het milieu, de mensen en onze klanten. Wij brengen dit inzicht in de praktijk aan de hand van zes strategische aandachtspunten. Zo nemen wij maatregelen om "het klimaat te beschermen", "zuinig te zijn met hulpbronnen", "de biodiversiteit te respecteren", "eerlijk te handelen", "de gezondheid te bevorderen" en "de dialoog aan te gaan". Onze verantwoordelijkheid voor genderrechtvaardigheid

Met het thema genderrechtvaardigheid in de toeleveringsketen dragen we bij aan ons strategisch focusthema 'fair handelen'. Fair handelen betekent o.a. dat voor de mensen binnen onze toeleveringsketen eerlijke arbeids- en sociale normen moeten worden gewaarborgd, evenals eerlijke kansen op de arbeidsmarkt. Door middel van gerichte betrokkenheid willen we verbeteringen in onze leveringsketens stimuleren en behouden we steeds onze aandacht op gendergelijkheid in de leveringsketen.



Achtergrond over genderrechtvaar digheid in de leveringsketen



Achtergrond over genderrechtvaardigheid in de leveringsketen

Over de hele wereld ondervinden mensen beperkingen van hun rechten op het werk vanwege hun geslacht, geslachtsidentiteit of seksuele geaardheid, niet zelden in de leveringsketens van voedsel of textiel. Vrouwen en meisjes worden in het bijzonder vaak getroffen. De redenen zijn divers en gaan van discriminerende sociaal-economische structuren en praktijken, tot culturele en sociale normen zoals patriarchale verhoudingen.¹

Wereldwijd zijn vrouwen verantwoordelijk voor 43 procent van alle werkzaamheden binnen de landbouw en 85 procent in de textielsector.²³ Tevens is minimaal 70 procent van de mensen die wereldwijd in extreme armoede leven vrouwelijk.⁴ Hoewel ze hetzelfde werk verrichten, ontvangen vrouwen vaak significant minder loon.⁵ Wereldwijd verdienen ze gemiddeld 23 procent minder dan mannen en ze doen vaak gevaarlijk of slecht betaald werk.⁶ 90 procent van hun

23 %
**dat is hoeveel vrouwen
gemiddeld minder
verdiene dan mannen**

looninkomsten gaat bovendien op aan het voeden van de familie en de opleiding van de kinderen, bij mannen is dat slechts 30 procent.⁷ Met name in de textielindustrie worden werknemers blootgesteld aan specifieke risico's. Hierbij valt te denken aan ongelijke behandeling bij uitbetaling, ontslag bij zwangerschap en seksuele intimidatie op de werkplek.⁸⁹ Daarnaast worden vrouwen in veel landen ernstig benadeeld als het gaat om toegang tot land, kredieten of eventuele erfenissen. Dit vormt een groot struikelblok als ze bijvoorbeeld een bedrijf willen oprichten.¹⁰

Gelijkheid is zowel een wettelijke taak als een sociale verplichting. Het is bewezen dat gelijke rechten voor iedereen een voorwaarde zijn voor stabielere, rechtvaardigere en groeiende samenlevingen. De FAO heeft bijvoorbeeld berekend dat landbouwbedrijven hun oogsten met 20-30 procent zouden kunnen verhogen wanneer boerinnen gelijke toegang tot de productiemiddelen zouden hebben.¹¹ Vooral ontwikkelingslanden zouden hiervan profiteren. Uit een andere studie over 34 ontwikkelingslanden blijkt dat de landbouwproductie daar met

¹ Rosa-Luxemburg-stichting: Genderrechtvaardigheid in de mondiale leverketens. Eisen aan politiek & bedrijven, 2020

² Fairtrade Duitsland: genderrechtvaardigheid. Fairtrade stimuleert het gelijkstellen van mannen en vrouwen, 2020

³ Greenpeace: Wie goedkoop koopt, koopt duur! Fast Fashion: De schaduwzijde van modeconsumptie, 2018.

⁴ Fairtrade Duitsland: Fairtrade en genderrechtvaardigheid. Fact Sheet, 2019.

⁵ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Sociale en ecologische uitdagingen in de wereldwijde textielindustrie. Oplossingen van de Duitse ontwikkelingssamenwerking, 2019.

⁶ Oxfam: De schaduwkant van de winst. Hoe de systematische devaluatie van huishoudelijk werk, zorg en welzijn ongelijkheid creëert en verdiept, 2020.

⁷ Fairtrade Duitsland: genderrechtvaardigheid. Fairtrade stimuleert het gelijkstellen van mannen en vrouwen, 2020

⁸ Greenpeace: Wie goedkoop koopt, koopt duur! Fast Fashion: De schaduwzijde van modeconsumptie, 2018.

⁹ Rosa-Luxemburg-stichting: Genderrechtvaardigheid in de mondiale leverketens. Eisen aan politiek & bedrijven, 2020

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

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

gemiddeld ongeveer vier procent zou toenemen bij gelijke deelname. Dat betekent tegelijkertijd dat tot 150 miljoen mensen minder honger lijden.¹²

Om deze redenen kan genderrechtvaardigheid de groei stimuleren, het totale inkomen per hoofd van de bevolking verhogen, armoede bestrijden en inkomensongelijkheid voor mensen overal ter wereld verminderen.¹³

¹² UN Women: De economische positie van vrouwen, 2020

¹³ Business for Social Responsibility: Building Effective Women's Economic Empowerment Strategies.

Sector-Specific Opportunities and the Case for Collaboration, 2016.



**Onze inzet voor
meer
genderrechtvaar
digheid in de
leveringsketen**



Onze betrokkenheid voor meer genderrechtvaardigheid in de leveringsketen

Code of Conduct: Onze Code of Conduct (opgericht in 2006) bevat verplichtingen voor onze zakenpartners

In het kader van deze [Code of Conduct](#) van de Schwarz Gruppe, waartoe ook Lidl België behoort, verplichten wij onze zakenpartners om genderrechtvaardigheid af te dwingen, zowel in hun eigen bedrijf als bij hun leveranciers. Op deze manier waarborgen onze zakelijke partners elke vorm van genderspecifieke discriminatie te vermijden – ofwel bij de keuze of bij de professionele ontwikkeling van medewerkers. Bovendien zorgen zij ervoor dat werknemers op de werkplek niet worden blootgesteld aan seksuele intimidatie of fysiek- of psychisch geweld. Tevens dienen alle werknemers, en in het bijzonder de vrouwelijke, recht te hebben op vakbondsvrijheid en het recht om collectief te onderhandelen.

Om de naleving van deze grondbeginselen te controleren, moeten zakelijke partners en hun onderaannemers op verzoek informatie verstrekken en bezichtigingen in hun bedrijf mogelijk maken. Ook het instellen van een intern klachtensysteem is verplicht. Dit moet zo worden opgezet dat degenen die schendingen van de Code of Conduct melden, niet worden benadeeld.

”

Alle mensen in onze leveringsketens moeten onder dezelfde omstandigheden kunnen werken. Genderrechtvaardigheid vormt daarom een centraal onderdeel van onze benadering van eerlijke handel. Wij nemen de verantwoordelijkheid hiervoor – daar waar de impact het grootst is.

Hendrik van Wilderode | Directeur Inkoop en marketing

Als een van de grootste levensmiddelen detaillisten met relaties met leveranciers wereldwijd, hebben wij bij Lidl een bijzondere verantwoordelijkheid. Dit omvat actieve ondersteuning van vrouwen in de teeltgebieden en op productielocaties, en het garanderen van eerlijke en gelijke arbeidsomstandigheden. Juist aan het begin van de waardeketen kunnen wij een enorme impact hebben door verantwoordelijk te handelen, want daar liggen de grootste ecologische en sociale effecten.

Het thema gelijke rechten staat daarom centraal in onze mensenrechtenstrategie bij aanbestedingen – die wij in detail beschrijven in onze [Inkooppolitiek mensenrechten](#). Hierin formuleren wij het doel, **voor einde 2025 de leef- en werkomstandigheden voor mensen die voor ons werken te verbeteren**. Voor het thema genderrechtvaardigheid betekent dit met name, dat vrouwen in onze leveringsketens een gelijke toegang tot werk en een eerlijke betaling moeten krijgen en tevens beschermd moeten worden tegen discriminatie en geweld.

Wij verbeteren voor einde 2025

de levens- en werkomstandigheden voor mensen die voor ons werken.



1. Uitwerkingen doorlopend onderzoeken:

Wij onderzoeken doorlopend de risico's en het verbeteringspotentiaal ter plekke.

2. Normen veiligstelling:

Wij stimuleren het naleven van de fundamentele arbeidsnormen van de IAO.

3. Faire handel uitbreiden:

Wij stimuleren leefbare inkomens en lonen.

4. Veranderingen bespoedigen:

Wij zetten ons in voor ontwikkelingsprogramma's, initiatieven en projecten.

1

Uitwerkingen doorlopend onderzoeken

Wij willen de risico's voor de mensenrechten van onze eigen bedrijfsactiviteiten resoluut tegengaan, vooral op het gebied van genderrechtvaardigheid. Daartoe evalueren wij voortdurend de potentiële risico's bij de vervaardiging van onze producten. Daarom vergroten wij de transparantie in onze leveringsketens en voeren wij risicoanalyses en HRIA's (Human Rights Impact Assessments) uit.

Meer over onze betrokkenheid in deze pijler zie [> Genderspecifieke risico's in de leveringsketen](#), [> Human Rights Impact Assessments rekeninghoudende met vrouwenrechten](#) en [> Gendersensibele klachtenregelingen](#)

2021 Wij publiceren de resultaten van drie HRIA's, een daarvan met specifieke genderfocus.

Daartoe gaan wij rechtstreeks in dialoog met rechthebbenden en vrouwenrechtenorganisaties en nemen wij genderspecifieke aspecten op in het actieplan.

2025 Wij voeren jaarlijks drie Human Rights Impact Assessments (HRIAs) uit in hoogrisicoleveringsketens.

Wij publiceren de resultaten en de daarbij behorende actieplannen.

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

2

Normen veiligstelling

Wij stimuleren maatregelen ter versterking en naleving van de fundamentele arbeidsnormen van de IAO. Daartoe maken wij gebruik van internationaal erkende certificeringen en sociale auditprogramma's. Bovendien zorgen we er bij Lidl voor dat werknemers in onze leveringsketens toegang hebben tot klachtenregelingen. Ook ontwikkelen wij trainingen om onze toeleveranciers in staat te stellen risico's voor de mensenrechten en de genderproblematiek doeltreffend te signaleren, op te lossen en te voorkomen.

Meer over onze betrokkenheid in deze pijler zie [> Met Fairtrade-producten voor genderrechtvaardigheid](#)

2021 **Wij moedigen onze strategische leveranciers aan de UN WEP's te ondertekenen voor einde 2021.**

2025

Voor eind 2025 garanderen wij toegang tot gendergevoelige klachtenregelingen in risicovolle leveringsketens.

Wij beginnen in 2021 in drie hoogrisicoleveringsketens met het opzetten van toegang tot effectieve klachtenregelingen. Wij volgen de UNGP-criteria en publiceren informatie over de functionaliteit van klachtenregelingen.

3

Eerlijke handel uitbreiden

Wij bevorderen leefbare lonen en inkomens, en een eerlijke verdeling van de waarde in onze leveringsketens. Wij richten ons in het bijzonder op kleine boerenbedrijven, om hun levensonderhoud veilig te stellen. Daarom willen wij het aandeel Fairtrade-gecertificeerde goederen tegen eind 2025 verhogen. Daarbij vertrouwen wij op eerlijke en langdurige inkoop bij kleine boeren. Een uitstekend project om leefbare lonen te garanderen en speciale aandacht te besteden aan kleine boeren is onze > [Fairtrade-chocolade Way To Go](#), die in 2020 op de markt kwam.

Meer over onze betrokkenheid in deze pijler, zie:
> [Met Fairtrade-producten voor genderrechtvaardigheid en ACT voor hogere lonen](#)

2021 Wij blijven vrouwenemancipatie ontwikkelen via ons Way To Go-project.

Doorlopend **Wij bevorderen het inzicht in de uitdagingen rond leefbare lonen en inkomens in onze leveringsketens.**

Lidl zal zijn op risico's gebaseerde benadering van gelijke beloning verder ontwikkelen. Dit omvat onze Way To Go-chocolade, onze samenwerking met ACT on Living Wages in textielleveringsketens en ons huidige werk binnen de leveringsketens voor sinaasappelen en bananen. Bij de verdere ontwikkeling van onze aanpak zullen wij ervoor zorgen dat zorgvuldig rekening wordt gehouden met de situatie van vrouwelijke werknemers en landbouwers. Vanaf medio 2023 zullen wij de jaarlijkse vorderingen bekendmaken.

2025 Wij waarborgen de toegang tot tot gendergevoelige gezondheids- en veiligheidsmaatregelen.

Samen met onze leveranciers werken wij eraan om belemmeringen voor vrouwen in de leveringsketens weg te nemen (bijv. toegang tot sanitaire voorzieningen, bescherming tegen intimidatie enz.). Voor het einde van 2025 prioriteren wij dit in drie hoogrisicoleveringsketens.

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

Daartoe zullen wij tegen 2022 informatie en middelen over mensenrechten en non-discriminatie verstrekken aan onze leveranciers in risicovolle leveringsketens.

2022 **Wij zullen onze leveranciers ondersteunen met betrekking tot passende gezondheids- en veiligheidsvoorzieningen op het werk in geval van zwangerschap, maar ook bij de richtlijnen voor moederschapsverlof.**

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

Doorlopend **Wij stimuleren de aankoop bij door vrouwen geleide producenten en verwerkingsbedrijven.**

Waar dat economisch haalbaar is, kopen wij producten in bij producenten of verwerkingsbedrijven geleid door vrouwen en brengen wij verslag uit over onze vorderingen.

2022 **Tegen eind 2022 zullen wij een actieplan voor genderrechtvaardigheid publiceren.**

Dit actieplan zal de volgende elementen omvatten:

- Vanaf 2023 zullen wij genderspecifieke gegevens publiceren voor ten minste drie geselecteerde hoogrisicoleveringsketens.
- Uiterlijk eind 2023 zullen wij een actieplan publiceren om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen in drie hoogrisicoleveringsketens te verkleinen. Daarnaast zullen wij stappen ondernemen en uiterlijk eind 2026 verslag uitbrengen over de geboekte vooruitgang.
- Voor eind 2023 zullen wij een plan publiceren waarin onze aanpak van genderspecifiek geweld wordt uitgewerkt in samenwerking met ILO-standaarden.

2021 **Wij implementeren de vereisten van het ACT-lidmaatschap tegen eind 2021.**

> ACT wil de lonen verbeteren en de vrijheid van vereniging versterken in de wereldwijde textielindustrie, waar ongeveer 80% van de werknemers vrouwen zijn.

4

Veranderingen bespoedigen

Wij zetten ons in voor ontwikkelingsprogramma's, initiatieven en projecten, om veranderingen via Lidl te bespoedigen. Wij bestrijden continu de oorzaken van genderongelijkheid in de leveringsketens van levensmiddelen en textiel. Hiervoor willen wij onze eigen en de gemeenschappelijke invloed met onze partners gebruiken.

Meer over onze betrokkenheid in deze pijler leest u in

[> Project in Guatemala,](#)

[> Partner van het Initiative Cotton made in Africa,](#)

[> Lidmaatschap in het ethical Trade Initiative,](#)

[> Lidmaatschap in het World Banana Forum,](#)

[> Women Empowerment Principles](#)

Genderspecifieke risico's in de leveringsketen onderzoeken

Wij controleren continu welke risico's bestaan of zouden kunnen bestaan voor de mensenrechten bij de productie in onze leveringsketens. Hierdoor kunnen wij deze risico's inschatten en passende maatregelen in gang zetten.

In overeenstemming met de **eerste pijler** in onze mensenrechtenstrategie onderzoeken wij genderspecifieke risico's binnen onze leveringsketen.



De genderspecifieke ongelijke behandeling in de mondiale leveringsketens heeft complexe oorzaken. Doel van de risicoanalyse was de goederen of grondstoffen en de landen in onze leveringsketens te identificeren, die verbonden zijn met hoge risico's bij het thema genderrechtvaardigheid. Vandaar dat we hebben onderzocht met welke risico's met name vrouwen te maken hebben.

Risicoanalyse: In drie stappen naar de grondstoffen en hoogrisicolanden

Als eerste gebruikten wij de bevindingen van onze assortimentsoverkoepelende risicoanalyse. Deze leverde informatie op over welke productgroepen in ons food-assortiment een hoog risico vertonen op mensenrechtenschendingen. Binnen de productgroepen hebben we vervolgens de grondstoffen geïdentificeerd die bijzonder relevant zijn voor de inkoop van Lidl. Wij hebben voornamelijk groenten en fruit, koffie, cacao en thee als zodanig aangemerkt.

In een tweede fase hebben wij aan de hand van erkende aanwijzingen de landen in onze leveringsketen geïdentificeerd waar de genderrechtvaardigheid bijzonder in het gedrang komt. Wij hebben verschillende erkende indexen gecombineerd: de Gender Equality Index van de Verenigde Naties, de Global Gender Gap Index van het Economisch Wereldforum en de Social Institutions and Gender Index van de OESO. Deze verschaften informatie over de mate waarin vrouwen in de afzonderlijke landen worden gediscrimineerd (1), ongelijk worden betaald (2), ongelijke toegang tot werk hebben (3) of worden blootgesteld aan geweld (4).

- 1 De genderdiscriminatie hebben we onderzocht aan de hand van de Gender Equality Index, die sinds 2010 door het 'United Nations Development Programme' (UNDP) werd gepubliceerd en de gendergelijkheid in 162 landen vergelijkt.** Aangezien de index een breed spectrum aan factoren afdekt, geeft hij een goed beeld over de situatie van vrouwen in de productielanden.

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

Dit rapport beoordeelt op dit moment 156 landen aan de hand van talrijke afzonderlijke indicatoren. Voor de ongelijke betaling hebben we de 'Estimated Earned Income' indicator geraadpleegd, die het jaarlijkse inkomen van vrouwen en mannen vergelijkt. Met de indicator 'Labour Force Participation Rate' hebben we het aandeel vrouwen in de bevolking gemeten in de werkende leeftijd van 15-64 jaar, die ook actief onderdeel van de arbeidsmarkt uitmaken. Dit hebben we vergeleken met het aandeel mannen in de bevolking. De gegevens hiervoor zijn door de Internationale Arbeids Organisatie (IAO) verzameld.

4 Met behulp van het Social Institutions and Gender Index (SIGI) hebben we onderzocht in hoeverre vrouwen in de afzonderlijke landen met geweld te maken hebben.

Deze index is in 2009 voor de eerste keer gepubliceerd door de OECD, het laatste rapport is in 2018 verschenen met gegevens uit 180 landen. Meer bepaald hebben wij gekeken naar de 'Violence against women'-indicator, die drie verschillende aspecten in aanmerking neemt en combineert: het percentage vrouwen dat fysiek geweld gerechtvaardigd acht; de mate waarin de plaatselijke wetgeving vrouwen beschermt tegen geweld; en het percentage vrouwen dat reeds fysiek of seksueel geweld heeft meegemaakt.

In de laatste stap combineerden wij de resultaten van de landen- en grondstoffenanalyse. Zo konden we voor elk van de beschouwde goederengroepen die landen en goederen identificeren, die moeten worden beoordeeld als bijzonder problematisch met betrekking tot genderrechtvaardigheid, bijv. thee uit Kenia, koffie uit Guatemala of rozen uit Ethiopië. Voor de geselecteerde risicogroundstoffen [> thee](#), [> rozen](#), [> koffie](#), [> cacao](#) en [> aardbeien](#) zijn overzichten over de geïdentificeerde hoogrisicolanden geïntegreerd in de afzonderlijke paragrafen van deze publicatie.

Maatregelen ontwikkelen en voortgang traceren

Uit deze analyse leiden wij onze >doelen en maatregelen af. Hiertoe behoren vergaande risicoanalyses zoals de >Human Rights Impact Assessment (HRIA), waarin ook rekening wordt gehouden met het aspect genderrechtvaardigheid. Deze analyse levert aanwijzingen hoe door concrete projecten genderrechtvaardigheid in de betrokken leveringsketens kan worden gestimuleerd.

Human Rights Impact Assessments rekening houdende met vrouwenrechten – uitwerkingen concretiseren, oorzaken herkennen

HRIA's: Risico's voor vrouwen identificeren en maatregelen treffen

Risico's in verband met genderrechtvaardigheid in onze leveringsketens zijn het onderwerp van Human Rights Impact Assessments (HRIA's), de inschatting van de gevolgen van mensenrechtenassessments. De HRIA's zijn bedoeld om ons informatie te verschaffen over onze mogelijkheden om invloed uit te oefenen op, onze rol in en onze verantwoordelijkheid met betrekking tot risico's voor de mensenrechten. Zij verschaffen ons ook aanvullende informatie over systematische oorzaken en redenen waarom bepaalde groepen mensen in het bijzonder worden getroffen, onder meer in verband met genderdiscriminatie. Uit de vastgestelde risico's leiden wij maatregelen af om deze tot een minimum te beperken. Het centrale element daarbij is het tijdgebonden actieplan.

Bij de voorbereiding van de HRIA betrekken wij stakeholders en houders van rechten, en houden wij rekening met de verschillende perspectieven van mensen die door onze bedrijfsactiviteiten kunnen worden getroffen. Het is door partnerschappen ter plaatse dat wij informatie krijgen die ons helpt de effecten uit de eerste hand te begrijpen. Tegelijkertijd erkennen wij dat een HRIA deel uitmaakt van een doorlopend verantwoordelijkheidsproces en niet een eenmalige beoordeling is. Daarom zullen wij doorgaan met het versterken van partnerschappen ter ondersteuning van actieplannen en permanente monitoring.

Onze HRIA's in de praktijk

Als een van de eerste internationale detailhandelaren wereldwijd heeft Lidl al twee HRIA's uitgevoerd en de resultaten daarvan gepubliceerd. In de publicatie zijn ook de actieplannen opgenomen. Concreet hebben we de [theeleveringsketen uit Kenia](#) en de [bessenleveringsketen uit de Spaanse provincie Huelva](#) onderzocht. Tegen eind 2021 volgt de analyse van de leveringsketen van bananen uit Zuid-Amerika in de derde HRIA.

Voor onze analyses werken wij samen met erkende expertorganisaties. In het kader van de HRIA bessen werden er drie lokale vrouwenrechtenorganisaties bij betrokken om een beter inzicht te krijgen in genderspecifieke effecten zoals discriminatie. Hun perspectieven en beoordelingen over hoe deze effecten kunnen

worden verminderd, zijn verwerkt in ons actieplan. Bij onze analyse van de leveringsketen voor bananen maken wij ook gebruik van de deskundigheid van vrouwenrechtenorganisaties.

In overeenstemming met de **eerste pijler** in onze mensenrechtenstrategie onderzoeken wij genderspecifieke risico's binnen onze leveringsketens.



”

Wij zullen onze dialoog met externe stakeholders voortzetten. Tegelijkertijd doen wij een beroep op de deskundigheid van organisaties uit het maatschappelijk middenveld, vakbonden en andere deskundigen. In deze dialoog bespreken wij waar mogelijk de rechten van de vrouw. Door deze samenwerking identificeren wij de grootste uitdagingen voor de naleving van de mensenrechten, met name wat betreft de bescherming van de rechten van vrouwen en de vrijheid van vereniging. Op basis van de bevindingen ontwikkelen wij maatregelen om de belemmeringen voor de naleving van de mensenrechten te verminderen.

Hendrik van Wilderode | Directeur Inkoop en marketing



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

Genderdiscriminatie

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

Genderspecifiek geweld

Gevalen van discriminatie op grond van geslacht en seksuele intimidatie in Keniaanse landbouwbedrijven

Bijkomende uitdagingen als gevolg van het informele karakter van de sector en ondoeltreffende mechanismen voor het melden van gevallen van seksuele intimidatie.

Genderspecifieke loonkloof (Gender Pay Gap)

Negatieve invloed van genderrolpercepties op lonen

Genderspecifieke risico's in de leveringsketen van thee

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



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

Genderdiscriminatie

Gevalen van genderdiscriminatie en seksuele intimidatie, vooral bij vrouwelijke arbeidsmigranten.

De protocollen over 'gelijke behandeling en gelijke kansen' (art. 35) en over 'preventie van seksuele intimidatie en intimidatie op grond van geslacht' (art. 36) in de collectieve overeenkomst zijn nog niet omgezet

Genderverschillen bij de toegang tot werk

Meldingen van discriminerende aanwervingsvoorwaarden van specifieke aanwervingsovereenkomsten

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



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

Country	Risk level	Risk-related aspects
1 Brazil	High risk	<ul style="list-style-type: none"> > Gender pay gap > Access to employment
2 Greece		<ul style="list-style-type: none"> > Access to employment
3 Italy		<ul style="list-style-type: none"> > Gender pay gap > Access to employment
4 Poland		<ul style="list-style-type: none"> > Access to employment
5 Romania		<ul style="list-style-type: none"> > Access to employment
6 Hungary		<ul style="list-style-type: none"> > Gender pay gap
7 Argentina	High risk and very high risk	<ul style="list-style-type: none"> > Violence against women > Access to employment > Gender pay gap
8 Morocco		<ul style="list-style-type: none"> > Violence against women > Gender pay gap > Access to employment > Gender discrimination
9 Egypt	Very high risk	<ul style="list-style-type: none"> > Gender pay gap > Access to employment > Gender discrimination
10 India		<ul style="list-style-type: none"> > Access to employment
11 Paraguay		<ul style="list-style-type: none"> > Access to employment > Gender discrimination

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

Met Way To Go-chocolade de inkomensituatie van cacaoboerinnen versterken

Boerinnen hebben een centrale betekenis in de duurzaamheid van de leveringsketen voor cacao en de gemeenschappen met cacaoteelt.¹⁴ In Ghana komt een groot deel van de toegevoegde waarde in de cacao-oogst neer op de schouders van vrouwen: Volgens officiële cijfers is een kwart van de producenten vrouw. De werkelijke cijfers liggen vermoedelijk aanzienlijk hoger. Tegelijkertijd zijn ze volgens onze genderspecifieke risicoanalyse blootgesteld aan grote risico's – met name in Ghana en de Ivoorkust.

Genderspecifieke risico's in de leveringsketen voor cacao-onderzoeken

Naast het onbetaalde zorgwerk, bijvoorbeeld de opvoeding van hun kinderen, werken zij daar elke dag veel uren zonder een passend inkomen te verdienen. In het naastgelegen Ivoorkust bijvoorbeeld maken vrouwen bijna 70% uit van de arbeidskrachten in de cacaoteelt, maar ontvangen zij slechts ongeveer 21% van het gegenereerde inkomen.¹⁵ Toch zijn de vrouwen afhankelijk van de inkomsten uit de cacao-oogst.

Vrouwen worden ook economisch benadeeld doordat zij minder kansen hebben op onderwijs en door erfopvolging minder vaak land bezitten. Over het geheel genomen leidt dit tot een slechtere toegang tot coöperaties. Als gevolg daarvan is het voor hen moeilijker om een eigen zaak op te bouwen en zo in hun levensonderhoud te voorzien.¹⁶

Conform de **derde pijler** van onze mensenrechtenstrategie stimuleren wij leefbare lonen en inkomens.



Genderspecifieke risico's in de leveringsketen van cacao

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

¹⁴ Oxfam: Women's Rights in the Cocoa Sector. Examples of emerging good practice, 2016.

¹⁵ African Development Bank: Economic Empowerment of African Women through Equitable Participation in Agricultural Value Chains, 2015.

¹⁶ Südwind: Prijssvorming in de waardeketen cacao – Oorzaken en uitwerkingen 2018.

Voor eerlijke en leefbare lonen in de cacao teelt

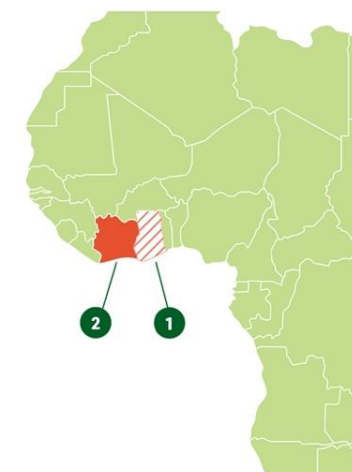
Met de Way To Go-chocolade als huismerk product wil Lidl bijdragen aan hogere lonen in de cacao teelt. Sinds 2019 hebben wij Way To Go-chocoladerepen in het assortiment. In het kader van het partnerschap met Fairtrade, de NGO Rikolto en de boerencoöperatie Kuapa Kokoo, betaalt Lidl in Ghana voor elke ton cacao die voor Way To Go-chocolade wordt gebruikt, bovenop de Fairtrade-premie nog een extra premie. Dit geld vloeit in projecten die de inkomenssituatie van met name kleine boerinnen extra en duurzaam verbetert. Hiermee zet Lidl zich dus in voor leefbare en eerlijke lonen in de cacao sector. In 2020 konden al 870 boeren, waarvan 60 procent mannen en 40 procent vrouwen, profiteren van de verschillende maatregelen en hun inkomen met succes verhogen.

Met Way To Go de situatie van vrouwen verbeteren

Het Way To Go-concept vullen we vanaf 2021 aan met een tweede sterke pijler waarbij we extra rekening houden met de vaardigheden en behoeften van vrouwen en andere kwetsbare groepen bij alle Way To Go-activiteiten. Concreet moeten de maatregelen voor inkomensdiversificatie zijn toegespitst op de specifieke situatie van vrouwen. In de toekomst wordt bijvoorbeeld de voorkeur gegeven aan vrouwen, zodat de toegang tot financiering makkelijker wordt en zal verbeteren. Bovendien moet de Fairtrade 'gendermodule' worden

gebruikt, die het gezamenlijke besluitproces van echtparen binnen het huishouden versterkt. Overkoepelende belemmeringen voor een grotere vertegenwoordiging en een hoger lidmaatschap van vrouwen op coöperatieniveau worden geanalyseerd en weggenomen, bijvoorbeeld met betrekking tot analfabetisme, gezondheidskwesties of ervaringen met genderspecifiek geweld.

De coöperatie Kuapa Kokoo zet zich ook al meer dan tien jaar in voor de doelgerichte bevordering van vrouwen in diverse projecten. Dit omvat bijvoorbeeld de diversificatie van hun inkomen, d.w.z. de teelt van diverse landbouwproducten om hun levensonderhoud veilig te stellen. Hierbij werd met name rekening gehouden met suggesties van vrouwen, hetgeen ook tot uiting komt in de huidige hogere participatiegraad van vrouwen. Zo werd de deelnemers geleerd om zelf zeep te produceren en te verkopen. Hiervoor ontving elke groep materialen en een startkapitaal ter waarde van ongeveer 320 euro - dat is ongeveer twee keer het gemiddelde maandsalaris in Ghana.¹⁷ Hierdoor konden de



¹⁷ Statista: Ghana: Bruto binnenlands product (BBP) per persoon, 2021.

deelnemers nieuwe bronnen van inkomsten aanboren en een zekere onafhankelijkheid verwerven ten opzichte van de schommelende inkomsten uit de cacao-teelt.

Meer informatie over de grondstof cacao is te vinden in het [Praktijkinzicht cacao](#).

Door ondertekening van het Beyond Chocolate Charter genderrechtvaardigheid stimuleren.

De Belgische chocoladeindustrie is één van de grootste importeurs van cacao bonen in de wereld. De belangrijkste cacao productiegebieden voor de Belgische chocoladeindustrie zijn Afrika, Latijns Amerika en Azië. Bij de jaarlijkse productie van Belgische chocolade zijn ongeveer 275.000 kleinschalige cacao producenten als leverancier betrokken.

Ondanks de inzet van nationale en internationale organisaties, NGO's, vakbonden, kenniscentra, overheden en bedrijfsleven in de productiegebieden blijven er grote uitdagingen bestaan op het vlak van duurzaamheid. In lijn met Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDGs) en de richtlijnen van de Verenigde Naties voor het bedrijfsleven en de mensenrechten is er bij de productie en afzet van cacao bonen in Afrika, Latijns Amerika en delen van Azië meer aandacht en inzet nodig voor:

- het verbeteren van inkomen en arbeidsomstandigheden van cacao producenten (M/V), met daarbij een bijzondere aandacht voor gender;
- de scholing van kinderen en het uitbannen van kinderarbeid;
- het duurzaam en klimaatbestendig verbeteren van de teelt;
- het behoud van de biodiversiteit, het stoppen van ontbossing en waar mogelijk herbebossen.

De centrale doelstelling van "Beyond Chocolate" is het duurzaam verbeteren van de levensomstandigheden van de cacao producenten en hun families in voor de Belgische sector belangrijke productieregio's. Het partnerschap wil ertoe bijdragen dat de cacao producenten (mannen en vrouwen) in hun levensonderhoud kunnen voorzien, dat hun kinderen naar school gaan en dat de natuurlijke hulpbronnen duurzaam worden gebruikt.



Door Fairtrade-producten in het assortiment de genderrechtvaardigheid stimuleren

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

Fairtrade & genderrechtvaardigheid

Landbouwbedrijven die gecertificeerd zijn volgens de Fairtrade Standard for Small Scale Producers moeten voldoen aan bepaalde eisen die direct en indirect gericht zijn op gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Naast deze normen volgt Fairtrade een genderstrategie om specifiek de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen. Uit een recente studie blijkt dat de genderstrategie leidt tot meer participatie en gelijkheid van vrouwen in Fairtrade-organisaties.¹⁸

Lidl heeft al jarenlang veel producten in het assortiment die volgens Fairtrade zijn gecertificeerd. Hiertoe behoren producten als rozen en thee, die volgens onze [>genderspecifieke risicoanalyse](#) bijzonder veel risico's vertonen voor genderrechtvaardigheid.



Met onze Fairtrade-producten ondersteunen wij bedrijven bij het wegnemen van de oorzaken van de ongelijke behandeling van kleine boeren en arbeiders. Concreet schrijft de norm bescherming tegen seksueel geweld, fundamentele normen tegen discriminatie, de bescherming van zwangere vrouwen en zogende moeders, en de instelling van klachtenmechanisme met speciale aandacht voor vrouwen. Bovendien ontvangen coöperaties met een Fairtrade-certificaat een Fairtrade-premie die financiële bewegingsvrijheid biedt om de kwestie van genderrechtvaardigheid met concrete projecten aan te pakken.

Conform de **derde pijler** van onze mensenrechtenstrategie stimuleren wij eerlijke handel die rekening houdt met de gelijke behandeling van vrouwen en mannen.



Genderspecifieke risico's in de leveringsketen van rozen onderzoeken

¹⁸ Fairtrade: Factsheet Gender Studie, 2021.

Genderspecifieke risico's in de leveringsketen van rozen

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



8 Kenya

9 Morocco

10 Mozambique

11 Papua New Guinea

12 Zambia

13 Vietnam

14 Mexico

> Gender discrimination

> Violence against women

> Gender pay gap

> Gender discrimination

> Gender discrimination

> Violence against women

> Gender discrimination

> Violence against women

> Violence against women

> Gender pay gap



Met ACT bijdragen aan hogere lonen voor textielarbeiders

De lonen in de textielsector zijn erg laag. Vaak is een leefbaar inkomen niet mogelijk.¹⁹ Dat treft met name vrouwen, aangezien zij ongeveer 85 procent uitmaken van de arbeidskrachten in de textiel fabrieken.²⁰

Voor hetzelfde werk krijgen zij vaak een veel lager loon dan hun mannelijke collega's.²¹

Conform de **derde pijler** van onze mensenrechtenstrategie stimuleren wij leefbare lonen en inkomens



Textiel speelt een belangrijke rol binnen het assortiment van Lidl. Onze zakenpartners betrekken een groot deel van het textielassortiment uit Bangladesh, Cambodja en Myanmar (zie [>Lijst met non-food leveranciers](#)). In deze landen is het wettelijk minimumloon vaak erg laag. Als een van de grootste retailers op het gebied van textiel, draagt Lidl daarom een grote verantwoordelijkheid om op te komen voor leefbare lonen in de producerende landen en zodoende ook de inkomenssituatie van vrouwen te verbeteren.

¹⁹ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Sociale en ecologische uitdagingen in de wereldwijde textielindustrie. Oplossingen van de Duitse ontwikkelingssamenwerking, 2019.

²⁰ Greenpeace: Wie goedkoop koopt, koopt duur! Fast Fashion: De schaduwzijde van modeconsumptie, 2018.

²¹ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Sociale en ecologische uitdagingen in de wereldwijde textielindustrie. Oplossingen van de Duitse ontwikkelingssamenwerking, 2019.

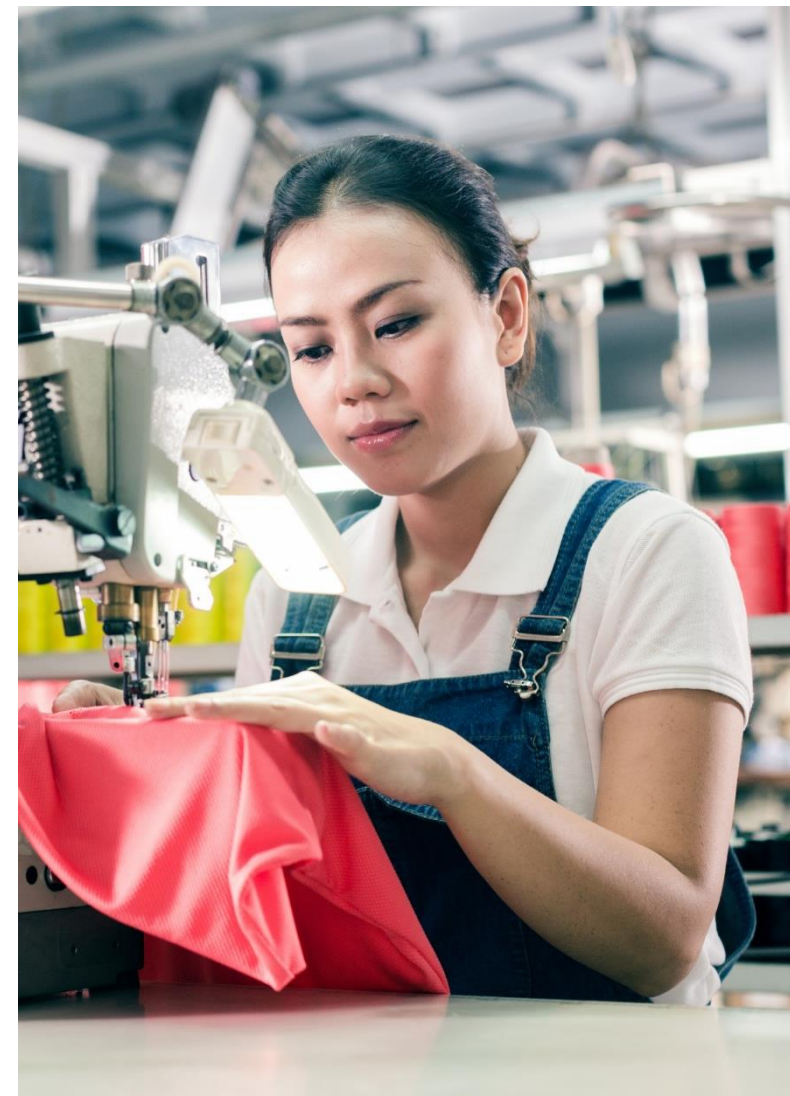
Tegen deze achtergrond is Lidl in 2019 lid geworden van de Initiative Action Collaboration Transformation (ACT). Wij zullen de uit ons ACT-lidmaatschap voortvloeiende vereisten tegen eind 2021 implementeren.

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

Het gaat er onder meer om samen met onze leveranciers mechanismen in het leven te roepen om een geleidelijke verhoging van de lonen in de textielproductie mogelijk te maken. Op die manier dragen wij rechtstreeks bij tot een verbetering van de inkomenssituatie van vrouwen in de textielleveringsketen. Daarnaast nemen wij deel aan een bemiddelingsproces dat beschikbaar is voor gevallen van arbeidsrechtenschendingen in de leveringsketen van ACT-leden.

ACT & genderrechtvaardigheid

ACT is een verdrag tussen wereldmerken, handelaren, vakbonden en regeringen om leefbare lonen te garanderen in kleding-, textiel- en schoenenfabrieken. Door toe te treden hebben wij ons ertoe verbonden de totstandkoming te bevorderen van nationale collectieve arbeidsovereenkomsten voor de gehele bedrijfstak in de producerende landen.



Lidmaatschap in de Ethical Trade Initiative: genderrechtvaardigheid in de handel versterken

Lidl is in 2021 lid geworden van het Multi-Stakeholder Initiative Ethical Trading Initiative (ETI).

Ethical Trade Initiative & genderrechtvaardigheid

De missie van het ETI is de collectieve krachten van het bedrijfsleven, vakbonden en NGO's te bundelen om de visie te verwezenlijken van een wereld waarin arbeidsrechten ten goede komen aan alle werknemers, worden gerespecteerd door het bedrijfsleven en beschermd door de overheid. Daarbij steunt het ETI op de samenwerking van verschillende actoren om oplossingen voor systeemproblemen te vinden.



In het kader van zijn eigen strategie voor genderrechtvaardigheid streeft het ETI naar gelijke rechten, vrijheden, toegang en voordelen op de werkplek in de leveringsketens van de deelnemende bedrijven. Daartoe maakt het initiatief mensen bewust van genderrechtvaardigheid in het algemeen en pleit het voor meer deelname van vrouwen in leveringsketens.

Conform de **vierde pijler** van onze mensenrechtenstrategie zetten wij ons actief in voor veranderingen om de genderrechtvaardigheid buiten onze eigen leveringsketens te versterken.



Vrouwen een duurzame en productieve koffieteelt mogelijk maken

Vrouwen leveren een belangrijke bijdrage aan de mondiale koffieproductie: Tussen 20 en 30 procent van de koffieplantages worden door vrouwen beheerd. Bovendien wordt afhankelijk van de regio, tot wel 70 procent van het werk op de koffieplantages door vrouwen gedaan.²² Deze vrouwen verdienen echter vaak minder dan hun mannelijke collega's. De sterk schommelende koffieprijsdrukken nog zwaarder op het inkomen van de boerinnen. Bovendien worden koffieboerinnen vaak structureel benadeeld, bijvoorbeeld bij de toegang tot land, coöperaties of kredieten.²³ Dat de risico's voor vrouwen in de koffieteelt groot zijn, wordt bevestigd in onze [>risicoanalyse](#).

Lidl pakt deze risico's aan in een project in Guatemala, op ongeveer 50 kilometer van Guatemala City. Samen met de organisaties UTZ en CARE steunden wij in totaal 92 vrouwelijke leden van de koffiecoöperatie 'Agrícola Integral Acatenango'. Concreet ging het erom de koffieboerinnen op te leiden in duurzame teelt- en

Conform de **vierde pijler** van onze mensenrechtenstrategie zetten wij ons actief in voor veranderingen om de genderrechtvaardigheid buiten onze eigen leveringsketens te versterken.



verwerkingsmethoden. Op die manier werden de vrouwen in staat gesteld om op lange termijn een hoger inkomen te genereren voor koffie van betere kwaliteit, en om de opgedane kennis door te geven aan toekomstige generaties. Het project liep tot einde 2020.

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

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

²² International Coffee Organization: Gender Equality in the Coffee Sector, 2018.

²³ Südwind: Auf ein Tässchen. De waardeketen van koffie, 2020

houden met de participatie van vrouwen in de besluitvorming, zodat de bevordering van gendergelijkheid door de hele coöperatie wordt gedragen. Daarnaast volgen vrouwen leiderschapstrainingen om een grotere participatie en verbetering van gendergelijkheid in de coöperaties mogelijk te maken.



Genderspecifieke risico's in de leveringsketen van koffie onderzoeken

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

8 Nicaragua

> Gender pay gap

> Access to employment

9 Paraguay

> Gender discrimination

10 Suriname

> Gender discrimination

11 Venezuela

> Gender pay gap

> Access to employment

> Gender discrimination



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

De bananenteelt is traditioneel een mannenbolwerk. Vaak is het werk van vrouwen beperkt tot het verpakken van het fruit. Deze genderspecifieke rolverdeling heeft een uitwerking op zowel de toegang van vrouwen tot werk en is tegelijkertijd de belangrijkste factor voor het sectorbrede loonverschil tussen mannen en vrouwen. Vrouwelijke werknemers in de bananensector verdienen bijvoorbeeld minder dan hun mannelijke collega's. Om deze uitdaging aan te pakken, is Lidl al in 2016 als eerste discounter lid geworden van het Multi Stakeholder Initiative World Banana Forum.

World Banana Forum & genderrechtvaardigheid

Het World Banana Forum zet zich in zijn taskforce on Gender Equity expliciet in voor een beter begrip van de oorzaken van het gebrek aan genderrechtvaardigheid in de mondiale leveringsketen voor bananen en voor een grotere participatie van vrouwen in besluitvormingsprocessen.



Conform de **vierde pijler** van onze mensenrechtenstrategie zetten wij ons actief in voor veranderingen om de genderrechtvaardigheid buiten onze eigen leveringsketens te versterken.



Partner van het initiatief Cotton made in Africa: Met de koop van gecertificeerde textiel vrouwen in teeltlanden stimuleren

De textielindustrie staat vaak in de schijnwerpers wegens negatieve sociale en ecologische productieomstandigheden. Met name de katoenteelt brengt grote risico's met zich mee.²⁴ In Afrika, 's werelds op twee na grootste exporteur van katoen, leven ongeveer 20 miljoen mensen van de katoenteelt.²⁵ Ruim 50 procent van het werk op de katoenvelden wordt door vrouwen gedaan. Hiervoor ontvangen zij tot wel dertig procent minder betaling dan hun mannelijke collega's en ze doen daarnaast nog onbetaald huishoudelijk werk. Bovendien worden zij benadeeld door structuren die mannen bevoorrechten en daardoor de toegang tot krediet, land en producentenorganisaties beperken.²⁶

Uit studies blijkt dat vrouwen onder dezelfde omstandigheden even succesvol zijn en ook een groter deel van hun inkomen investeren in de opvoeding en gezondheid van hun kinderen. Door vrouwen te steunen, worden tegelijkertijd de levensomstandigheden ter plaatse verbeterd. Dit is ook het uitgangspunt voor het Cotton Made in Africa (CmiA)-initiatief, waar Lidl zich in 2020 bij heeft aangesloten. Als onderdeel van het partnerschap zorgen wij niet alleen voor de aankoop van duurzaam Afrikaans katoen, maar steunen wij ook het initiatief om vrouwen in de Afrikaanse katoenteelt te versterken. Het gaat om een

verbintenis op lange termijn die in de komende jaren zal worden uitgebreid.

Conform de **vierde pijler** van onze mensenrechtenstrategie zetten wij ons actief in voor veranderingen om de genderrechtvaardigheid buiten onze eigen leveringsketens te versterken.



²⁴ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Sociale en ecologische uitdagingen in de wereldwijde textielindustrie. Oplossingen van de Duitse ontwikkelingssamenwerking, 2019.

²⁵ BMZ: Katoenteelt – op weg naar meer duurzaamheid, hogere lonen voor kleine boeren door duurzame teelt, 2019.

²⁶ Südwind: Afrika's witte goud – Vrouwenarbeid in de katoenteelt, 2014.

Cotton made in Africa & genderrechtvaardigheid

CmiA is een van 's werelds toonaangevende normen voor duurzaam geproduceerd katoen.²⁷ Een belangrijk punt is de non-discriminatie en de emancipatie van vrouwen, waarvoor de norm concrete eisen stelt. De norm vereist bijvoorbeeld dat CmiA-gecertificeerde katoencoöperaties genderonafhankelijke betaling bieden, evenals bescherming voor moeders door ouderschapsverlof en de mogelijkheid om terug te keren in het bedrijf. Het CmiA zet zich ook in voor meer genderrechtvaardigheid in de katoenteelt, die verder gaat dan de vereisten van de norm. Dit betekent bijvoorbeeld kennisoverdracht over genderspecifieke kwesties in de katoenproducerende gemeenschappen. Het CmiA past de opleidingen over duurzame katoenteelt aan de behoeften van de vrouwelijke deelnemers aan om hun rol te versterken en vooroordelen te verminderen.



²⁷ Cotton made in Africa: Position paper on Gender Equality, 2021.



Opzetten van gendergevoelige klachtenmechanismen in de leveringsketens.

Toegang tot een effectief klachtenmechanisme is een cruciaal element bij het opsporen, verhelpen en herstellen van schendingen van de mensenrechten. Onder schendingen vallen ook gevallen van discriminatie of gendergebaseerd geweld.

Om hun doeltreffendheid te garanderen, moeten volgens VN-richtlijn 31 niet-gerechtelijke klachtenregelingen aan de volgende criteria voldoen: Zowel nationale als niet-statelijke klachtenregelingen moeten legitiem, toegankelijk, voorspelbaar, billijk, transparant en rechtsconform zijn, een bron van permanent leren zijn en gebaseerd zijn op betrokkenheid en dialoog.

Bij Lidl zijn wij ons ervan bewust: Een klachtenmechanisme kan alleen doeltreffend zijn als de werknemers in de leveringsketens er toegang toe hebben. Er zijn echter vaak een aantal belemmeringen, zoals een gebrek aan kennis van de plaatselijke taal in het geval van arbeidsmigranten, of angst voor represailles. Voor vrouwen zijn deze hindernissen soms nog hoger dan voor mannen. Zo zijn degenen die klachten behandelen vaak niet gevoelig voor genderspecifieke klachten. Dit vermindert het vertrouwen in dergelijke mechanismen. Bovendien hebben vrouwen vaak minder toegang tot digitale technologie en vanwege onbetaald zorgwerk een beperkte mobiliteit.

Lidl heeft zich als doel gesteld dat alle werknemers in zijn risicovolle leveringsketens toegang moeten hebben tot een doeltreffende klachtenmechanisme. Daarbij zorgen wij ervoor dat klachtenmechanismen zo worden ontworpen dat zij gendergevoelig

zijn. Wij beginnen in 2021 met het bieden van toegang tot effectieve klachtenmechanismen in drie hoogrisicoleveringsketens. De nadruk zal liggen op de leveringsketens voor aardbeien uit Spanje, garnalen uit Thailand en palmolie uit Maleisië. De opgedane ervaring zal ons helpen dit over te dragen op andere leveringsketens. Daarbij willen wij ervoor zorgen dat er verschillende klachtenkanalen bestaan en dat de mechanismen zo zijn opgezet dat zij laagdrempelig en betrouwbaar zijn.

Op het gebied van non-food werken we bovendien al samen met initiatieven als ACT of het IAO programma Better Work. Het Better Work-programma volgt zijn eigen 'Gender Strategy' en bevordert actief de genderrechtvaardigheid. Ook de talrijke textiel fabrieken die aan het programma deelnemen, profiteren hiervan. Bovendien was Lidl actief als lid van een werkgroep van het eerste Bangladesh-akkoord. Het Bangladesh Accord on Fire Safety is opgericht in 2013 en bevordert, inmiddels als vervolgovereenkomst onder de paraplu van de RGM Sustainability Council (RSC), de rechten en veiligheid van werknemers in

In overeenstemming met de **eerste pijler** in onze mensenrechtenstrategie onderzoeken wij genderspecifieke risico's binnen onze leveringsketens. In de **tweede pijler** werken wij eraan de IAO-normen te waarborgen.



textielfabrieken.²⁸ Het doel van de werkgroep was een passende klachtenregeling voor textielarbeiders in Bangladesh te ontwikkelen. Op basis hiervan werd de regeling aangepast om expliciet klachten over de arbeidsomstandigheden van zwangere werkneemsters en gevallen van genderspecifiek geweld op te nemen. Er werd rekening gehouden met mogelijke genderspecifieke belemmeringen, bijvoorbeeld door klachten anoniem te registreren.²⁹

²⁸ Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh: About, 2021.

²⁹ International Labor Rights Forum: Calling for Remedy, The Bangladesh Accord complaint mechanism has saved lives and stopped retaliation across hundreds of factories, 2019.

Women Empowerment Principles – internationaal een signaal afgeven

Om onze betrokkenheid bij de vrouwenemancipatie ook internationaal kenbaar te maken, heeft Lidl België de UN Women's Empowerment Principles (WEP's) ondertekend. De WEP's zijn ontstaan uit een gezamenlijk initiatief van UN Women en UN Global Compact. Het betreft hier het eerste wereldwijde initiatief dat gericht het thema ondersteuning en versterken van vrouwen binnen leveringsketens en ondernemingen aanpakt. Het is gericht op het bedrijfsleven en omvat zeven principes ter versterking van vrouwen in bedrijven (meer informatie over de principes is te vinden in onze [Position Paper Due Diligence](#)). Door ons aan te sluiten bij het UN-initiatief 'Women's Empowerment Principles' geven wij een signaal af dat wij de rol van vrouwen en transseksuelen willen versterken. Het huidige inkoopbeleid voor genderrechtvaardigheid geeft informatie over hoe we de WEP's willen implementeren. Dit omvat het voorkomen en beperken van schendingen van vrouwenrechten in wereldwijde waardeketens. Wij willen ook pro-actief werken aan een fundamentele transformatie om de rechten van de vrouw te verwezenlijken.

Conform de **vierde pijler** van onze mensenrechtenstrategie zetten wij ons actief in voor veranderingen om de genderrechtvaardigheid buiten onze eigen leveringsketens te versterken.



De UN Women's Empowerment Principles

1. Totstandkoming van een gelijkheidsvriendelijke leiderschapscultuur.
2. Eerlijke behandeling van alle vrouwen en mannen in het werkzame leven – naleving en bevorderen van de mensenrechten en non-discriminatie.
3. Garanderen van de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van alle medewerkers.
4. Stimuleren van het onderwijs, de opleiding en de professionele ontwikkeling van vrouwen
5. Stimuleren van ondernemerschap door vrouwen, versterking van hun rol op de arbeidsmarkt, respecteren van hun waarden bij alle marketingmaatregelen.
6. Stimuleren van gelijkstelling door gemeenschappelijke initiatieven en lobbywerkzaamheden.
7. Meting en publicatie van de voortgang op het gebied van gelijkstelling van vrouw en man.

Woordenlijst



Woordenlijst

Arbeidsmigrant

De IAO omschrijft arbeidsmigranten als buitenlanders die door het gastland worden toegelaten met het specifieke doel een economische activiteit uit te oefenen waarvoor zij in het gastland een beloning ontvangen. De duur van hun verblijf is gewoonlijk beperkt, op dezelfde wijze als de arbeid die zij verrichten. Hun gezinsleden, indien ook zij worden toegelaten, behoren eveneens tot deze categorie.

Volgens de IAO is het overschrijden van nationale grenzen om te werken een van de belangrijkste motieven voor internationale migratie, hetzij vanwege economische ongelijkheden, het zoeken naar werk of beide.³⁰

Action Collaboration Transformation (ACT)

ACT is de eerste mondiale overeenkomst die tarieflozen voor de textielindustrie in productielanden nastreeft. De in dit kader onderhandelde lonen worden ondersteund door verantwoorde inkooppraktijken van de deelnemende bedrijven, evenals de bindende toezegging over de inkoopvolumen. Bovendien heeft ACT een mechanisme gecreëerd waarmee het effect van het initiatief kan worden geëvalueerd. In dit proces beoordelen textielabrikanten en werknemersvertegenwoordigers of hogere lonen daadwerkelijk kunnen worden afgedwongen. Focuslanden van ACT zijn op dit moment Cambodja, Myanmar, Bangladesh en Turkije. Voor de toekomst wordt het initiatief uitgebreid naar andere landen.

Klachtenregeling

Een klachtenregeling is een procedure waarin een individueel persoon of een groep een klacht kan indienen in geval van mogelijke nadelige gevolgen voor de mensenrechten door bedrijven om verhaal te halen. Staten en bedrijven moeten volgens de VN³¹-richtsnoeren voor het bedrijfsleven en de mensenrechten de getroffen bevolking toegang bieden tot doeltreffende klachtenregelingen. Voor bedrijven betekent dit het opzetten van operationele klachtenregelingen resp. deze bij leveranciers of zakelijke partners te stimuleren, die toegankelijk zijn voor de potentieel betrokkenen, zowel binnen als buiten het bedrijf.

In de UNGP worden acht doeltreffendheidscriteria genoemd waaraan klachtenregelingen inzake mensenrechten moeten voldoen. Volgens deze criteria is een klachtenregeling doeltreffend indien deze legitiem, toegankelijk, voorspelbaar, evenwichtig, transparant, verenigbaar met de rechten, dialooggericht en een bron van permanent leren is.

Code of Conduct

De Code of Conduct wordt ook wel de ethiekcode genoemd. Het beschrijft een verzameling richtlijnen en/of voorschriften die bedrijven zichzelf opleggen als onderdeel van een vrijwillige zelfverplichting. De geformuleerde gedragsinstructies dienen als (basis)leidraad voor werknemers om gewenst gedrag te kanaliseren of ongewenste handelingen te vermijden. Thematisch kan het geheel van regels zeer breed zijn en gaan van corruptie tot de omgang met klanten en arbeidstijdregelingen.

³⁰ IAO: Global estimates on migrant workers, 2015.

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

Cotton made in Africa (CmiA)	Cotton made in Africa, een initiatief van de Aid by Trade Foundation, is een van de toonaangevende normen ter wereld voor duurzaam geproduceerd katoen. Haar doel is kleine boeren in Afrika te helpen hun leef- en werkomstandigheden te verbeteren en het milieu te beschermen door hen te helpen zichzelf te helpen door middel van handel in plaats van donaties.
Ethical Trade Initiative (ETI)	Het Ethical Trading Initiative (ETI) is een coalitie van bedrijven, vakbonden en niet-gouvernementele organisaties die ijvert voor de eerbiediging van de rechten van werknemers overal ter wereld. Haar visie is een wereld waarin alle werknemers vrij zijn van uitbuiting en discriminatie en basisrechten genieten zoals vrijheid, veiligheid en rechtvaardigheid.
Gender-Pay-Gap	De Gender Pay Gap is een indicator van de loonkloof tussen de geslachten. Het geeft het procentuele verschil in gemiddeld brutoloon tussen mannen en vrouwen aan.
Human Rights Impact Assessment (HRIA)	Een Human Rights Impact Assessment (HRIA) beschrijft het proces van het systematisch identificeren, voorspellen en reageren op de mogelijke gevolgen voor de mensenrechten van een bedrijfsactiviteit, overheidsbeleid of handelsovereenkomst.
IAO Better Work Program	Better Work is een programma van de Internationale Arbeidsorganisatie van de Verenigde Naties (IAO) en de Internationale Financieringsmaatschappij (IFC), een lid van de Wereldbankgroep, dat streeft naar verbetering van de arbeidsomstandigheden en eerbiediging van de rechten van werknemers op alle niveaus van de kledingindustrie. Momenteel nemen 1.700 fabrieken met meer dan 2,4 miljoen werknemers in negen landen aan het programma deel. Naast het adviseren van textielproducenten, werkt Better Work ook samen met overheden en textielbedrijven om ook op deze gebieden verbeteringen te initiëren.

International Labour Organisation	De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) is de oudste gespecialiseerde organisatie van de Verenigde Naties met zetel in Genève. Zij is verantwoordelijk voor de ontwikkeling, formulering en toepassing van bindende internationale arbeids- en sociale normen. De belangrijkste doelstellingen van de IAO zijn de bevordering van fatsoenlijk werk, sociale bescherming en de versterking van de sociale dialoog.
Women Empowerment Principles (WEPs)	De Women's Empowerment Principles (WEP's) zijn een reeks beginselen die bedrijven richtsnoeren bieden voor het bevorderen van gendergelijkheid en het mondiger maken van vrouwen op de werkplek, op de markt en in de gemeenschap. De WEP's zijn opgesteld door UN Global Compact en UN Women en zijn gebaseerd op internationale arbeids- en mensenrechtennormen en op de erkenning dat bedrijven belang hebben bij en verantwoordelijk zijn voor gendergelijkheid en empowerment van vrouwen.

Bronnen & links



Bronnen & links

Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh:

About

<https://bangladeshaccord.org/about>

(Versie: 2018)

African Development Bank:

Economic Empowerment of African Women through Equitable Participation in Agricultural Value Chains, 2015.

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

(Versie: 08-2015)

BMZ (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung):

Katoenteelt – op weg naar meer duurzaamheid, hogere lonen voor kleine boeren door duurzame teelt

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

(Versie: 11-2019)

Business for Social Responsibility:

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

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

(Versie: 01-2016)

Cotton made in Africa:

Position paper on Gender Equality

https://cottonmadein africa.org/wp-content/uploads/CmiA_Position_Paper_on_Gender_Equality.pdf

(Versie: 03-2021)

Deutsches Institut für Entwicklungspolitik:

Sociale en ecologische uitdagingen in de wereldwijde textielindustrie. Oplossingen van de Duitse ontwikkelingsamenwerking

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

(Versie: 2019)

Fairtrade Deutschland:

Fairtrade en genderrechtvaardigheid. Fact Sheet

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

(Stand: 06-2019)

Fairtrade Deutschland:

genderrechtvaardigheid. Fairtrade stimuleert het gelijkstellen van mannen en vrouwen

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

(Versie: 2020)

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

The state of Food and Agriculture

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

(Versie: 2011)

Greenpeace:

Wie goedkoop koopt, koopt duur! Fast Fashion: De schaduwzijde van modeconsumptie

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

(Versie: 08-2018)

ILO (International Labor Organization)

Global estimates on migrant workers

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

(Versie: 2015)

International Coffee Organization:

Gender Equality in the Coffee Sector

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

(Versie: 09-2018)

International Labor Rights Forum:

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

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

(Versie: 05-2019)

Oxfam:

De schaduwkant van de winst. Hoe de systematische devaluatie van huishoudelijk werk, zorg en welzijn ongelijkheid creëert en verdiept, 2020.

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

(Versie: 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

(Versie: 03-2016)

Rosa-Luxemburg-Stiftung:

Genderrechtvaardigheid in de mondiale leveringsketens. Eisen aan politiek & bedrijven

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

(Versie: 07-2021)

Statista:

Statista: Ghana: Bruttobinnenlandsproduct(BBP) per persoon

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

(Versie: 2021)

Südwind:

Afrikas weißes Gold – Frauenarbeit im Baumwollanbau

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

au.pdf

(Versie: 09-2014)

Südwind:

Auf ein Tässchen. De waardeketen van koffie

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

20Kaffee.pdf

(Versie: 01-2020)

Südwind:

Prijssvorming in de waardeketen cacao – Oorzaken en uitwerkingen.

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

01%20Preisgestaltung%20in%20der%20Wertschoepfungskette%20Kakao_Ursachen%20und%20Auswirkungen.pdf

(Versie: 01-2018)

UN Human Rights:

Guiding Principles on Business and Human Rights

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

(Versie: 2011)

UN Women:

De economische positie van vrouwen

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

(Versie: 04-2020)

World Economic Forum:

Global Gender Gap Report 2020

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

(Versie: 16-12-2019)

Fotocredits

Coverfoto

djmilic, stock.adobe.com

Bladzijde 2

fmajor, istockphoto.com

Bladzijde 4

JackF, stock.adobe.com

Bladzijde 6

Odua Images, stock.adobe.com

Bladzijde 7

Halfpoint, stock.adobe.com

Bladzijde 18

krishna, stock.adobe.com

Bladzijde 25

kamonrat, stock.adobe.com

Bladzijde 26

khamkula, stock.adobe.com

Bladzijde 27

lucky sky 1911, stock.adobe.com

Bladzijde 28

DisobeyArt, stock.adobe.com

Bladzijde 31

Kzenon, stock.adobe.com

Bladzijde 33

BCFC, stock.adobe.com

Laatste pagina

djmilic, stock.adobe.com



Contact

Lidl België Gmbh & Co. KG
Guldensporenpark 90J
9820 Merelbeke, België

csr@lidl.be

Verdere verwijzingen naar CSR

www.lidl.be
www.corporate.lidl.be

Auteursrecht

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

© Lidl België Gmbh & Co. KG