

Inköpspolicy

# Jämställdhet i leverantörskedjan



---

Lidl Sverige KB • Version 14.01.2022



# Innehåll

|   |          |  |           |
|---|----------|--|-----------|
| Innehåll  | 1        | Etablera klagomålsmekanismer för jämställdhet inom leverantörskedjorna   | 35        |
| <b>Vårt ansvar för jämställdhet i leverantörskedjan</b>   | <b>2</b> | Women Empowerment Principles – att skicka ut ett internationellt budskap | 37        |
| <b>Bakgrund – jämställdhet i leverantörskedjan</b>  | <b>4</b> | <b>Ordlista</b>  | <b>38</b> |
| Bakgrund – jämställdhet i leverantörskedjan   | 5        | Ordlista   | 39        |
| <b>Vårt engagemang för ökad jämställdhet i leverantörskedjan</b>  | <b>7</b> | <b>Källor och länkar</b>   | <b>41</b> |
| Vårt engagemang för ökad jämställdhet i leverantörskedjan   | 8        | Källor och länkar  | 42        |
| Fastställa risker i leverantörskedjan   | 16       | Bildkällor   | 46        |
| Human Rights Impact Assessments med hänsyn till kvinnors rättigheter – konkretisera effekter och urskilja orsaker | 18       |  |           |
| Stärka kvinnliga kakaodlares möjlighet till inkomst med Way To Go   | 23       |  |           |
| Främja jämställdhet med hjälp av Fairtrade-produkter i sortimentet  | 25       |  |           |
| Med ACT bidrar vi till högre löner för kvinnliga textilarbetare   | 27       |  |           |
| Medlemskap i Ethical Trading Initiative: Stärka jämställdheten inom handeln                                       | 29       |  |           |
| Ge kvinnor möjlighet till hållbar och produktiv kaffeodling   | 30       |  |           |
| Medlemskap i World Banana Forum: Engagemang för bättre löner och tillgång till arbete inom banansektorn           | 32       |  |           |
| Cotton made in Africa: Genom inköp av certifierade textilier stöds kvinnor i odlingsländerna                      | 33       |  |           |



# Vårt ansvar för jämfästldhet i leverantörskedjan





# Vårt ansvar för jämställdhet i leverantörskedjan

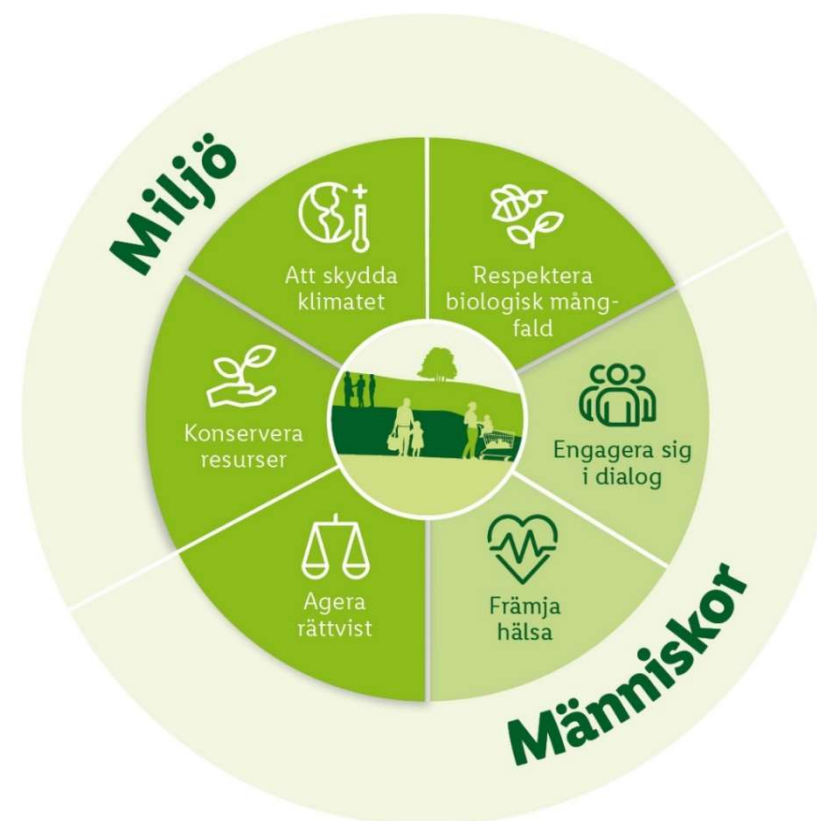
## Vårt hållbarhetsarbete

Agera rättvist är ett av Lidl's strategiska mål för en bättre framtid. Där vårt agerande påverkar människor och miljö finns vi och tar ansvar. Det är så vi kan säkerställa bästa möjliga framtid för vårt företag och den värld vi agerar i.

Det är mot denna bakgrund som vi har tagit fram vår hållbarhetsstrategi, som ger oss tydlig vägledning i hur vi uppfyller vårt engagemang att agera ansvarsfullt. Vår gemensamma och omfattande förståelse för hållbart agerande tar upp sex strategiska fokusområden: bekämpa klimatförändringarna, skydda biologisk mångfald, spara resurser, agera rättvist, främja hälsa samt föra dialog och inspirera. På det viset beskriver vi hur vi förstår och implementerar Lidl's ansvar för miljö, människor och våra kunder.

## Vårt ansvar för jämställdhet

Temat "Jämställdhet i leverantörskedjan" är vårt bidrag till det strategiska fokustemat "Agera rättvist". Att agera rättvist betyder bland annat att säkerställa rättvisa arbetsstandarder och sociala standarder för människorna i våra leverantörskedjor, och att se till att de har rättvisa chanser att få jobb. Att realisera vår omsorgsplikt när det gäller jämställdhet i leverantörskedjan är därför något som vi kommer att lägga stor vikt vid även i framtiden. I denna policy syftar vi på jämställdhet mellan kön när vi nämner jämställdhet.





# Bakgrund – jämställdhet i leverantörskedjan





## Bakgrund – jämställdhet i leverantörskedjan

Människor över hela världen får sina rättigheter inskränkta på arbetsplatsen – på grund av kön, könsidentitet eller sexuell orientering. Inte sällan sker detta i värdeskapande led i leverantörskedjor för livsmedel eller textilier. Kvinnor och flickor är särskilt drabbade och ofta utsatta för detta. Orsakerna är många. Det handlar om allt från diskriminerande socioekonomiska strukturer och sedvänjor till kulturella och sociala normer, till exempel patriarkala förhållanden.<sup>1</sup>

Världen över utför kvinnor 43 procent av arbetet inom jordbruket och 85 procent av arbetet inom textilindustrin.<sup>23</sup> Samtidigt är minst 70 procent av alla människor globalt som lever i extrem fattigdom just kvinnor.<sup>4</sup> Trots att de utför samma arbete är kvinnors löner ofta betydligt lägre än mäns.<sup>5</sup> Jordan runt tjänar kvinnor i genomsnitt 23 procent mindre än män. Kvinnorna utför dessutom oftare dåligt betalda och utsatta arbetsuppgifter.<sup>6</sup> 90 procent av deras löneinkomster används för mat till

# 23 %

– så mycket mindre tjänar kvinnor i genomsnitt än män

familjen och till barnens utbildning. Män bidrar bara med 30 procent av sina löner för dessa ändamål.<sup>7</sup> Inom textilindustrin är de kvinnliga arbetarna utsatta för särskilda risker. Det kan till exempel handla om ojämlika löner, uppsägning vid graviditet samt sexuella trakasserier på arbetsplatsen.<sup>89</sup> Dessutom missgynnas kvinnor i många länder betydligt när det gäller tillgång till mark, krediter eller möjlighet att arva. Allt detta innebär bland annat att de kan ha svårt att starta företag.<sup>10</sup>

Jämställdhet är både en juridisk uppgift och ett åläggande för samhället i stort. Samma rättigheter för alla människor är nämligen bevisligen förutsättningen för stabilare, mer rättvisa samhällen som är mer kvalificerade för tillväxt. FN:s livsmedels- och jordbruksorganisation FAO uppskattar exempelvis att lantbruk skulle kunna öka sina skördar med 20 till 30 procent om kvinnliga bönder hade samma tillgång till produktionsresurserna.<sup>11</sup> Detta skulle framför allt gynna utvecklingsländer. En annan undersökning, som behandlar 34 utvecklingsländer, landar nämligen i att jordbruksproduktionen i dessa länder skulle öka med i genomsnitt cirka fyra procent om kvinnorna hade

<sup>1</sup> Rosa-Luxemburg-Stiftung: Jämställdhet mellan könen i globala leverantörskedjor. Krav på policyer & företag, 2020.

<sup>2</sup> Fairtrade Tyskland: Jämställdhet mellan könen. Fairtrade främjar jämlikhet mellan kvinnor och män, 2020.

<sup>3</sup> Greenpeace: Den som köper billigt köper dyrt! Fast Fashion: Modekonsumtionens mörka sida, 2018.

<sup>4</sup> Fairtrade Tyskland: Fairtrade och jämställdhet mellan könen. Faktablad, 2019.

<sup>5</sup> Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Den globala textilindustrins sociala och ekologiska utmaningar. Det tyska utvecklingssamarbetets förslag till lösningar, 2019.

<sup>6</sup> Oxfam: I skuggan av vinsterna. Hur den systematiska nedvärderingen av hushållsarbete samt vård och omsorg skapar och fördjupar ojämlikhet, 2020.

<sup>7</sup> Fairtrade Tyskland: Jämställdhet mellan könen. Fairtrade främjar jämlikhet mellan kvinnor och män, 2020.

<sup>8</sup> Greenpeace: Den som köper billigt köper dyrt! Fast Fashion: Modekonsumtionens mörka sida, 2018.

<sup>9</sup> Rosa-Luxemburg-Stiftung: Jämställdhet mellan könen i globala leverantörskedjor. Krav på policyer & företag, 2020.

<sup>10</sup> World Economic Forum: Global Gender Gap Report 2020, 2019.

<sup>11</sup> FAO: The state of Food and Agriculture, 2011.

samma tillgång till resurser som män. Detta skulle samtidigt innebära att andelen hungrande människor i världen skulle sjunka med upp till 150 miljoner.<sup>12</sup>

Det är några av flertalet skäl till att jämställdhet mellan könen kan bekämpa fattigdom, öka inkomsten per capita och minska inkomstmässig ojämlikhet mellan människor över hela världen.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> UN Women: Att stärka kvinnor ekonomiskt, 2020.

<sup>13</sup> Business for Social Responsibility: Att bygga upp effektiva strategier för kvinnlig ekonomisk egenmakt.

Sektorspecifika möjligheter och argument för samarbete, 2016.





# Vårt engagemang för ökad jämställdhet i leverantörskedjan





## Vårt engagemang för ökad jämställdhet i leverantörskedjan

### Uppförandekod: Icke-diskriminering gäller även för våra affärspartners

Att skydda mänskliga rättigheter är inom ramen för Schwarz Gruppens > [Uppförandekod \(Code of Conduct\)](#) fast etablerat, och därmed en fast beståndsdel av de avtal vi har med våra affärspartners. Enligt dessa förbinder de sig att genomdriva jämställdhet inom de egna affärsområdena och hos de egna leverantörerna. Våra affärspartners försäkrar därmed att de kommer att undvika alla former av diskriminering baserad på kön, både vid valet av medarbetare och vid karriärutvecklingsinsatser. De ser dessutom till att de sysselsatta vid arbetsplatsen varken utsätts för sexuella trakasserier eller kroppsligt/psykiskt våld. Fackföreningsfriheten och rätten till kollektiva förhandlingar ska också respekteras, särskilt vad gäller kvinnliga arbetstagare.

För att kontrollera att dessa principer efterlevs är våra affärspartners och deras underleverantörer skyldiga att dela information och möjliggöra inspektioner på företaget. Dessutom måste man inrätta en klagomålsmekanism inom företaget. Den måste vara utformad så att den inte missgynnar personer som rapporterar brott mot uppförandekoden (Code of Conduct).

”

Alla personer i våra leverantörskedjor ska kunna arbeta under samma förutsättningar och villkor. Jämställdhet är därför en hörnsten i vår strävan efter att agera rättvist.

**Johan Augustsson | Sverigechef, Lidl**

Lidl är en av de största detaljhandlarna inom livsmedel, och vi har relationer till leverantörer över hela världen. Därför har vi också ett speciellt ansvar. Vi ska bland annat aktivt stödja kvinnor i produktionsregioner och på produktionsanläggningar, och vi ska garantera rättvisa, jämställda arbetsvillkor. Det är i början av värdekedjan som vi har störst möjlighet att påverka om vi agerar ansvarsfullt – det är ju här som man kan uppnå de största miljömässiga och sociala effekterna.

Temat jämställdhet är därför ett fokusområde vad gäller vår människorättsstrategi inom inköp. Den beskrivs utförligt i vår [Inköspolicy Mänskliga rättigheter](#). Här har vi satt målet att **förbättra levnads- och arbetsvillkoren för de människor som är verksamma inom vår värdekedja till slutet av 2025**. Jämställdhet mellan könen innebär att kvinnor i våra leverantörskedjor ska få jämställd tillgång till arbete och rättvis lön för arbetet som de utför, samtidigt som de ska skyddas mot diskriminering och våld.

## Fram till slutet av 2025 förbättrar vi levnads- och arbetsvillkoren för de människor som är verksamma för oss.



### 1. Kontinuerligt fastställa effekter:

Vi fastställer löpande risker och förbättringspotential på plats.

### 2. Säkerställa standarder

Vi främjar efterlevnaden av ILO:s grundläggande kärnkonventioner.

### 3. Utöka rättvis handel:

Vi främjar inkomster och löner som går att leva på.

### 4. Driva på förändringar

Vi engagerar oss i utvecklingsprogram, initiativ och projekt.



---

# 1

## Kontinuerligt fastställa effekter

Vi ska motverka risker för brott mot de mänskliga rättigheterna i den egna affärsverksamheten, speciellt på temat jämställdhet. För detta ändamål kontrollerar vi löpande de potentiella riskerna vid tillverkningen av våra produkter. Därför ökar vi transparensen i våra leverantörskedjor och genomför riskanalyser samt Human Rights Impact Assessments (HRIA).

Mer information om vårt engagemang finns här:

- [> Human Rights Impact Assessments med hänsyn till kvinnors rättigheter](#) och
- [> Klagomålsmekanismer](#)

---

## 2021

### Vi genomför en HRIA med ett specifikt könsfokus.

För detta ändamål skapar vi direkt dialog med de kvinnliga rättighetsbärarna samt med kvinnorrättsorganisationer och tar med könsspecifika aspekter i åtgärdsplanen.

---

**2025** Vi genomför varje år tre Human Rights Impact Assessments (HRIAs) inom högriskleverantörskedjor.

---

*Pågående* Vi inkluderar kvinnorättsorganisationer och lokala arbetstagarorganisationer eller fackförbund i vår Inköspolicy för jämställdhet i leverantörskedjan.



---

## 2

### **Säkerställa standarder**

Vi främjar åtgärder för att stärka och uppfylla ILO:s grundläggande kärnkonventioner. För detta ändamål stödjer vi oss mot internationellt erkända certifieringar och sociala revisionsprogram. Dessutom arbetar vi inom Lidl för att garantera arbetare i våra leverantörskedjor tillgång till klagomålsmekanismer. Vi tar även fram utbildningar så att våra leverantörer effektivt ska kunna identifiera risker för mänskliga rättigheter och könsspecifika risker, vidta avhjälpande åtgärder och effektivt förebygga dessa risker.

Mer information om vårt engagemang inom denna pelare finns här: [> Fairtrade-produkter för jämställdhet](#)

---

## 2021

**Vi uppmuntrar våra strategiska leverantörer att underteckna FN:s Women Empowerment Principles (WEPs) senast i slutet av 2021.**

---

## 2025

**Senast i slutet av 2025 säkerställer vi tillgång till klagomålsmekanismer för jämställdhet inom riskfyllda leverantörskedjor.**

2021 börjar vi skapa åtkomst till effektiva klagomålsmekanismer inom tre riskfyllda leverantörskedjor. Vi följer UNGP:s kriterier och offentliggör information om hur klagomålsmekanismerna fungerar.

---

## 3

### Utöka rättvis handel

Vi främjar levnadslöner samt en rättvis värdefördelning över hela våra leverantörskedjor. Vi fokuserar här särskilt på småskaliga bönder med syfte att säkra deras försörjning. Fram till slutet av 2025 kommer vi därför att utöka andelen Fairtrade-certifierade varor. Vi satsar på rättvisa och långsiktiga inköp från småskaliga bönder av bägge könen. Ett enastående projekt för att säkra löner som går att leva på, och speciellt tar hänsyn till kvinnliga småskaliga bönder, är det vi införde år 2020: > [Fairtrade-choklad Way To Go](#).

Mer information om vårt engagemang finns här:  
> [Med Fairtrade-produkter för jämställdhet](#) och > [ACT för högre löner](#)

---

**2021** **Vi vidareutvecklar fram till slutet av 2021 vårt Way To Go-projekt för att främja kvinnor.**

---

*Pågående* **Vi främjar förståelsen för utmaningar kring levnadslön inom våra leverantörskedjor.** Lidl kommer att vidareutveckla sin riskbaserade strategi för rättvisa löner. Detta omfattar vår Way To Go-choklad, samarbetet med ACT On Living Wages inom textilleverantörskedjor samt vårt aktuella arbete med leverantörskedjorna för apelsiner och bananer. När det gäller vidareutvecklingen av våra metoder kommer vi att se till att man i synnerhet tar hänsyn till kvinnliga arbetares och lantbrukares situation. Från och med mitten av 2023 kommer vi att publicera de årliga framstegen.

---

**2025** **Vi säkerställer åtkomst till åtgärder för jämställdhet inom hälsa och säkerhet.** Tillsammans med våra leverantörer arbetar vi på att avlägsna faktorer som utgör hinder för kvinnor (till exempel brist på tillgång till sanitäranläggningar, skydd mot trakasserier, med mera). Vi prioriterar detta inom tre högriskleverantörskedjor fram till slutet av 2025.



---

**2022** **Vi hjälper våra leverantörer att främja jämställdhet.**  
Därför kommer vi fram till 2022 att erbjuda våra leverantörer inom riskfyllda leverantörskedjor information och resurser kring mänskliga rättigheter och icke-diskriminering.

---

**2022** **Vi stödjer våra leverantörer när det gäller adekvata arbetarskyddsbestämmelser vid graviditet samt riktlinjer kring mammaledighet.** Riktlinjerna i vår policy för hållbara inköp fastställs med hänsyn till den nationella lagstiftningen och internationella rekommendationer.

---

*Pågående* **Vi främjar inköp från företag som leds av kvinnor.** I den mån som det är ekonomiskt möjligt köper vi in produkter från företag som leds av kvinnor, och vi rapporterar om våra framsteg.

---

**2022** **Vi publicerar en åtgärdsplan för jämställdhet fram till slutet av 2022.**  
Denna åtgärdsplan kommer att innehålla följande komponenter:

- Från och med 2023 kommer vi att publicera könsspecifika data för minst tre utvalda högriskleverantörskedjor.
- Senast i slutet av 2023 kommer vi att publicera en åtgärdsplan för att minska löneskillnaderna mellan kön inom tre högriskleverantörskedjor. Dessutom kommer vi fram till slutet av 2026 att genomföra åtgärder och rapportera om framstegen.
- Innan utgången av 2023 kommer vi, i linje med ILO:s konvention 190, att publicera en plan som beskriver hur vi arbetar mot könsspecifikt våld.

---

**2021** **Vi implementerar kraven som följer på ACT-medlemskapet senast i slutet av 2021.** ACT strävar efter bättre löner och stärkt föreningsfrihet inom den globala textilindustrin där 80 procent av de sysselsatta är kvinnor.

---

## 4

### Driva på förändringar

Vi engagerar oss i utvecklingsprogram, initiativ och projekt för att driva på projekt och förändringar även utanför Lidl. Vi bekämpar kontinuerligt orsakerna till bristande jämställdhet inom livsmedelsbranschens leverantörskedjor. För detta syfte vill vi använda vårt eget inflytande och det inflytande vi kan utöva tillsammans med våra partners.

Mer om vårt engagemang inom denna pelare finner du här:

> [Projekt i Guatemala](#),

> [Initiativet Cotton made in Africa](#),

> [Medlemskap i Ethical Trade Initiative](#),

> [Medlemskap i World Banana Forum](#),

och

> [Women Empowerment Principles](#)

## Fastställa risker i leverantörskedjan

Vi kontrollerar kontinuerligt vad som utgör eller kan utgöra hot mot mänskliga rättigheter inom våra leverantörskedjors produkttillverkning. På så sätt kan vi bedöma dessa risker och vidta lämpliga åtgärder.

Orsakerna till diskriminering på grund av kön inom globala leverantörskedjor är komplexa. Riskanalysen syftade till att identifiera vilka varor resp. råvaror och länder i våra leverantörskedjor som är förknippade med höga risker när det gäller just jämställdhet mellan könen. Därför undersökte vi vilka risker som i synnerhet kvinnor är utsatta för.

### Riskanalys: Tre steg mot råvarorna och länderna med de högsta riskerna

Vi började med att använda insikterna som vi fått via den sortimentsövergripande riskanalysen. De gav oss information kring vilka varugrupper inom vårt livsmedelssortiment som uppvisar hög risk för brott mot de mänskliga rättigheterna. Inom varugrupperna identifierade vi sedan de råvaror som är särskilt relevanta för Lidl:s inköp. Det rör sig primärt om frukt och grönt, kaffe, kakao och te.

I det andra steget fastställde vi, utifrån erkända indicier, i vilka av länderna i vår leverantörskedja där jämställdhet mellan kön är särskilt hotad. Arbetet innebar att vi kombinerade ett antal kända indicier: FN:s

Vi fastställer med hjälp av den **första pelaren** i vår strategi för mänskliga rättigheter de risker som finns i vår leverantörskedja.



Gender Equality Index, World Economic Forums Gender Gap Index och OECD:s Social Institutions and Gender Index. På så sätt fick vi fram information kring i vilken omfattning kvinnor i de olika länderna diskrimineras (1), inte betalas jämlikt (2), inte har samma tillgång till arbete (3) eller är utsatta för våld (4).

**1 Vi fastställde könsdiskrimineringen med hjälp av Gender Equality Index som publiceras av United Nations Development Programme (UNDP) sedan 2010 och som jämför jämställdheten mellan kön i 162 länder.** Eftersom detta index täcker in ett brett spektrum av faktorer finns här mycket information att hämta om kvinnors situation i produktionsländerna.

**2 & 3 De könsspecifika skillnaderna i fråga om betalning och tillgång till arbete har fastställts med hjälp av Global Gender Gap Index vilken World Economic Forum publicerat årligen sedan 2006.** Indexet bedömer i dagsläget 156 länder med hjälp av flertalet olika indikatorer. För att bedöma ojämlig betalning används indikatorn "Estimated Earned Income" som jämför kvinnors och mäns årsinkomst. Med indikatorn "Labour Force Participation Rate" mättes andelen av den kvinnliga befolkningen i arbetsför ålder (15–64 år) som deltar aktivt på arbetsmarknaden och jämförde den med andelen av den manliga befolkningen. Uppgifterna samlas in av International Labour Organization (ILO).



---

**4 Med hjälp av Social Institutions and Gender Index (SIGI) undersöktes i vilken omfattning som kvinnor i de enskilda länderna är utsatta för våld.** Indexet publicerades för första gången 2009 av OECD. Den senaste rapporten publicerades 2018 och innehöll data från 180 länder. Fokus var främst på indikatorn "Violence against women" som tar hänsyn till tre olika aspekter och kombinationer av dessa: andelen kvinnor som anser att fysiskt våld är berättigat, i vilken omfattning som den lokala lagstiftningen skyddar kvinnor mot våld och andelen kvinnor som redan drabbats av fysiskt eller sexuellt våld.

Under det sista steget kombinerades resultaten från länderna med analysen av råvarorna. För var och en av varugrupporna som vi tittade på kunde vi identifiera de länder och råvaror som får betraktas som särskilt problematiska i fråga om jämställdhet mellan kön. Det handlar bland annat om te från Kenya, kaffe från Guatemala och rosor från Etiopien. Vad gäller de utvalda riskråvarorna [> te](#), [> rosor](#), [> kaffe](#), [> kakao](#) och [> jordgubbar](#) finns i enstaka avsnitt av denna publikation integrerade översikter över de identifierade högriskländerna.

### **Utarbeta åtgärder och följa upp framsteg**

Denna analys fungerar som utgångspunkt för våra mål och åtgärder. Till dessa hör djupgående riskanalyser som [>Human Rights Impact Assessments \(HRIAs\)](#) som även tar hänsyn till aspekten jämställdhet

mellan könen. Analysen innehåller information om hur konkreta projekt kan främja jämställdheten mellan kön i de berörda leverantörskedjorna.

# Human Rights Impact Assessments med hänsyn till kvinnors rättigheter – konkretisera effekter och urskilja orsaker

## HRIAs: Identifiera risker för kvinnor och vidta åtgärder

Faktorer som riskerar att leda till ojämställdhet mellan kön inom Lidl's leverantörskedjor granskas i så kallade Human Rights Impact Assessments (HRIAs), det vill säga konsekvensanalyser kring mänskliga rättigheter. Dessa HRIAs ska ge information kring vilka möjligheter det finns att påverka, vilken roll och vilket ansvar Lidl har i fråga om risker för mänskliga rättigheter. De innehåller även information om systematiska orsaker, varför vissa persongrupper är särskilt utsatta, bland annat vad gäller diskriminering på grund av könstillhörighet. Utifrån de identifierade riskerna härleder vi åtgärder för att minimera dem. En central komponent är den tidsbundna åtgärdsplanen.

I arbetet med att ta fram HRIA inkluderar vi både intressenterna och de personer som innehar rättigheterna. På så sätt tar vi hänsyn till de olika perspektiv som de personer har som kan påverkas av våra affärsaktiviteter. Det är just genom lokala partnerskap som vi får den information som hjälper oss att förstå effekterna på nära håll. Samtidigt finns det en metvetenhet om att HRIA är en del av en kontinuerlig Due Diligence-process och inte en engångsbedömning. Lidl kommer därför att fortsätta bygga ut partnerskap som ska stödja åtgärdsplaner och löpande granskningen.

## HRIAs i praktiken

Lidl är en av de första internationella detaljhandlare som redan har genomfört två HRIAs.

Rent konkret har leverantörskedjan för te från Kenya samt >leverantörskedjan för bär från den spanska provinsen Huelva undersökts. Senast i slutet av 2021 följer en tredje HRIA: analysen av leverantörskedjan för bananer från Colombia.

När Lidl gör analyser utförs de i samarbete med erkända expertorganisationer. Inom ramen för HRIA på temat bär samverkades med tre lokala kvinnorrättsorganisationer för att få en bättre förståelse av könsspecifika effekter som diskriminering. Kvinnors perspektiv och

bedömningar av hur dessa effekter kan minskas finns med i den åtgärdsplan som formulerats. Även under analysen av bananernas leverantörskedja användes kvinnorrättsorganisationers expertis.

Med hjälp av den **första pelaren** i vår strategi för mänskliga rättigheter fastställer vi de könsspecifika riskerna i våra leverantörskedjor.



”

Vi kommer att fortsätta vår dialog med externa intressenter. Dessutom inkluderar vi fackmässiga kunskaper från civilsamhällets organisationer, fackförbund samt andra experter. Kvinnors rättigheter kommer i möjligaste mån att vara en del av dialogen. Genom detta samarbete identifierar vi de största utmaningarna när det gäller efterlevnaden av mänskliga rättigheter, särskilt i fråga om skyddet av kvinnors rättigheter och föreningsfriheten. Utifrån de insikter vi får utvecklar vi åtgärder som ska eliminera hinder med avseende på efterlevnaden av mänskliga rättigheter.

**Robert Stekovic | Kommersiell Direktör, Sverige**





## Resultat från HRIA gällande leverantörskedjan för te från Kenya, med fokus på jämställdhet.

### Könsdiskriminering

Strukturella faktorer som hindrar kvinnors markägande: Inom i princip alla småbrukargemenskaper i Kenya är majoriteten av de registrerade medlemmarna män.

### Könsspecifikt våld

Incidenter av könsspecifik diskriminering och sexuella trakasserier inom Kenyas jordbruksindustri.

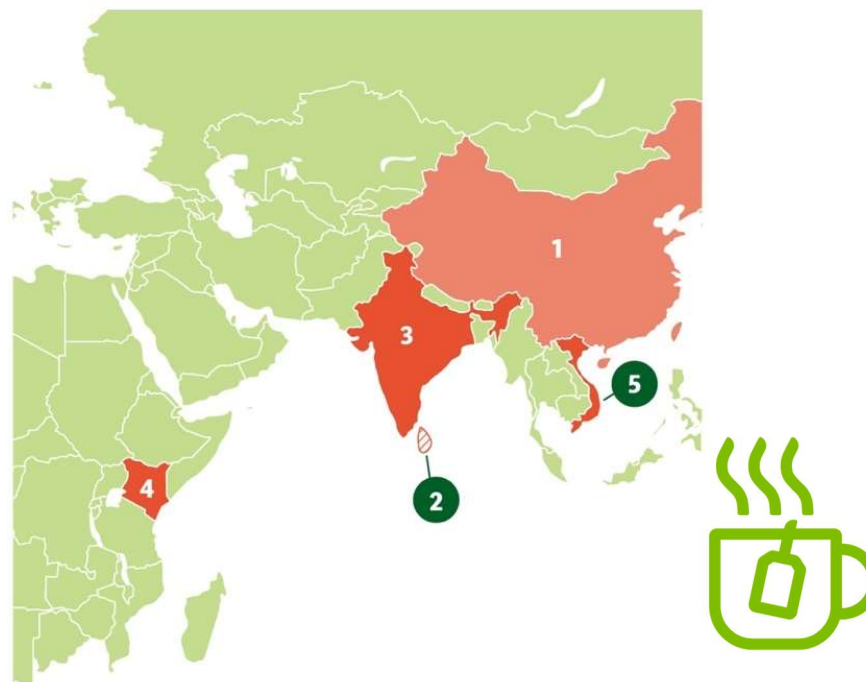
Ytterligare utmaningar på grund av branschens informella karaktär och den ineffektiva mekanismen för anmälan av sexuella trakasserier.

### Könsspecifika skillnader i fråga om betalning (Gender Pay Gap)

Specifika uppfattningar om könsroller som påverkar lönerna negativt.

## Könsspecifika risker inom leverantörskedjan för te

| Land        | Riskenivå       | Riskaspekt   |
|-------------|-----------------|--|
| 1 Kina      | Hög risk        | Våld mot kvinnor   |
| 2 Sri Lanka | Mycket hög risk | Könsdiskriminering   |
|             |                 | Våld mot kvinnor   |
| 3 Indien    |                 | Könsrelaterad löneskillnad<br>Tillgång till arbete                       |
| 4 Kenya     |                 | Könsrelaterad löneskillnad<br>Könsdiskriminering<br>Tillgång till arbete |
| 5 Vietnam   |                 | Tillgång till arbete   |
|             |                 | Våld mot kvinnor   |



## **Resultat från HRIA gällande leverantörskedjan för bär från den spanska provinsen Huelva, med relevans för temat jämställdhet.**

---

### **Könsdiskriminering**

Incidenter av könsspecifik diskriminering och sexuella trakasserier, särskilt bland kvinnliga migrantarbetare.

Protokoll över "Likabehandling och lika möjligheter" (artikel 35) samt för "Förhindrande av sexuella och könsspecifika trakasserier" (artikel 36) har ännu inte realiserats i kollektivavtalet.

---

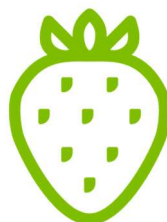
### **Könsspecifika skillnader i fråga om tillgång till arbete**

Rapporter om diskriminerande anställningsvillkor i specifika rekryteringsavtal

Sektorn är strukturellt beroende av potentiellt sårbar arbetskraft som kvinnor och inkomstsvaga personer i allmänhet, i synnerhet både kvinnliga och manliga migrantarbetare

## Könsspecifika risker inom leverantörskedjan för jordgubbar<sup>14</sup>

| Land        | Riskenivå                    | Riskaspekt                                      |
|-------------|------------------------------|---|
| 1 Brasilien | Hög risk                     | Könsrelaterad löneskillnad Tillgång till arbete |
| 2 Grekland  |                              | Tillgång till arbete                            |
| 3 Italien   |                              | Könsrelaterad löneskillnad Tillgång till arbete |
| 4 Polen     |                              | Tillgång till arbete                            |
| 5 Rumänien  |                              | Tillgång till arbete                            |
| 6 Ungern    | Hög risk och Mycket hög risk | Könsrelaterad löneskillnad Tillgång till arbete |
| 7 Argentina |                              | Våld mot kvinnor Tillgång till arbete           |
| 8 Marocko   |                              | Könsrelaterad löneskillnad Könsdiskriminering   |
| 9 Egypten   | Mycket hög risk              | Könsrelaterad löneskillnad Tillgång till arbete |
| 10 Indien   |                              | Könsdiskriminering                              |
| 11 Paraguay |                              | Tillgång till arbete Könsdiskriminering         |



<sup>14</sup> Inom ramen för vår övergripande riskanalys gällande mänskliga rättigheter har leverantörskedjan för bär i den spanska regionen Huelva identifierats som en hotspot. Därför genomfördes där en HRIA som även resulterade i de könsspecifika risker som beskrivs här. Under den könsspecifika riskanalysen på landsnivå som observerats här klassificerades dock inte Spanien som helhet som ett av de mest iögonfallande högriskområdena. Detta bevisar att man noggrant måste beakta den komplexa relationen mellan landspecifika risker, produktrelaterade risker och risker som avser speciella människorättsliga dimensioner, som i detta fall jämställdhet mellan könen.



## Stärka kvinnliga kakaodlares möjlighet till inkomst med Way To

De kvinnliga odlarna är centrala för kakaoleverantörskedjans hållbarhet och dess samhällen i Ghana står kvinnorna för en stor andel av värdeskapandet under kakaoskörden. Enligt officiella siffror är en fjärdedel av kakaoproducenterna kvinnor. De faktiska siffrorna är förmodligen betydligt högre. Samtidigt är de enligt Lidl's [könsspecifika riskanalys](#) utsatta för höga risker, särskilt i Ghana och Elfenbenskusten.

### Könsspecifika risker inom leverantörskedjan för kakao

| Land             | Risikohöhe                        | Risikoaspekt  |
|------------------|-----------------------------------|---|
| 1 Ghana          | Hohes Risiko<br>Sehr hohes Risiko | <ul style="list-style-type: none"><li>› Gewalt gegen Frauen</li><li>› Geschlechterdiskriminierung</li><li>› Gleiche Bezahlung</li></ul>                         |
| 2 Elfenbeinküste |                                   | <ul style="list-style-type: none"><li>› Gender Pay Gap</li><li>› Geschlechterdiskriminierung</li><li>› Gewalt gegen Frauen</li><li>› Zugang zu Arbeit</li></ul> |

Vid sidan om det obetalda omvårdnadsarbete de utför, till exempel uppfostran av de egna barnen, har de långa arbetsdagar utan att få skäligt betalt för sina insatser. I grannlandet Elfenbenskusten står kvinnor till exempel för knappt 70 procent av arbetskraften inom kakaodling, men de får bara cirka 21 procent av de inkomster som har genererats.<sup>15</sup> Trots det är kvinnorna beroende av inkomsten som

kakaoskörden ger. Kvinnorna missgynnas dessutom fortfarande genom att de har sämre utbildningsmöjligheter och på grund av arvsrätten mer sällan blir markägare. Totalt leder detta till sämre tillgång till kooperativ. Och det gör det svårare för kvinnorna att bygga upp egna företag och därmed egna försörjningsmöjligheter.<sup>16</sup>

I enlighet med den **tredje pelaren** i vår strategi för mänskliga rättigheter främjar vi löner och inkomster som täcker levnadskostnaderna.



<sup>15</sup> African Development Bank: Afrikanska kvinnors ekonomiska egenmakt genom rättvist deltagande i lantbrukets värdekedjor, 2015.

<sup>16</sup> Südwind: Prissättning inom värdekedjan kakao – orsaker och effekter, 2018.

## För rättvisa löner som tryggar försörjningen inom kakaoidustrin

Med Way To Go-chokladen som ett eget produktvarumärke vill Lidl bidra till högre löner inom kakaoidustrin. Sedan 2021 finns Way To Go-chokladkakor i Lidls sortiment. Inom ramen för partnerskapet med Fairtrade, NGO:n Rikolto och bondekooperativet Kuapa Kokoo i Ghana betalar Lidl förutom Fairtrade-premien ut en extra premie för varje ton kakao som används för Way To Go-chokladen. Dessa pengar går till projekt som ytterligare, och på ett hållbart sätt, förbättrar inkomstsituationen särskilt för kvinnliga småskaliga bönder. På det viset stöttar Lidl rättvisa löner som man kan leva på inom kakaoidustrin. År 2020 kunde redan 870 bönder, varav 60 procent män och 40 procent kvinnor, dra nytta av de olika åtgärderna och framgångsrikt öka sin inkomst.

## Stärka kvinnors situation med Way To Go

Way To Go-konceptet kommer från och med 2021 att kompletteras med ytterligare åtgärder för att man ska kunna ta särskild hänsyn till kvinnors samt andra utsatta persongrupperns förmågor och behov vid alla Way To Go-aktiviteter. Rent konkret ska åtgärder som syftar till diversifiering av inkomsterna anpassas till kvinnors speciella situation. Till exempel prioriterar vi framöver kvinnor när det gäller åtgärder som underlättar och ökar åtkomsten till finansiella medel. Dessutom ska

Fairtrades "Gender Module" användas. Modulen stärker gifta pars gemensamma beslutsprocess inom hushållet. På ett övergripande plan analyseras och åtgärdas faktorer som förhindrar förstärkt kvinnlig representation och kvinnligt medlemskap på kooperativnivå, till exempel med avseende på analfabetism, hälsofrågor och erfarenheter av könsspecifikt våld.

Kooperativet Kuapa Kokoo arbetar även sedan drygt tio år med olika projekt för riktade åtgärder som ska främja kvinnor. Det kan bland annat handla om inkomstdiversifiering, det vill säga odling av andra jordbruksprodukter för att säkra deras livsuppehälle. Här tar man särskild hänsyn till förslag från kvinnor, och det har nu resulterat i att det kvinnliga deltagandet har ökat. De kvinnliga deltagarna får till exempel hjälp med att på egen hand tillverka och sälja tvål. Varje grupp får för ändamålet material och startkapital till ett värde av cirka 320 euro, vilket motsvarar en dubbel genomsnittlig månadslön i Ghana.<sup>17</sup> Därmed kan de kvinnliga deltagarna finna nya inkomstkällor och inte vara lika beroende av de instabila inkomsterna från kakaoodlingen. Mer information om råvaran kakao finns i > [Kakao – en praktisk inblick](#).

<sup>17</sup> Statista: Ghana: Bruttonationalprodukt (BNP) per capita 2021.

## Främja jämställdhet med hjälp av Fairtrade-produkter i sortimentet

Bland de sociala aspekter som man tar hänsyn till via certifieringssystem finns bland annat även icke-diskriminering samt likabehandling av könen. Fairtrade omfattar dessa aspekter i många av dess kriterier.

### Fairtrade och jämställdhet

Företag som är certifierade enligt Fairtrade-standarden för småskaliga bönder (Small Scale Producers) måste uppfylla vissa krav som både direkt och indirekt syftar till att etablera likabehandling mellan könen. Förutom dessa standarder följer Fairtrade en könsstrategi för att målinriktat främja jämställdhet mellan könen. En aktuell undersökning visar att denna könsstrategi resulterar i att kvinnor deltar mer och att jämställdheten ökar inom Fairtrade-organisationer.<sup>18</sup>



Lidl har sedan många år ett stort antal Fairtrade-certifierade produkter i sitt sortiment. Till dessa räknas även produkter som rosor och te, vilka enligt Lidls [> könsspecifika riskanalys](#) uppvisar särskilt höga risker i fråga om jämställdheten mellan könen.

Genom att vi listar Fairtrade-produkter hjälper vi företag att undanröja orsaker till ojämlik behandling av kvinnliga och manliga småskaliga bönder respektive arbetare. Rent konkret kräver standarden till exempel

skydd mot sexualiserat vård, grundläggande standarder mot diskriminering, skydd av blivande och ammande mödrar eller etablering av klagomålsmekanismer med fokus på kvinnor. Därutöver får Fairtrade-certifierade kooperativ via Fairtrade-premien ekonomiskt spelrum för konkreta projekt inom temat jämställdhet mellan könen.

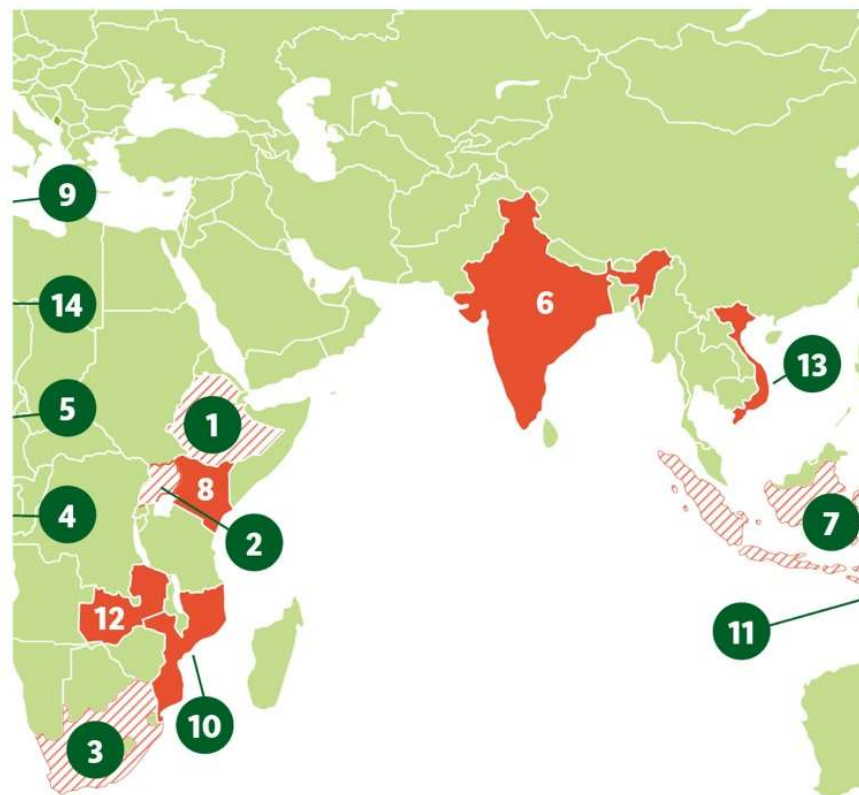
I enlighet med den **tredje pelaren** i vår strategi för mänskliga rättigheter främjar vi en rättvis handel som tar hänsyn till likabehandling oavsett kön.



<sup>18</sup> Fairtrade: Faktablad könsundersökning, 2021.

## Könsspecifika risker inom leverantörskedjan för rosor

| Land                | Riskenivå                    | Riskaspekt   |
|---------------------|------------------------------|--|
| 1 Etiopien          | Hög risk och mycket hög risk | Tillgång till arbete<br>Könsdiskriminering<br>Våld mot kvinnor       |
| 2 Uganda            |                              | Tillgång till arbete<br>Könsdiskriminering<br>Våld mot kvinnor       |
| 3 Sydafrika         |                              | Könsdiskriminering<br>Våld mot kvinnor                               |
| 4 Costa Rica        | Mycket hög risk              | Könsrelaterad löneskillnad   |
| 5 Ghana             |                              | Könsrelaterad löneskillnad<br>Könsdiskriminering                     |
| 6 Indien            |                              | Könsrelaterad löneskillnad<br>Könsdiskriminering                     |
| 7 Indonesien        |                              | Könsrelaterad löneskillnad<br>Könsdiskriminering                     |
| 8 Kenya             |                              | Könsrelaterad löneskillnad<br>Könsdiskriminering<br>Våld mot kvinnor |
| 9 Marocko           |                              | Könsrelaterad löneskillnad   |
| 10 Moçambique       |                              | Könsrelaterad löneskillnad<br>Könsdiskriminering                     |
| 11 Papua Nya Guinea |                              | Könsrelaterad löneskillnad<br>Könsdiskriminering<br>Våld mot kvinnor |
| 12 Zambia           |                              | Könsrelaterad löneskillnad<br>Könsdiskriminering                     |
| 13 Vietnam          |                              | Våld mot kvinnor   |
| 14 Mexiko           |                              | Könsrelaterad löneskillnad   |





## Med ACT bidrar vi till högre löner för kvinnliga textilarbetare

Lönerna inom textilindustrin är mycket låga. Ofta räcker de inte för att trygga livsuppehållet.<sup>19</sup> Detta påverkar i synnerhet kvinnor eftersom de utgör 85 procent av arbetskraften inom textilindustrin.<sup>20</sup> De får ofta lägre lön än de manliga kollegor som utför samma jobb.<sup>21</sup>

I enlighet med den **tredje pelaren** i vår strategi för mänskliga rättigheter främjar vi löner och inkomster som täcker levnadsomkostnaderna.



Textilier är en viktig del av Lidl's produktsortiment. Våra affärspartners hämtar en betydande del av det textila produktsortimentet från Bangladesh, Kambodja och Myanmar (se > [Lista över Non-Food-leverantörer](#)) I dessa länder är de lagenliga minimilönerna till viss del mycket låga. Eftersom Lidl är en av de största detaljhandlarna på textilområdet har vi ett stort ansvar för att främja löner som man kan leva på i tillverkningsländerna, och därmed även förbättra, i synnerhet, kvinnors inkomstsituation.

<sup>19</sup> Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Den globala textilindustrins sociala och ekologiska utmaningar. Det tyska utvecklingssamarbetets förslag till lösningar, 2019.

<sup>20</sup> Greenpeace: Den som köper billigt köper dyrt! Fast Fashion: Modekonsumtionens mörka sida, 2018.

<sup>21</sup> Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Den globala textilindustrins sociala och ekologiska utmaningar. Det tyska utvecklingssamarbetets förslag till lösningar, 2019.

Det är mot denna bakgrund som Lidl år 2019 gick med i initiativet Action Collaboration Transformation (ACT). Kraven som följde på ett ACT-medlemskap kommer att vara implementerade senast i slutet av 2021.

I detta sammanhang utarbetar vi just nu vår implementeringsstrategi för ett av initiativets centrala mål, nämligen en ansvarsfull inköbspolicy.

Det handlar bland annat om att i samarbete med våra leverantörer skapa mekanismer som möjliggör stegvisa löneökningar inom textilproduktionen. På så sätt bidrar vi direkt till en förbättrad inkomstsituation för kvinnor inom textilleverantörskedjan. Vi medverkar även i ett förlikningsförfarande som man kan använda sig av vid brott mot arbetsrätten i ACT-medlemmarnas leverantörskedjor.

### **ACT och jämställdhet**

ACT är ett avtal mellan globala varumärken, handlare, fackförbund och regeringar. Målet är att säkerställa löner som det går att leva på inom företag i kläd-, textil- och skobranschen. Genom att gå med i ACT förpliktade Lidl att främja etableringen av branschomfattande nationella kollektivavtal i produktionsländerna.



# Medlemskap i Ethical Trading Initiative: Stärka jämställdheten inom handeln

Sedan 2021 är Lidl med i flerpartsinitiativet Ethical Trading Initiative (ETI).

## Ethical Trading Initiative och jämställdhet

ETI:s uppdrag är att använda företags, fackföreningars och NGO:s gemensamma styrkor för att få företag att respektera visionen av en värld där alla arbetare oavsett kön drar nytta av arbetsrätten, och att se till att den skyddas av staten. För detta ändamål satsar ETI på samarbete mellan de olika aktörerna för att identifiera lösningar på systematiska problem.



Inom ramen för den egna strategin för jämställdhet strävar ETI efter att inom deltagarföretagens leverantörskedjor implementera samma rättigheter och friheter, samma tillgång till arbetsplatser och till fördelarna som finns på dessa arbetsplatser. Därför lägger initiativet grunden till medvetenhet om temat jämställdhet och arbetar för att kvinnor ska bli mer aktiva inom leverantörskedjorna.

Enligt den **fjärde pelaren** i vår strategi för mänskliga rättigheter driver vi aktivt på förändringar för att stärka jämställdheten via våra egna leverantörskedjor.



## Ge kvinnor möjlighet till hållbar och produktiv kaffeodling

Kvinnor bidrar i betydande utsträckning till den globala kaffeproduktionen. Mellan 20 och 30 procent av kaffeplantagerna drivs av kvinnor. Upp till 70 procent av arbetet på kaffeodlingarna (andelen beror på vilken region det gäller) utförs dessutom av kvinnliga arbetare.<sup>22</sup> Kvinnor tjänar ofta mindre än sina manliga kollegor. På grund av att kaffepriserna varierar kraftigt är de kvinnliga odlarnas inkomst utsatt för ännu mer press. De är dessutom ofta strukturellt missgynnade, till exempel när det gäller tillgång till mark, till kooperativ eller till krediter.<sup>23</sup> Kvinnor utsätts för stora risker inom kaffeodlingen, något som bekräftas av Lidl's > [Riskanalys](#).

Lidl arbetar strukturerat för att minimera dessa risker genom att delta i ett projekt i Guatemala, cirka 50 km från Guatemala City. Tillsammans med organisationerna UTZ och CARE har vi där lämnat stöd till totalt 111 kvinnliga medlemmar i kaffekooperativet Agrícola Integral Acatenango. Konkret har det handlat om att utbilda de kvinnliga kaffeodlarna i hållbara odlings- och bearbetningsmetoder. Det gjorde det möjligt för kvinnorna att skaffa

Enligt den **fjärde pelaren** i vår strategi för mänskliga rättigheter driver vi aktivt på förändringar för att stärka jämställdheten mellan könen även utanför våra egna leverantörskedjor.



sig en långsiktigt högre inkomst via kaffe av högre kvalitet – och att vidarebefordra det man har lärt sig till kommande generationer. Projektet avslutades 2020. Idag förfogar 95 procent av de kvinnodrivna kaffeodlingarna i projektet över system som säkerställer bättre jordbruksmetoder och anpassningar till klimatförändringarna. För de deltagande kvinnorna resulterade projektet i ökade beslutsbefogenheter och större kontroll över resurserna på deras egna odlingar samt i de egna husen.

Med ett nytt projekt bidrar Lidl och Fairtrade också direkt till att stärka småskaliga, demokratiska strukturer och till att stärka jämställdheten i sex kaffekooperativ i Caranaví, Bolivia. Totalt ska cirka 300 småbrukare och ytterligare 90 personer i närområdet nås direkt med åtgärder.

Projektet planerades och förbereddes av kooperativen själva med hjälp av Fairtrade-producentnätverket i Bolivia och Latinamerika i en gemensam process för att förbättra deras förvaltningsprocesser, involvera unga människor närmare och främja genomförandet av klimatanpassningsplaner. Dessutom genomfördes en gemensam jämställdhetsanalys med de sex kooperativ som deltar i projektet, som bland annat granskade arbetsfördelningen inom familjen, ledarrollen och delaktigheten i samhället. Orsakerna till ojämlikheterna har noggrant analyserats och alternativ för bättre inkludering av kvinnor har tagits fram. Det är bland annat viktigt att kooperativens stadgar och planeringsdokument tar bättre hänsyn till kvinnors deltagande i

<sup>22</sup> International Coffee Organization: Jämställdhet mellan könen i kaffesektorn, 2018.

<sup>23</sup> Südwind: En kopp fika. Kaffets värdekedja, 2020.





beslutsfattandet, så att främjandet av jämställdhet bedrivs genom hela kooperativet. Dessutom deltar kvinnor i ledarskapsutbildningar för att möjliggöra ökat deltagande och förbättring av jämställdheten i kooperativen.

### Könsspecifika risker inom leverantörskedjan för kaffe

| Land          | Riskenivå       | Riskaspekt  |
|---------------|-----------------|---|
| 1 Argentina   | Hög risk        | Våld mot kvinnor  |
| 2 Peru        |                 | Våld mot kvinnor  |
| 3 El Salvador | Mycket hög risk | Tillgång till arbete  |
| 4 Guatemala   |                 | Könsrelaterad löneskillnad Tillgång till arbete<br>Könsdiskriminering |
| 5 Guayana     |                 | Könsrelaterad löneskillnad<br>Könsdiskriminering                      |
| 6 Honduras    |                 | Tillgång till arbete Tillgång till arbete                             |
| 7 Columbia    |                 | Könsrelaterad löneskillnad  |
| 8 Nicaragua   |                 | Könsrelaterad löneskillnad Tillgång till arbete                       |
| 9 Paraguay    |                 | Könsdiskriminering  |
| 10 Surinam    |                 | Könsdiskriminering  |
| 11 Venezuela  |                 | Könsrelaterad löneskillnad Tillgång till arbete<br>Könsdiskriminering |



## Medlemskap i World Banana Forum: Engagemang för bättre löner och tillgång till arbete inom banansektorn

Bananodlingar drivs traditionellt av män. Ofta arbetar kvinnor bara med att förpacka bananerna. Den här rollfördelningen påverkar tillgången på kvinnlig arbetskraft. Samtidigt är den huvudorsaken till den löneklyfta mellan kön som präglar hela branschen. Anställa kvinnor inom banansektorn tjänar genomgående mindre än sina manliga kolleger. För att ta itu med dessa utmaningar gick Lidl redan 2016 – som första lågpriskedja – med i flerpartsinitiativet World Banana Forum.

### World Economic Forum och jämställdhet

World Banana Forums Task Force on Gender Equity arbetar uttryckligen för att öka förståelsen av orsakerna till bristande jämställdhet i den globala leverantörskedjan för bananer. Man arbetar även för att öka kvinnors delaktighet inom ramen för beslutsprocesserna.



Enligt den **fjärde pelaren** i vår strategi för mänskliga rättigheter driver vi aktivt på förändringar för att stärka jämställdheten även utanför våra egna leverantörskedjor.



## Cotton made in Africa: Genom inköp av certifierade textilier stöds kvinnor i odlingsländerna

Textilindustrin står ofta i fokus på grund av kritiska sociala och miljömässiga produktionsvillkor. Det är särskilt odlingen av bomull som uppvisar höga risker.<sup>24</sup> Genom sammanlagd export av bomull blir de afrikanska länderna världens tredje största bomullsexportör. Här lever cirka 20 miljoner människor av bomullsodling.<sup>25</sup> Mer än 50 procent av arbetet på bomullsfältet utförs av kvinnor. Deras löner är upp till trettio procent lägre än de manliga kollegernas, och därtill utför de obetalt hushållsarbete. Kvinnorna missgynnas dessutom av strukturer som ger män en privilegierad ställning. Detta inskränker kvinnornas tillgång till krediter, mark och producentorganisationer.<sup>26</sup>

Undersökningar visar att kvinnor är lika framgångsrika om de får samma förutsättningar, och att de investerar en större del av inkomsten i barnens utbildning och hälsa. Genom att främja kvinnor förbättrar man alltså samtidigt de lokala livsvillkoren. Här bör man även nämna initiativet Cotton Made in Africa (CmiA) som Lidl gick med i år 2020. Inom ramen för detta partnerskap säkerställs inte bara leveranserna av hållbar afrikansk bomull utan hjälper även initiativet att stärka kvinnor som arbetar med bomullsodling. Engagemanget bygger på långsiktighet och kommer att utvidgas under de närmaste åren.

Enligt den **fjärde pelaren** i vår strategi för mänskliga rättigheter driver vi aktivt på förändringar för att stärka jämställdheten mellan könen även utanför våra egna leverantörskedjor.



<sup>24</sup> Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Den globala textilindustrins sociala och ekologiska utmaningar. Det tyska utvecklingssamarbetets förslag till lösningar, 2019.

<sup>25</sup> BMZ: Bomullsodling – på väg mot ökad hållbarhet och högre inkomster för småskaliga bönders familjer genom hållbar odling, 2019.

<sup>26</sup> Südwind: Afrikas vita guld – kvinnoarbete inom bomullsindustrin, 2014.



### Cotton Made in Africa och jämställdhet

CmiA är en av de globalt ledande standarderna för hållbart producerad bomull.<sup>27</sup> En av organisationens tyngdpunkter ligger på icke-diskriminering och på att stärka kvinnor. Standarden ställer konkreta krav på dessa områden. Rent konkret kräver standarden till exempel att de CmiA-certifierade bomullskooperativen ska betala samma lön oavsett kön, att de ska bistå med mödraskydd under föräldraledigheten och möjlighet för kvinnorna att återvända till arbetsplatsen. Förutom de krav som standarden ställer engagerar sig CmiA även för ökad jämställdhet inom bomullsodlingen. Man arbetar bland annat för kunskapsdelning kring könsspecifika teman i de bomullsodlande lokalsamhällena. CmiA anpassar utbildningar i hållbar bomullsodling till de kvinnliga deltagarnas behov för att stärka deras roll och motverka fördomar.



<sup>27</sup> Cotton made in Africa: Ställningstagande kring jämställdhet mellan könen, 2021.





## Etablera klagomålsmekanismer för jämställdhet inom leverantörskedjorna

Ett avgörande inslag i arbetet med att upptäcka, åtgärda och gottgöra brott mot mänskliga rättigheter är tillgången till en effektiv klagomålsmekanism. Till dessa brott hör även diskriminering och könsrelaterat våld.

För att säkerställa effektiviteten ska enligt FN:s vägledande princip 31 utomrättsliga klagomålsmekanismer uppfylla följande kriterier: Både statliga och icke-statliga klagomålsmekanismer måste vara legitima, tillgängliga, förutsebara, jämlika, transparenta, följa lagstiftningen, fungera som källor till kontinuerligt lärande och bygga på engagemang samt dialog.

Inom Lidl är vi medvetna om att en klagomålsmekanism endast är effektiv om de människor som är sysselsatta i leverantörskedjorna har tillgång till den. Det finns ofta en rad hinder, till exempel bristfälliga lokala språkkunskaper hos migrantarbetare eller rädsla för repressalier. När det gäller kvinnor är dessa hinder till viss del ännu högre än vad de är för män. De personer som handlägger klagomålen saknar till exempel ofta insikt i diskriminering på grund av könstillhörighet. Det resulterar i lägre förtroende för mekanismerna. Kvinnor har dessutom ofta inte lika stor tillgång till den digitala tekniken och är på grund av obetalt omvårdnadsarbete inte fullt ut lika mobila.

Lidl har satt som mål att ge alla arbetare inom riskfyllda leverantörskedjor – kvinnor såväl som män – tillgång till en effektiv klagomålsmekanism. Lidl arbetar även för att säkerställa att klagomålsmekanismerna utformas på ett könsmedvetet sätt. 2021 påbörjas arbetet med att etablera åtkomst till effektiva klagomålsmekanismer inom tre riskfyllda leverantörskedjor.

Erfarenheterna därifrån kommer successivt överföras till andra leverantörskedjor. Det ska säkerställas att det finns olika kanaler för klagomål, att mekanismerna har låga trösklar och att de gestaltas på ett förtroendegivande sätt.

Inom Non-Food samarbetar Lidl dessutom redan med initiativ som ACT eller ILO-programmet Better Work. Programmet Better Work har en egen strategi och arbetar aktivt för jämställdhet. Detta är något som de många textilfabrikerna som deltar i programmet gynnas av. Lidl har dessutom varit en aktiv medlem i en arbetsgrupp i den första Bangladesh Accord. Bangladesh Accord on Fire Safety grundades 2013 och främjar i dag, i form av tre efterföljande avtal, rättigheterna och säkerheten för sysselsatta i textilfabriker.<sup>28</sup> Arbetsgruppen har haft som mål att

Vi fastställer med hjälp av den **första pelaren** i vår strategi för mänskliga rättigheter de könsspecifika risker som finns i våra leverantörskedjor. I den **andra pelaren** arbetar vi för att säkerställa ILO-standarderna.



<sup>28</sup> Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh: Om, 2021

utveckla en klagomålsmekanism som lämpar sig för textilarbetare i Bangladesh. Baserat på detta har mekanismen anpassats så att man även explicit kunde ta upp klagomål gällande gravida arbetares arbetsvillkor samt fall av könsspecifikt våld. Man var även noga med att ta hänsyn till könsspecifika hinder genom att till exempel anonymisera klagomål.<sup>29</sup>

<sup>29</sup> International Labor Rights Forum: Initiativet Bangladesh Accords klagomålsmekanism har räddat liv och förhindrat hämndåtgärder vid hundratals fabriker, 2019.

# Women Empowerment Principles – att skicka ut ett internationellt budskap

För att även uttrycka vårt engagemang internationellt har Lidl Sverige undertecknat FN:s Women's Empowerment Principles (WEPs). WEPs härrör från UN Womens och UN Global Compacts gemensamma initiativ. Det är det första initiativet i världen som har som specifikt mål att främja och stärka kvinnor i leverantörskedjor och företag. Det riktar sig till näringslivet och omfattar sju principer för att stärka kvinnor (mer information om dessa principer finns i > [Lidl Sveriges Styrdokument för människa och miljö](#)). Genom att Lidl har gått med i FN-initiativet Women's Empowerment Principles skickar vi ut budskapet att vi vill stärka kvinnors och transsexuella personers rättigheter. Föreliggande Inköspolicy för jämställdhet innehåller information om hur vi vill realisera dessa principer. Det handlar bland annat om att förhindra och lindra effekterna av brott mot kvinnors rättigheter i globala värdekedjor. Lidl vill även arbeta proaktivt för en grundläggande omvandling som syftar till att förverkliga kvinnors rättigheter.

Enligt den **fjärde pelaren** i vår strategi för mänskliga rättigheter driver vi aktivt på förändringar för att stärka jämställdheten mellan könen via våra egna leverantörskedjor.



## Women Empowerment Principles

1. Etablering av en jämställdhetsvänlig ledningskultur.
2. Rättvis behandling av alla män och kvinnor i arbetslivet – efterlevnad och främjande av mänskliga rättigheter samt icke-diskriminering.
3. Garanti för hälsa, säkerhet och välbefinnande för alla arbetstagare, oavsett kön.
4. Främjande av kvinnors utbildning och yrkesmässiga utveckling.
5. Främjande av företagande hos kvinnor, stärkande av deras roller på upphandlingsmarknaden, respekterande av deras värde i alla marknadsföringsåtgärder.
6. Främjande av jämlikhet genom samhällsinitiativ och lobbyarbete.
7. Mätning och publicering av framsteg på området jämställdhet mellan kvinnor och män.

# Ordlista





# Ordlista

## Migrantarbetare

ILO beskriver migrantarbetare som utlänningar vilka tas upp av värdlandet för det specifika syftet att utföra en ekonomisk verksamhet, för vilken de får ersättning inom värdlandet. Hur länge de får uppehålla sig är mestadels begränsat på samma sätt som anställningen som de har. Deras anhöriga hör också, i händelse av att de också tas upp, till samma kategori. Att korsa nationsgränser för att arbeta är enligt ILO ett av de viktigaste motiven för internationell migration, om det så är på grund av ekonomiska ojämlikheter, på grund av jobbsökande eller på grund av båda.<sup>30</sup>

## Action Collaboration Transformation (ACT)

ACT är den första globala konventionen som strävar efter områdeskollektivavtal i producentländerna. De löner som förhandlas fram i detta sammanhang stöds av de deltagande företagens ansvarsfulla inköpsmetoder samt bindande åtaganden gällande inköpsvolym. ACT har dessutom tagit fram en mekanism för att utvärdera effekten av initiativen. Textilproducenter och representanter för arbetstagarna bedömer om det är möjligt att genomföra löneökningar. Fokusländer för ACT är för närvarande Kambodja, Myanmar, Bangladesh och Turkiet. Initiativet kommer framöver att utvidgas och omfatta fler länder.

## Klagomålsmekanism

En klagomålsmekanism är ett förfarande som gör det möjligt för enskilda personer eller grupper att klaga om företag orsakar negativa effekter för mänskliga rättigheter. Syftet med mekanismen är att få till stånd ett avhjälpanne av de negativa effekterna. Stater och företag är enligt Förenta Nationernas riktlinjer för ekonomi och mänskliga rättigheter<sup>31</sup> skyldiga att ge berörda parter tillgång till effektiva klagomålsmekanismer. För företag innebär att de ska upprätta operativa klagomålsmekanismer eller hos sina leverantörer eller affärspartners främja att mekanismerna är tillgängliga för eventuellt berörda personer inom och utanför företaget. UNGP definierar åtta effektivitetskriterier, som människorättsliga klagomålsmekanismer måste uppfylla. Enligt dem är klagomålsmekanismen effektiv om den är legitim, tillgänglig, förutsägbar, balanserad, transparent, rättighetskompatibel, dialogorienterad och representerar en källa till kontinuerligt lärande.

## Uppförandekod

Uppförandekoden kallas också Code of Conduct. Den beskriver en samling av riktlinjer och/eller regler som företag inom ramen för ett frivilligt eget engagemang själva ålägger sig. De formulerade beteendestruktionerna tjänar som (grundläggande) orientering för hur medarbetare ska agera för att kanalisera önskat beteende eller undvika oönskat agerande. Tematiskt kan regelverket vara mycket brett och behandla allt från korruption över hantering av kunder till arbetstidsbestämmelser.

<sup>30</sup> ILO: Globala uppskattningar kring migrantarbetare, 2015.

<sup>31</sup> FN:s mänskliga rättigheter: Vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, 2011

**Cotton made in Africa (CmiA)** Cotton made in Africa är ett av Aid by Trade Foundations initiativ och en av de globalt ledande standarderna för hållbart producerad bomull. Målet är att genom hjälp till självhjälp, och genom handel i ställer för bidrag, möjliggöra bättre livs- och arbetsvillkor för afrikanska småskaliga bönder av bägge könen samtidigt som man skyddar miljön.

**Ethical Trade Initiative (ETI)** ETI är en sammanslutning av företag, fackföreningar och NGO:er. Man arbetar för att arbetstagares rättigheter ska efterlevas världen över. Visionen är en värld där alla arbetstagare är fria från exploatering och diskriminering, och istället åtnjuter grundläggande rättigheter som frihet, säkerhet och rättvisa.

**Gender-Pay-Gap** Gender Pay Gap är en indikator på löneskillnader mellan könen. Den anger den procentuella skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga bruttolöns.

**Human Rights Impact Assessment (HRIA)** En Human Rights Impact Assessment (HRIA) beskriver konsekvensbedömningen av mänskliga rättigheter som processen för att systematiskt identifiera, förutsäga och svara på den potentiella effekten som ett företag, regeringens politik eller ett handelsavtal har på mänskliga rättigheter.

**ILO Better Work Program** Better Work Program är ett partnerskap mellan Internationella arbetsorganisationen (ILO) och International Finance Corporation (IFC) som är medlem i Världsbanksgruppen. Man arbetar för förbättrade arbetsvillkor på alla nivåer inom beklädnadsindustrin och för att arbetstagarnas rättigheter ska respekteras. I dag deltar 1 700 fabriker med över 2,4 miljoner sysselsatta i nio länder i programmet. Förutom rådgivande verksamhet riktad till textilproducenter arbetar Better Work även tillsammans med regeringar och textilföretag för att ge impulser till förbättringar.

**International Labour Organisation** International Labour Organisation (ILO) är den äldsta specialbyrå för Förenta nationerna och har sitt huvudkontor i Genève. Den är ansvarig för utveckling, formulering och efterlevnad av bindande, internationella arbetsstandarder och sociala standarder. ILO:s huvudmål är att främja människovärdigt arbete, social trygghet och att stärka den sociala dialogen.

**Women Empowerment Principles (WEPs)** Women Empowerment Principles (WEPs) utgörs av en rad principer som erbjuder företag vägledning för att främja jämställdhet mellan könen och stärka kvinnor på arbetsplatser samt marknader och i samhället. WEPs har grundats av UN Global Compact och UN Women. De präglas av internationella arbets- och människorättsstandarder och baseras på insikten att företag både har intresse av och ansvar för jämställdhet mellan könen och stärkande av kvinnors roll.

# Källor och länkar



## Källor och länkar

Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh:

### Om

<https://bangladeshaccord.org/about>

(Version: 2018)

African Development Bank:**Afrikanska kvinnor uppnår ekonomisk egenmakt genom att delta jämlikt i jordbrukets värdekedjor**

[https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Economic\\_Empowerment\\_of\\_African\\_Women\\_through\\_Equitable\\_Participation\\_in\\_Agricultural\\_Value\\_Chains.pdf](https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Economic_Empowerment_of_African_Women_through_Equitable_Participation_in_Agricultural_Value_Chains.pdf)

(Version: 08.2015)

BMZ (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung):**Bomullsodling – på väg mot ökad hållbarhet och högre inkomster för småbrukarfamiljer genom hållbar odling**

[https://www.giz.de/de/downloads/200113\\_FS\\_Baumwollanbau\\_D.pdf](https://www.giz.de/de/downloads/200113_FS_Baumwollanbau_D.pdf)

(Version: 11.2019)

Business for Social Responsibility:

**Att bygga upp effektiva strategier för kvinnlig ekonomisk egenmakt.**

**Sektorspecifika möjligheter och argument för samarbete**

[https://www.bsr.org/reports/BSR\\_ICRW\\_Building\\_Effective\\_Womens\\_Economic\\_Empowerment\\_Strategies.pdf](https://www.bsr.org/reports/BSR_ICRW_Building_Effective_Womens_Economic_Empowerment_Strategies.pdf)

(Version: 01.2016)

Cotton made in Africa:**Ställningstagande kring jämställdhet**

[https://cottonmadeinafrica.org/wp-content/uploads/CmiA\\_Position\\_Paper\\_on\\_Gender\\_Equality.pdf](https://cottonmadeinafrica.org/wp-content/uploads/CmiA_Position_Paper_on_Gender_Equality.pdf)

(Version: 03.2021)

Deutsches Institut für Entwicklungspolitik:**Den globala textilindustrins sociala och ekologiska utmaningar. Det tyska utvecklings-samarbetets förslag till lösningar**

[https://www.die-gdi.de/uploads/media/DIE\\_Publikation\\_Textilwirtschaft\\_2019.pdf](https://www.die-gdi.de/uploads/media/DIE_Publikation_Textilwirtschaft_2019.pdf)

(Version: 2019)

Fairtrade Tyskland:**Fairtrade och jämställdhet mellan könen. Faktablad**

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

(Version: 06.2019)

Fairtrade Tyskland: **Jämställdhet mellan könen. Fairtrade främjar jämställdhet mellan kvinnor och män**

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

(Version: 2020)

FAO (Food and Agricultural Organization of the United Nations):**Status för livsmedel och jordbruk**

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

(Version: 2011)



Greenpeace:

**Den som köper billigt köper dyrt! Fast Fashion: Modekonsumtionens mörka sida**

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

(Version: 08.2018)

ILO (International Labor Organization)

### **Global uppskattningar kring migrantarbetare**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_436343.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf)

(Version: 2015)

---

International Coffee Organization:

### **Jämställdhet mellan könen i kaffesektorn**

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

(Version: 09.2018)

---

International Labor Rights Forum:

### **Initiativet Bangladesh Accords klagomålsmekanism har räddat liv och förhindrat hämndåtgärder vid hundratals fabriker**

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

(Version: 05.2019)

---

Oxfam:

### **I skuggan av vinsterna. Hur den systematiska nedvärderingen av hushållsarbete samt vård och omsorg skapar och fördjupar ojämlikhet, 2020.**

[https://www.oxfam.de/system/files/2020\\_oxfam\\_ungleichheit\\_studie\\_deutsch\\_schatten-der-profite.pdf](https://www.oxfam.de/system/files/2020_oxfam_ungleichheit_studie_deutsch_schatten-der-profite.pdf)

(Version: 01.2020)

---

Oxfam:

### **Kvinnors rättigheter inom kakaoindustrin. Exempel på framväxande god praxis**

[https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file\\_attachments/dp-womens-rights-cocoa-sector-good-practice-100316-en.pdf](https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/dp-womens-rights-cocoa-sector-good-practice-100316-en.pdf)

(Version: 03.2016)

---

### **Rosa-Luxemburg-Stiftung: Jämställdhet mellan könen i globala leverantörskedjor. Krav på politik & företag**

[https://www.rosalux.de/fileadmin/rls\\_uploads/pdfs/sonst\\_publicationen/Geschlechtergerechtigkeit\\_in\\_globalen\\_Lieferketten.pdf](https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Geschlechtergerechtigkeit_in_globalen_Lieferketten.pdf)

(Version: 07.2021)

---

Statista:

### **Statista: Ghana: Bruttonationalprodukt (BNP) per capita**

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

(Version: 2021)

---

Südwind:

### **Afrikas vita guld – kvinnoarbete inom bomullsindustrin,**

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

(Version: 09.2014)

---

Südwind:

### **En kopp fika. Kaffets värdekedja**

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

(Version: 01.2020)

---

Südwind:

### **Prisbildning inom kakaos värdekedja – orsaker och effekter**

[https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2018/2018-01%20Preisgestaltung%20in%20der%20Wertschoepfungskette%20Kakao\\_Ursachen%20und%20Auswirkungen.pdf](https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2018/2018-01%20Preisgestaltung%20in%20der%20Wertschoepfungskette%20Kakao_Ursachen%20und%20Auswirkungen.pdf)

(Version: 01.2018)

---

FN:s mänskliga rättigheter:**Vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter**

[https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)  
(Version: 2011)

---

UN Women (FN:s kvinnoorganisation)**Att stärka kvinnor ekonomiskt**

<https://www.unwomen.de/informieren/verbesserung-der-oekonomischen-situation-von-frauen.html>  
(Version: 04.2020)

---

World Economic Forum:

**Global Gender Gap Report – Rapport om klyftor mellan könen 2020**

<https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>  
(Version: 2019-12-16)

---

# Bildkällor

## Titelbild

djmilic, stock.adobe.com

---

## Sida 2

fmajor, istockphoto.com

---

## Sida 4

JackF, stock.adobe.com

---

## Sida 6

Odua Images, stock.adobe.com

---

## Sida 7

Halfpoint, stock.adobe.com

---

## Sida 18

krishna, stock.adobe.com

---

## Sida 28

Kzenon, stock.adobe.com

---

## Sida 29

kamonrat, stock.adobe.com

---

## Sida 31

lucky sky 1911, stock.adobe.com

## Sida 32

DisobeyArt, stock.adobe.com

---

## Sida 35

BCFC, stock.adobe.com

---

## Avslutningssida

djmilic, stock.adobe.com

---





### **Kontakt**

Lidl Sverige KB  
Barkarbyvägen 5  
177 45 Järfälla

hallbarhet@lidl.se

### **Ytterligare referenser till CSR**

[www.lidl.se](http://www.lidl.se)  
[www.om.lidl.se/hallbarhet](http://www.om.lidl.se/hallbarhet)

### **Upphovsrättsmeddelande**

Innehållet i detta dokument (inklusive texter, grafik, foton, logotyper etc.) samt själva dokumentet är skyddade av upphovsrätten. Detta dokument och/eller dess innehåll får inte vidarebefordras, modifieras, publiceras, översättas eller reproduceras utan skriftligt medgivande från Lidl.

© Lidl Sverige KB