

# Rodová rovnosť v dodávateľskom reťazci



Lidl Slovenská republika, v.o.s. • Stav 01.01.2022



# Obsah

<b>Naša zodpovednosť za rodovú rovnosť v dodávateľskom reťazci</b>	<b>2</b>
--	----------

<b>Pozadie rodovej rovnosti v dodávateľskom reťazci</b>	<b>4</b>
---	----------

<b>Náš záväzok za väčšiu mieru rodovej rovnosti v dodávateľskom reťazci</b>	<b>7</b>
---	----------

Stanovenie rodovo špecifických rizík v dodávateľskom reťazci	16
--	----

Human Rights Impact Assessments za zohľadnenia práv žien – konkretizovať vplyvy, rozpoznať príčiny	18
--	----

Posilnenie príjmov roľníčok pestujúcich kakao vďaka čokoláde Way To Go	23
--	----

Podpora rodovej rovnosti pomocou produktov Fairtrade v našom sortimente	25
---	----

S ACT prispievať k vyšším mzdám pracovníčok v textilnom priemysle	27
---	----

Členstvo v iniciatíve Ethical Trade Initiative: Posilnenie rodovej rovnosti v obchode	29
---	----

Umožnenie trvalo udržateľného a produktívneho pestovania kávy ženám	30
---	----

Členstvo vo fóre World Banana Forum: Zasadzovanie sa za lepšie mzdy a prístup k práci v sektore produkcie banánov	32
---	----

Partner iniciatívy Cotton made in Africa: Podporovanie žien v pestovateľských krajinách kúpou certifikovaných textílií	33
--	----

Etablovanie rodovo citlivých mechanizmov nahlasovania sťažností v dodávateľských reťazcoch	35
--	----

Women Empowerment Principles – vyslanie medzinárodného signálu	37
--	----

<b>Slovník pojmov</b>	<b>38</b>
-----------------------	-----------

<b>Zdroje</b>	<b>41</b>
---------------	-----------



# Naša zodpovednosť za rodovú rovnosť v dodávateľskom reťazci





## Naša zodpovednosť za rodovú rovnosť v dodávateľskom reťazci

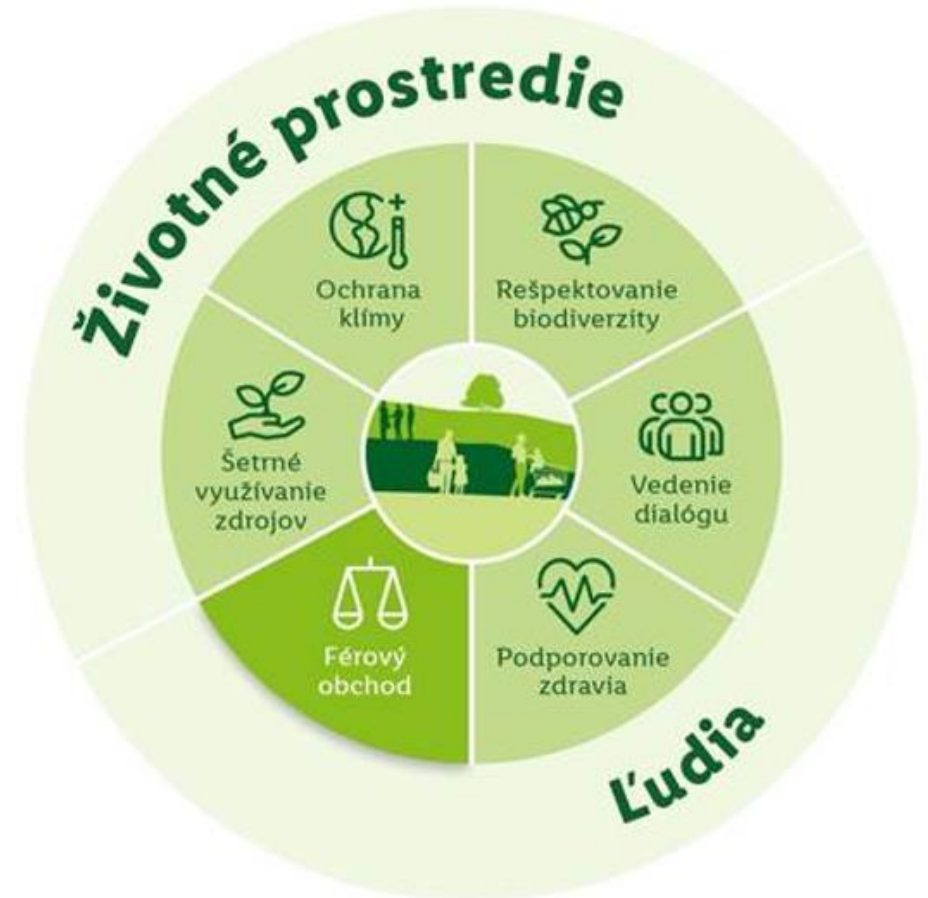
### Naše porozumenie spoločenskej zodpovednosti (CSR)

Pre Lidl je konanie v súlade s trvalou udržateľnosťou jedným z centrálnych strategických cieľov pre úspešnú budúcnosť. Zodpovednosť preberáme všade tam, kde má naše konanie ako konanie spoločnosti Lidl vplyv na ľudí a životné prostredie. Zodpovedným konaním každý deň nanovo plníme náš prísľub kvality, a tak zabezpečujeme, že naša spoločnosť je dobre pripravená na budúcnosť.

Na pozadí týchto skutočností sme vytvorili našu CSR stratégiu. V rámci nej dávame našej požiadavke na zodpovedné konanie jasný smer. Ukazujeme, že v Lidli chápeme našu zodpovednosť za životné prostredie, ľudí a našich zákazníkov. Toto porozumenie pretavujeme do praxe v rámci šiestich hlavných strategických tém. Na základe toho prijímame opatrenia, vďaka ktorým „chránime klímu“, „šetríme zdroje“, „dbáme na biodiverzitu“, „konáme férovo“, „podporujeme zdravie“, a „vedieme dialóg“.

### Naša zodpovednosť za rodovú rovnosť

S témou rodovej rovnosti v dodávateľskom reťazci prispievame k strategickej téme „férového konania“. Férové konanie okrem iného znamená, že sú pre ľudí v našich dodávateľských reťazcoch zabezpečené férové pracovné a sociálne podmienky ako aj spravodlivé šance na uplatnenie sa. Preto sa aj v budúcnosti budeme dôrazne venovať a sledovať dodržiavanie rodovej rovnosti v dodávateľskom reťazci.





# Pozadie rodovej rovnosti v dodávateľskom reťazci





## Pozadie rodovej rovnosti v dodávateľskom reťazci

Pre svoje pohlavie, rodovú identitu alebo svoju sexuálnu orientáciu zažíva množstvo ľudí na celom svete obmedzenia svojich práv na pracovisku – nie zriedka v prvotných stupňoch získavania surovín v dodávateľských reťazcoch potravín alebo textílií. Obzvlášť často sú týmto zasiahnuté ženy a dievčatá. Dôvody sú rôznorodé a siahajú od diskriminačných socioekonomických štruktúr a praktík až po kultúrne a sociálne normy ako napríklad patriarchálne pomery.<sup>1</sup>

Ženy na celom svete vykonávajú 43 percent poľnohospodárskych prác ako aj 85 percent prác v textilnom priemysle.<sup>23</sup> Súčasne je minimálne 70 percent ľudí, žijúcich v extrémnej chudobe, ženského pohlavia.<sup>4</sup> Hoci ženy vykonávajú rovnakú prácu, často dostávajú značne nižšie mzdy.<sup>5</sup> Na celom svete zarábajú v priemere o 23 percent menej ako muži a častejšie vykonávajú nepríjemné alebo zle platené práce.<sup>6</sup> 90 percent ich mzdových príjmov sa okrem toho používa na výživu rodiny

**23 %**  
menej v priemere zarábajú  
ženy ako muži

a vzdelávanie detí, u mužov je to naproti tomu iba 30 percent.<sup>7</sup> V textilnom priemysle sú zamestnankyne vystavené mimoriadnym rizikám. Sem patrí nerovné zaobchádzanie pri odmeňovaní, vypovedaní pracovného pomeru v prípade tehotenstva ako aj sexuálne obťažovanie na pracovisku.<sup>89</sup> Okrem toho sú ženy v mnohých krajinách výrazne znevýhodnené v prístupe k pôde, úverom alebo možnému dedičstvu. To im okrem iného bráni aj v tom, aby začali podnikat'.<sup>10</sup>

Zrovnoprávnenie je rovnako právnou povinnosťou ako aj spoločenskou požiadavkou. Pretože rovnaké práva pre všetkých sú preukázateľným predpokladom pre stabilné, spravodlivé spoločnosti s potenciálom rastu. Organizácia FAO napríklad vypočítala, že poľnohospodárske podniky by mohli svoje výnosy zvýšiť o 20-30 percent, ak by roľnícky mali rovnaký prístup k výrobným zdrojom<sup>11</sup>. Obzvlášť by z toho profitovali rozvojové krajiny: Ďalší prieskum v 34 rozvojových krajinách ukazuje, že by poľnohospodárska výroba pri rovnoprávnej účasti

<sup>1</sup> Nadácia Rosa-Luxemburg: Rodová rovnosť v globálnych dodávateľských reťazcoch. Požiadavky kladené na politiku a podniky, 2020.

<sup>2</sup> Fairtrade Nemecko: Rodová rovnosť. Fairtrade podporuje rovnaké postavenie žien a mužov, 2020.

<sup>3</sup> Greenpeace: Kto kupuje lacno, kupuje draho! Fast Fashion: Temná strana módného konzumu, 2018.

<sup>4</sup> Fairtrade Nemecko: Fairtrade a rodová rovnosť. Fact Sheet, 2019.

<sup>5</sup> Nemecký inštitút pre rozvojovú politiku: Sociálne a ekologické výzvy globálneho textilného priemyslu. Návrhy riešení nemeckej rozvojovej spolupráce, 2019.

<sup>6</sup> Oxfam: V tieni profitu. Ako systematické znehodnocovanie práce v domácnosti, starostlivosti a opatery vytvára a prehľbuje nerovnosť, 2020.

<sup>7</sup> Fairtrade Nemecko: Rodová rovnosť. Fairtrade podporuje rovnaké postavenie žien a mužov, 2020.

<sup>8</sup> Greenpeace: Kto kupuje lacno, kupuje draho! Fast Fashion: Temná strana módného konzumu, 2018.

<sup>9</sup> Nadácia Rosa-Luxemburg: Rodová rovnosť v globálnych dodávateľských reťazcoch. Požiadavky kladené na politiku a podniky, 2020.

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

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

vzrástla priemerne o cca štyri percentá. To súčasne znamená až o 150 miliónov menej hladujúcich ľudí.<sup>12</sup>

Z týchto dôvodov má rovnaké postavenie pohlaví potenciál bojovať s chudobou, zvýšiť celkový príjem na osobu a znížiť nerovnosť v príjmoch pre ľudí na celom svete.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> UN Women: Ekonomické posilnenie žien, 2020.

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





# Náš záväzok za väčšiu mieru rodovej rovnosti v dodávateľskom reťazci





## Náš záväzok za väčšiu mieru rodovej rovnosti v dodávateľskom reťazci

### Etický kódex: Zákaz diskriminácie platí aj pre našich obchodných partnerov

Ochrana ľudských práv je v rámci [Etického kódexu](#) skupiny Schwarz pevne zakotvená a je tiež pevnou súčasťou zmlúv s našimi obchodnými partnerkami a partnermi. V tejto súvislosti ich zaväzujeme k tomu, aby presadzovali rodovú rovnosť v ich vlastnom obchodnom odvetví ako aj u svojich vlastných dodávateľov. Naše obchodné partnerky a partneri tak zabezpečujú, aby sa predchádzalo akejkoľvek forme diskriminácie podmienenej pohlavím, či už pri výbere alebo profesijnom rozvoji zamestnancov. Okrem toho sa starajú o to, aby zamestnanci neboli na pracovisku vystavovaní sexuálnemu obťažovaniu, fyzickému ani psychickému násiliu. Taktiež sa musí rešpektovať právo na združovanie sa v odboroch a právo na kolektívne vyjednávanie, obzvlášť u zamestnankýň.

Aby bolo možné preveriť dodržiavanie týchto zásad, musia obchodné partnerky a partneri a ich subdodávatelia na požiadanie poskytnúť informácie a umožniť obhliadku závodu. Medzi povinné prvky patrí aj zriadenie vnútropodnikového mechanizmu nahlasovania sťažností. Tento musí byť usporiadaný tak, že tí, ktorí nahlasujú porušenia Etického kódexu, nebudú znevýhodňovaní.

”

Všetci ľudia v našich dodávateľských reťazcoch majú mať možnosť pracovať za rovnakých predpokladov a podmienok. Rodová rovnosť je tak centrálnym prvkom nášho prístupu k férovému konaniu. Za to preberáme zodpovednosť, a síce všade tam, kde to má najväčší dopad.

**Martin Nagy | konateľ za rezort nákupu**

Ako jeden z najväčších maloobchodov s potravinami s dodávateľskou sieťou z celého sveta nesieme v Lidli mimoriadnu zodpovednosť. K tomu patrí i aktívna podpora žien v pestovateľských regiónoch a vo výrobných závodoch a garancia spravodlivých a rovnoprávných pracovných podmienok. Práve na začiatku reťazca tvorby produktov môžeme zodpovedným konaním dosiahnuť enormný účinok, pretože tam sú najväčšie ekologické a sociálne dopady.

Téma zrovnoprávnenia preto predstavuje ťažisko našej stratégie ochrany ľudských práv v nákupe, ktorú podrobne opisujeme v našej [Nákupnej politike – ľudské práva v dodávateľskom reťazci](#). V nej sme sformulovali cieľ **do konca roka 2025 zlepšiť životné a pracovné podmienky ľudí, ktorí pre nás pracujú**. Pre tému rodovej rovnosti to obzvlášť znamená umožniť ženám v našich dodávateľských reťazcoch rovnoprávny prístup k práci a férovému odmeňovaniu, ako aj ich ochrana pred diskrimináciou a násilím.

## Do konca roka 2025 zlepšime životné a pracovné podmienky ľudí, ktorí pre nás pracujú.



### 1. Nepretržité zisťovanie vplyvov:

Priebežne zisťujeme riziká a potenciály na zlepšenie na mieste.

### 2. Zabezpečenie štandardov:

Podporujeme dodržiavanie základných pracovných noriem ILO.

### 3. Rozširovanie férového obchodu:

Podporujeme príjmy a mzdy zabezpečujúce existenciu.

### 4. Poháňanie zmien vpred:

Angažujeme sa v rozvojových programoch, iniciatívach a projektoch.



# 1

## Nepretržité zisťovanie vplyvov

Chceme sa čelom postaviť rizikám týkajúcich sa ľudských práv pri našej vlastnej obchodnej činnosti špeciálne pri téme rodovej rovnosti. Za týmto účelom nepretržite kontrolujeme potenciálne riziká pri výrobe našich produktov. Preto zvyšujeme transparentnosť v našich dodávateľských reťazcoch a vykonávame analýzy rizík a hodnotenia Human Rights Impact Assessment (HRIA).

Viac o našom angažovaní sa v tomto pilieri sa dočítate tu  
>[Rodovo špecifické riziká v dodávateľských reťazcoch](#),  
>[Human Rights Impact Assessments za zohľadnenia práv žien](#)  
>[Mechanizmy podávania sťažností citlivé z rodového hľadiska](#)

## 2021

## Vykonávame HRIA so špecifickým zameraním na rod.

Za týmto účelom vstupujeme do priameho dialógu s vlastníčkami práv a organizáciami bojujúcimi za práva žien a v pláne opatrení zohľadňujeme rodovo špecifické aspekty.



---

**2025**      **Ročne vykonávame tri hodnotenia Human Rights Impact Assessment (HRIAs) v dodávateľských reťazcoch s vysokým rizikom.**

---

*Priebežne*      **Do našej nákupnej politiky v súvislosti s rodovou spravodlivosťou zapájame organizácie bojujúce za práva žien alebo odbory.**



---

## 2

### Zabezpečenie noriem

Podporujeme opatrenia na posilnenie a dodržiavanie hlavných pracovných noriem ILO. V tejto súvislosti využívame medzinárodne uznávané certifikácie a sociálne audítorské programy. Dodatočne v Lidli pracujeme na tom, aby zamestnankyne a zamestnanci v našich dodávateľských reťazcoch mali zabezpečený prístup k mechanizmom nahlasovania sťažností. Okrem toho vyvíjame školenia pre našich dodávateľov, aby boli schopní rozpoznávať ľudsko-právne a rodovo špecifické riziká, prijímať nápravné opatrenia a účinne rizikám predchádzať.

Viac o našej angažovanosti v tomto pilieri nájdete v dokumente [Produktami Fairtrade za rodovú rovnosť](#)

---

**2021** **Povzbudzujeme našich dodávateľov, aby do konca roka 2021 podpísali iniciatívu WEP OSN.**

---

**2025**

**Ešte pred koncom roka 2025 zabezpečíme prístup k rodovo citlivým mechanizmom nahlasovania sťažností v dodávateľských reťazcoch vyznačujúcich sa vysokým rizikom.**

V roku 2021 začíname zriaďovať prístup k efektívnym mechanizmom nahlasovania sťažností v troch rizikových dodávateľských reťazcoch. Rešpektujeme kritériá Hlavných zásad OSN v oblasti podnikania a ľudských práv (UNGP) a zverejňujeme informácie týkajúce sa funkčnosti mechanizmov nahlasovania sťažností.

### 3

#### Rozširovanie férového obchodu

Podporujeme mzdy a príjmy zabezpečujúce existenciu ako aj spravodlivé rozdelenie hodnôt naprieč celými našimi dodávateľskými reťazcami. Obzvlášť sa tu zameriavame na maloroľnícke prevádzky, s cieľom zabezpečenia ich obživy. Do konca roka 2025 preto chceme zvýšiť podiel tovaru s certifikátom Fairtrade. Pritom vsádzame na férový a dlhodobý nákup u maloroľníčok a maloroľníkov. Vynikajúcim projektom na zaistenie miezd zabezpečujúcich existenciu za súčasného zohľadnenia špeciálne maloroľníčok je náš program [Čokoláda Fairtrade WayToGo](#), ktorý sme zaviedli v roku 2020.

Viac o našej angažovanosti v tomto pilieri nájdete v dokumente

[Produktami Fairtrade za rodovú rovnosť a ACT za vyššie mzdy](#)

#### 2021

**Náš projekt Way To Go rozvíjame ďalej do konca roka 2021 podporovaním žien.**

#### *Priebežne* **Podporujeme porozumenie výziev týkajúcich sa miezd a príjmov zabezpečujúcich existenciu v našich dodávateľských reťazcoch.**

Lidl bude ďalej rozširovať svoj na základe rizika budovaný prístup k spravodlivým mzdám. Toto zahŕňa našu čokoládu Way To Go, našu spoluprácu s ACT On Living Wages v textilných dodávateľských reťazcoch a našu aktuálnu prácu týkajúcu sa dodávateľských reťazcov pomarančov a banánov. Pri ďalšom vývoji nášho prístupu budeme dbať na to, aby bola starostlivo zohľadnená situácia pracovníčok a roľníčok. Od polovice roka 2023 budeme zverejňovať ročné pokroky.

#### 2025

#### **Zabezpečíme prístup k rodovo citlivým, zdravotným a bezpečnostným opatreniam.**

S našimi dodávateľmi pracujeme na odstraňovaní bariér pre ženy (napr. prístup k sanitárnym zariadeniam, ochrana pred obťažovaním, atď.) v dodávateľských reťazcoch. Stanovujeme si prioritu zrealizovať to v troch vysokorizikových dodávateľských reťazcoch pred koncom roka 2025.



---

**2022 Podporíme našich dodávateľov pri presadzovaní rodovej rovnosti.**

Za týmto účelom do roka 2022 poskytneme našim dodávateľom v dodávateľských reťazcoch s vysokým rizikom informácie a zdroje k téme ľudských práv a vylúčenia diskriminácie.

---

**2022 Podporíme našich dodávateľov vo vzťahu k primeraným ustanoveniam ochrany pri práci tehotných zamestnankýň ako aj smernice na ochranu matiek.**

Smernice v našich zásadách udržateľnosti nákupu stanovujeme so zohľadnením na národnú legislatívu a medzinárodné odporúčania.

---

**Priebežne Podporujeme nákup vo výrobných a spracovateľských prevádzkach vedených ženami.**

Pokiaľ je nám to umožnené z ekonomického hľadiska, nakupujeme výrobky u výrobcov a spracovateľov, ktorí sú vedení ženami a informujeme o našich pokrokoch.

---

**2022 Zverejníme akčný plán pre rodovú rovnosť do konca roka 2022.**

Tento akčný plán bude obsahovať tieto prvky:

- Od roka 2023 budeme zverejňovať rodovo špecifické dáta pre minimálne tri vybrané vysokorizikové dodávateľské reťazce.
- Do konca roka 2023 zverejníme akčný plán na zmenšenie rodových rozdielov pri odmeňovaní v troch vysokorizikových dodávateľských reťazcoch. Okrem toho do konca roka 2026 podnikneme ďalšie kroky a budeme informovať o našich pokrokoch.
- Pred koncom roka 2023 zverejníme plán v súlade s konvenciou ILO 190, ktorý predstaví náš postup proti rodovo špecifickému násiliu.

---

**2021 Do konca roka 2021 implementujeme požiadavky vyplývajúce z členstva v ACT.**

ACT sa zameriava na lepšie mzdy a posilnenie slobody združovania sa v odboroch v globálnom textilnom priemysle, v ktorom 80 percent zamestnaných predstavujú ženy.

---

## 4

### **Poháňanie zmien vpred**

Angažujeme sa v rozvojových programoch, iniciatívach a projektoch na podporu zmien i mimo Lidlu. Nepreržite bojujeme proti príčinám rodovej nerovnosti v potravinových dodávateľských reťazcoch. Na to chceme využiť nielen náš vlastný vplyv ale aj spoločný vplyv s našimi partnermi.

Viac o našej angažovanosti v tomto pilieri nájdete v dokumentoch

[Projekt v Guatemale;](#)

[Partner iniciatívy Cotton made in Africa,](#)

[Členstvo v iniciatíve Ethical Trade ,](#)

[Členstvo vo fóre World Banana Forum,](#)

[Women Empowerment Principles](#)

## Stanovenie rodovo špecifických rizík v dodávateľskom reťazci

Nepretržite kontrolujeme, aké riziká pre ľudské práva jestvujú alebo by sa mohli objaviť pri výrobe produktov v našich dodávateľských reťazcoch. Toto nám umožňuje vyhodnotiť tieto riziká a zaviesť príslušné opatrenia.

Podľa **prvého piliera** stratégie na ochranu ľudských práv stanovujeme rodovo špecifické riziká v našom dodávateľskom reťazci.



Rodovo špecifické nerovnaké zaobchádzanie v globálnych dodávateľských reťazcoch má komplexné príčiny. Cieľom analýzy rizík bola identifikácia tovarov resp. surovín a krajín v našich dodávateľských reťazcoch, ktoré sa spájajú s vysokými rizikami súvisiacimi s témou rodovej rovnosti. Preto sme skúmali, akým rizikám sú vystavené predovšetkým ženy.

### Analýza rizík: V troch krokoch k surovinám a krajinám s najvyššími rizikami

Najskôr sme preskúmali poznatky z našej analýzy rizík presahujúcej sortiment. Z tohto nám vyplynul záver, ktoré tovarové skupiny v našom sortimente potravín vykazujú vysoké riziká porušovania ľudských práv. Následne sme v rámci tovarových skupín identifikovali suroviny, ktoré vykazujú relevantnosť pre nákup spoločnosti Lidl. Ako také sme identifikovali primárne ovocie a zeleninu, kávu, kakao a čaj.

V druhom kroku sme pomocou uznávaných indexov stanovili tie krajiny v našom dodávateľskom reťazci, v ktorých je mimoriadne ohrozená rodová rovnosť. Za týmto účelom sme navzájom skombinovali rôzne

uznávané indexy: Gender Equality Index Spojených národov, Global Gender Gap Index Svetového ekonomického fóra ako aj Social Institutions and Gender Index organizácie OECD. Tieto poskytnú vysvetlenie, do akej miery sú ženy v jednotlivých krajinách diskriminované (1), platené nerovnako (2), nemajúce rovnaký prístup k práci (3) alebo sú vystavované násiliu (4).

- 1 Rodovú diskrimináciu stanovujeme na základe indexu Gender Equality Index, ktorý od roku 2010 zverejňuje „Rozvojový program Spojených národov“ (UNDP) a porovnáva rodovú rovnosť v 162 krajinách.** Tým, že index pokrýva široké spektrum faktorov, poskytuje dobrý prehľad o situácii žien vo výrobných krajinách.



---

## **2 & 3 Rodovo špecifické rozdiely pri mzdách a prístupe k práci stanovujeme pomocou indexu Global Gender Gap Index, ktorý od roku 2006 každoročne zverejňuje Svetové ekonomické fórum.**

Aktuálne hodnotí 156 krajín na základe početných individuálnych ukazovateľov. Pre nerovnaké mzdy sme použili indikátor „Estimated Earned Income“, ktorý porovnáva ročný príjem žien a mužov. Indikátorom „Labour Force Participation Rate“ meriame podiel ženského obyvateľstva v produktívnom veku (15-64 rokov), ktorý je aktívnou súčasťou pracovného trhu, a porovnávame ho s podielom mužského obyvateľstva. Za týmto účelom sú dáta získavané od Medzinárodnej organizácie práce (ILO).

---

## **4 Pomocou indexu Social Institutions and Gender Index (SIGI) skúmame, do akej miery sú ženy vystavené násiliu v jednotlivých krajinách.**

OECD tento index zverejnila prvýkrát v roku 2009, posledná správa vyšla v roku 2018 s údajmi zo 180 krajín. Konkrétne si všímame indikátor „Violence against women“, ktorý zohľadňuje a navzájom kombinuje tri rôzne aspekty: podiel žien, ktoré vnímajú fyzické násilie ako oprávnené; do akej miery lokálne zákonodarstvo chráni ženy pred násilím; a podiel žien, ktoré už zažili fyzické alebo sexuálne násilie.

V poslednom kroku kombinujeme výsledky z pozorovania krajín a surovín. Tak sme dokázali pre skúmané tovarové skupiny identifikovať tie krajiny a suroviny, ktoré musia byť klasifikované ako obzvlášť problematické z pohľadu rodovej rovnosti, ako napr. čaj z Kene, káva z Guatemaly alebo ruže z Etiópie. Pre vybrané rizikové suroviny [čaj](#), [ruže](#), [káva](#), [kakao](#) a [jahody](#) sú v jednotlivých odsekoch tejto publikácii integrované prehľady o identifikovaných vysokorizikových krajinách.

## **Vývoj opatrení a sledovanie pokroku**

Z tejto analýzy odvodzujeme naše ciele a opatrenia. Sem patria hlbšie analýzy rizík, ako Human Rights Impact Assessments za zohľadnenia práv žien, pri ktorých sa zohľadňuje aj aspekt rodovej rovnosti. Analýza poukazuje na to, ako je možné konkrétnymi projektami podporovať rodovú rovnosť v dotknutých dodávateľských reťazcoch.

# Human Rights Impact Assessments za zohľadnenia práv žien – konkretizovať vplyvy, rozpoznať príčiny

## HRIAs: Identifikovať riziká pre ženy a prijať opatrenia

Riziká týkajúce sa rodovej rovnosti v našich dodávateľských reťazcoch sú predmetom takzvaných Human Rights Impact Assessments (HRIAs), teda hodnotenia vplyvu na ľudské práva. HRIAs nám majú poskytnúť informácie o našom potenciálnom vplyve, našej roli a našej zodpovednosti v súvislosti s rizikami súvisiacimi s ľudskými právami. Okrem toho nám poskytujú dodatočné informácie o systematických príčinách a dôvodoch, prečo sú obzvlášť dotknuté určité skupiny osôb, okrem iného vo vzťahu na rodovú diskrimináciu. Na základe identifikovaných rizík prijímame opatrenia na ich minimalizáciu. V tejto súvislosti je centrálnym prvkom časovo viazaný akčný plán.

Do vypracúvania HRIA zapájame zainteresované strany a vlastníkov práv a zohľadňujeme tak rôzne perspektívy ľudí, ktorí by mohli byť dotknutí našimi obchodnými aktivitami. Práve partnerstvami na mieste získavame informácie, s pomocou ktorých dokážeme pochopiť vplyvy z prvej ruky. Súčasne sme si vedomí, že HRIA je častou neustáleho procesu povinnej starostlivosti a nepredstavuje jednorazové hodnotenie. Preto budeme i naďalej rozširovať partnerstvá na podporu akčných plánov a nepretržitého pozorovania.

## Naše HRIAs v praxi

Ako jeden z prvých medzinárodných maloobchodov na svete Lidl už vykonal dve HRIAs.

Konkrétne sme skúmali dodávateľský reťazec čaju z Kene ako aj dodávateľský reťazec bobuľovitého ovocia zo španielskej provincie Huelva. Do konca roka 2021 pokračujeme s treťou HRIA analýzou dodávateľského reťazca banánov z Kolumbie.

Pri našich analýzach pracujeme s uznávanými odbornými organizáciami. V rámci HRIA k bobuľovitému ovociu sem patria tri lokálne organizácie bojujúce za práva žien, aby sme lepšie porozumeli rodovo špecifickým vplyvom ako diskriminácia. Ich perspektíva a hodnotenia, ako by bolo možné zredukovať tieto vplyvy, boli zapracované do nášho akčného plánu. Aj pri analýze dodávateľského reťazca banánov využívame expertízu organizácií bojujúcich za práva žien.

Podľa **prvého piliera** našej stratégie na ochranu ľudských práv zisťujeme rodovo špecifické riziká v našich dodávateľských reťazcoch.



”

Budeme pokračovať v dialógu s externými záujmovými stranami. Súčasne využívame odborné znalosti organizácií občianskej spoločnosti, odborov a iných expertov. Do tohto dialógu podľa možnosti zahrňame i práva žien. Vďaka tejto spolupráci identifikujeme najväčšie výzvy pri dodržiavaní ľudských práv, obzvlášť pri ochrane práv žien a slobode združovania sa. Na základe získaných poznatkov vyvíjame opatrenia na odbúranie prekážok pri dodržiavaní ľudských práv.

**Martin Nagy | konateľ za rezort nákupu**





## Výsledky HRIA dodávateľského reťazca z Kene relevantné pre tému rodovej rovnosti

### Rodová diskriminácia

Štrukturálne prekážky vo vlastníctve pôdy u žien: Takmer vo všetkých maloroľníckych spoločnostiach v Keni je väčšina zaregistrovaných členov mužského pohlavia

### Rodovo špecifické násilie

Prípady rodovo špecifickej diskriminácie a sexuálneho obťažovania v poľnohospodárstve v Keni

Dodatočné výzvy na základe neformálneho sektoru a neúčinného mechanizmu nahlasovania prípadov sexuálneho obťažovania.

### Rodovo špecifické rozdiely pri vyplácaných mzdách (Gender Pay Gap)

Negatívne ovplyvnenie miezd spôsobené rodovo špecifickým porozumením rol

## Rodovo špecifické riziká v dodávateľskom reťazci čaju

Krajina	Výška rizika	Rizikový aspekt
1 Čína	Vysoké riziko	› Násilie voči ženám
2 Srí Lanka		› Rodová diskriminácia › Násilie voči ženám
3 India	Veľmi vysoké riziko	› Gender Pay Gap › Prístup k práci
4 Keňa		› Gender Pay Gap › Rodová diskriminácia › Prístup k práci
5 Vietnam		› Prístup k práci › Násilie voči ženám



## Výsledky HRIA dodávateľského reťazca bobuľovitého ovocia zo španielskej provincie Huelva relevantné pre tému rodovej rovnosti

---

### Rodová diskriminácia

Prípady rodovo špecifickej diskriminácie a sexuálneho obťažovania obzvlášť u sezónnych pracovníčok

Protokoly o „Rovnakom zaobchádzaní a rovnosti príležitostí“ (čl. 35) a o „Zabránení sexuálnemu a rodovo špecifickému obťažovaniu“ (čl.36) v tarifnej zmluve neboli doteraz zrealizované

---

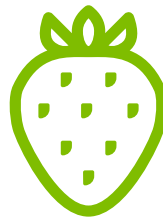
### Rodovo špecifické rozdiely v prístupe k práci

Správy o diskriminačných podmienkach prijímania do zamestnania podľa špecifických dohôd o najímaní pracovných síl

Štrukturálna závislosť sektoru od potenciálne zraniteľných pracovných síl ako ženy a osoby s nízkym príjmom vo všeobecnosti ako aj obzvlášť migrantky a migranti

## Rodovo špecifické riziká v dodávateľskom reťazci jahôd<sup>14</sup>

Krajina	Výška rizika	Rizikový aspekt
1 Brazília	Vysoké riziko	› Gender Pay Gap
2 Grécko		› Prístup k práci
3 Taliansko		› Gender Pay Gap
4 Poľsko		› Prístup k práci
5 Rumunsko		› Prístup k práci
6 Maďarsko	Vysoké riziko a veľmi vysoké riziko	› Gender Pay Gap
7 Argentína		› Násilie voči ženám
8 Maroko		› Gender Pay Gap
9 Egypt	Veľmi vysoké riziko	› Prístup k práci
10 India		› Násilie voči ženám
11 Paraguaj		› Gender Pay Gap
		› Prístup k práci
		› Rodová diskriminácia



<sup>14</sup> V rámci našej rozsiahlej analýzy rizík v súvislosti s ľudskými právami bol ako kritický bod identifikovaný dodávateľský reťazec bobuľovitého ovocia v regióne Huelva v Španielsku. Následne sme tam zrealizovali HRIA, pri ktorom boli zistené rodovo špecifické riziká, ktoré sú tu predstavené. V súvislosti s rodovo špecifickou analýzou rizík na úrovni krajín, ktorá tu bola predložená, nebolo naproti tomu celkové Španielsko klasifikované ako najvýraznejšie oblasti s vysokým rizikom. Toto poukazuje na to, že je potrebné si pozorne všimnúť komplexný vzťah medzi rizikami v krajine, rizikami vzťahujúcimi sa produkty a rizikami pre špeciálne dimenzie ľudských práv, ako v tomto prípade rodová spravodlivosť.



# Posilnenie príjmov roľníčok pestujúcich kakao vďaka čokoláde Way To Go

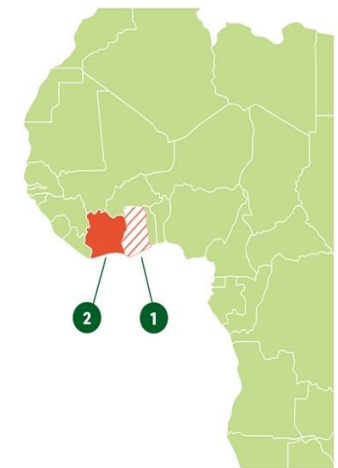
Roľníčky zohrávajú dôležitú úlohu pri trvalej udržateľnosti dodávateľského reťazca kakaa a spoločností zaoberajúcich sa pestovaním kakaa.<sup>15</sup> V Ghane je podľa oficiálnych čísiel štvrtina producentiek a producentov kakaa ženského pohlavia. Skutočné čísla sú pravdepodobne ešte vyššie. Súčasne sú podľa našej [rodovo špecifickej analýzy rizík](#) vystavené vysokým rizikám – obzvlášť v Ghane a na Pobreží slonoviny.

## Rodovo špecifické riziká v dodávateľskom reťazci kakaa

Krajina	Výška rizika	Rizikový aspekt
1 Ghana	Vysoké riziko Veľmi vysoké riziko	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Násilie voči ženám</li> <li>› Rodová diskriminácia</li> <li>› Rovnaké odmeňovanie</li> </ul>
2 Pobrežie slonoviny		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Gender Pay Gap</li> <li>› Rodová diskriminácia</li> <li>› Násilie voči ženám</li> <li>› Prístup k práci</li> </ul>

Okrem neplatenj práce – napríklad starostlivosť a výchova detí – tam denne pracujú dlhé hodiny bez dosiahnutia primeraného príjmu. V susednej krajine Pobrežie slonoviny predstavujú ženy takmer 70 % pracovných síl pri pestovaní kakaa, pričom dostávajú iba 21 % nahospodárených príjmov.<sup>16</sup> Napriek tomu sú ženy odkázané na príjmy zo zberu kakaa. Ženy sú okrem toho ekonomicky znevýhodňované tým, že majú zlé príležitosti na vzdelávanie a z dôvodu dedičského poradia sa zriedkavejšie stávajú vlastníčkami pôdy. Toto celkovo vedie k zhoršenému prístupu k družstvám. V dôsledku toho je pre ne zložitejšie vybudovať vlastný podnik, a tým aj základ živobytia.<sup>17</sup>

Podľa **tretieho piliera** našej stratégie na ochranu ľudských práv podporujeme mzdy a príjmy zabezpečujúce existenciu.



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

<sup>16</sup> African Development Bank: Economic Empowerment of African Women through Equitable Participation in Agricultural Value Chains, 2015.

<sup>17</sup> Südwind: Tvorba cien v reťazci vytvárania hodnôt pri pestovaní kakaa – príčiny a vplyvy, 2018.

## Za férové a existenciu zabezpečujúce mzdy pri pestovaní kaka

S čokoládou Way To Go chce Lidl prispieť k vyšším príjmom pri pestovaní kaka. Od roku 2021 sme naprieč krajinami zaradili do nášho sortimentu čokoládu Way To Go. V rámci partnerstva s Fairtrade, mimovládnu organizáciou Rikolto a roľníckym družstvom Kuapa Kokoo platí Lidl v Ghane za každú tonu kaka, ktorá sa používa na výrobu čokolády Way To Go, okrem prémie Fairtrade aj dodatočnú prémie. Tieto peniaze idú na projekty, ktoré dodatočne a trvalo zlepšujú situáciu obzvlášť maloroľníčok v súvislosti s ich príjmami. Tak sa Lidl zasadzuje za férové mzdy zabezpečujúce existenciu v sektore produkcie kaka. V roku 2020 mohlo už 870 roľníčok a roľníkov, z toho 60 % mužov a 40 % žien, profitovať z rôznych opatrení a úspešne zvýšiť svoje príjmy.

## Zlepšovanie situácie žien s konceptom Way To Go

Od roku 2021 rozširujeme koncept Way To Go druhým silným pilierom, aby boli pri všetkých aktivitách Way To Go obzvlášť zohľadnené schopnosti a potreby žien a ďalších zraniteľných skupín osôb. Konkrétne majú byť opatrenia na diverzifikáciu príjmov ušité na špecifickú situáciu žien. Napríklad budú v budúcnosti ženy uprednostňované pri opatreniach, ktoré uľahčujú prístup k finančným prostriedkom. Okrem toho sa má aplikovať „Gender Modul“ Fairtrade,

ktorý posilňuje spoločné rozhodovacie procesy manželských párov vo svojich domácnostiach. S presahom budú analyzované prekážky v intenzívnejšej prezentácii a členstve žien na úrovni družstiev a následne odbúravané, ako napríklad z hľadiska analfabetizmu, zdravotných otázok alebo aj skúseností s rodovo špecifickým násilím.

Už viac ako desať rokov sa družstvo Kuapa Kokoo zasadzuje v rôznych projektoch za cielenú podporu žien. Sem patrí napríklad diverzifikácia ich príjmov, teda pestovanie ďalších poľnohospodárskych plodín na zaistenie ich živobytia. Tu boli zohľadnené obzvlášť návrhy žien, čo sa preukazuje aj na aktuálne vyššej účasti žien. Účastníčkam bolo napríklad umožnené, aby samostatne vyrábali mydlo a aj ho distribuovali. Za týmto účelom každá žena dostala materiál a štartovací kapitál v hodnote asi 320 eur, čo zodpovedá približne dvojnásobnej priemernej mesačnej mzde v Ghane.<sup>18</sup> Tak mohli účastníčky získať nové zdroje príjmov a určitú nezávislosť od kolísavých príjmov z pestovania kaka.

Viac informácií o surovine kakao ponúka [> Stanovisko k udržateľnému nákupu kaka](#)

<sup>18</sup> Statista: Ghana: Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf, 2021.

## Podpora rodovej rovnosti pomocou produktov Fairtrade v našom sortimente

K sociálnym aspektom, ktoré majú byť zohľadnené prostredníctvom certifikačných systémov, patria okrem iného aj vylúčenie diskriminácie a rovnaké zaobchádzanie s pohlaviami. Obzvlášť norma Fairtrade zahŕňa tieto aspekty v mnohých svojich kritériách.

### Fairtrade a rodová rovnosť

Podniky, ktoré sú certifikované podľa normy Fairtrade pre maloroľnícke podniky (Small Scale Producers), musia spĺňať určité požiadavky, ktoré priamo i nepriamo cielia na rovnaké zaobchádzanie s pohlaviami. Okrem týchto noriem Fairtrade sleduje rodovú stratégiu na ciele podporu rodovej spravodlivosti. Aktuálna štúdia ukazuje, že rodová stratégia vedie k väčšej účasti a rovnakému postaveniu žien v organizáciách Fairtrade.<sup>19</sup>



Lidl má vo svojom sortimente mnohé produkty, ktoré sú certifikované podľa Fairtrade. Sem patria aj také produkty ako napr. čokoláda, ktoré podľa našej [rodovo špecifickej analýzy rizík](#) vykazujú mimoriadne vysoké riziká pre rodovú rovnosť.

Zaradením produktov Fairtrade do nášho sortimentu podporujeme podniky pri odstraňovaní príčin nerovného zaobchádzania s maloroľníčkami a maloroľníkmi. Norma podporuje napríklad ochranu proti sexuálnemu násiliu, základné normy proti diskriminácii, ochranu budúcich a dojčiacich matiek alebo aj etablovanie mechanizmov nahlasovania sťažností so zameraním na ženy. Okrem toho družstvá, ktoré disponujú certifikáciou Fairtrade, dostávajú s prémieou Fairtrade finančné príspevky, ktoré im umožňujú vytvárať priestor na riešenie témy rodovej spravodlivosti s konkrétnymi projektami.

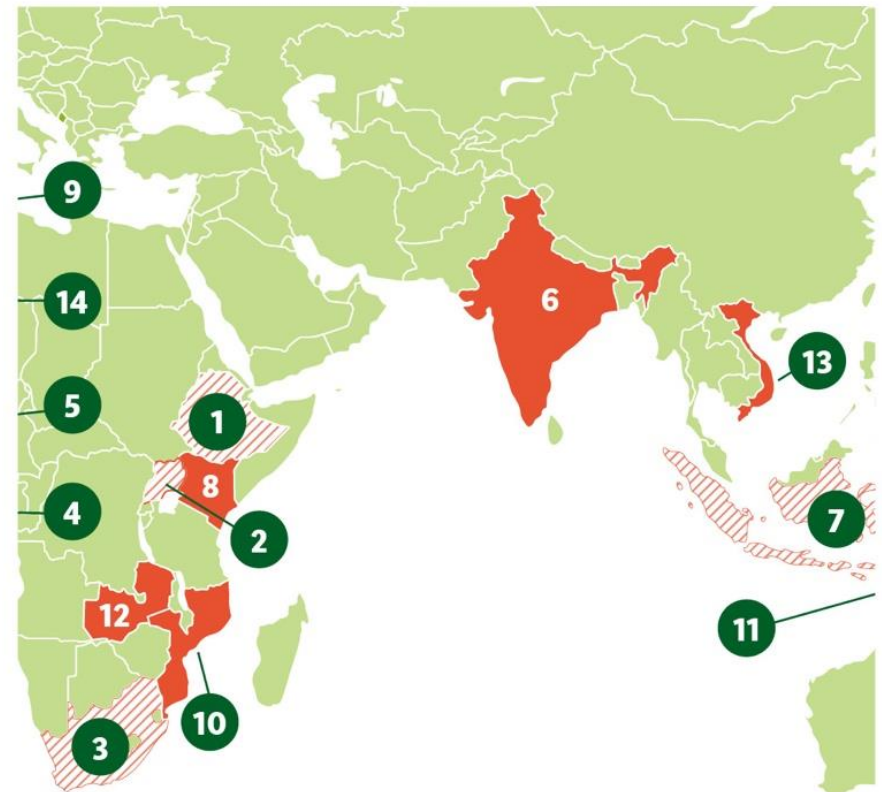
**Tretím pilierom** podľa našej stratégie na ochranu ľudských práv podporujeme férový obchod, ktorý zohľadňuje rovnaké zaobchádzanie s pohlaviami.



<sup>19</sup> Fairtrade: Factsheet Gender Studie, 2021.

## Rodovo špecifické riziká v dodávateľskom reťazci ruží

Krajina	Výška rizika	Rizikový aspekt
1 Etiópia	Vysoké riziko a veľmi vysoké riziko	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Prístup k práci</li> <li>› Rodová diskriminácia</li> <li>› Násilie voči ženám</li> </ul>
2 Uganda		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Prístup k práci</li> <li>› Rodová diskriminácia</li> <li>› Násilie voči ženám</li> </ul>
3 Južná Afrika		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Rodová diskriminácia</li> <li>› Násilie voči ženám</li> </ul>
4 Kostarika	Veľmi vysoké riziko	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Gender Pay Gap</li> </ul>
5 Ghana		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Gender Pay Gap</li> <li>› Rodová diskriminácia</li> </ul>
6 India		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Gender Pay Gap</li> <li>› Rodová diskriminácia</li> </ul>
7 Indonézia		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Gender Pay Gap</li> <li>› Rodová diskriminácia</li> </ul>
8 Keňa		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Rodová diskriminácia</li> <li>› Násilie voči ženám</li> </ul>
9 Maroko		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Gender Pay Gap</li> </ul>
10 Mozambik		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Rodová diskriminácia</li> </ul>
11 Papua Nová Guinea		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Rodová diskriminácia</li> <li>› Násilie voči ženám</li> </ul>
12 Zambia		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Rodová diskriminácia</li> <li>› Násilie voči ženám</li> </ul>
13 Vietnam		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Násilie voči ženám</li> </ul>
14 Mexiko		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Gender Pay Gap</li> </ul>





## S ACT prispievať k vyšším mzdám pracovníčok v textilnom priemysle

Mzdy v textilnom sektore sú veľmi nízke. Často nepokrývajú príjem zabezpečujúci existenciu.<sup>20</sup> To sa týka predovšetkým žien, ktoré predstavujú asi 85 % pracovných síl v textilných fabrikách.<sup>21</sup> Za rovnaké zamestnanie často dostávajú nižšiu mzdu ako ich mužskí kolegovia.<sup>22</sup>

Podľa **tretieho piliera** našej stratégie na ochranu ľudských práv podporujeme mzdy a príjmy zabezpečujúce existenciu.



Textílie zohrávajú v ponuke sortimentu Lidlu dôležitú rolu. Naše obchodné partnerky a partneri pritom odoberajú významnú časť textilného sortimentu z Bangladéša, Kambodže a Mjanmarska (pozrite [≥ Zoznam dodávateľov nepotravinového tovaru](#)). V týchto krajinách sú veľmi nízke zákonné minimálne mzdy. Ako jeden z najväčších maloobchodníkov v oblasti textílií preto Lidl nesie veľkú zodpovednosť, aby sa zasadzoval za mzdy vo výrobných krajinách zabezpečujúce existenciu, a tak zlepšoval obzvlášť situáciu žien z hľadiska ich príjmov.

<sup>20</sup> Nemecký inštitút pre rozvojovú politiku: Sociálne a ekologické výzvy globálneho textilného priemyslu. Návrhy riešení nemeckej rozvojovej spolupráce, 2019.

<sup>21</sup> Greenpeace: Kto kupuje lacno, kupuje drahú! Fast Fashion: Temná strana módného konzumu, 2018.

<sup>22</sup> Nemecký inštitút pre rozvojovú politiku: Sociálne a ekologické výzvy globálneho textilného priemyslu. Návrhy riešení nemeckej rozvojovej spolupráce, 2019.

Na pozadí týchto skutočností sa Lidl v roku 2019 pridal k iniciatíve Action Collaboration Transformation (ACT). Požiadavky, ktoré nám vplynuli z členstva v ACT, chceme implementovať do konca roka 2021.

V tejto súvislosti aktuálne vypracúvame našu realizačnú stratégiu pre hlavný cieľ iniciatívy: zodpovedná nákupná prax.

Ide najmä o to, aby sme spolu s našimi dodávateľmi vytvorili mechanizmy, ktoré umožnia postupné zvyšovanie miezd v textilnej výrobe. Tak môžeme prispieť k zlepšovaniu situácie žien v textilných dodávateľských reťazcoch z hľadiska ich príjmov. Okrem toho sa podieľame na arbitrážnom procese, ktorý je pripravený pre prípady porušovania pracovných práv v dodávateľských reťazcoch členov ACT.

### ACT a rodová rovnosť

ACT je dohodou medzi globálnymi značkami, obchodníkmi, odborními a vládami s cieľom zabezpečenia miezd zabezpečujúcich existenciu v prevádzkach odevného, textilného a obuvníckeho priemyslu. S naším prístupím k tejto dohode sa zaväzujeme podporovať etablovanie národných tarifných zmlúv v celom odvetví vo výrobných krajinách.



## Členstvo v iniciatíve Ethical Trade Initiative: Posilnenie rodovej rovnosti v obchode

Lidl v roku 2021 pristúpil k iniciatíve viacerých záujmových strán Ethical Trading Initiative (ETI).

### Ethical Trade Initiative a rodová rovnosť

Misiou ETI je spoločné posilnenie firiem, odborov a mimovládnych organizácií pri presadzovaní vízie sveta, v ktorom pracovné práva platia pre všetky pracovníčky a pracovníkov, sú rešpektované firmami a chránené štátom. Pritom ETI vychádza zo spolupráce rôznych aktérov a aktérovi, aby bolo možné priniesť riešenia pre systematické problémy.

V rámci stratégie na ochranu ľudských práv sleduje ETI víziu presadzovania rovnakých práv, slobôd, prístupov a výhod na pracovisku v dodávateľských reťazcoch zúčastnených firiem. Za týmto účelom iniciatíva senzibilizuje pre tému rodovej spravodlivosti a zasadzuje sa v dodávateľských reťazcoch za väčšiu účasť žien.

Podľa **štvrtého piliera** našej stratégie na ochranu ľudských práv aktívne podporujeme zmeny posilňujúce rodovú rovnosť aj mimo našich vlastných dodávateľských reťazcov.





## Umožnenie trvalo udržateľného a produktívneho pestovania kávy ženám

Ženy prispievajú ku globálnej produkcii kávy dôležitou mierou: 20 až 30 % kávových fariem prevádzkujú ženy. Okrem toho v závislosti od regiónu až 70 % prác na kávových plantážach vykonávajú pracovníčky.<sup>23</sup> Ženy pritom často zarábajú menej ako ich mužskí kolegovia. Intenzívne kolísajúcimi cenami kávy je príjem roľníčok stláčaný ešte viac nadol. Okrem toho roľníčky pestujúce kávu sú často znevýhodňované štruktúrne, ako napríklad pri prístupe k pôde, družstvám alebo úverom.<sup>24</sup> Fakt, že riziká pre ženy pri pestovaní kávy sú vysoké, potvrdzuje aj naša [analýza rizík](#).

Tieto riziká Lidl adresuje v projekte v Guatemale, vo vzdialenosti asi 50 kilometrov od hlavného mesta Guatemala. Spoločne s organizáciami UTZ a CARE tam podporujeme celkom 111 členiek ženského pohľavia v družstve pestujúceho kávu „Agrícola Integral Acatenango“. Konkrétne ide o zaškolenie roľníčok pestujúcich kávu do trvalo udržateľných pestovateľských a spracovateľských metód. Tak bolo ženám umožnené dlhodobo dosahovať vyššie príjmy za kávu vyššej kvality – a takto získané znalosti odovzdať ďalším

Podľa **štvrtého piliera** našej stratégie na ochranu ľudských práv aktívne podporujeme zmeny posilňujúce rodovú rovnosť aj mimo našich vlastných dodávateľských reťazcov.



generáciám. Projekt trval do konca roka 2020. Dnes 95 % kávových fariem, ktoré vedú ženy, disponuje systémami, ktoré zabezpečujú lepšie poľnohospodárske praktiky a prispôsobenie sa klimatickým zmenám. Projekt viedol k väčším právomociam pri rozhodovaní a väčšej kontrole nad zdrojmi na ich farmách a v ich domovoch.

Lidl a Fairtrade novým projektom priamo prispievajú okrem iného k posilneniu maloroľníckych, demokratických štruktúr a k posilneniu rodovej rovnosti v šiestich kávových družstvách v Caranavi v Bolívii. Celkovo sa má opatreniami priamo osloviť približne 300 maloroľníčok a maloroľníkov a ďalších 90 ľudí v oblasti.

Projekt naplánovali a pripravili samotné družstvá s pomocou siete výrobcov Fairtrade v Bolívii a v latinskej Amerike v rámci procesu participácie s cieľom zlepšiť ich riadiace procesy, výraznejšie zapojiť mladých ľudí a podporiť implementáciu plánov na prispôsobenie sa zmene klímy. Okrem toho bola vykonaná spoločná analýza rodovej rovnosti so šiestimi družstvami zapojenými do projektu, ktorá skúmala aj rozdelenie úloh v rámci rodiny, vodcovskú úlohu, a účasť v komunite. Príčiny nerovností boli starostlivo analyzované a boli vyvinuté alternatívy na zlepšenie začlenenia žien. Je dôležité aby aj stanovy a plánovacie dokumenty družstiev lepšie zohľadňovali účasť žien na rozhodovaní, a aby sa presadzovanie rodovej rovnosti nieslo celým družstvom. K tomu sa ženy zúčastňujú kurzov vedúcich pracovníkov

<sup>23</sup> International Coffee Organization: Gender Equality in the Coffee Sector, 2018.

<sup>24</sup> Südwind: Na kávičku. Reťazec tvorby hodnôt pri pestovaní kávy, 2020.



s cieľom umožniť väčšiu účasť a zlepšenie rodovej rovnosti v družstvách.

### Rodovo špecifické riziká v dodávateľskom reťazci kávy

Krajina	Výška rizika	Rizikový aspekt
1 Argentína	Vysoké riziko	› Násilie voči ženám
2 Peru		› Násilie voči ženám
3 EL Salvador	Veľmi vysoké riziko	› Prístup k práci
4 Guatemala		› Gender Pay Gap      › Prístup k práci › Rodová diskriminácia
5 Guayana		› Gender Pay Gap › Rodová diskriminácia
6 Honduras		› Prístup k práci
7 Kolumbia		› Gender Pay Gap
8 Nikaragua		› Gender Pay Gap      › Prístup k práci
9 Paragvaj		› Rodová diskriminácia
10 Surinam		› Rodová diskriminácia
11 Venezuela		› Gender Pay Gap      › Prístup k práci › Rodová diskriminácia



## Členstvo vo fóre World Banana Forum: Zasadzovanie sa za lepšie mzdy a prístup k práci v sektore produkcie banánov

Pestovanie banánov tradične zabezpečujú muži. Často sa práca žien obmedzuje iba na balenie ovocia. Toto rodovo špecifické rozdelenie rol vplýva rovnako na prístup žien k práci a zároveň je hlavným faktorom pre mzdový rozdiel medzi pohlaviami v celom odvetví. Tak zamestnankyne ženského pohlavia zarábajú v sektore produkcie banánov menej ako ich mužskí kolegovia. Aby sme mohli adresovať tieto výzvy, Lidl sa ako prvý diskont už v roku 2016 pridal k iniciatíve viacerých záujmových strán World Banana Forum.

### World Banana Forum a rodová rovnosť

World Banana Forum sa prostredníctvom svojej pracovnej skupiny Task Force on Gender Equity explicitne zasadzuje o to, aby sa vytvorilo lepšie porozumenie príčin nedostatočnej rodovej rovnosti naprieč globálnym dodávateľským reťazcom banánov a zvýšila sa účasť žien v rozhodovacích procesoch.



Podľa **štvrtého piliera** našej stratégie na ochranu ľudských práv aktívne podporujeme zmeny posilňujúce rodovú rovnosť aj mimo našich vlastných dodávateľských reťazcov.



## Partner iniciatívy Cotton made in Africa: Podporovanie žien v pestovateľských krajinách kúpou certifikovaných textílií

Textilný priemysel býva často v hľadáči pre svoje kritické sociálne a ekologické výrobné podmienky. Obzvlášť pestovanie bavlny vykazuje vysoké riziká.<sup>25</sup> V Afrike, treťom najväčšom vývozcovi bavlny na svete, žije asi 20 miliónov ľudí z pestovania bavlny.<sup>26</sup> Viac ako 50 % prác na bavlníkových poliach vykonávajú ženy. Dostávajú za to až o 30 % menšiu odmenu ako ich mužskí kolegovia a okrem toho vykonávajú aj neplatenú prácu v domácnosti. Okrem toho sú znevýhodňované štruktúrami, ktoré privilegujú mužov, a obmedzujú prístup žien k úverom, pôde a organizáciám producentov.<sup>27</sup>

Štúdie pritom ukazujú, že pri rovnakých počiatočných podmienkach sú ženy rovnako úspešné a okrem toho svoj príjem vo väčšej miere investujú do vzdelania a zdravia svojich detí. S podporou žien sa tak súčasne zlepšujú aj životné podmienky na mieste. Na toto nadväzuje aj iniciatíva Cotton Made in Africa (CmiA), ku ktorej sa Lidl pridá v roku 2020. V rámci partnerstva zaisťujeme nielen odber trvalo udržateľnej africkej bavlny, ale zároveň podporujeme iniciatívu, ktorá sa snaží posilňovať ženy pri pestovaní bavlny v Afrike. Spolupráca je nasmerovaná dlhodobo a v priebehu ďalších rokov bude rozšírená.

Podľa **štvrtého piliera** našej stratégie na ochranu ľudských práv aktívne podporujeme zmeny posilňujúce rodovú rovnosť aj mimo našich vlastných dodávateľských reťazcov.



<sup>25</sup> Nemecký inštitút pre rozvojovú politiku: Sociálne a ekologické výzvy globálneho textilného priemyslu. Návrhy riešení nemeckej rozvojovej spolupráce, 2019.

<sup>26</sup> BMZ: Pestovanie bavlny – na ceste k väčšej trvalej udržateľnosti, Vyššie príjmy pre maloroľnícke rodiny trvalo udržateľným pestovaním, 2019.

<sup>27</sup> Südwind: Biele zlato z Afriky – Ženská práca pri pestovaní bavlny, 2014.



### Cotton made in Africa a rodová rovnosť

CmiA je jedným z popredných celosvetových štandardov pre trvalo udržateľne pestovanú bavlnu.<sup>28</sup> Hlavnou témou je pritom nediskriminovanie a posilnenie žien, pre ktoré sú kladené konkrétne požiadavky. Od bavlnárskych družstiev certifikovaných podľa CmiA sa požaduje napríklad odmena nezávislá od pohlavia ako aj ochrana matiek vo forme rodičovskej dovolenky a možnosti návratu do prevádzky. CmiA sa zasadzuje za väčšiu rodovú rovnosť pri pestovaní bavlny. Sem patrí napríklad sprostredkovanie znalostí týkajúcich sa rodovo špecifických tém v spoločnostiach pestujúcich bavlnu. CmiA pritom prispôsobuje tréningové kurzy týkajúce sa trvalo udržateľného pestovania bavlny potrebám ženských účastníčok, aby sa posilnila ich rola a odbúrali sa predsudky.



<sup>28</sup> Cotton made in Africa: Position paper on Gender Equality, 2021.





## Etablovanie rodovo citlivých mechanizmov nahlasovania sťažností v dodávateľských reťazcoch

Rozhodujúcim prvkom pri odhaľovaní porušení ľudských práv, ich odstraňovaní a náprave je prístup k efektívnemu mechanizmu nahlasovania sťažností (BSM). Medzi sťažnosti patria aj prípady diskriminácie alebo rodovo podmieneného násilia.

Na zabezpečenie ich účinnosti by podľa OSN Guiding Principle 31 mali mimosúdne mechanizmy nahlasovania sťažností (BSM) spĺňať tieto kritériá: Rovnako štátne ako aj neštátne BSM by mali byť legitímne, prístupné, predvídateľné, rovnoprávne, transparentné, v súlade so zákonmi, byť zdrojom nepretržitého učenia sa a zakladať sa na angažovanosti a dialógu.

V spoločnosti Lidl si uvedomujeme tieto fakty: Mechanizmus nahlasovania sťažností môže byť efektívny iba vtedy, keď k nemu majú prístup zamestnanci v dodávateľských reťazcoch. Často však jestvuje celý rad prekážok, ako napríklad chýbajúce znalosti miestneho jazyka v prípade pracujúcich migrantiek a migrantov alebo obava z represálií. Pre ženy sú tieto prekážky sčasti ešte vyššie ako pre mužov. Často tak tým, ktorí spracúvajú sťažnosti, chýba citlivosť pre rodovo špecifické sťažnosti. Tak klesá dôvera v takéto mechanizmy. Okrem toho majú ženy často horší prístup k digitálnym technológiám a pre neplatenú prácu v podobe starostlivosti majú obmedzenú mobilitu.

Lidl si stanovil za cieľ zabezpečiť všetkým pracovníčkam a pracovníkom vo vysoko rizikových dodávateľských reťazcoch prístup k efektívnemu

mechanizmu nahlasovania sťažností. Dbáme pritom na to, aby boli mechanizmy nahlasovania sťažností koncipované s prihliadnutím na rodovú citlivosť. V roku 2021 začíname zriaďovať prístup k efektívnym mechanizmom nahlasovania sťažností v troch rizikových dodávateľských reťazcoch.

Skúsenosti z tohto projektu nám pomôžu to preniesť aj na ďalšie dodávateľské reťazce. Chceme zabezpečiť, aby existovali rôzne kanály na nahlasovanie sťažností a mechanizmy sa vyznačovali ľahkou dostupnosťou a dôveryhodnosťou.

V oblasti nepotravinového tovaru okrem toho už spolupracujeme s iniciatívami ako ACT alebo programom ILO Better Work. Program ILO Better Work sleduje vlastnú „Gender Strategy“ a aktívne sa zasadzuje za rodovú rovnosť. Z toho profitujú aj početné textilné fabriky, ktoré sa zúčastňujú programu. Okrem toho bol Lidl aktívny v Bangladéši ako člen pracovnej skupiny prvej dohody Bangladesh Accord. Dohoda Bangladesh Accord on Fire Safety bola založená v roku 2013 a medzičasom ako 3. nadväzujúca dohoda podporuje práva

Podľa **štvrtého piliera** našej stratégie na ochranu ľudských práv zisťujeme rodovo špecifické riziká v našich dodávateľských reťazcoch. V **druhom pilieri** pracujeme na zaistení noriem ILO.



a bezpečnosť zamestnancov v textilných fabrikách.<sup>29</sup> Cieľom pracovnej skupiny bolo vyvinúť vhodné mechanizmy nahlasovania sťažností pracovníčok a pracovníkov v textilnom odvetví v Bangladéši. Na tomto základe sa mechanizmus prispôbil tak, že bolo možné prijímať explicitne aj sťažnosti týkajúce sa pracovných podmienok tehotných pracovníčok ako aj prípadov rodovo špecifického násillia. Dbalo sa na to, aby boli zohľadnené možné rodovo špecifické bariéry, a to tak, že sťažnosti boli napríklad evidované anonymne.<sup>30</sup>

<sup>29</sup> Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh: About, 2021.

<sup>30</sup> 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 – vyslanie medzinárodného signálu

Aby sme našu angažovanosť v podpore žien vyjadrili aj na medzinárodnom poli, podpísal Lidl Slovenská republika iniciatívu OSN Zásady posilňovania postavenia žien (Women's Empowerment Principles - WEPs). Princípy WEPs vzišli zo spoločnej iniciatívy OSN Women a OSN Global Compact. Pritom ide o celosvetovo prvú iniciatívu, ktorá sa cielene venuje téme podpory a posilnenia žien v dodávateľských reťazcoch a firmách (viac informácií o princípoch nájdete v našom > [Stanovisku k spoločenskej zodpovednosti firmy za ľudské práva a ochranu životného prostredia pri nákupe tovaru](#)). Tým, že sme sa pridali k iniciatíve OSN „Women's Empowerment Principles“, sme vyslali signál, že chceme posilniť rolu žien a transsexuálnych osôb. Predložená nákupná politika v súlade s rodovou rovnosťou poskytuje informácie o tom, ako chceme presadzovať WEPs. Sem patrí zamedzenie a zmiernenie porušení práv žien v globálnych reťazcoch. Okrem toho sa chceme aj proaktívne usilovať o zásadnú transformáciu napĺňania práv žien.

Podľa **štvrtého piliera** našej stratégie na ochranu ľudských práv aktívne podporujeme zmeny posilňujúce rodovú rovnosť aj mimo našich vlastných dodávateľských reťazcov.



### Princípy OSN Women's Empowerment Principles

1. Etablovanie kultúry riadenia, ktorá podporuje rovnoprávnosť.
2. Spravidlivé zaobchádzanie so všetkými ženami a mužmi pri zárobkovej činnosti – dodržiavanie a presadzovanie ľudských práv a odmietnutie diskriminácie.
3. Zaistenie zdravia, bezpečnosti a dobrých podmienok všetkých zamestnankýň a zamestnancov.
4. Podpora vzdelávania, odbornej prípravy a profesijného rozvoja žien.
5. Podpora podnikateľských aktivít žien, posilnenie ich roly na trhu obstarávania, rešpektovanie ich dôstojnosti vo všetkých marketingových aktivitách.
6. Podpora rovnosti prostredníctvom komunitných iniciatív a lobbingu.
7. Meranie pokrokov a zverejňovanie správ o pokroku v oblasti rovnosti žien a mužov.

# Slovník pojmov





## Slovník pojmov

<b>Action Collaboration Transformation (ACT)</b>	ACT je prvý globálny dohovor, ktorý sa usiluje o plošné tarifné zmluvy pre textilný priemysel v krajinách výroby. Mzdy, ktoré sú vyjednané v rámci tohto dohovoru, sú podporované zodpovednými nákupnými praktikami zúčastnených firiem ako aj záväznými prísľubmi nakupovaných objemov. Okrem toho ACT vytvoril mechanizmus, prostredníctvom ktorého je možné vyhodnocovať účinok iniciatívy. Výrobcovia textílií a zástupcovia zamestnancov posudzujú, či je skutočne možné presadiť vyššie mzdy. V súčasnej dobe sa iniciatíva ACT zameriava na Kambodžu, Mjanmarsko, Bangladéš a Turecko. Iniciatíva sa postupne rozšíri aj na ďalšie krajiny.
<b>Cotton made in Africa (CmiA)</b>	Cotton made in Africa, iniciatíva nadácie Aid by Trade Foundation, je jednou z popredných noriem pre trvalo udržateľne vyrábanú bavlnu. Jej cieľom je pomocou obchodu namiesto darovaných príspevkov umožniť maloroľníckam a maloroľníkom v Afrike lepšie životné a pracovné podmienky, ako aj podporiť ochranu životného prostredia.
<b>Ethical Trade Initiative (ETI)</b>	Iniciatíva Ethical Trading Initiative (ETI) je asociácia firiem, odborov a mimovládnych organizácií, ktorá sa zasaďuje za dodržiavanie práv zamestnancov na celom svete. Jej víziou je svet, v ktorom nie sú žiadni zamestnanci vykorisťovaní ani diskriminovaní a požívajú základné práva ako sloboda, bezpečnosť a spravodlivosť.
<b>Etický kódex</b>	Etický kódex (Code of Conduct) sa označuje aj ako kódex správania sa. Opisuje súbor smerníc a/alebo predpisov, ktorý si stanovujú samotné firmy v rámci <a href="#">vlastného dobrovoľného záväzku</a> . Sformulované pokyny správania sa slúžia ako (základná) orientácia pri konaní pre spolupracujúcich, aby sa zabránilo nežiaducim konaniam. Tematicky môže byť súbor pravidiel veľmi široký a siahť od korupcie cez prístup k zákazníkom až po úpravy pracovnej doby.
<b>Gender-Pay-Gap</b>	Gender-Pay-Gap je indikátorom pre mzdové rozdiely medzi pohlaviami. Uvádza percentuálny rozdiel medzi priemerným hrubým zárobkom mužov a žien.

<b>Human Rights Impact Assessment (HRIA)</b>	Hodnotenie Human Rights Impact Assessment (HRIA) opisuje zhodnotenie dôsledkov pre ľudské práva ako proces systematického zisťovania, predpovedania a reakcie na potenciálne vplyvy podnikateľskej činnosti, vládnej politiky alebo obchodnej dohody na ľudské práva.
<b>ILO Better Work Program</b>	ILO Better Work je program Medzinárodnej organizácie práce (ILO) Spojených národov a International Finance Corporation (IFC), člena skupiny Svetovej banky, ktorý sa na všetkých úrovniach odevného priemyslu zasaďuje za zlepšené pracovné podmienky a dodržiavanie práv zamestnancov. V súčasnosti sa programu zúčastňuje 1.700 fabriek s viac ako 2,4 miliónmi zamestnaných v deviatich krajinách. Okrem poradenstva poskytovaného textilným výrobcom spolupracuje ILO Better Work aj s vládami a textilnými závodmi, aby sa aj tu podnietili nápravy.
<b>International Labour Organisation</b>	Hod Medzinárodná organizácia práce (ILO) je najstaršou špecializovanou organizáciou Spojených národov s hlavným sídlom v Ženeve. Zodpovedá za vývoj, formulovanie a presadzovanie záväzných medzinárodných pracovných a sociálnych noriem. Hlavnými cieľmi ILO je podpora dôstojnej práce pre ľudí, sociálne zabezpečenie a posilnenie sociálneho dialógu.

### **Mechanizmus nahlasovania sťažností (BSM)**

Mechanizmus nahlasovania sťažností je postup, ktorý jednotlivým osobám alebo skupinám umožňuje za účelom nápravy sťažovať sa v prípade možných znevýhodňujúcich dopadov na ľudské práva zo strany firiem. Podľa hlavných zásad v oblasti podnikania a ľudských práv Spojených národov<sup>31</sup> (UNGP) sa od štátov a firiem vyžaduje, aby dotknutým osobám umožnili prístup k efektívnym mechanizmom nahlasovania sťažností. Pre firmy to znamená, že musia zriadiť operatívne mechanizmy nahlasovania sťažností, resp. to požadovať od dodávateľov alebo obchodných partneriek alebo partnerov. UNGP definujú osem kritérií efektivity, ktoré musia spĺňať mechanizmy nahlasovania sťažností týkajúcich sa ľudských práv. Podľa nich je mechanizmus nahlasovania sťažností efektívny, keď je legitímny, prístupný, predvídateľný, vyvážený, transparentný, právne kompatibilný a orientovaný na dialóg, a predstavuje zdroj nepretržitého učenia sa.

### **Pracujúci migrant**

ILO opisuje pracujúce migrantky a migrantov ako cudzinky a cudzincov, ktorí boli prijatí v krajine za účelom vykonávania ekonomickej činnosti, za ktorú dostávajú odmenu. Dĺžka pobytu je spravidla ohraničená rovnakým spôsobom ako zamestnanie, ktoré vykonávajú. Ich rodinní príslušníci, ak sú tiež prijatí, spadajú taktiež do tejto kategórie. Prekročenie medzinárodných hraníc za prácou je podľa ILO jedným z najdôležitejších motívov medzinárodnej migrácie, či už z dôvodu ekonomických nerovností, hľadania práce alebo z oboch dôvodov.<sup>32</sup>

### **Women Empowerment Principles (WEPs)**

Zásady posilňovania postavenia žien (Women's Empowerment Principles - WEPs) sú sériou princípov, ktorá firmám ponúka návod na podporu rovného postavenia pohlaví a posilnenie žien na pracovisku, na trhu a v spoločnosti. WEPs založené organizáciami OSN Global Compact a OSN Women sú ovplyvnené medzinárodnými normami z oblasti pracovného práva a ľudských práv a vychádzajú z poznania, že firmy majú záujem o rovnosť pohlaví a posilnenie roly žien, a sú za to zodpovedné.

<sup>31</sup> UN Human Rights: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

<sup>32</sup> ILO: Global estimates on migrant workers, 2015.

# Zdroje



## Zdroje

Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh:

### About

<https://bangladeshaccord.org/about>

(Stav: 2018)

African Development Bank:

### Economic Empowerment of African Women through Equitable Participation in Agricultural Value Chains

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

(Stav: 08.2015)

BMZ (Spolkové ministerstvo pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj):  
**Pestovanie bavlny – na ceste k väčšej trvalej udržateľnosti, Vyššie príjmy pre maloroľnícke rodiny trvalo udržateľným pestovaním**

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

(Stav: 11.2019)

Business for Social Responsibility:

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

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

(Stav: 01.2016)

Cotton made in Africa:

### Position paper on Gender Equality

[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)

(Stav: 03.2021)

Nemecký inštitút pre rozvojovú politiku:

### Sociálne a ekologické výzvy globálneho textilného priemyslu. Návrhy riešení nemeckej rozvojovej spolupráce

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

(Stav: 2019)

Fairtrade Nemecko:

### Fairtrade a rodová spravodlivosť. Fact Sheet

[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)

(Stav: 06.2019)

Fairtrade Nemecko:

### Rodová spravodlivosť. Fairtrade podporuje rovnaké postavenie žien a mužov

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

(Stav: 2020)

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

### The state of Food and Agriculture

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

(Stav: 2011)

Greenpeace:

### Kto kupuje lacno, kupuje draho! Fast Fashion: Temná strana módného konzumu

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

(Stav: 08.2018)



ILO (International Labor Organization)

**Global estimates on migrant workers**

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

(Stav: 2015)

International Coffee Organization:

**Gender Equality in the Coffee Sector**

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

(Stav: 09.2018)

International Labor Rights Forum:

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

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

(Stav: 05.2019)

Oxfam:

**V tieni profitu. Ako systematické znehodnocovanie práce v domácnosti, starostlivosti a opatery vytvára a prehľbuje nerovnosť, 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)

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

(Stav: 03.2016)

Nadácia Rosa-Luxemburg:

**Rodová spravodlivosť v dodávateľských reťazcoch. Požiadavky kladené na politiku a firmy**

[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)

(Stav: 07.2021)

Statista:

**Statista: Ghana: Hrubý domáci produkt (HDP) na hlavu**

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

(Stav: 2021)

Südwind:

**Biele zlato Afriky – práca žien pri pestovaní bavlny**

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

(Stav: 09.2014)

Südwind:

**Na kávičku. Retázec tvorby hodnôt pri pestovaní kakaa**

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

(Stav: 01.2020)

Südwind:

**Tvorba cien v reťazci tvorby hodnôt pri pestovaní kakaa – príčiny a dôsledky**

[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)

(Stav: 01.2018)



UN Human Rights:

**Guiding Principles on Business and Human Rights**

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

(Stav: 2011)

---

UN Women:

**Ekonomické posilnenie žien**

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

(Stav: 04.2020)

---

World Economic Forum:

**Global Gender Gap Report 2020**

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

(Stav: 16.12.2019)

---



# Zoznam obrázkov

## Titulný obrázok

djmilic, stock.adobe.com

---

## Strana 2

fmajor, istockphoto.com

---

## Strana 4

JackF, stock.adobe.com

---

## Strana 6

Odua Images, stock.adobe.com

---

## Strana 7

Halfpoint, stock.adobe.com

---

## Strana 19

krishna, stock.adobe.com

---

## Strana 28

Kzenon, stock.adobe.com

---

## Strana 29

kamonrat, stock.adobe.com

---

## Strana 31

lucky sky 1911, stock.adobe.com

## Strana 32

DisobeyArt, stock.adobe.com

---

## Strana 34

BCFC, stock.adobe.com

---

## Záverečná strana

djmilic, stock.adobe.com

---



### **Kontakt**

Lidl Slovenská republika, v.o.s.  
Ružinovská 1/E  
821 02 Bratislava

csr@lidl.sk

### **Ďalšie odkazy k CSR**

[www.lidl.sk](http://www.lidl.sk)  
[www.spolocenskazodpovednost.sk](http://www.spolocenskazodpovednost.sk)

### **Autorské práva**

Obsahy tohto dokumentu (okrem iného texty, grafiky, fotografie, logá, atď.) ako aj samotný dokument sú chránené autorským právom. Tento dokument a/alebo obsahy nesmú byť bez písomného povolenia spoločnosti Lidl postupované ďalej, modifikované, zverejňované, prekladané alebo reprodukované.

© Lidl Slovenská republika, v.o.s.