

Politika nabavke

# Rodna ravnopravnost u lancu snabdevanja



Lidl Srbija • verzija 10.01.2022



## Sadržaj

<b>Naša odgovornost</b> za rodnu ravnopravnost u lancu snabdevanja	2	Principi za osnaživanje žena – davanje primera na međunarodnom nivou	38
<b>Kontekst rodne ravnopravnosti u lancu snabdevanja</b>	<b>4</b>	<b>Rečnik</b>	<b>39</b>
<b>Naša zalaganja za veću rodnu ravnopravnost u lancu snabdevanja</b>	<b>7</b>	Rečnik	40
Utvrđivanje rodno zasnovanih rizika u lancu snabdevanja	16	<b>Izvori i veze</b>	<b>42</b>
Procene uticaja na ljudska prava u pogledu na prava žena – konkretizacija efekata, prepoznavanje uzroka	18	Izvori i veze	43
Poboljšanje stanja prihoda uzgajivača kakaoa uz Way To Go čokoladu	23	Poreklo slika	47
Promocija rodne ravnopravnosti uz Fairtrade proizvode u asortimanu	25		
Doprinos većim platama za radnice u tekstilnoj industriji uz ACT	27		
Članstvo u inicijativi „Ethical Trade Initiative”: jačanje rodne ravnopravnosti u maloprodaji	29		
Oснаživanje žena u održivom i produktivnom uzgoju kafe	30		
Članstvo u „World Banana Forum”: zalaganje za bolje plate i bolji pristup poslu u sektoru banana	33		
Podrška rodno ravnopravnom lancu snabdevanja kakaom na Forumu za održivi kakao	<b>Error! Bookmark not defined.</b>		
Partner inicijative „Cotton made in Africa”: promocija žena u zemljama u razvoju kupovinom sertifikovanog tekstila	34		
Uspostavljanje rodno osetljivih mehanizama za podnošenje žalbi u lancima snabdevanja.	36		



**Naša  
odgovornost za  
rodnu  
ravnopravnost u  
lancu  
snabdevanja**





## Naša odgovornost za rodnu ravnopravnost u lancu snabdevanja

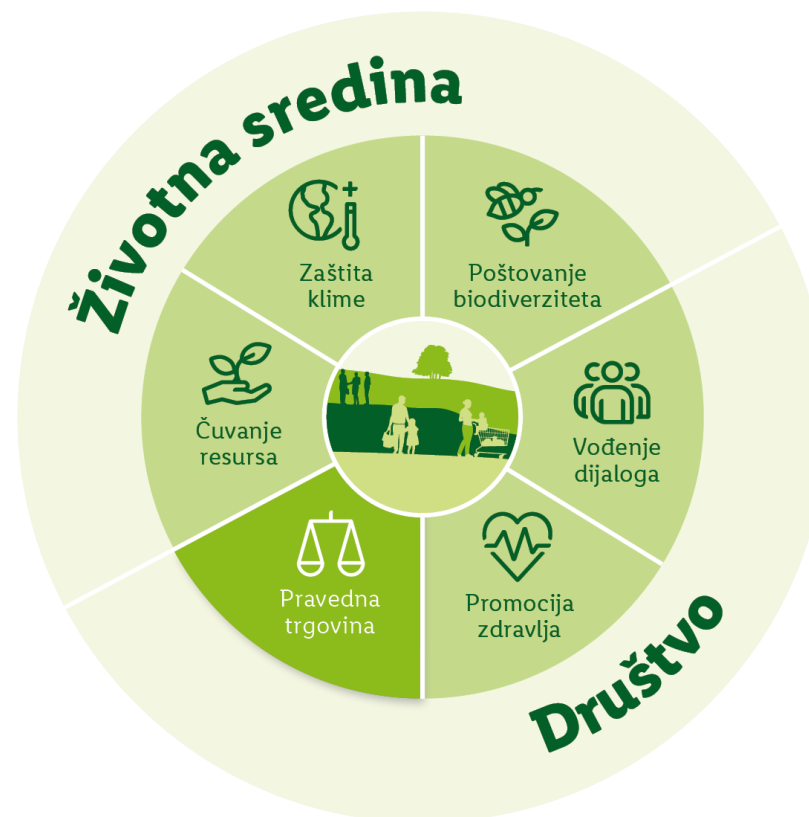
### Naš pristup društveno odgovornom poslovanju - (CSR)

Za Lidl je održivost poslovanja jedan od centralnih strateških ciljeva za uspešnu budućnost. Mi preuzimamo odgovornost za sve slučajeve, u kojima poslovanje kompanije Lidl utiče na ljude i okolinu. Odgovorno poslovanje je naš način da svakodnevno iznova ispunjavamo obećani kvalitet i da tako osiguramo budućnost naše kompanije.

Na osnovu toga smo razvili našu CSR strategiju. Tako jasno usmeravamo naše zahteve za odgovornim poslovanjem. Naše zajedničko i opšte razumevanje održivog poslovanja obuhvata šest strateških tema fokusa: „zaštita klime”, „čuvanje resursa”, „poštovanje biodiverziteta”, „pravedna trgovina”, „promocija zdravlja” i „vođenje dijaloga”. Time opisujemo šta za nas u kompaniji Lidl predstavlja odgovorno ponašanje prema životnoj sredini, društvu i našim kupcima.

### Naša odgovornost u pogledu rodne ravnopravnosti

Pozivajući se na temu rodne ravnopravnosti u lancu snabdevanja dajemo doprinos našoj strateškoj temi „pravedna trgovina”. Pravedna trgovina, između ostalog, znači osiguravanje pravednih radnih i društvenih standarda kao i pravednih mogućnosti zapošljavanja za ljude u našim lancima snabdevanja. Zbog toga ćemo staviti poseban naglasak na našu posvećenost sprovođenju dubinske analize u pogledu rodne ravnopravnosti u lancu snabdevanja.





# Kontekst rodne ravnopravnosti u lancu snabdevanja





## Kontekst rodne ravnopravnosti u lancu snabdevanja

Širom sveta, ljudi se susreću s ograničenjima svojih prava na radnom mestu zbog pola, rodnog identiteta ili seksualne orijentacije – neretko se to dešava u uzvodnim stepenima stvaranja dodatne vrednosti u lancima snabdevanja prehrambenim ili tekstilnim proizvodima.

Posebno, odnosno često su time pogođene žene i devojke. Razlozi tome su različiti i kreću se od diskriminatorских društveno-ekonomskih struktura i praksi do kulturnih i društvenih normi patrijarhalnih odnosa.<sup>1</sup>

Žene obavljaju 43 odsto poslova u poljoprivrednoj i 85 odsto u tekstilnoj industriji širom sveta.<sup>23</sup> Istovremeno je najmanje 70 odsto ljudi koji žive u ekstremnom siromaštvu širom sveta žene.<sup>4</sup> Iako obavljaju iste poslove, žene često imaju značajno manja primanja.<sup>5</sup> Na globalnom nivou, u proseku zarađuju 23 odsto manje od muškaraca i češće obavljaju nesigurnije ili loše plaćene poslove.<sup>6</sup> Uz to, 90 odsto njihovih primanja odlazi na prehranjivanje porodice i školovanje dece,

**23%**

**niža su prosečna primanja  
žena u poređenju s  
muškarcima**

dok je kod muškaraca to samo 30 odsto.<sup>7</sup> U tekstilnoj industriji, radnice su izložene posebnim rizicima. To uključuje nejednak tretman u smislu plate, otkaze u slučaju trudnoće i seksualno uznemiravanje na radnom mestu.<sup>89</sup> Pored toga, žene su u mnogim zemljama u značajno nepovoljnijem položaju kada su u pitanju pristup zemljištu, krediti ili potencijalna nasleđa. To ih, između ostalog, sprečava da osnivaju preduzeća.<sup>10</sup>

Jednakost u istoj meri predstavlja pravni zadatak, ali i društveni imperativ. Dokazano je da su jednaka prava za sve preduslov za stabilnija, pravednija i održivija društva. Na primer, Svetska organizacija za hranu FAO je izračunala da bi poljoprivredna gazdinstva mogla da povećaju svoju žetvu za 20 do 30 odsto, kada bi poljoprivrednice imale jednak pristup proizvodnim resursima.<sup>11</sup> Od toga bi posebnu korist imale zemlje u razvoju: Dodatno istraživanje u kom su učestvovalе 34 zemlje u razvoju pokazuje da bi se tamošnja poljoprivredna proizvodnja u proseku povećala za oko četiri odsto kada bi udeo među polovima bio

<sup>1</sup> Fondacija Roza Luksemburg: Rodna ravnopravnost u globalnim lancima snabdevanja. Zahtevi za politiku i kompanije, 2020.

<sup>2</sup> Fairtrade Nemačka: Rodna ravnopravnost. Pravedna trgovina podstiče ravnopravnost između žena i muškaraca, 2020.

<sup>3</sup> Greenpeace: Ko jeftino kupuje, skupo plaća! Brza moda: Mračna strana modnog konzumerizma, 2018.

<sup>4</sup> Fairtrade Nemačka: Pravedna trgovina i rodna ravnopravnost. Činjenice na papiru, 2019.

<sup>5</sup> Nemački institut za razvojnu politiku: Društveni i ekološki izazovi tekstilne industrije širom sveta. Doprinosi rešenjima nemačke razvojne saradnje, 2019.

<sup>6</sup> Oxfam: U senci profita. Kako sistematsko obezvređivanje kućnih poslova, brige i blagostanja stvara i produbljuje nejednakost, 2020.

<sup>7</sup> Fairtrade Nemačka: Rodna ravnopravnost. Pravedna trgovina podstiče ravnopravnost između žena i muškaraca, 2020.

<sup>8</sup> Greenpeace: Ko jeftino kupuje, skupo plaća! Brza moda: Mračna strana modnog konzumerizma, 2018.

<sup>9</sup> Fondacija Roza Luksemburg: Rodna ravnopravnost u globalnim lancima snabdevanja. Zahtevi za politiku i kompanije, 2020.

<sup>10</sup> Svetski ekonomski forum: Izveštaj o globalnom rodnom jazu 2020, 2019.

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

ravnopravan. S druge strane bismo istovremeno imali i do 150 miliona manje gladnih.<sup>12</sup>

To su razlozi zbog kojih rodna ravnopravnost ima potencijal da iskoreni siromaštvo, poveća ukupan prihod po glavi stanovnika i smanji nejednakost prihoda među ljudima širom sveta.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> UN Women: Ekonomsko osnaživanje žena, 2020.

<sup>13</sup> Business for Social Responsibility: Building Effective Women's Economic Empowerment Strategies.

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





**Naša zalaganja**  
za veću rodnu  
ravnopravnost u  
lancu  
snabdevanja





## Naša zalaganja za veću rodnu ravnopravnost u lancu snabdevanja

### **Kodeks ponašanja (Code of Conduct): Nediskriminacija se odnosi i na naše poslovne partnere**

Zaštita ljudskih prava je čvrsto ukorenjena u > [Code of Conducts](#) Švarc (Schwarz) grupe i zato je sastavni deo ugovora sa našim poslovnim partnerima. Na taj način ih obavezujemo da poštuju rodnu ravnopravnost u sopstvenom području poslovanja, ali i kod njihovih dobavljača. Time naši poslovni partneri garantuju da izbegavaju bilo kakav oblik rodno zasnovane diskriminacije – bez obzira radilo se o izboru ili stručnom usavršavanju zaposlenih. Oni isto tako osiguravaju da se njihovi zaposleni na radnom mestu ne izlažu seksualnom uznemiravanju ili fizičkom ili psihičkom nasilju. Pravo na slobodu udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje se takođe poštuju, posebno kada su u pitanju zaposlene žene.

U cilju provere usaglašenosti s ovim principima, poslovni partneri i njihovi podizvođači dužni su da daju informacije na zahtev i da dozvole posete svojim kompanijama. Uz to su obavezni da uspostave interni mehanizam za podnošenje žalbi. Taj mehanizam mora biti osmišljen na način da oni koji prijavljuju kršenje Kodeksa ponašanja ne budu u nepovoljnom položaju.

”

Svi ljudi u našim lancima snabdevanja treba da budu u mogućnosti da rade pod istim uslovima. Stoga je rodna ravnopravnost ključni element našeg pristupa pravednom delovanju. Za to preuzimamo odgovornost – i to tamo gde su efekti najveći.

**Sabin-Alexandru Fane**  
**Direktor direkcije Nabavka, Lidl Srbija K.D.**

Kao jedan od najvećih trgovaca prehrambenim proizvodima na malo koji saraduje sa dobavljačima na globalnom nivou, mi u Lidlu snosimo posebnu odgovornost. To uključuje našu aktivnu podršku ženama u regionima i lokacijama gde se naši proizvodi uzgajaju i proizvode, i garantovanje pravednih i jednakih uslova rada. Na samom početku našeg lanca vrednosti možemo da ostvarimo ogroman uticaj svojim odgovornim delovanjem, jer se tu kriju najveći ekološki i društveni uticaji.

Pitanje jednakosti je stoga u fokusu naše strategije ljudskih prava u sektoru nabavke – detaljan opis na tu temu naći ćete u našoj [Politika nabavke - ljudska prava u lancu snabdevanja](#). U njoj smo formulisali naš cilj da **do kraja 2025. godine poboljšamo uslove života i rada ljudi u našem lancu snabdevanja**. Kada je u pitanju rodna ravnopravnost, time posebno ističemo da se ženama u našim lancima snabdevanja omogući jednak pristup poslu i pravednoj zaradi, ali i da se one zaštite od diskriminacije i nasilja.

## Do kraja 2025. godine poboljšaćemo uslove života i rada ljudi u našem lancu snabdevanja.



### 1. Kontinuirano utvrđivanje efekata:

Neprekidno identifikujemo rizike i potencijale za poboljšanje na licu mesta.

### 2. Osiguranje standarda:

Promovišemo poštovanje osnovnih standarda rada MOR-a.

### 3. Proširivanje poštene trgovine:

Promovišemo plate i primanja koja obezbeđuju pristojan životni standard.

### 4. Pokretanje promena:

Uključujemo se u razvojne programe, inicijative i projekte.



# 1

## Kontinuirano utvrđivanje efekata

Želimo da se odlučno suprotstavimo rizicima povezanim sa ljudskim pravima koji su inherentni našim poslovnim aktivnostima, posebno kada je u pitanju rodna ravnopravnost. Da bismo to učinili, neprestano proveravamo potencijalne rizike u proizvodnji naših proizvoda. Zato povećavamo transparentnost u našim lancima snabdevanja i radimo analize rizika i procene uticaja na ljudska prava (HRIA).

Za više informacija o našoj posvećenosti ovom stubu pogledajte

- > [Rodno zasnovani rizici u lancu snabdevanja](#),
- > [Procene uticaja na ljudska prava uzimajući u obzir prava žena i](#)
- > [Rodno osetljivi mehanizmi za podnošenje žalbi](#)

## 2021

## Sprovodimo procenu uticaja na ljudska prava s posebnim fokusom na rodnu ravnopravnost.

Zbog toga ulazimo u direktan dijalog s nosiocima prava kao i organizacijama za ženska prava i uključujemo rodno zasnovane aspekte u akcioni plan.

---

**2025** Svake godine sprovodimo tri Procene uticaja na ljudska prava (HRIA) u visokorizičnim lancima snabdevanja.

---

*Konstantno* **Uključujemo organizacije za prava žena i lokalne organizacije zaposlenih ili sindikate u našu politiku nabavke sa fokusom na rodnu ravnopravnost.**



## 2

### **Osiguranje standarda**

Promovišemo mere za jačanje i poštovanje osnovnih standarda rada MOR-a. U tu svrhu, oslanjamo se na međunarodno priznate sertifikate i programe društvene revizije. Pored toga, u Lidlu radimo na tome da radnice i radnici u našim lancima snabdevanja imaju pristup mehanizmima za podnošenje žalbi. Pored toga, razvijamo obuke kako bismo omogućili našim dobavljačima da efikasno identifikuju rizike vezane za ljudska prava kao i one specifično povezane sa razlikama među polovima i da preduzmu korektivne mere i efikasno spreče rizike povezane sa ljudskim pravima.

Za više informacija o našoj posvećenosti ovom stubu pogledajte [> Uz Fairtrade proizvode za rodnu ravnopravnost](#)

**2021** **Podstičemo naše strateške dobavljače da potpišu UN principe za osnaživanje žena do kraja 2021. godine.**

**2025**

**Osiguraćemo pristup rodno osetljivim mehanizmima za podnošenje žalbi u visokorizičnim lancima snabdevanja do kraja 2025.**

U 2021. godini počinjemo sa uspostavljanjem pristupa efikasnim mehanizmima za podnošenje žalbi u tri rizična lanca snabdevanja. Poštujemo kriterijume Vodećih principa Ujedinjenih nacija (UNGP) i objavljujemo informacije o funkcionisanju mehanizama za podnošenje žalbi.

### 3

#### Proširivanje pravedne trgovine

Promovišemo zarade koje omogućavaju egzistenciju i prihode za život, kao i pravednu raspodelu vrednosti po čitavim našim lancima snabdevanja. Poseban fokus stavljamo na mala poljoprivredna gazdinstva kako bismo im obezbedili sredstva za život. Stoga želimo da povećamo udeo Fairtrade sertifikovane robe do kraja 2025. Oslanjamo se na pravednu i dugoročnu kupovinu od vlasnika malih poljoprivrednih gazdinstava. Izuzetan projekat za obezbeđivanje plata za pristojan životni standard, s posebnim naglaskom na vlasnice malih poljoprivrednih gazdinstava, pokrenuli smo 2020. godine pod nazivom > [Fairtrade čokolada Way To Go](#).

Za više informacija o našoj posvećenosti ovom stubu pogledajte > [Uz Fairtrade proizvode za rodnu ravnopravnost i > ACT za veće plate](#)

**2021** **Nastavljamo da razvijamo naš Way To Go projekat kroz unapređenje žena do kraja 2021. godine.**

**Konstantno** **Promovišemo razumevanje izazova koji se odnose na plate i primanja za pristojan životni standard u našim lancima snabdevanja.**

Lidl će nastaviti da razvija svoj pristup zasnovan na riziku za pravednost u platama. To uključuje našu Way To Go čokoladu, našu saradnju s ACT On Living Wages u lancima snabdevanja tekstilom i naš trenutni rad u lancima snabdevanja narandžama i bananama. Prilikom daljeg razvoja našeg pristupa, pobrinićemo se da se situacija radnica i poljoprivrednica pažljivo razmotri. Naš godišnji napredak objavićemo sredinom 2023. godine.

**2025** **Osiguravamo pristup rodno osetljivim zdravstvenim i bezbednosnim merama.**

U saradnji s našim dobavljačima radimo na uklanjanju prepreka za žene (npr. pristup sanitarnim prostorijama, zaštita od uznemiravanja itd.) u lancima snabdevanja. Prioritet nam je da to sprovedemo u tri visokorizična lanca snabdevanja do kraja 2025. godine.



---

**2022**      **Podržavamo naše dobavljače u njihovom promovisanju rodne ravnopravnosti.**

Zbog toga ćemo do 2022. godine našim dobavljačima u visokorizičnim lancima snabdevanja obezbediti informacije i resurse na temu ljudskih prava i nediskriminacije.

---

**2022**      **Podržavamo naše dobavljače u pogledu na poštovanje odgovarajućih propisa o bezbednosti na radu za vreme trudnoće kao i direktive za zaštitu materinstva.**

Smernice u našoj Politici održive nabavke postavljamo uzimajući pritom u obzir nacionalno zakonodavstvo i međunarodne preporuke.

---

**Konstantno**      **Podstičemo kupovinu od proizvodnih i prerađivačkih pogona kojima rukovode žene.**

Kupujemo proizvode od proizvođača ili prerađivača kojima rukovode žene, koliko je to ekonomski izvodljivo, i izveštavamo o našem napretku.

---

**2022**      **Objavljujemo akcioni plan za rodnu ravnopravnost, do kraja 2022. godine.**

Ovaj akcioni plan će uključivati sledeće elemente:

- Počevši od 2023. godine, objavljićemo rodno zasnovane podatke za najmanje tri izabrana visokorizična lanca snabdevanja.
- Do kraja 2023. godine, objavićemo akcioni plan za smanjenje rodno zasnovane plate u tri visokorizična lanca snabdevanja. Pored toga, preduzećemo odgovarajuće korake i izneti izveštaj o napretku do kraja 2026. godine.
- Pre kraja 2023. godine, objavićemo plan u skladu sa Konvencijom 190 MOR-a u kom će se utvrditi naši koraci protiv rodno zasnovanog nasilja.

---

**2021**      **Ispunićemo zahteve iz članstva u ACT-u do kraja 2021. godine.**

> ACT ima za cilj povećanje plata i jačanje slobode udruživanja u tekstilnoj industriji na globalnom nivou, u kojoj oko 80 odsto zaposlenih čine žene.

## 4

### **Pokretanje promena**

Angažovani smo na razvojnim programima, inicijativama i projektima kako bismo pokrenuli promene koje prevazilaze našu kompaniju. Kontinuirano se bavimo osnovnim uzrocima rodne nejednakosti u lancima snabdevanja prehrambenim proizvodima. Zbog toga želimo da iskoristimo sopstveni uticaj, kao i kolektivni uticaj u saradnji s našim partnerima.

Više informacija o našoj posvećenosti ovom stubu pogledajte

> [Projekat u Gvatemali](#),

> [Partner inicijative „Cotton made in Africa”](#),

> [Članstvo u inicijativi „Ethical Trade Initiative”](#),

> [Članstvo u forumu „World Banana Forum”](#), i

> [Women Empowerment Principles](#)



## Utvrđivanje rodno zasnovanih rizika u lancu snabdevanja

Kontinuirano razmatramo koji rizici za ljudska prava postoje ili bi mogli nastati u našim lancima snabdevanja u procesu proizvodnje. To nam omogućava da procenimo ove rizike i pokrenemo odgovarajuće mere.

Uzroci rodno zasnovane nejednakosti u globalnim lancima snabdevanja su složeni. Cilj analize rizika je bio da se identifikuje roba odnosno sirovine i zemlje u našim lancima snabdevanja, koje su povezane s visokim rizicima po pitanju rodne ravnopravnosti. Stoga smo ispitali rizike kojima su posebno izložene žene.

U skladu s **prvim stubom** naše strategije ljudskih prava, identifikujemo rodno zasnovane rizike u našem lancu snabdevanja.



### Analiza rizika: u tri koraka do sirovina i zemalja s najvećim rizicima

Najpre smo preuzeli zaključke iz naše analize rizika za ceo niz proizvoda, koji su nam pružili informacije o tome koje grupe proizvoda u našem asortimanu prehrambenih proizvoda pokazuju visok rizik za kršenje ljudskih prava. Unutar grupa proizvoda smo zatim identifikovali sirovine koje su posebno relevantne za Lidlov sektor nabavke. S tim u vezi smo prvenstveno identifikovali voće i povrće, kafu, kakao i čaj.

U drugom koraku smo uz pomoć priznatih indeksa identifikovali one zemlje u našem lancu snabdevanja u kojima je rodna ravnopravnost posebno ugrožena. U tu svrhu smo kombinovali različite, priznate

indekse: Indeks rodne ravnopravnosti Ujedinjenih nacija, Globalni indeks rodno rodno jaza Svetskog ekonomskog foruma i Indeks socijalnih institucija i rodova OECD-a. Ti indeksi su pružili informacije o tome u kojoj meri su u pojedinačnim zemljama žene diskriminirane (1), nejednako plaćene (2), imaju nejednak pristup poslu (3) ili su izložene nasilju (4).

- 1 Rodnu diskriminaciju smo utvrdili koristeći Indeks rodne ravnopravnosti, koji od 2010. godine objavljuje Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP), kojim se rodna ravnopravnost poredi u 162 zemlje.** Budući da pokriva širok spektar faktora, indeks nudi važna saznanja o položaju žena u proizvodnim zemljama.

### **2 i 3 Ustanovili smo rodno zasnovane razlike u platama i pristupu poslu koristeći Globalni indeks rodnog jaza, koji Svetski ekonomski forum objavljuje na godišnjem nivou još od 2006.**

**godine.** Trenutno se njime obavlja procena 156 zemalja primenom brojnih pojedinačnih indikatora. Za nejednakost u plati smo koristili indikator „Estimated Earned Income”, kojim se porede godišnji prihodi između žena i muškaraca. Primenom indikatora „Labour Force Participation Rate”, izmerili smo udeo radno sposobnog ženskog stanovništva (15 - 64 godine) koji predstavlja aktivan deo tržišta rada i uporedili taj udeo s udelom muške populacije. Podatke o tome prikuplja Međunarodna organizacija rada (MOR).

### **4 Uz pomoć Indeksa socijalnih institucija i roda (SIGI), istražili smo u kojoj meri su žene izložene nasilju u pojedinačnim zemljama.**

Ovaj indeks je prvi put objavio OECD 2009. godine. Poslednji izveštaj je objavljen 2018. godine s podacima iz 180 zemalja. Posebnu pažnju smo posvetili indikatoru „Violence against women”, koji uzima u obzir i kombinuje tri različita aspekta: procenat žena koje smatraju da je fizičko nasilje opravdano, u kojoj meri lokalno zakonodavstvo štiti žene od nasilja i procenat žena koje su doživele fizičko ili seksualno nasilje.

U poslednjem koraku smo kombinovali rezultate iz analize zemalja i sirovina. Time smo uspeli da identifikujemo one zemlje i sirovine za svaku grupu proizvoda za koje se smatra da su posebno problematične u pogledu rodne ravnopravnosti, poput čaja iz Kenije, kafe iz Gvatemale ili ruža iz Etiopije. Za izabrane visokorizične sirovine [> čaj](#), [> ruže](#), [> kafa](#), [> kakao](#) i [> jagode](#) su pregledi identifikovanih visokorizičnih zemalja uključeni u pojedinačnim odeljcima ove publikacije.

### **Razvoj mera i praćenje napretka**

Na osnovu ove analize izvodimo naše [> ciljeve](#) i mere. U to su uključene opsežnije analize rizika kao što je [> Human Rights Impact Assessments \(HRIAs\)](#) koje obuhvataju i aspekt rodne ravnopravnosti. Analiza pruža informacije o tome kako rodna ravnopravnost može da se promoviše u pogodnim lancima snabdevanja kroz konkretne projekte.



## Procene uticaja na ljudska prava u pogledu na prava žena – konkretizacija efekata, prepoznavanje uzroka

### Procene uticaja na ljudska prava: prepoznavanje rizika za žene i preduzimanje mera

Rizici u pogledu rodne ravnopravnosti u našim lancima snabdevanja su predmet takozvanih Human Rights Impact Assessments (HRIAs) odnosno procena uticaja na ljudska prava. Procene uticaja na ljudska prava imaju za cilj da nam pruže informacije o našem potencijalu uticaja, našoj ulozi i odgovornosti u pogledu rizika za ljudskih prava. One nam isto tako pružaju dodatne informacije o sistemskim uzrocima i razlozima zbog kojih su određene grupe ljudi posebno pogođene, između ostalog, i u pogledu rodne diskriminacije. Na osnovu identifikovanih rizika, izvodimo mere za njihovo minimiziranje. Glavni element za ovo je vremenski ograničen akcioni plan.

Prilikom kreiranja procena uticaja na ljudska prava uključujemo zainteresovane strane i nosioce prava i time uzimamo u obzir različite perspektive ljudi na koje mogu da utiču naše poslovne aktivnosti. Informacije dobijamo zahvaljujućim partnerstvima na licu mesta, uz pomoć kojih iz prve ruke možemo uvideti efekte. Istovremeno smo svesni da je procena uticaja na ljudska prava deo tekućeg procesa dubinske analize, a ne jednokratna procena. Tim povodom ćemo nastaviti da razvijamo partnerstva kao način podrške akcionim planovima i stalnom praćenju.

### Naše procene uticaja na ljudska prava u praksi

Kao jedan od prvih međunarodnih trgovaca na malo širom sveta, kompanija Lidl je već sprovedla dve procene uticaja na ljudska prava.

Tačnije, ispitali smo [>lanac snabdevanja čajem iz Kenije](#) kao i [>lanac snabdevanja bobičastim voćem iz španske provincije Uelva](#). Treća procena uticaja na ljudska prava uslediće do kraja 2021. godine s analizom lanca snabdevanja bananama iz Kolumbije.

Na sprovođenju naših analiza, saradivali smo s priznatim stručnim organizacijama. U okviru procene HRIA Berries, uključene su tri lokalne organizacije za prava žena radi boljeg razumevanja rodno zasnovanih efekata poput diskriminacije. Njihove perspektive i procene o tome kako ovi efekti mogu da se smanje uključene su u naš akcioni plan. Na

stručnost organizacija za ženska prava se oslanjamo i kada analiziramo lanac snabdevanja bananama.

U skladu s **prvim stubom** naše strategije ljudskih prava, identifikujemo rodno zasnovane rizike u našim lancima snabdevanja.



”

Nastavićemo da vodimo dijalog sa spoljnim interesnim stranama. Istovremeno preuzimamo stručno znanje organizacija civilnog društva, sindikata i drugih stručnjaka. U ovaj dijalog po mogućstvu uključujemo i prava žena. Kroz ovu saradnju identifikujemo najveće izazove vezane za poštovanje ljudskih prava, posebno kada su u pitanju zaštita prava žena i slobode udruživanja. Na osnovu stečenog znanja razvijamo mere koje služe za uklanjanje prepreka koje utiču na poštovanje ljudskih prava.

**Sabin-Alexandru Fane**  
**Direktor direkcije Nabavka, Lidl Srbija K.D.**



## Rezultati HRIA za lanac snabdevanja čajem iz Kenije povezani s temom rodne ravnopravnosti

### Rodna diskriminacija

Strukturne prepreke za zemljoposjednice: u gotovo svim zajednicama malih poljoprivrednih gazdinstava u Keniji, većina registrovanih članova su muškarci

### Rodno zasnovano nasilje

Slučajevi rodne diskriminacije i seksualnog uznemiravanja u kenijskoj poljoprivrednoj industriji

Dodatni izazovi usled neformalne prirode sektora i neefikasnog mehanizma za prijavu seksualnog uznemiravanja.

### Rodno zasnovane razlike u platama (Gender Pay Gap)

Nepovoljan uticaj na plate na osnovu rodno zasnovanog razumevanja uloga

## Rodno zasnovani rizici u lancu snabdevanja čajem

Zemlja	Visina rizika	Aspekt rizika
1 Kina	Visok rizik	› Nasilje nad ženama
2 Šri Lanka	Veoma visok rizik	› Rodna diskriminacija › Nasilje nad ženama
3 Indija		› Rodni jaz u platama › Pristup poslu
4 Kenija		› Pristup poslu
5 Vijetnam		› Nasilje nad ženama





## **Rezultati HRIA za lanac snabdevanja bobičastim voćem iz španske provincije Uelva povezani s temom rodne ravnopravnosti**

### **Rodna diskriminacija**

Slučajevi rodne diskriminacije i seksualnog uznemiravanja posebno prema radnicima migrantima

Protokoli o „Jednakom tretmanu i jednakim mogućnostima” (čl. 35.) i „Sprečavanju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja” (čl. 36.) u kolektivnom ugovoru još nisu primenjeni

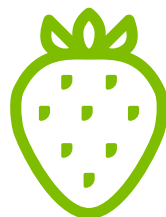
### **Rodno zasnovane razlike u pristupu prema poslu**

Izveštaji o diskriminišućim uslovima za zapošljavanje shodno posebnim ugovorima o zapošljavanju

Strukturalna zavisnost sektora od potencijalno ranjivih radnika kao što su žene i uopšteno radnici s niskim primanjima, a naročito migranti

## Rodno zasnovani rizici u lancu snabdevanja jagodama<sup>14</sup>

Zemlja	Visina rizika	Aspekt rizika
<b>1</b> Brazil	Visok rizik	› Rodni jaz u platama
<b>2</b> Grčka		› Pristup poslu
<b>3</b> Italija		› Rodni jaz u platama
<b>4</b> Poljska		› Pristup poslu
<b>5</b> Rumunija		› Pristup poslu
<b>6</b> Mađarska	Visok rizik Veoma visok rizik	› Rodni jaz u platama
<b>7</b> Argentina		› Nasilje nad ženama
<b>8</b> Maroko		› Rodni jaz u platama
		› Nasilje nad ženama
<b>9</b> Egipat	Veoma visok rizik	› Rodni jaz u platama
		› Rodna diskriminacija
<b>10</b> Indija	Veoma visok rizik	› Pristup poslu
<b>11</b> Paragvaj		› Pristup poslu
		› Rodna diskriminacija



<sup>14</sup> U okviru naše sveobuhvatne analize rizika za ljudska prava, lanac snabdevanja bobičastim voćem u španskoj provinciji Uelva identifikovan je kao žarište. Kao rezultat toga, u toj regiji smo sproveli HRIA, na osnovu koje su takođe utvrđeni rodno zasnovani rizici koje smo ovde predstavili. Doduše, u okviru *rodno zasnovane* analize rizika na nivou zemlje koja je ovde predstavljena, Španija u celini nije klasifikovana među najistaknutijim regijama visokog rizika. To ukazuje da je potrebno pažljivo razmotriti složen odnos između rizika u zemlji, rizika povezanih s proizvodima i rizika za posebne dimenzije ljudskih prava kao što je ovde slučaj s rodnom ravnopravnošću.

## Poboljšanje stanja prihoda uzgajivača kakaoa uz Way To Go čokoladu

Poljoprivrednice su ključne za održivost lanca snabdevanja kakaoom i zajednica koje se bave uzgojem kakaoa.<sup>15</sup> U Gani su upravo žene te koje doprinose velikom udelu dodate vrednosti u berbi kakaoa: prema zvaničnim podacima, jedna četvrtina svih proizvođača kakaoa su žene. Stvarne brojke su verovatno znatno veće. U isto vreme su one, shodno našoj > [rodno zasnovanoj analizi rizika](#) izložene visokom riziku – naročito u Gani i Obali Slonovače.

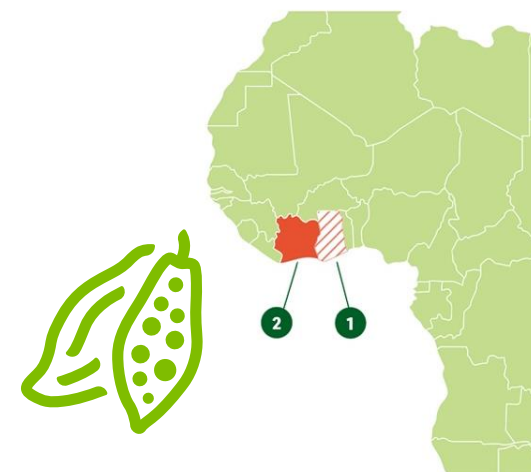
### Rodno zasnovani rizici u lancu snabdevanja kakaoom

Zemlja	Visina rizika	Aspekt rizika
1 Gana	Visok rizik Veoma visok rizik	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Nasilje nad ženama</li> <li>&gt; Rodna diskriminacija</li> <li>&gt; Jednakost u platama</li> </ul>
2 Obala Slonovače		<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Rodni jaz u platama</li> <li>&gt; Rodna diskriminacija</li> <li>&gt; Nasilje nad ženama</li> <li>&gt; Pristup poslu</li> </ul>

Pored neplaćenog rada u nezi kao što je, primera radi, podizanje sopstvene dece, te žene svakog dana rade prekovremeno bez prikladnih primanja. U susednoj Obali Slonovače, na primer, žene čine

gotovo 70 odsto radne snage kada je u pitanju uzgoj kakaoa, međutim, primaju samo oko 21 odsto ostvarenog prihoda.<sup>16</sup> Uprkos tome, te žene zavise od prihoda ostvarenih od berbe kakaoa. Žene su isto tako u ekonomski nepovoljnijem položaju budući da imaju lošije mogućnosti da se obrazuju i manje je verovatno da će na osnovu nasleđa steći vlasništvo nad zemljom. Sve u svemu, to utiče na njihov nepovoljniji pristup zadrugama. Kao rezultat toga, teže im je da izgrade sopstveni biznis, a samim tim i da zarade za život.<sup>17</sup>

U skladu s **prvim stubom** naše strategije ljudskih prava, podstičemo plate i primanja za pristojan životni standard.



<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: Određivanje cena u lancu vrednosti kakaoa – uzroci i posledice, 2018.



## Za pravedne plate u sektoru za uzgoj kakaoa, koje omogućavaju pristojan životni standard

Uz Way To Go čokoladu kao proizvod naše robne marke, Lidl želi da doprinese povećanju plata u sektoru uzgoja kakaoa. Od 2021. godine u svim Lidl zemljama prodajemo Way To Go čokoladu. Kao deo partnerstva s Fairtrade-om, nevladinom organizacijom Rikolto i poljoprivrednom zadrugom Kuapa Kokoo, Lidl u Gani, pored premije Fairtrade-a, plaća dodatnu premiju za svaku tonu kakaoa koja se koristi za proizvodnju Way To Go čokolada. Ovaj novac se sliva u projekte koji dodatno i održivo poboljšavaju stanje prihoda vlasnica malih poljoprivrednih gazdinstava. Lidl se time zalaže za pravedne plate u sektoru za uzgoj kakaoa, koje omogućavaju pristojan životni standard. U 2020. godini 870 poljoprivrednika, od kojih su 60 odsto muškarci i 40 odsto žene, mogli su da imaju koristi od različitih mera i da uspešno povećaju svoje prihode.

### Poboljšanje situacije žena uz Way To Go

Od 2021. godine koncept Way To Go proširujemo dodatnim snažnim stubom kako bismo posebnu pažnju posvetili veštinama i potrebama žena i drugih ranjivih grupa ljudi u svim Way To Go aktivnostima. U principu, mere diversifikacije prihoda treba da budu prilagođene specifičnoj situaciji žena. Na primer, ženama će se u budućnosti dati prioritet u merama koje će olakšati i pospešiti pristup finansijama.

Pored toga, koristimo „Rodni modul” Fairtrade-a koji jača zajedničke procese donošenja odluka bračnih parova u njihovim domaćinstvima. Sve u svemu, analiziramo i uklanjamo prepreke na putu ka jačoj zastupljenosti i članstvu žena na nivou zadruge, primera radi, u pogledu nepismenosti, zdravstvenih problema ili iskustava s rodno zasnovanim nasiljem.

Zadruga Kuapa Kokoo je već više od deset godina uključena u različite projekte koji imaju za cilj promociju žena. Ti projekti, na primer, služe za diverzifikaciju njihovih prihoda odnosno za gajenje daljih poljoprivrednih proizvoda kako bi sebi mogle da obezbede egzistenciju. U njima su posebno uzete u obzir sugestije žena, što se takođe ogleda u trenutno većem učešću žena. Na primer, učesnice su bile osposobljene da samostalno proizvode i prodaju sapun. Zauzvrat, svaka grupa je dobila sredstva za obavljanje posla i početni kapital u vrednosti od oko 320 evra – što je otprilike duplo više od prosečne mesečne plate u Gani.<sup>18</sup> To im je omogućilo da razviju nove izvore prihoda i postignu određeni stepen nezavisnosti od fluktuirajućih prihoda vezanih za uzgoj kakaoa.

Više informacija o kakaou kao sirovini naći ćete u [> Izjava o namerama - održiva nabavka kakaoa](#)

<sup>18</sup> Statista: Gana: bruto domaći proizvod (BDP) po glavi stanovnika, 2021.

## Promocija rodne ravnopravnosti uz Fairtrade proizvode u asortimanu

Društveni aspekti koji se uzimaju u obzir kroz sisteme sertifikacije takođe uključuju nediskriminaciju i jednak tretman polova. A ove aspekte u mnoge svoje kriterijume naročito uključuje standard Fairtrade.

### Fairtrade i rodna ravnopravnost

Poljoprivredna gazdinstva koja su sertifikovana po standardu Fairtrade za mala poljoprivredna gazdinstva moraju ispuniti određene uslove koji posredno i neposredno imaju za cilj jednak tretman polova. Pored ovih standarda, Fairtrade sprovodi rodnu strategiju kako bi se ciljano promovisala rodna ravnopravnost. Najnovije istraživanje pokazuje da rodna strategija vodi ka većem učešću i jednakosti žena u Fairtrade organizacijama.<sup>19</sup>



Lidl već dugi niz godina u svom asortimanu ima brojne proizvode s Fairtrade sertifikatom. Pod tim takođe mislimo na proizvode poput ruža ili čaja koji su prema našoj [rodno zasnovanoj analizi rizika](#) posebno rizični za rodnu ravnopravnost.

Našim uvrštavanjem Fairtrade proizvoda u asortiman, podržavamo poljoprivredna gazdinstva u otklanjanju uzroka nejednakog tretmana

malih poljoprivrednika i radnika. Konkretno, standardom se promovišu zaštita od seksualnog nasilja, osnovni standardi od diskriminacije, zaštita trudnica i dojilja i uspostavljanje mehanizama za podnošenje žalbi s fokusom na žene. Pored toga, Fairtrade premija omogućava zadrugama koje su sertifikovane za Fairtrade finansijsku slobodu da se bave pitanjem rodne ravnopravnosti u specifičnim projektima.

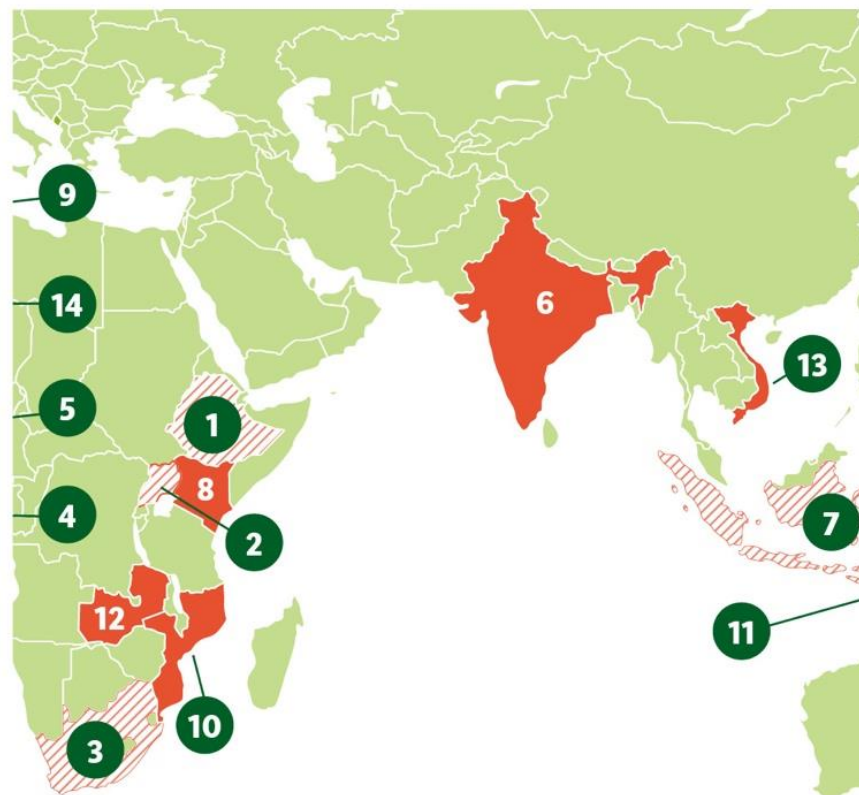
U skladu s **trećim stubom** naše strategije ljudskih prava, promovisaćemo pravednu trgovinu koja brine o rodnoj ravnopravnosti.



<sup>19</sup> Fairtrade: Istraživanje „Factsheet Gender”, 2021.

## Rodno zasnovani rizici u lancu snabdevanja ružama

Zemlja	Visina rizika	Aspekt rizika
1 Etiopija	Visok rizik Veoma visok rizik	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Pristup poslu</li> <li>› Rodna diskriminacija</li> <li>› Nasilje nad ženama</li> </ul>
2 Uganda		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Pristup poslu</li> <li>› Rodna diskriminacija</li> <li>› Nasilje nad ženama</li> </ul>
3 Južna Afrika		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Rodna diskriminacija</li> <li>› Nasilje nad ženama</li> </ul>
4 Kostarika	Veoma visok rizik	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Rodni jaz u platama</li> </ul>
5 Gana		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Rodni jaz u platama</li> <li>› Rodna diskriminacija</li> </ul>
6 Indija		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Rodni jaz u platama</li> <li>› Rodna diskriminacija</li> </ul>
7 Indonezija		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Rodni jaz u platama</li> <li>› Rodna diskriminacija</li> </ul>
8 Kenija		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Rodna diskriminacija</li> <li>› Nasilje nad ženama</li> </ul>
9 Maroko		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Rodni jaz u platama</li> </ul>
10 Mozambik		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Rodna diskriminacija</li> </ul>
11 Papua-Nova Gvineja		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Rodna diskriminacija</li> <li>› Nasilje nad ženama</li> </ul>
12 Zambija		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Rodna diskriminacija</li> <li>› Nasilje nad ženama</li> </ul>
13 Vijetnam		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Nasilje nad ženama</li> </ul>
14 Meksiko		<ul style="list-style-type: none"> <li>› Rodni jaz u platama</li> </ul>





## Doprinos većim platama za radnice u tekstilnoj industriji uz ACT

Plate u tekstilnom sektoru su veoma niske. Često oni nisu dovoljne ni za zadovoljavanje egzistencijalnih potreba.<sup>20</sup> To posebno pogađa žene, jer one čine oko 85 odsto radne snage u fabrikama tekstilne industrije.<sup>21</sup> Za isti posao koji obavljaju njihove muške kolege često primaju nižu platu.<sup>22</sup>

U skladu s **prvim stubom** naše strategije ljudskih prava, podstičemo plate i primanja za pristojan životni standard.



Tekstil igra važnu ulogu u asortimanu proizvoda koje pruža Lidl. Naši poslovni partneri kupuju značajan deo tekstilnog asortimana iz Bangladeša, Kambodže i Mjanmara (pogledajte > [Spisak dobavljača neprehrambenih proizvoda](#)). U tim zemljama su zakonom propisane minimalne zarade veoma niske. Kao jedan od najvećih trgovaca na malo u području tekstila, Lidl ima veliku odgovornost da zagovara plate koje obezbeđuju pristojan životni standard u proizvodnim zemljama i da na taj način poboljša prihode, a naročito ženama.

<sup>20</sup> Nemački institut za razvojnu politiku: Društveni i ekološki izazovi tekstilne industrije širom sveta. Doprinosi rešenjima nemačke razvojne saradnje, 2019.

<sup>21</sup> Greenpeace: Ko jeftino kupuje, skupo plaća! Brza moda: Mračna strana modnog konzumerizma, 2018.

<sup>22</sup> Nemački institut za razvojnu politiku: Društveni i ekološki izazovi tekstilne industrije širom sveta. Doprinosi rešenjima nemačke razvojne saradnje, 2019.

U tom kontekstu, Lidl se 2019. godine pridružio inicijativi „Action Collaboration Transformation” (ACT). Zahteve koji su proizašli iz našeg članstva u inicijativi ACT sprovedemo do kraja 2021. godine.

U tom pogledu, trenutno razvijamo našu strategiju implementacije za glavni cilj inicijative, a to je odgovorna praksa nabavke.

Ovde, između ostalog, radimo i na stvaranju mehanizama u saradnji s našim dobavljačima, koji će omogućiti postepeno povećanje zarada u tekstilnoj proizvodnji. A time neposredno doprinosimo poboljšanju prihoda žena u lancu snabdevanja tekstilom. Pored toga, učestvujemo u arbitražnom procesu koji je dostupan za slučajeve kršenja zakona o radu u lancima snabdevanja za članove inicijative ACT.

### **ACT i rodna ravnopravnost**

ACT je sporazum između globalnih marki, trgovaca, sindikata i vlada s ciljem da se obezbede plate za pristojan životni standard u preduzećima koja se bave proizvodnjom odeće, tekstila i obuće. Pridruživanjem inicijativi, obavezali smo se da ćemo promovisati uspostavljanje sektorskih, nacionalnih kolektivnih ugovora u proizvodnim zemljama.



## Članstvo u inicijativi „Ethical Trade Initiative”: jačanje rodne ravnopravnosti u maloprodaji

Lidl se 2021. godine pridružio inicijativi s više zainteresovanih strana „Ethical Trade Initiative” (ETI).

### Inicijativa „Ethical Trade Initiative” i rodna ravnopravnost

Misija ETI-a je da iskoristi zajedničke snage kompanija, sindikata i nevladinih organizacija za razvoj vizije sveta u kojem prava radnika idu u korist svim radnicima, kompanije ih poštuju i država štiti. ETI se oslanja na saradnju različitih aktera kako bi se identifikovala rešenja sistemskih problema.



Kao deo sopstvene strategije za rodnu ravnopravnost, ETI sledi viziju sprovođenja jednakih prava, sloboda, pristupa i prednosti na radnom mestu u lancima snabdevanja učestvujućih preduzeća. U tom cilju, inicijativa načelno podiže svest o pitanju rodne ravnopravnosti i zagovara veće učešće žena u lancima snabdevanja.

U skladu s **četvrtim stubom** naše strategije za ljudska prava, aktivno pospešujemo promene u cilju jačanja rodne ravnopravnosti izvan sopstvenih lanaca snabdevanja.



## Osnaživanje žena u održivom i produktivnom uzgoju kafe

Žene daju važan doprinos globalnoj proizvodnji kafe: između 20 i 30 odsto plantaža za uzgoj kafe vode žene. Pored toga, u zavisnosti od regiona, do 70 odsto posla na plantažama za uzgoj kafe obavljaju radnice.<sup>23</sup> Pritom žene često zarađuju manje od svojih muških kolega. A zbog velikih fluktuacija u ceni kafe, prihodi uzgajivača dodatno su smanjeni. Pored toga, uzgajivačice kafe su često u strukturno nepovoljnom položaju, na primer, kada su u pitanju pristup zemljištu, zadruge ili krediti.<sup>24</sup> Naša [analiza rizika](#) takođe potvrđuje da su rizici za žene koje se bave uzgojem kafe visoki.

Ovim rizicima se Lidl bavi u projektu u Gvatemali, na oko 50 kilometara od Grada Gvatemala. U saradnji s organizacijama UTZ i CARE, podržali smo ukupno 111 članica zadruge za kafu „Agrícola Integral Acatenango”. Cilj nam je bio da uzgajivačicama kafe ponudimo obuku o održivom uzgoju i metodama prerade. Na ovaj način smo ženama omogućili da dugoročno ostvare veći prihod proizvodnjom kvalitetnije kafe i da stečeno znanje prenesu budućim generacijama. Projekat je trajao do kraja 2020. godine. Danas 95 odsto plantaža kafe kojima

U skladu s **četvrtim stubom** naše strategije za ljudska prava, aktivno pospešujemo promene u cilju jačanja rodne ravnopravnosti izvan sopstvenih lanaca snabdevanja.



upravljaju žene raspolažu sistemima koji obezbeđuju bolje poljoprivredne prakse i prilagođavanje klimatskim promenama. Zahvaljujući projektu, učesnice su imale veću moć u donošenju odluka i veću kontrolom nad resursima na njihovim plantažama i u njihovim domovima.

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

<sup>24</sup> Südwind: Na jednu šoljicu. Lanac vrednosti kafe, 2020.



Sa novim projektom, Lidl i Fairtrade takođe direktno doprinose jačanju malih, demokratskih struktura i jačanju rodne ravnopravnosti u šest kooperativa za kafu u Caranavi u Boliviji. Merama će se direktno dopreti do oko 300 malih vlasnika i još 90 ljudi u ovoj oblasti.

Projekat su planirale i pripremile same organizacije uz pomoć mreže proizvođača Fairtrade u Boliviji i Latinskoj Americi u participativnom procesu kako bi unapredili svoje procese upravljanja, bliže uključili mlade i promovisali sprovođenje planova prilagođavanja klimatskim promenama. Pored toga, urađena je zajednička analiza rodne ravnopravnosti sa šest zadruga uključenih u projekat, koja je ispitala, između ostalog, podelu zadataka unutar porodice, leadersku ulogu i učešće u zajednici. Uzroci nejednakosti su pažljivo analizirani i razvijene su alternative za bolju inkluziju žena. Važno je, između ostalog, da statuti i planska dokumenta zadruga što bolje vode računa o učešću žena u odlučivanju, kako bi se promocija rodne ravnopravnosti sprovodila kroz celu organizaciju. Pored toga, žene pohađaju kurseve za obuku lidera kako bi omogućile veće učešće i unapređenje rodne ravnopravnosti u organizacijama.

## Rodno zasnovani rizici u lancu snabdevanja kafom

Zemlja	Visina rizika	Aspekt rizika
1 Argentina	Visok rizik	› Nasilje nad ženama
2 Peru		› Nasilje nad ženama
3 EL Salvador	Veoma visok rizik	› Pristup poslu
4 Gvatemala		› Rodni jaz u platama      › Pristup poslu
5 Gvajana		› Rodna diskriminacija
6 Honduras		› Rodni jaz u platama
7 Kolumbija		› Rodna diskriminacija
8 Nikaragva		› Pristup poslu
9 Paragvaj		› Rodni jaz u platama      › Pristup poslu
10 Surinam		› Rodna diskriminacija
11 Venecuela		› Rodni jaz u platama      › Pristup poslu
		› Rodna diskriminacija



## Članstvo u „World Banana Forum”: zalaganje za bolje plate i bolji pristup poslu u sektoru banana

Uzgojem banana se tradicionalno bave muškarci. Često je ženski deo posla ograničen na pakovanje ovog voća. Ova rodno zasnovana podela uloga utiče na pristup žena poslu i istovremeno je glavni faktor koji stoji iza rodnog jaza u platama u ovoj industriji u celini. Tako zaposlene u sektoru banana načelno uvek zarađuju manje od svojih muških kolega. U cilju suočavanja s ovim izazovima, Lidl je bio prvi diskontni lanac koji se još 2016. godine pridružio inicijativi više zainteresovanih strana „World Banana Forum”.

### „World Banana Forum” i rodna ravnopravnost

U svojoj radnoj grupi za rodnu ravnopravnost, „World Banana Forum” je eksplicitno posvećen stvaranju boljeg razumevanja uzroka nedostatka rodne ravnopravnosti u globalnom lancu snabdevanja bananama i povećanju učešća žena u procesima donošenja odluka.



U skladu s **četvrtim stubom** naše strategije za ljudska prava, aktivno pospešujemo promene u cilju jačanja rodne ravnopravnosti izvan sopstvenih lanaca snabdevanja.



## Partner inicijative „Cotton made in Africa”: promocija žena u zemljama u razvoju kupovinom sertifikovanog tekstila

Tekstilna industrija je često u fokusu usled kritičnih društvenih i ekoloških uslova proizvodnje. Pritom uzgoj pamuka predstavlja posebno velik rizik.<sup>25</sup> U Africi, koja je treći po veličini izvoznik pamuka u svetu, oko 20 miliona ljudi živi od uzgoja pamuka.<sup>26</sup> Preko 50 odsto poslova na poljima pamuka obavljaju žene. One za svoj rad dobijaju i do trideset odsto niže plate od svojih muških kolega, a uz to sa strane obavljaju neplaćene kućne poslove. Pored toga su u nepovoljnom položaju zbog struktura koje privileguju muškarce i ograničavaju im pristup kreditnim, zemljišnim i proizvođačkim organizacijama.<sup>27</sup>

Istraživanja pokazuju da su žene sa istim preduslovima podjednako uspešne kao i muškarci i da pritom svoje prihode više ulažu u obrazovanje i zdravlje svoje dece. Promocijom žena istovremeno se poboljšavaju uslovi života na lokalnu. Ovde svoj doprinos daje inicijativa „Cotton Made in Africa” (CmiA), kojoj se Lidl pridružio 2020. godine. U okviru našeg partnerstva s ovom inicijativom, ne samo da garantujemo kupovinu održivog afričkog pamuka, već isto tako podržavamo inicijativu za osnaživanje žena u uzgoju afričkog pamuka. Naš angažman je usmeren na dugoročne staze i biće proširen u narednih nekoliko godina.

U skladu s **četvrtim stubom** naše strategije za ljudska prava, aktivno pospešujemo promene u cilju jačanja rodne ravnopravnosti izvan sopstvenih lanaca snabdevanja.



<sup>25</sup> Nemački institut za razvojnu politiku: Društveni i ekološki izazovi tekstilne industrije širom sveta. Doprinosi rešenjima nemačke razvojne saradnje, 2019.

<sup>26</sup> Savezno ministarstvo za ekonomsku saradnju i razvoj: Uzgoj pamuka – na putu ka većoj održivosti i većim prihodima za porodice u malim poljoprivrednim gazdinstvima kroz održivi uzgoj, 2019.

<sup>27</sup> Südwind: Afričko belo zlato – žene kao radna snaga u uzgoju pamuka, 2014.



### „Cotton made in Africa” i rodna ravnopravnost

CmiA je jedan od vodećih svetskih standarda za održivu proizvodnju pamuka.<sup>28</sup> Jedna od glavnih tema je nediskriminacija i osnaživanje žena, za koje standard postavlja posebne zahteve. Standard zadrugama pamuka sa sertifikatom CmiA nalaže, primera radi, rodno nezavisnu isplatu plata, kao i zaštitu majki kroz roditeljsko odsustvo, kao i mogućnost povratka na posao. CmiA takođe prevazilazi zahteve standarda za veću rodnu ravnopravnost u uzgoju pamuka. To uključuje, na primer, prenošenje znanja o rodno zasnovanim pitanjima u zajednicama koje uzgajaju pamuk. Pritom CmiA prilagođava kurseve obuke o održivom uzgoju pamuka potrebama učesnica u cilju jačanja njihove uloge i zarad smanjenja predrasuda.



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



## Uspostavljanje rodno osetljivih mehanizama za podnošenje žalbi u lancima snabdevanja.

Pristup efikasnom mehanizmu za podnošenje žalbi (BSM) je kritičan element u otkrivanju, rešavanju i ispravljanju kršenja ljudskih prava. Kršenja takođe uključuju slučajeve diskriminacije ili rodno zasnovanog nasilja.

Prema Vodećem principu 31 Ujedinjenih nacija, vansudski mehanizmi za podnošenje žalbi (BSM) treba da ispunjavaju sledeće kriterijume da bi se obezbedila njihova efikasnost: i vladini, ali i nevladini mehanizmi za podnošenje žalbi treba da budu legitimni, dostupni, predvidljivi, pravični, transparentni, usaglašeni sa zakonima, izvor kontinuiranog učenja i zasnovani na angažovanju i dijalogu.

Mi u Lidlu smo svesni da mehanizam za podnošenje žalbi može biti efikasan samo ako mu radnici u lancu snabdevanja imaju pristup. Međutim, za to često postoje brojne prepreke poput nedostatka znanja lokalnog jezika u slučaju radnika migranata ili pak strah od odmazde. Za žene su ove prepreke ponekad čak i veće nego za muškarce. Osobe koje procesuiraju žalbe, primera radi, često nemaju senzibilitet prema rodno zasnovanim žalbama. A to smanjuje poverenje u takve mehanizme. Pored toga, žene često imaju lošiji pristup digitalnoj tehnologiji i ograničeno su mobilne zbog neplaćenog rada u nezi.

Lidl je sebi postavio cilj da svim radnicima u svojim visokorizičnim lancima snabdevanja omogući pristup efikasnom mehanizmu za

podnošenje žalbi. Pritom vodimo računa da mehanizmi za podnošenje žalbi budu rodno osetljivi. U 2021. godini počinjemo da stvaramo pristup efikasnim mehanizmima za podnošenje žalbi zaposlenima u tri rizična lanca snabdevanja.

Tako stečeno iskustvo će nam pomoći da takav pristup prenesemo i na druge lance snabdevanja. Time želimo da osiguramo da postoje različiti kanali za podnošenje žalbi i da mehanizmi budu pristupačni i pouzdani.

U sektoru neprehrambenih proizvoda već radimo s inicijativama kao što su ACT ili program „Better Work” MOR-a. Program „Better Work” sprovodi sopstvenu rodnu strategiju i aktivno se zalaže za rodnu ravnopravnost. Od toga imaju koristi i brojne fabrike tekstilne industrije koje učestvuju u ovom programu. Pored toga, Lidl je bio aktivan i kao član radne grupe prvog sporazuma u Bangladešu – Bangladesh Accord. „Bangladesh Accord on Fire Safety” potpisan je 2013. godine i, u međuvremenu već kao treći naknadni sporazum, promoviše prava i bezbednost radnika u

U skladu s **prvim stubom** naše strategije ljudskih prava, identifikujemo rodno zasnovane rizike u našim lancima snabdevanja. U **drugom stubu** radimo na obezbeđivanju standarda MOR-a.



fabrikama tekstilne industrije.<sup>29</sup> Cilj radne grupe je bio da se razvije odgovarajući mehanizam za podnošenje žalbi radnika u tekstilnoj industriji u Bangladešu. Na osnovu toga, mehanizam je prilagođen na način da se eksplicitno evidentiraju i žalbe na uslove rada trudnica kao i slučajevi rodno zasnovanog nasilja. Dodatno su se u obzir uzimale moguće rodno zasnovane prepreke pa su se, primera radi, tužbe evidentirale anonimno.<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.

## Principi za osnaživanje žena – davanje primera na međunarodnom nivou

Da bismo pokazali koliko smo posvećeni unapređenju žena i na međunarodnom planu, Lidl Srbija je potpisala UN principe za osnaživanje žena (WEP). Principi za osnaživanje žena su nastali iz zajedničke inicijative UN Women i UN programa Global Compact. Pritom se radi o prvoj globalnoj inicijativi koja se posebno bavi pitanjem promocije i osnaživanja žena u lancima snabdevanja i kompanijama. Ona je usmerena na ekonomiju i obuhvata sedam principa za osnaživanje žena u kompanijama (više informacija o principima naći ćete u našem [Izjavi o namerama - korporativna odgovornost u procesu nabavke](#)). Našim pridruživanjem UN inicijativi „Principi za osnaživanje žena” stavljam naglasak na činjenicu da želimo da ojačamo ulogu žena i transrodnih osoba. Sadašnja politika nabavke vezane za rodnu ravnopravnost pruža informacije o tome na koji način želimo da implementiramo te principe. Tu prevashodno mislimo na sprečavanje i ublažavanje kršenja prava žena u globalnim lancima vrednosti. Pored toga, želimo proaktivno da radimo na fundamentalnoj transformaciji u cilju ostvarivanja prava žena.

U skladu s **četvrtim stubom** naše strategije za ljudska prava, aktivno pospešujemo promene u cilju jačanja rodne ravnopravnosti izvan sopstvenih lanaca snabdevanja.



### UN principi za osnaživanje žena

1. Uspostavljanje kulture liderstva koja je naklonjena ravnopravnosti polova.
2. Pravedan tretman svih žena i muškaraca u poslovnoj sferi – poštovanje i promocija ljudskih prava i nediskriminacija.
3. Osiguranje zdravlja, sigurnosti i dobrobiti svih zaposlenih.
4. Promovisanje obrazovanja, obuke i profesionalnog razvoja žena.
5. Promovisanje ženskog preduzetništva, jačanje njihove uloge na tržištu nabavki, poštovanje njihovog dostojanstva u svim marketinškim aktivnostima.
6. Promovisanje jednakosti kroz inicijative zajednice i lobiranje.
7. Procena i objava napretka u postizanju rodne ravnopravnosti.



# Rečnik



# Rečnik

## Radnik migrant

MOR opisuje radnike i radnice migrante kao strance koje zemlja domaćin prihvata u posebne svrhe obavljanja ekonomske aktivnosti za koju primaju naknadu u zemlji domaćinu. Dužina njihovog boravka obično je ograničena na isti način kao i zanimanje koje imaju. Članovi vaše porodice, ako su i oni obuhvaćeni, takođe pripadaju ovoj kategoriji.

Prelazak nacionalnih granica zbog posla, prema MOR-u, jedan je od najvažnijih motiva za međunarodne migracije, bilo zbog ekonomskih nejednakosti, traženja posla ili oboje.<sup>31</sup>

## „Action Collaboration Transformation” (ACT)

ACT je prvi globalni sporazum koji teži stvaranju kolektivnih ugovora za tekstilnu industriju u zemljama proizvođačima. Plate o kojima se pregovara u ovom kontekstu podržane su odgovornom kupovnom praksom kompanija učesnica, kao i obavezujućim preuzimanjem obaveza u pogledu obima nabavke. Pored toga, zahvaljujući inicijativi ACT takođe je razvijen mehanizam pomoću kojeg može da se izvrši procena uticaja inicijative. Pritom proizvođači tekstila i predstavnici zaposlenih procenjuju da li je zaista moguće povećati plate. Zemlje u trenutnom fokusu inicijative ACT su Kambodža, Mjanmar, Bangladeš i Turska. U budućnosti će se inicijativa proširiti i na druge zemlje.

## Mehanizam za podnošenje žalbi (BSM)

Mehanizam za podnošenje žalbi je postupak koji omogućava pojedincima ili grupama da se žale na moguće negativne uticaje kompanija na ljudska prava kako bi dobili nadoknadu. Prema Vodećim principima Ujedinjenih nacija<sup>32</sup> o poslovanju i ljudskim pravima, od država i kompanija se zahteva da ugroženima omoguće pristup efikasnim mehanizmima za podnošenje žalbi. Za preduzeća to znači uspostavljanje operativnih mehanizama za podnošenje žalbi ili njihovo promovisanje kod dobavljača ili poslovnih partnera koji su dostupni onima na koje to može uticati unutar i izvan kompanije.

UNGP definiše osam kriterijuma efikasnosti koje mehanizmi za podnošenje žalbi u vezi sa ljudskim pravima moraju da ispune. Prema ovome, mehanizam za podnošenje žalbi je efikasan ako je legitiman, dostupan, predvidljiv, uravnotežen, transparentan, usklađen sa pravima, orijentisan na dijalog i izvor stalnog učenja.

## Code of Conduct

Code of Conduct je takođe poznat i kao Kodeks ponašanja. Opisuje zbirku smernica i/ili propisa koje kompanije nameću sebi kao deo dobrovoljnog angažovanja. Formulirana uputstva za ponašanje služe kao (osnovna) orijentacija za radnike kako bi usmerili željeno ponašanje ili izbegli neželjene radnje. Tematski, skup pravila može biti veoma širok i kretati se od korupcije preko postupanja s klijentima do propisa o radnom vremenu.

## Cotton made in Africa (CmiA)

„Cotton made in Africa” – inicijativa fondacije Aid by Trade – jedan je od vodećih svetskih standarda za održivu proizvodnju pamuka. Cilj ove inicijative je omogućavanje malim poljoprivrednim gazdinstvima u Africi da poboljšaju uslove života i rada i da promovišu zaštitu životne sredine uz pomoć samopomoći kroz trgovinu, a ne donacijama.

<sup>31</sup> ILO: Global estimates on migrant workers, 2015.

<sup>32</sup> UN Human Rights: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

<b>Ethical Trade Initiative (ETI)</b>	Ethical Trade Initiative (ETI) je udruženje kompanija, sindikata i nevladinih organizacija koje se zalažu za poštovanje prava radnika širom sveta. Njihova vizija je svet u kome su svi radnici oslobođeni eksploatacije i diskriminacije i koji uživaju osnovna prava poput slobode, bezbednosti i pravde.
<b>Gender Pay Gap</b>	„Gender Pay Gap” je indikator jaza u platama među polovima. Ovaj indikator pokazuje procentualnu razliku prosečne bruto zarade između muškaraca i žena.
<b>Human Rights Impact Assessment (HRIA)</b>	Ein Human Rights Impact Assessment (HRIA) opisuje procenu uticaja na ljudska prava kao proces sistematskog identifikovanja, predviđanja i reagovanja na potencijalni uticaj poslovanja, vladine politike ili trgovinskog sporazuma na ljudska prava.
<b>Program „Better Work” MOR-a</b>	„Better Work” je program Međunarodne organizacije rada (MOR) Ujedinjenih nacija i Međunarodne finansijske korporacije (IFC), članice grupacije Svetske banke, čiji je cilj poboljšanje uslova rada i poštovanje prava radnika na svim nivoima u industriji odeće. U program je trenutno uključeno 1.700 fabrika s više od 2,4 miliona zaposlenih u devet zemalja. Pored savetovanja proizvođača u tekstilnoj industriji, inicijativa „Better Work” takođe radi s vladama i kompanijama koje se bave proizvodnjom tekstila na pokretanju poboljšanja.
<b>Međunarodna organizacija rada (MOR)</b>	Međunarodna organizacija rada (MOR) je najstarija specijalizovana agencija Ujedinjenih nacija sa sedištem u Ženevi. Ona je odgovorna za razvoj, formulisane i sprovođenje obavezujućih međunarodnih radnih i socijalnih standarda. Glavni ciljevi MOR-a su promocija dostojanstvenog rada, socijalno osiguranje i jačanje socijalnog dijaloga.

**Principi za osnaživanje žena (WEP)**

Principi za osnaživanje žena (WEP) su skup principa koji daju smernice preduzećima u promovisanju rodne ravnopravnosti i osnaživanju žena na radnom mestu, ali i na tržištu i u zajednici. Principi za osnaživanje žena koje su osmislili UN Global Compact i UN Women osmišljeni su na međunarodnim standardima rada i ljudskih prava i zasnovani su na prepoznavanju pretpostavki da su kompanije zainteresovane i odgovorne za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena.

# Izvori i veze





## Izvori i veze

Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh:

### About

<https://bangladeshaccord.org/about>  
(Stanje: 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)  
(Stanje: 08.2015.)

---

Savezno ministarstvo za ekonomsku saradnju i razvoj:

### Uzgoj pamuka – na putu ka većoj održivosti i većem prihodu za porodice u malim poljoprivrednim gazdinstvima kroz održivi uzgoj

[https://www.giz.de/de/downloads/200113\\_FS\\_Baumwollanbau\\_D.pdf](https://www.giz.de/de/downloads/200113_FS_Baumwollanbau_D.pdf)  
(Stanje: 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)  
(Stanje: 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)  
(Stanje: 03.2021.)

---

Nemački institut za razvojnu politiku:

### Društveni i ekološki izazovi tekstilne industrije širom sveta. Doprinosi rešenjima nemačke razvojne saradnje

[https://www.die-gdi.de/uploads/media/DIE\\_Publikation\\_Textilwirtschaft\\_2019.pdf](https://www.die-gdi.de/uploads/media/DIE_Publikation_Textilwirtschaft_2019.pdf)  
(Stanje: 2019.)

---

Fairtrade Nemačka:

### Pravedna trgovina i rodna ravnopravnost. Činjenice na papiru

[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)  
(Stanje: 06.2019.)

---

Fairtrade Nemačka:

### Rodna ravnopravnost. Pravedna trgovina podstiče ravnopravnost između žena i muškaraca

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

---

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

**The state of Food and Agriculture**

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

(Stanje: 2011.)

---

Greenpeace:

**Ko jeftino kupuje, skupo plaća! Brza moda: Mračna strana modnog konzumerizma**

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

(Stanje: 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)

(Stanje: 2015.)

International Coffee Organization:

**Gender Equality in the Coffee Sector**

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

(Stanje: 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>

(Stanje: 05.2019.)

Oxfam:

**U senci profita. Kako sistematsko obezvređivanje kućnih poslova, brige i blagostanja stvara i produbljuje nejednakost, 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)

(Stanje: 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)

(Stanje: 03.2016.)

Fondacija Roza Luksemburg:

**Rodna ravnopravnost u globalnim lancima snabdevanja. Zahtevi za politiku i kompanije**

[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)

(Stanje: 07.2021.)

Statista:

**Statista: Gana: bruto domaći proizvod (BDP) po glavi stanovnika**

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

(Stanje: 2021.)

Südwind:

**Afričko belo zlato – žene kao radna snaga u uzgoju pamuka,**

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

au.pdf

(Stanje: 09.2014.)

Südwind:

**Na jednu šoljicu. Lanac vrednosti kafe**

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

20Kaffee.pdf

(Stanje: 01.2020.)

Südwind:

**Određivanje cena u lancu vrednosti kakaoa – uzroci i posledice**

[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)

swirkungen.pdf

(Stanje: 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)

(Stanje: 2011.)

---

UN Women:

### **Ekonomsko osnaživanje žena**

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

(Stanje: 04.2020.)

---

Svetski ekonomski forum:

### **Global Gender Gap Report 2020**

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

(Stanje: 16.12.2019.)

---



## Poreklo slika

### Naslovna strana

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 18

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 35

BCFC, stock.adobe.com

---

### Poslednja strana

djmilic, stock.adobe.com

---

**Napomena:** Upotreba muškog roda u tekstu podrazumeva rodnu neutralnost gramatičke kategorije generičkog muškog roda.



### **Kontakt**

Lidl Srbija  
Prva južna radna 3  
22330 Nova Pazova

### **Dalje pozivanje na CSR**

[lidl.rs](http://lidl.rs)  
[kompanija.lidl.rs/nasa-odgovornost](http://kompanija.lidl.rs/nasa-odgovornost)

### **Autorska prava**

Sadržaj ovog dokumenta (uključujući tekstove, grafike, fotografije, logotipe itd.), kao i sam dokument zaštićeni su autorskim pravima. Ovaj dokument i/ili njegov sadržaj se ne smeju prosleđivati, menjati, objavljivati, prevoditi niti umnožavati bez pismene saglasnosti Lidla.