

Politica di acquisto

Parità di Genere nella catena di fornitura



Lidl Italia • Revisione 14.01.2022



Indice

La nostra responsabilità in materia di parità di genere nella catena di fornitura	2		
Lo scenario della parità di genere nella catena di fornitura	4		
Il nostro impegno per una maggior parità di genere nella catena di fornitura	7		
Identificare i rischi specifici legati al genere nelle catene di fornitura	16		
Human Rights Impact Assessments considerando i diritti delle donne – identificare gli impatti, riconoscere le cause	18		
Migliorare il reddito delle coltivatrici di cacao con il cioccolato Way To Go	23		
Promuovere la parità di genere con i prodotti Fairtrade all'interno del nostro assortimento	25		
Promuovere salari più elevati per le lavoratrici della filiera tessile grazie all'accordo ACT	27		
Adesione all'iniziativa Ethical Trade: rafforzare la parità di genere nel commercio	29		
Fornire alle donne i mezzi per coltivare caffè in modo sostenibile ed efficiente	30		
Adesione al World Banana Forum: promuovere salari migliori e l'accesso al lavoro nel settore delle banane	33		
		Partner dell'iniziativa Cotton made in Africa: promuovere la condizione femminile nei Paesi di produzione attraverso l'acquisto di prodotti tessili certificati	34
		Stabilire sistemi di segnalazione sensibili al genere nelle catene di fornitura	36
		Women Empowerment Principles – dare un segnale a livello internazionale	38
		Glossario	39
		Fonti e link	42

**La nostra
responsabilità**
per la parità di
genere nella
catena di
fornitura



La nostra responsabilità per la parità di genere nella catena di fornitura

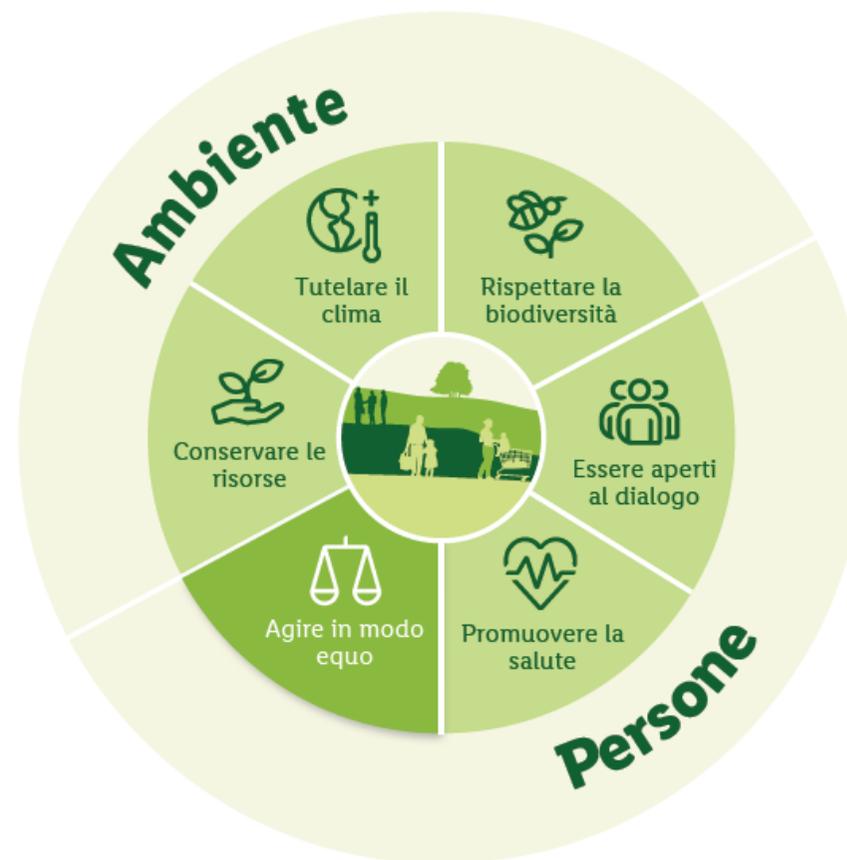
La CSR in Lidl

Per Lidl l'agire sostenibile rappresenta uno dei principali obiettivi strategici per un futuro di successo. La nostra responsabilità riguarda tutte le attività che, attraverso le nostre azioni, hanno un impatto sull'uomo e sull'ambiente. Agire in modo responsabile è il nostro modo di rinnovare ogni giorno la nostra promessa di qualità e porre le basi per garantirci un futuro.

Sulla base di questa visione abbiamo sviluppato la nostra strategia di CSR, che fornisce un orientamento chiaro e concreto alla nostra volontà di agire in maniera responsabile nei confronti dell'ambiente, delle persone e dei nostri clienti. Il nostro approccio concreto si esprime attraverso sei obiettivi strategici: adottiamo infatti misure al fine di "tutelare il clima", "conservare le risorse", "rispettare la biodiversità", "agire in modo equo", "promuovere la salute" ed "essere aperti al dialogo".

La nostra responsabilità per la parità di genere

Affrontare il tema della parità di genere lungo catena di fornitura fa parte del nostro obiettivo strategico: "agire in modo equo". Un obiettivo che include, fra l'altro, il garantire condizioni dignitose di lavoro, standard sociali e opportunità occupazionali eque a tutti coloro che operano nelle nostre catene di fornitura. Per questo motivo, nell'ambito del nostro dovere di diligenza, intendiamo impegnarci, anche in futuro, per garantire la parità di genere lungo la catena di fornitura.



Lo scenario:
parità di genere
nella catena di
fornitura



Lo scenario: parità di genere nella catena di fornitura

A livello mondiale, alcune persone subiscono una limitazione dei propri diritti sul luogo di lavoro per ragioni legate al sesso, all'identità di genere, o all'orientamento sessuale. Questo avviene principalmente a monte delle catene del valore legate a prodotti alimentari e tessili e spesso riguarda donne e ragazze. Le motivazioni alla base sono molteplici: spaziano da pratiche e strutture discriminanti dal punto di vista socio-economico fino ad arrivare a standard culturali e sociali, come ad esempio nei rapporti patriarcali¹.

Le donne svolgono il 43% delle attività del settore agricolo e l'85% delle attività del settore tessile a livello mondiale.²³ Allo stesso tempo, il 70% della popolazione mondiale che vive in condizioni di estrema povertà è rappresentato da donne.⁴ A parità di mansione, le lavoratrici percepiscono spesso una retribuzione di gran lunga inferiore ai colleghi di sesso maschile⁵ - a livello mondiale mediamente il 23% in meno - e di

23%

in meno: il guadagno medio delle donne rispetto agli uomini

frequente hanno un impiego precario o sottopagato.⁶ Il 90% delle loro entrate, inoltre, viene utilizzato per nutrire la propria famiglia e per assicurare un'istruzione ai propri figli: una percentuale che per gli uomini è invece pari solo al 30%.⁷ Le lavoratrici dell'industria tessile sono esposte a rischi particolari, come ad esempio il divario retributivo, il licenziamento in caso di gravidanza o le molestie sessuali sul luogo di lavoro.⁸⁹ Inoltre, in molti Paesi, le donne sono fortemente penalizzate per quanto riguarda l'accesso ai terreni, al credito o a possibili eredità e questo impedisce loro, tra le altre cose, di poter avviare un'attività.¹⁰

La parità di genere è sia una responsabilità giuridica che un dovere sociale. È ampiamente dimostrato, infatti, che garantire pari diritti sia la condizione indispensabile per avere società più stabili, più eque e con un maggior potenziale di crescita. L'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Alimentazione e l'Agricoltura (FAO) stima, ad esempio, che una parità di accesso alle risorse produttive per le coltivatrici aumenterebbe i raccolti delle aziende agricole del 20-30%¹¹. A trarne beneficio sarebbero, in particolare, i Paesi in via di sviluppo: un ulteriore studio

¹ Rosa-Luxemburg-Stiftung: Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen, 2020

² Fairtrade Germania: Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern, 2020.

³ Greenpeace: Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums, 2018..

⁴ Fairtrade Germania: Fairtrade und Geschlechtergerechtigkeit. Fact Sheet, 2019.

⁵ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019..

⁶ Oxfam: Im Schatten der Profite. Wie die systematische Abwertung von Hausarbeit, Pflege und Fürsorge Ungleichheit schafft und vertieft, 2020.

⁷ Fairtrade Germania: Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern, 2020.

⁸ Greenpeace: Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums, 2018.

⁹ Rosa-Luxemburg-Stiftung: Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen, 2020.

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

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

condotto in 34 Paesi dimostra che la produzione agricola locale aumenterebbe all'incirca del 4% se venissero garantite pari opportunità, favorendo così anche il sostentamento di 150 milioni di persone nel mondo.¹²

Per questo motivo, a livello globale, la parità di genere può contribuire a contrastare la povertà, aumentare il reddito pro capite complessivo e ridurre il divario retributivo.¹³



¹² UN Women: Wirtschaftliche Stärkung von Frauen, 2020.

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

**Il nostro
impegno** per una
maggior parità di
genere nella
catena di
fornitura



Il nostro impegno per una maggior parità di genere nella catena di fornitura

Codice di condotta: la non discriminazione si applica anche ai nostri partner commerciali

La tutela dei diritti umani è un principio profondamente radicato nel Codice di condotta del Gruppo Schwarz ed è quindi anche parte integrante dei contratti con i nostri partner commerciali. Questi ultimi sono tenuti, infatti, ad applicare la parità di genere nel proprio settore di attività e a richiederne l'osservanza anche ai propri fornitori. In questo modo si impegnano, quindi, a prevenire qualsiasi forma di discriminazione di genere – sia in fase di selezione dei dipendenti sia durante il percorso dedicato al loro sviluppo. Si assicurano, inoltre, che nessuno lavoratore sia sottoposto a molestie sessuali o violenza fisica o psicologica sul posto di lavoro e che vengano rispettati la libertà sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva, con particolare riferimento alle donne.

Per poter verificare il rispetto di questi principi, i partner commerciali e i rispettivi subfornitori hanno l'obbligo, su richiesta, di fornire informazioni e consentire sopralluoghi presso le rispettive aziende. Inoltre, è obbligatoria l'introduzione di un sistema di segnalazione interno che escluda possibili ritorsioni per coloro che segnalano violazioni al Codice di condotta.

”

Tutte le persone che operano nelle nostre catene di fornitura devono poter lavorare alle stesse condizioni e nel rispetto degli stessi requisiti. La parità di genere rappresenta quindi un principio fondamentale del nostro impegno per un agire equo. Siamo consapevoli della nostra responsabilità e interveniamo soprattutto laddove il divario è maggiore.

Eduardo Tursi | AD Acquisti e Marketing di Lidl Italia

In qualità di azienda leader della Grande Distribuzione Organizzata, con rapporti di fornitura in tutto il mondo, siamo consapevoli della nostra Responsabilità Sociale d'Impresa e ci impegniamo quindi a supportare attivamente le lavoratrici che operano in zone dedicate alla coltivazione e nei siti di produzione, al fine di garantire condizioni di lavoro eque e paritarie. Grazie a un agire responsabile possiamo ottenere un risvolto significativo a monte della catena del valore, dove si riscontrano i maggiori impatti dal punto di vista sociale ed ambientale.

Il tema della parità di genere costituisce, dunque, un obiettivo chiave della nostra strategia per i diritti umani – descritta in modo dettagliato nella nostra [Politica di acquisto - Diritti umani nella catena di fornitura](#). In quest'ultima, ci siamo posti l'obiettivo di **migliorare, entro la fine del 2025, le condizioni di vita e di lavoro delle persone che operano per noi**. Con riferimento alla parità di genere, questo obiettivo si traduce principalmente nell'impegno a garantire alle donne impiegate nelle nostre catene di fornitura un equo accesso all'occupazione e una retribuzione adeguata, tutelando anche da casi di discriminazione e violenza.

Ci siamo posti l'obiettivo di migliorare entro la fine del 2025 le condizioni di vita e di lavoro delle persone che lavorano per noi.



1. Determinare continuamente gli effetti:

monitoriamo costantemente i rischi e i potenziali di miglioramento in loco.

2. Garantire gli standard

Promuoviamo a rispettare le norme fondamentali in materia di lavoro dell'ILO.

3. Espandere il commercio equo:

Promuoviamo salari e redditi che garantiscono la sussistenza.

4. Promuovere i cambiamenti

Ci impegniamo in programmi di sviluppo, iniziative e progetti nel contesto delle nostre catene di fornitura.

1

Identificare gli impatti

Intendiamo affrontare con determinazione i rischi legati ai diritti umani derivanti dalla nostra attività commerciale, soprattutto quelli legati alla parità di genere. A tal fine, verificiamo costantemente i rischi potenziali insiti nella produzione degli articoli del nostro assortimento. Per questo motivo incrementiamo la trasparenza lungo le nostre catene di fornitura, conducendo analisi dei rischi e valutazioni d'impatto in materia di diritti umani (Human Rights Impact Assessments, HRIA).

Per maggiori informazioni sul nostro impegno nell'ambito di questo pilastro si rimanda ai seguenti capitoli:

- > [Individuare i rischi specifici legati al genere nella catena di fornitura,](#)
- > [Human Rights Impact Assessments considerando i diritti delle donne – identificare gli impatti, riconoscere le cause](#)
- e > [Stabilire sistemi di segnalazione sensibili al genere](#)

2021

Condurremo una valutazione d'impatto in materia di diritti umani (HRIA) con particolare focus sulla parità di genere.

Per raggiungere questo obiettivo, ci confronteremo con i soggetti di diritto e le organizzazioni che tutelano i diritti delle donne, oltre a prevedere misure dedicate nel nostro piano di azione.

2025

Ogni anno condurremo tre valutazioni d'impatto in materia di diritti umani (Human Rights Impact Assessments, HRIA) con riferimento alle catene di fornitura a rischio elevato.

In corso

Coinvolgiamo organizzazioni che tutelano i diritti delle donne, organizzazioni di lavoratori o sindacali locali nello sviluppo continuo della nostra Politica di acquisto per la parità di genere.

2

Garantire gli standard

Promuoviamo misure volte a rafforzare e rispettare le norme fondamentali in materia di lavoro dell'ILO. Per questo, ci affidiamo a certificazioni e programmi di audit sociale riconosciuti a livello internazionale. Inoltre, in Lidl ci impegniamo per garantire che i lavoratori nelle nostre catene di fornitura abbiano accesso a sistemi di segnalazione. Sviluppiamo corsi di formazione per consentire ai nostri fornitori di individuare e prevenire in modo efficace i rischi legati alla parità di genere e intraprendere misure correttive.

Per maggiori informazioni sul nostro impegno nell'ambito di questo pilastro si rimanda al seguente capitolo:

> [Promuovere la parità di genere con i prodotti Fairtrade all'interno del nostro assortimento](#)

2021 **Incoraggiamo i nostri fornitori strategici a sottoscrivere i Women's Empowerment Principles (WEP) delle Nazioni Unite entro la fine del 2021.**

2025

Garantiremo entro la fine del 2025 l'accesso a sistemi di segnalazione sulla discriminazione di genere nelle catene di fornitura soggette a rischio.

Dal 2021 forniamo accesso a sistemi di segnalazione efficaci in tre catene di fornitura soggette a rischio. Aderiamo ai criteri dei Principi Guida delle Nazioni Unite e pubblichiamo le informazioni sulla funzionalità dei sistemi di segnalazione.

3

Ampliare il commercio equo

Promuoviamo salari e redditi di sussistenza così come un'equa distribuzione del valore lungo le nostre catene di fornitura. Ci concentriamo in particolare sulle piccole imprese agricole al fine di sostenerle. Entro la fine del 2025 ci siamo posti l'obiettivo di incrementare la percentuale di prodotti certificati Fairtrade, promuovendo una relazione equa e a lungo termine con i piccoli agricoltori. Un progetto fondamentale, lanciato nel 2020 per garantire salari di sussistenza, è rappresentato dalle nostre [> tavolette di cioccolato Fairtrade Way To Go](#).

Per maggiori informazioni sul nostro impegno nell'ambito di questo pilastro si rimanda ai seguenti capitoli:

[> Promuovere la parità di genere con i prodotti Fairtrade all'interno del nostro assortimento](#) e [> Promuovere salari più elevati per le lavoratrici della filiera tessile grazie all'accordo ACT](#)

2021

Continuiamo a sviluppare il nostro progetto Way To Go per rafforzare l'emancipazione femminile entro la fine 2021.

In corso

Promuoviamo la consapevolezza delle sfide che riguardano redditi e salari di sussistenza lungo le nostre catene di fornitura.

Lidl continuerà ad ampliare il suo approccio basato sull'analisi del rischio per favorire una retribuzione equa. Ne sono un esempio la distribuzione della cioccolata Way To Go, la collaborazione con "ACT On Living Wages" nelle filiere tessili e i progetti in corso nelle catene di fornitura di arance e banane. Nell'ambito dello sviluppo continuo del nostro approccio, verificheremo che venga tenuta in adeguata considerazione la situazione delle lavoratrici e delle agricoltrici. A partire dalla metà del 2023 pubblicheremo un report sui progressi annuali-

2025

Garantiremo l'accesso a misure di salute e sicurezza nell'ambito della parità di genere.

Insieme ai nostri fornitori lavoriamo per abbattere le barriere di genere lungo la catena di fornitura (per es. l'accesso a strutture igienico-sanitarie, la tutela dalle molestie, ecc.). Entro la fine del 2025 daremo la priorità a tre catene di fornitura a rischio elevato.

2022 **Supporteremo i nostri fornitori nella promozione della parità di genere.**

Entro il 2022 metteremo a disposizione dei nostri fornitori delle catene di fornitura a rischio elevato, informazioni e risorse in materia di diritti umani e non-discriminazione.

2022 **Forniremo ai nostri fornitori le appropriate regolamentazioni in relazione alla sicurezza sul lavoro durante la gravidanza e le linee guida per la tutela della maternità.**

Definiremo le linee guida all'interno della nostra Sustainable Purchasing Policy tenendo conto della legislazione nazionale e delle raccomandazioni internazionali.

In corso **Prediligiamo l'approvvigionamento da industrie di produzione e trasformazione gestite da donne.**

Ove possibile dal punto di vista economico, acquistiamo prodotti provenienti da industrie di produzione e trasformazione gestite da donne e rendicontiamo i progressi effettuati.

2022 **Pubblicheremo un piano d'azione in relazione alla parità di genere entro la fine del 2022.**

Il piano d'azione includerà i seguenti elementi:

- A partire dal 2023, pubblicheremo i dati relativi alla parità di genere per almeno tre catene di fornitura selezionate considerate a rischio elevato.
- Entro la fine del 2023 pubblicheremo un piano d'azione per ridurre il gender pay gap in tre catene di fornitura a rischio elevato. Adotteremo misure concrete entro la fine del 2026 e rendiconteremo i progressi effettuati.
- Entro la fine del 2023, in conformità alla Convenzione ILO 190, pubblicheremo un piano che illustra come intendiamo contrastare la violenza di genere.

2021 **Entro la fine del 2021 implementeremo le misure previste a seguito della nostra adesione all'accordo ACT.**

≥ ACT si pone l'obiettivo di garantire salari migliori e intensificare la libertà di associazione nell'industria tessile globale, occupata per l'80% da donne.

4

Promuovere il cambiamento

Ci impegniamo a favore di programmi di sviluppo, iniziative e progetti al fine di promuovere il cambiamento in maniera proattiva, non solo in Azienda. Affrontiamo costantemente le cause alla base della disuguaglianza di genere nelle catene di fornitura alimentare e, a questo scopo, intendiamo fare leva sulla nostra influenza e su quella che possiamo esercitare in collaborazione con i nostri partner.

Per maggiori informazioni sul nostro impegno nell'ambito di questo pilastro si rimanda ai seguenti capitoli:

- > [Progetto in Guatemala,](#)
- > [Partner dell'iniziativa Cotton made in Africa,](#)
- > [Adesione all'iniziativa Ethical Trade Initiative,](#)
- > [Adesione al World Banana Forum,](#)
- > [Women Empowerment Principles](#)

Identificare i rischi legati al genere nella catena di fornitura

Monitoriamo costantemente i rischi in materia di diritti umani (esistenti o potenziali) nella produzione del nostro assortimento lungo la catena di fornitura. Questo ci consente di valutarli e adottare misure adeguate.

In linea con il **primo pilastro** della nostra strategia in materia di diritti umani, identifichiamo i rischi legati al genere nelle nostre catene di fornitura.



La discriminazione di genere nelle catene di fornitura globali ha cause complesse. L'obiettivo dell'analisi del rischio era quello di identificare nelle nostre catene di fornitura i prodotti, le materie prime e i Paesi che comportano rischi elevati in materia di parità di genere. Durante l'analisi ci siamo quindi concentrati nell'identificazione dei rischi a cui sono esposte in particolar modo le donne.

Analisi del rischio: individuazione in tre fasi delle materie prime e dei Paesi a maggior rischio

Partendo dall'analisi del rischio condotta su tutti i prodotti del nostro assortimento, abbiamo identificato i gruppi merceologici alimentari che presentano un rischio elevato per la violazione dei diritti umani e, all'interno di questi ultimi, le materie prime particolarmente rilevanti per Lidl: frutta e verdura, caffè, cacao e tè.

Successivamente, basandoci su diversi indici riconosciuti, abbiamo individuato nella nostra catena di fornitura i Paesi in cui vi è il maggior

rischio di discriminazione. A tal fine, abbiamo utilizzato il Gender Equality Index delle Nazioni Unite, il Global Gender Gap Index del World Economic Forum e il Social Institutions and Gender Index dell'OECD. Questi ultimi ci hanno consentito di identificare, nei singoli Paesi, il grado in cui le donne sono vittime di discriminazione (1), disparità salariale (2), disegualianza di accesso al lavoro (3) o di violenza (4).

- 1 Abbiamo determinato la discriminazione di genere sulla base del Gender Equality Index, pubblicato a partire dal 2010 dallo “United Nations Development Programme” (UNDP), che confronta la parità di genere in 162 Paesi.** Dato che l'indice considera un ampio spettro di fattori, fornisce un quadro dettagliato sulla situazione delle donne nei Paesi produttori.

2 & 3 Abbiamo determinato la disparità di genere in merito al salario e all'accesso al lavoro sulla base del Global Gender Gap Index, pubblicato ogni anno dal 2006 dal World Economic Forum.

L'indice valuta attualmente 156 Paesi sulla base di numerosi indicatori. Per calcolare la disparità salariale abbiamo utilizzato l'indicatore "Estimated Earned Income", che mette a confronto il reddito annuo di uomini e donne. Con l'indicatore "Labour Force Participation Rate" abbiamo misurato la quota della popolazione femminile in età lavorativa (15-64 anni), che rappresenta una parte attiva nel mercato del lavoro, e l'abbiamo messa a confronto con la quota della popolazione maschile. I dati a supporto sono stati rilevati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

4 Utilizzando il Social Institutions and Gender Index (SIGI) abbiamo analizzato quanto le donne siano esposte a violenza nei singoli Paesi.

L'indice è stato pubblicato dall'OECD per la prima volta nel 2009 mentre il report più recente risale al 2018 e contiene i dati relativi a 180 Paesi. In concreto abbiamo osservato l'indicatore "Violence against women" che valuta tre diversi aspetti: la percentuale di donne che considera giustificata la violenza fisica, la misura in cui la legislazione locale tutela le donne dalla violenza e la percentuale di donne che hanno già subito violenza fisica o sessuale.

Come ultima fase, abbiamo unito i risultati dell'analisi del rischio effettuata sui Paesi e sulle materie prime. In questo modo, per ciascun gruppo merceologico, siamo stati in grado di identificare quali Paesi e quali materie prime siano da ritenere particolarmente problematici in ottica di parità di genere, per es. il tè proveniente dal Kenya, il caffè dal Guatemala o le rose dall'Etiopia. Per le materie prime a rischio elevato ≥ tè, > rose, > caffè, > cacao e > frutti di bosco abbiamo integrato nel presente documento una panoramica che illustra i Paesi di produzione che sono stati identificati maggiormente critici.

Sviluppo di iniziative e monitoraggio dei progressi

L'analisi condotta costituisce la base per la definizione di >obiettivi e misure di intervento. Tra questi rientrano analisi del rischio più approfondite, come le >Human Rights Impact Assessment (HRIA), in cui viene considerata anche la parità di genere. L'analisi fornisce indicazioni su come sia possibile promuovere, attraverso progetti concreti, la parità di genere nelle catene di fornitura coinvolte.

Human Rights Impact Assessments con focus sui diritti delle donne – identificare gli impatti, riconoscere le cause

HRIA: identificare i rischi a cui sono esposte le donne e adottare misure correttive

I rischi legati alla parità di genere nelle nostre catene di fornitura sono oggetto dei cosiddetti Human Rights Impact Assessments (HRIA), ossia delle valutazioni d'impatto in termini di diritti umani. Le HRIA ci forniscono indicazioni sul nostro raggio di azione, sul nostro ruolo e sulla nostra responsabilità in relazione ai rischi in materia di diritti umani. Inoltre, ci consentono di capire le cause sistemiche e i motivi per cui determinati gruppi di persone siano coinvolti ad esempio dalla discriminazione di genere. Sulla base dei rischi individuati elaboriamo misure per ridurli al minimo, che vengono definite e schedate in un piano d'azione dedicato.

Nell'elaborazione delle valutazioni di impatto HRIA coinvolgiamo stakeholder e soggetti di diritto, al fine di tenere in considerazione i punti di vista di tutte le persone che potrebbero essere coinvolte dalle nostre attività commerciali. È proprio grazie ai nostri partner locali che otteniamo le informazioni utili a identificare gli impatti. Allo stesso tempo, siamo consapevoli che tali assessment siano un elemento centrale di un processo di due diligence continuo e non rappresentino una valutazione eseguita una tantum; per questo motivo, continueremo a sviluppare partnership di supporto ai nostri piani d'azione e al relativo monitoraggio.

Le nostre valutazioni di impatto (HRIA)

Lidl, in qualità di azienda posizionata tra i principali retailer a livello mondiale, ha già condotto due valutazioni HRIA.

In concreto, abbiamo esaminato la [>catena di fornitura del tè proveniente dal Kenya](#) e la [>catena di fornitura dei frutti di bosco provenienti dalla provincia spagnola di Huelva](#). Entro la fine del 2021, seguirà la nostra terza valutazione HRIA con l'analisi della catena di fornitura delle banane provenienti dalla Colombia.

Nel condurre le nostre valutazioni abbiamo collaborato con organizzazioni di esperti riconosciute. Per l'assessment sui frutti di bosco, ad esempio, abbiamo coinvolto tre organizzazioni locali che operano a favore dei diritti delle donne, al fine comprendere

meglio gli impatti di genere, come ad esempio la discriminazione. Nel nostro piano di azione abbiamo inserito possibili misure che, dal loro punto di vista, possono ridurre tali impatti. Allo stesso modo, per condurre l'analisi della catena di fornitura delle banane ci avvaliamo della competenza delle organizzazioni che operano a favore dei diritti delle donne.

In linea con il **primo pilastro** della nostra strategia in materia di diritti umani, identifichiamo i rischi legati al genere nelle nostre catene di fo



”

Porteremo avanti il nostro dialogo con gli stakeholder esterni, includendo, laddove possibile, temi legati ai diritti delle donne. Ci avvaliamo della competenza specifica di organizzazioni della società civile, organizzazioni sindacali e altri esperti. Grazie a questa collaborazione identifichiamo le sfide principali nell'ambito della tutela dei diritti umani, con particolare riferimento ai diritti delle donne e alla libertà di associazione. Sulla base delle conoscenze acquisite, sviluppiamo misure volte a eliminare i fattori che possono ostacolare il rispetto dei diritti umani.

Eduardo Tursi | AD Acquisti e Marketing di Lidl Italia



Risultati della valutazione di impatto HRIA nella catena di fornitura del tè proveniente dal Kenya con rilevanza in materia di parità di genere

Discriminazione di genere

Ostacoli strutturali al possesso di terreni per le donne: in quasi tutte le comunità di piccoli agricoltori in Kenya la maggior parte dei membri registrati è costituita da uomini.

Violenza di genere

Casi di discriminazione di genere e molestie sessuali nell'agroindustria keniota.

Ulteriori sfide dovute alla natura informale del settore e all'inefficace sistema di segnalazione per i casi di molestie sessuali.

Divario retributivo di genere (Gender Pay Gap)

Impatti negativi sui salari dovuti agli stereotipi di genere legati al ruolo.

Rischi legati al genere nella catena di fornitura del tè

Paese	Livello di Rischio	Aspetto del rischio
1 Cina	Rischio alto	› Violenza di genere
2 Sri Lanka		› Discriminazione di genere › Violenza di genere
3 India	Rischio molto alto	› Divario retributivo di genere › Accesso al lavoro
4 Kenya		› Divario retributivo di genere › Discriminazione di genere › Accesso al lavoro
5 Vietnam		› Violenza di genere



Risultati della valutazione di impatto HRIA per la catena di fornitura dei frutti di bosco provenienti dalla provincia spagnola di Huelva con rilevanza in materia di parità di genere

Discriminazione di genere

Casi di discriminazione di genere e molestie sessuali in particolare nei confronti delle lavoratrici migranti.

Il contratto collettivo non recepisce ancora i protocolli che disciplinano “la parità di trattamento e le pari opportunità” (art. 35) nonché “la prevenzione di molestie sessuali e di genere” (art. 36).

Differenze di genere nell’accesso al lavoro

Segnalazioni relative a condizioni di assunzione discriminanti in specifici contratti di lavoro.

Dipendenza strutturale del settore da forza lavoro potenzialmente vulnerabile, come donne e persone a basso reddito in generale, nonché, in particolare, migranti.

Rischi legati al genere nella catena di fornitura dei frutti di bosco¹⁴

Paese	Livello di rischio	Aspetto del rischio
1 Brasile	Rischio alto	› Divario retributivo di genere › Accesso al lavoro
2 Grecia		› Accesso al lavoro
3 Italia		› Divario retributivo di genere › Accesso al lavoro
4 Polonia		› Accesso al lavoro
5 Romania		› Accesso al lavoro
6 Ungheria	Rischio alto e Rischio molto alto	› Divario retributivo di genere
7 Argentina		› Violenza contro le donne › Accesso al lavoro
8 Marocco	Rischio molto alto	› Divario retributivo di genere › Accesso al lavoro
9 Egitto		› Discriminazione di genere
10 India		› Divario retributivo di genere › Accesso al lavoro
11 Paraguay		› Accesso al lavoro
		› Discriminazione di genere



¹⁴ Nell'ambito della nostra analisi dei rischi legati ai diritti umani, è stata identificata come punto critico la catena di fornitura dei frutti di bosco nella regione di Huelva, in Spagna. Di conseguenza, proprio lì, abbiamo condotto una valutazione HRIA in cui sono stati rilevati anche i rischi legati al genere illustrati in questo documento. Sulla base dell'analisi dei rischi legati al genere a livello nazionale, mostrata nella presente pubblicazione, l'intera Spagna non è stata invece classificata tra le zone a rischio elevato. Questo dimostra che è necessario considerare con attenzione il complesso rapporto tra i rischi legati al Paese, quelli legati al prodotto e quelli legati a specifici ambiti dei diritti umani, come in questo caso la parità di genere.

Migliorare il reddito delle coltivatrici di cacao con il cioccolato Way To Go

Le coltivatrici giocano un ruolo fondamentale per la sostenibilità della filiera del cacao e delle aree in cui viene coltivato¹⁵. In Ghana, le donne contribuiscono in larga parte alla creazione di valore nella raccolta del cacao: secondo dati ufficiali un quarto dei produttori di cacao sono donne, ma è probabile che i dati effettivi siano significativamente più alti. Sulla base della nostra > [analisi dei rischi legati al genere](#), le donne sono esposte a rischi elevati, in particolare in Ghana e in Costa d'Avorio.

Rischi legati al genere nella catena di fornitura del cacao

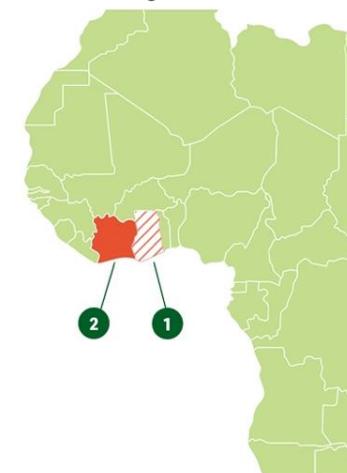
Paese	Livello di rischio	Aspetto del rischio
1 Ghana	Rischio alto	> Violenza contro le donne
	Rischio molto alto	> Discriminazione di genere > Stesso salario
2 Costa d'Avorio		> Divario retributivo di genere
		> Discriminazione di genere
		> Violenza contro le donne
		> Accesso al lavoro

Oltre alle attività assistenziali non retribuite – come l'educazione dei figli – le donne sono soggette a lavorare per molte ore senza percepire un reddito adeguato. Nella vicina Costa d'Avorio, queste rappresentano poco meno del 70% della forza lavoro per la coltivazione del cacao, ma

percepiscono solo il 21% dei ricavi realizzati¹⁶, nonostante dipendano da queste entrate.

Le donne, inoltre, sono economicamente penalizzate per le scarse opportunità di istruzione e, a causa dei diritti di successione, entrano raramente in possesso di terre da coltivare. Per questo, in generale, hanno difficilmente accesso alle cooperative e, di conseguenza, incontrano difficoltà nel fondare una propria azienda e avere quindi un sostentamento adeguato.¹⁷

In linea con il **terzo pilastro** della nostra strategia in materia di diritti umani, promuoviamo salari e di sussistenza.



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

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

¹⁷ Südwind: Preisgestaltung in der Wertschöpfungskette Kakao – Ursachen und Auswirkungen, 2018.

Impegno a favore di salari equi e di sussistenza nella coltivazione del cacao

Dal 2021, Lidl propone in vendita, a livello internazionale, la linea di tavolette di cioccolato a marchio proprio Way To Go. Così, l'Azienda vuole influire positivamente sul conseguimento di redditi più elevati da parte dei coltivatori di cacao e, nell'ambito della partnership con Fairtrade, la ONG Rikolto e la cooperativa di agricoltori Kuapa Kokoo in Ghana, corrisponde un premio per ogni tonnellata di cacao utilizzata nelle tavolette di cioccolato Way To Go, che si aggiunge al prezzo minimo corrisposto da Fairtrade. Tale sostegno economico confluisce in progetti destinati a migliorare ulteriormente, e in maniera sostenibile, la situazione economica dei piccoli agricoltori. In questo modo, Lidl si impegna a garantire salari equi e di sussistenza nel settore del cacao. Nel 2020 già 870 agricoltori, il 60% dei quali uomini e il 40% donne, hanno tratto beneficio dalle misure introdotte e hanno aumentato il loro reddito.

Migliorare la condizione delle donne grazie a Way To Go

A partire dal 2021, il progetto di Way To Go è stato ampliato grazie all'introduzione di un secondo importante pilastro che ha l'obiettivo di dare la priorità ai bisogni e alle competenze delle donne o di altri gruppi vulnerabili. In concreto, saranno adottate misure per consentire la diversificazione del reddito tenendo conto della situazione specifica delle donne, per esempio, dando priorità a misure che facilitino e

aumentino la loro possibilità di accedere a finanziamenti. Inoltre, sarà applicato il "modulo di genere" di Fairtrade, che promuove in famiglia i processi decisionali congiunti delle coppie sposate. In generale, verranno analizzati ed eliminati gli ostacoli per una maggior rappresentanza e adesione delle donne a cooperative come, ad esempio, l'analfabetismo, le questioni sanitarie o la violenza di genere.

Da oltre dieci anni, la cooperativa Kuapa Kokoo è inoltre coinvolta in diversi progetti volti a promuovere la condizione femminile. Tra questi rientra, per esempio, la diversificazione dei redditi anche attraverso la coltivazione di altri prodotti agricoli, in modo da garantirne il sostentamento. A tal scopo, sono stati considerati in modo particolare gli articoli proposti dalle stesse donne, come dimostra anche la partecipazione attualmente più elevata. Alle partecipanti per esempio sono stati forniti i mezzi per produrre e vendere sapone in maniera autonoma. A tal fine, ogni gruppo ha ricevuto i materiali e un capitale iniziale del valore di circa 320€, cifra che corrisponde approssimativamente al doppio dello stipendio medio mensile percepito in Ghana¹⁸, e ha potuto generare nuove fonti di reddito e guadagnare una certa indipendenza rispetto alle entrate altalenanti derivanti dalla coltivazione del cacao.

Maggiori informazioni sul cacao come materia prima sono disponibili al seguente capitolo:

[> Documento di posizione per l'acquisto responsabile del cacao.](#)

¹⁸ Statista: Ghana: prodotto interno lordo (PIL) pro capite, 2021

Promuovere la parità di genere con i prodotti Fairtrade all'interno del nostro assortimento

Tra gli aspetti sociali che vengono tenuti in considerazione dai sistemi di certificazione, vi sono anche la non discriminazione e la parità di genere. Lo standard Fairtrade, in particolare, include questi aspetti in molti dei propri criteri.

Fairtrade e parità di genere

Le aziende agricole certificate secondo lo standard Fairtrade per i piccoli agricoltori (Small Scale Producers), devono rispettare determinati requisiti che mirano direttamente e indirettamente alla parità di genere. Oltre a questi standard Fairtrade persegue una strategia di genere per promuovere in modo mirato la parità tra i sessi. Un recente studio mostra che la strategia di genere porta a maggiore partecipazione e parità di trattamento delle donne nelle Organizzazioni Fairtrade.¹⁹



Nel proprio assortimento Lidl annovera già da molti anni numerosi prodotti certificati secondo lo standard Fairtrade. Si tratta, per esempio, anche di prodotti come rose o cacao che, in base alla nostra [analisi dei rischi legati al genere](#), presentano particolari rischi per la parità di genere.

Includendo nel nostro assortimento i prodotti Fairtrade, sosteniamo le aziende agricole nell'eliminare le cause della disparità di trattamento nei confronti dei piccoli agricoltori e dei lavoratori. Nello specifico, lo standard prevede la tutela da violenza sessuale, standard di base contro la discriminazione, la protezione delle future madri e delle puerpere, e la creazione di un sistema di segnalazione con particolare focus sulle donne. Inoltre, il premio Fairtrade offre alle cooperative che dispongono di questa certificazione un margine finanziario che consente loro di affrontare il tema della parità di genere attraverso progetti concreti.

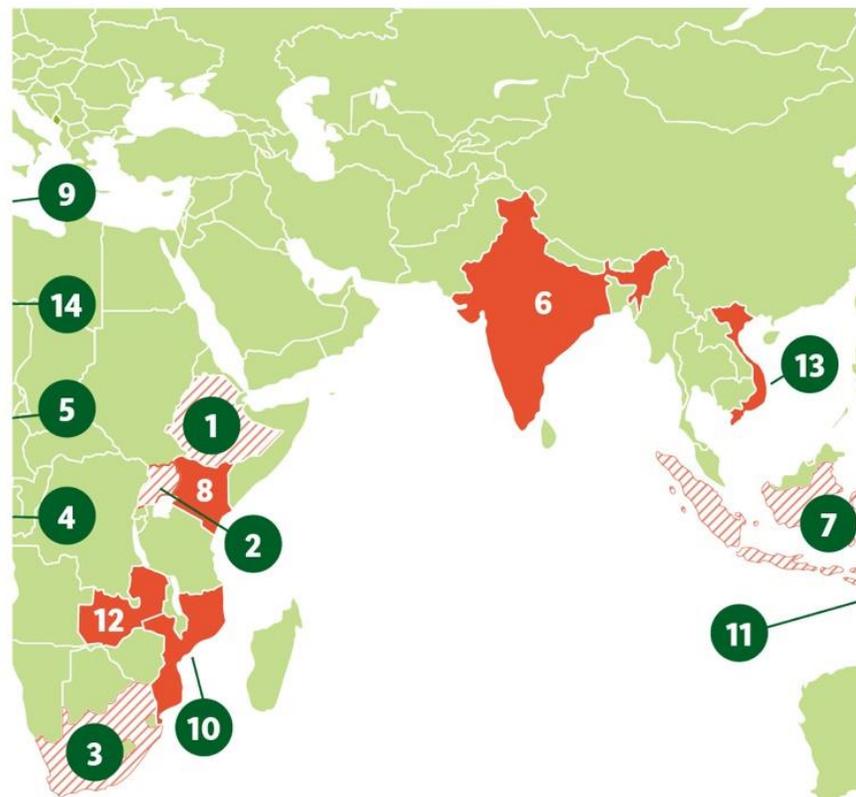
In linea con il **terzo pilastro** della nostra strategia in materia di diritti umani, promuoviamo un commercio equo che tenga conto della parità di genere.



¹⁹ Fairtrade: Factsheet Gender Studie, 2021.

Rischi specifici legati al genere nella catena di fornitura delle rose

Paese	Livello di rischio	Aspetto del rischio
1 Etiopia	Rischio alto e Rischio molto alto	› Accesso al lavoro
		› Discriminazione di genere
		› Violenza contro le donne
2 Uganda		› Accesso al lavoro
		› Discriminazione di genere
		› Violenza contro le donne
3 Sud Africa		› Discriminazione di genere
		› Violenza contro le donne
		› Divario retributivo di genere
4 Costa Rica	Rischio molto alto	› Divario retributivo di genere
5 Ghana		› Discriminazione di genere
6 India		› Divario retributivo di genere
		› Discriminazione di genere
7 Indonesia		› Divario retributivo di genere
		› Discriminazione di genere
8 Kenya		› Discriminazione di genere
		› Violenza contro le donne
		› Divario retributivo di genere
9 Marocco		› Discriminazione di genere
10 Mozambico		› Discriminazione di genere
11 Papua Nuova Guinea		› Discriminazione di genere
		› Violenza contro le donne
12 Zambia		› Discriminazione di genere
		› Violenza contro le donne
13 Vietnam		› Violenza contro le donne
14 Messico		› Divario retributivo di genere



Promuovere salari più elevati per le lavoratrici della filiera tessile grazie all'accordo ACT

La retribuzione nel settore tessile è estremamente bassa e spesso non offre entrate sufficienti per garantire salari di sussistenza.²⁰

Questa situazione riguarda soprattutto le donne, poiché

costituiscono circa l'85% della forza lavoro nelle aziende tessili²¹ e, pur svolgendo la medesima occupazione, il più delle volte ricevono anche un salario inferiore rispetto a quello dei colleghi uomini.²²

In linea con il **terzo pilastro** della nostra strategia in materia di diritti umani, promuoviamo salari e redditi di sussistenza.



Nell'assortimento Lidl i prodotti tessili rivestono un ruolo importante. Una percentuale consistente dei nostri partner commerciali proviene da Bangladesh, Cambogia e Myanmar. In questi Paesi i salari minimi stabiliti per legge sono molto bassi. Come azienda che riveste un ruolo importante nella distribuzione di prodotti tessili, Lidl ha la responsabilità di intervenire per promuovere salari di sussistenza nei Paesi produttori, migliorando così, in modo particolare, anche la situazione economica delle donne.

²⁰ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019.

²¹ Greenpeace: Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums, 2018.

²² Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019.

Sulla base di tale contesto, Lidl ha aderito nel 2019 all'iniziativa internazionale Action Collaboration Transformation (ACT). Le misure previste a seguito della nostra adesione all'accordo ACT verranno implementate entro la fine del 2021.

Per questo motivo stiamo sviluppando una strategia per attuare uno degli obiettivi principali dell'iniziativa, ossia la promozione di pratiche di acquisto responsabile.

Ciò implica, tra le altre cose, collaborare con i nostri partner commerciali per creare meccanismi che consentano un graduale aumento dei salari nella settore della produzione tessile. In questo modo, contribuiamo nell'immediato al miglioramento della situazione economica delle donne nella filiera tessile e, inoltre, aderiamo ad un procedimento di mediazione creato per affrontare casi di violazione dei diritti dei lavoratori nelle catene di fornitura dei membri ACT.

ACT e parità di genere

L'ACT è un accordo tra marchi globali, distributori, sindacati e governi, che ha l'obiettivo di garantire salari di sussistenza nelle aziende del settore dell'abbigliamento, del tessile e delle calzature. Con la nostra adesione, ci impegniamo a promuovere l'istituzione di contratti collettivi nazionali validi per l'intero settore nei Paesi produttori.



Adesione all'iniziativa Ethical Trade: rafforzare la parità di genere nel commercio

Nel 2021 Lidl ha aderito all'iniziativa multistakeholder Ethical Trading Initiative (ETI).

Ethical Trade Initiative e parità di genere

La mission dell'ETI è quella di mettere a fattor comune le forze di imprese, sindacati e ONG per promuovere la visione di un mondo in cui i diritti del lavoro vanno a beneficio di tutti, sono rispettati dalle imprese e tutelati dallo Stato. Per questo, l'ETI punta alla collaborazione di diversi attori per individuare soluzioni a problemi di natura sistemica.



Come parte della propria strategia per la parità di genere, la visione di ETI è quella di assicurare, nelle catene di fornitura delle imprese aderenti, pari diritti, libertà, possibilità di accesso e vantaggi sul posto di lavoro. Per questo, l'iniziativa mira a sensibilizzare sul tema della parità di genere e si impegna al fine di raggiungere una maggiore partecipazione delle donne nelle catene di fornitura.

In linea con il **quarto pilastro** della nostra strategia in materia di diritti umani, ci impegniamo attivamente per promuovere il cambiamento, al fine di rafforzare la parità di genere anche oltre le nostre catene di fornitura.



Fornire alle donne i mezzi per coltivare caffè in modo sostenibile ed efficiente

Le donne offrono un contributo importante alla produzione globale di caffè: una percentuale compresa tra il 20 e il 30% delle aziende produttrici è gestita da donne. Inoltre, a seconda della regione, fino al 70% delle attività nelle aziende produttrici di caffè viene svolta da forza lavoro femminile.²³ Spesso, tuttavia, il loro salario è inferiore a quello dei colleghi uomini. A causa dell'andamento particolarmente altalenante dei prezzi del caffè, il reddito delle lavoratrici viene ulteriormente ridotto. Le donne, inoltre, sono spesso penalizzate dal punto di vista strutturale, per esempio, per quanto riguarda l'accesso ai terreni, alle cooperative o al credito.²⁴ Anche la nostra [analisi dei rischi legati al genere](#) conferma che i rischi per le donne nella coltivazione del caffè sono elevati.

Lidl sta affrontando questi rischi con un progetto in Guatemala, a circa 50 km da Città del Guatemala. Insieme alle organizzazioni UTZ e CARE, abbiamo sostenuto in complessivamente 111 donne socie della cooperativa locale di coltivazione del caffè "Agrícola Integral Acatenango". L'obiettivo

In linea con il **quarto pilastro** della nostra strategia in materia di diritti umani, ci impegniamo attivamente per promuovere il cambiamento, al fine di rafforzare la parità di genere anche oltre le nostre catene di fornitura.



specifico del progetto è quello di formare le coltivatrici di caffè all'utilizzo di metodi di coltivazione e lavorazione sostenibili. Questo ha consentito alle donne di percepire a lungo termine un reddito superiore, grazie a una migliore qualità del caffè, e di trasmettere le conoscenze acquisite alle generazioni future. Il progetto, portato avanti fino alla fine del 2020, oggi consente al 95% delle aziende produttrici di caffè a gestione femminile di disporre di sistemi che garantiscono migliori pratiche agricole e la possibilità di adeguarsi ai cambiamenti climatici. Grazie al progetto, quindi, le partecipanti hanno acquisito un maggior potere decisionale e un maggior controllo delle risorse presso le loro aziende e nelle loro famiglie.

²³ International Coffee Organization: Gender Equality in the Coffee Sector, 2018.

²⁴ Südwind: Auf ein Tässchen. Die Wertschöpfungskette von Kaffee, 2020.

Lidl e Fairtrade, inoltre, grazie a un nuovo progetto contribuiscono in modo diretto a potenziare le strutture democratiche di piccoli coltivatori e la parità di genere in sei cooperative di caffè a Caranaví, in Bolivia. Le misure previste dal progetto raggiungeranno complessivamente circa 300 piccoli coltivatori e coltivatrici nonché ulteriori 90 persone in loco.

Il progetto è stato pianificato ed elaborato direttamente a cura delle cooperative con il supporto del network di produttori Fairtrade in Bolivia e America Latina nell'ambito di un processo partecipativo, al fine di sviluppare i loro processi gestionali, coinvolgere maggiormente i giovani e promuovere l'attuazione di piani di adeguamento al cambiamento climatico. Inoltre, con le sei cooperative coinvolte nel progetto, è stata effettuata un'analisi congiunta sulla parità di genere che ha preso in considerazione diversi aspetti, tra i quali la suddivisione dei compiti in ambito familiare, il ruolo di leader e la partecipazione nella Comunità. I motivi delle disuguaglianze sono stati tempestivamente analizzati e sono state sviluppate soluzioni alternative utili a un maggior coinvolgimento delle donne. È importante che negli statuti e nei documenti di pianificazione delle cooperative venga data maggior considerazione alla partecipazione da parte delle donne al processo decisionale, affinché la parità di genere venga promossa da parte dell'intera cooperativa. Inoltre, le donne partecipano a corsi di formazione sulla leadership, al fine di consentire una maggiore partecipazione e a un incremento della parità di genere all'interno delle cooperative.

Rischi strategici legati al genere nella catena di fornitura del caffè

Paese	Livello del rischio	Aspetto del rischio
1 Argentina	Rischio alto	› Violenza contro le donne
2 Perù		› Violenza contro le donne
3 El Salvador	Rischio molto alto	› Accesso al lavoro
4 Guatemala		› Divario retributivo di genere › Accesso al lavoro › Discriminazione di genere
5 Guayana		› Divario retributivo di genere › Discriminazione di genere
6 Honduras		› Accesso al lavoro
7 Colombia		› Divario retributivo di genere
8 Nicaragua		› Divario retributivo di genere › Accesso al lavoro
9 Paraguay		› Discriminazione di genere
10 Suriname		› Discriminazione di genere
11 Venezuela		› Divario retributivo di genere › Accesso al lavoro › Discriminazione di genere



Adesione al World Banana Forum: promuovere salari migliori e l'accesso al lavoro nel settore delle banane

La coltivazione delle banane viene gestita tradizionalmente da uomini e, spesso, il lavoro delle donne si limita al solo confezionamento dei frutti. Questa divisione dei ruoli basata sul genere influisce sull'accesso al lavoro da parte delle donne ed è, allo stesso tempo, la causa principale del divario retributivo di genere che caratterizza il settore. Le donne impiegate nel mercato delle banane guadagnano, quindi, molto meno rispetto ai loro colleghi uomini. Per affrontare queste sfide, già nel 2016, Lidl è stato il primo rivenditore ad aderire all'iniziativa multistakeholder World Banana Forum.

World Banana Forum e parità di genere

Nella sua Task Force on Gender Equity il World Banana Forum si impegna a contribuire ad una migliore comprensione delle cause per la mancata parità di genere lungo la catena di fornitura delle banane, a livello mondiale, e ad aumentare la partecipazione delle donne nei processi decisionali.



In linea con il **quarto pilastro** della nostra strategia in materia di diritti umani, promuoviamo attivamente il cambiamento, al fine di rafforzare la parità di genere oltre le nostre catene di fornitura.



Partner dell'iniziativa Cotton made in Africa: promuovere la condizione femminile nei Paesi di produzione attraverso l'acquisto di prodotti tessili certificati

L'industria tessile è spesso al centro dell'attenzione a causa delle condizioni critiche di produzione sociali ed ambientali. La coltivazione del cotone, in particolare, presenta rischi elevati.²⁵ In Africa, terzo Paese esportatore di cotone al mondo, circa 20 milioni di persone vivono della coltivazione di questa fibra naturale.²⁶ Oltre il 50% del lavoro nei campi di cotone viene svolto da donne che percepiscono una retribuzione fino al 30% inferiore rispetto ai loro colleghi uomini, oltre a svolgere allo stesso tempo anche lavori domestici non retribuiti. Le donne, inoltre, sono penalizzate da strutture che privilegiano gli uomini e di conseguenza ne limitano l'accesso al credito, al terreno e alle organizzazioni di produttori.²⁷

Studi dimostrano che, a parità di condizioni, le donne sono in grado di conseguire successo in egual misura e, inoltre, investono una maggiore percentuale del loro reddito nell'istruzione e nella salute dei figli. Sostenere le donne, quindi, significa allo stesso tempo migliorare le condizioni di vita locali. Questo è anche l'obiettivo a cui mira l'iniziativa Cotton Made in Africa (CmiA), a cui Lidl ha aderito nel 2020. Grazie a questa partnership non solo garantiamo l'acquisto di cotone africano sostenibile, ma supportiamo l'Organizzazione nell'obiettivo di rafforzare il ruolo delle donne che si occupano della coltivazione del

cotone in Africa. Il nostro è un impegno a lungo termine e verrà ampliato nei prossimi anni.

In linea con il **quarto pilastro** della nostra strategia in materia di diritti umani, promuoviamo attivamente il cambiamento, al fine di rafforzare la parità di genere oltre le nostre catene di fornitura.



²⁵ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019.

²⁶ BMZ: Baumwollanbau – auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit, Höhere Einkommen für Kleinbauernfamilien durch nachhaltigen Anbau, 2019.)

²⁷ Südwind: Afrikas weißes Gold – Frauenarbeit im Baumwollanbau, 2014.

Cotton made in Africa & parità di genere

CmiA è uno degli standard più riconosciuti a livello internazionale per la produzione di cotone sostenibile proveniente dall'Africa.²⁸ In tale ambito, fissa criteri stringenti per il lavoro femminile, promuovendo la non discriminazione e il rafforzamento del ruolo delle donne. Alle cooperative impegnate nella coltivazione di cotone certificate CmiA, ad esempio, lo standard richiede pari condizioni retributive per uomini e donne, la tutela delle madri tramite congedi parentali e la possibilità di rientro in azienda. L'iniziativa CmiA si impegna al fine di aumentare la parità di genere nella coltivazione del cacao, andando oltre i requisiti richiesti dallo standard: include, ad esempio, la trasmissione di conoscenze relative a queste tematiche all'interno delle comunità che coltivano cotone. L'iniziativa CmiA, inoltre, adatta i corsi di formazione per la coltivazione del cotone sostenibile alle necessità delle partecipanti donne, per rafforzare il loro ruolo e abbattere i pregiudizi.



²⁸ Cotton made in Africa: Position paper on Gender Equality, 2021



Stabilire sistemi di segnalazione sensibili al genere nelle catene di fornitura

L'accesso ad un sistema di segnalazione efficace è un elemento chiave per individuare, correggere e porre rimedio a violazioni dei diritti umani. Tra queste vi sono anche i casi di discriminazione o di violenza di genere.

Per essere efficaci, secondo il Principio Guida n. 31 delle Nazioni Unite, i sistemi di segnalazione di natura non giuridica devono rispettare i seguenti criteri: i sistemi di segnalazione statali e non statali devono essere legittimi, accessibili, prevedibili, equi, trasparenti, conformi alla legge, fonte di apprendimento continuo e basati su impegno e dialogo.

Lidl è consapevole che un sistema di segnalazione può essere efficace solo se i lavoratori nelle catene di fornitura hanno la possibilità di accedervi. Spesso, tuttavia, l'accesso è ostacolato da alcuni fattori come, ad esempio, la mancanza di competenze linguistiche locali nel caso di lavoratori migranti, oppure il timore di ritorsioni. Le donne tendono ad avere maggior difficoltà degli uomini, poiché spesso chi gestisce le segnalazioni non ha la sensibilità necessaria a valutare casi legati a questioni di genere. Tutto ciò contribuisce a minare la fiducia nei confronti di tali sistemi. Le donne, inoltre, hanno spesso scarso accesso alle tecnologie digitali e, a causa delle attività di assistenza non retribuita che si trovano a svolgere, hanno poche possibilità di spostarsi.

Lidl si è posta l'obiettivo di fornire ai lavoratori nelle proprie catene di fornitura soggette a rischio elevato, l'accesso ad un sistema di segnalazione efficace. Ci assicuriamo che tali sistemi siano sviluppati tenendo conto delle questioni legate al genere. Il nostro progetto inizia nel 2021 e prevede di fornire accesso a sistemi di segnalazione in tre catene di fornitura soggette ad alto rischio.

L'esperienza acquisita ci aiuterà ad estendere il progetto ad altre catene di fornitura. Il nostro obiettivo è garantire la presenza di sistemi di segnalazione attraverso diversi canali, affidabili e di facile accesso.

Nell'ambito del Non Food, collaboriamo inoltre con iniziative come ACT o il programma ILO Better Work. Il programma Better Work persegue una propria "Gender Strategy" e si impegna attivamente nei confronti della parità di genere. Di questo beneficiano anche le numerose aziende tessili che vi partecipano. Lidl, inoltre, è stata membro attivo del gruppo di lavoro che ha sviluppato il primo Accordo per il Bangladesh (Bangladesh Accord). The Bangladesh Accord on Fire Safety, stato stipulato nel 2013 e giunto ormai al terzo rinnovo, promuove i diritti e la sicurezza dei

In linea con **primo pilastro** della nostra strategia in materia di diritti umani identifichiamo i rischi legati al genere nelle nostre catene di fornitura. In linea con il **secondo pilastro** lavoriamo al fine di attuare gli standard ILO.



lavoratori delle aziende tessili.²⁹ L'obiettivo del gruppo di lavoro era quello di sviluppare un sistema di segnalazione adeguato per i lavoratori del settore tessile in Bangladesh. Il meccanismo è stato adattato in modo da poter includere esplicitamente anche le segnalazioni relative alle condizioni di lavoro delle lavoratrici in gravidanza, nonché di casi di violenza di genere. Particolare attenzione è stata prestata alla considerazione delle possibili barriere di genere, prevedendo ad esempio la possibilità di inserire le segnalazioni in forma anonima.³⁰

²⁹ Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh: About, 2021.

³⁰ 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 – dare un segnale a livello internazionale

Per esprimere il nostro impegno a favore della promozione del ruolo della donna anche a livello internazionale, Lidl Italia ha sottoscritto i Principi per l'empowerment delle donne delle Nazioni Unite (Women's Empowerment Principles – WEP). I principi per l'empowerment delle donne costituiscono un'iniziativa congiunta di UN Women e di UN Global Compact. Si tratta della prima iniziativa globale che affronta in modo mirato il sostegno a favore delle donne e del loro empowerment nelle catene di fornitura e nelle aziende. L'iniziativa è rivolta alla comunità imprenditoriale e comprende sette principi con l'obiettivo di favorire l'empowerment femminile nelle aziende (maggiori informazioni sui principi sono disponibili nel nostro [Documento di posizione sul dovere di diligenza](#)). Con la nostra adesione all'iniziativa delle Nazioni Unite "Women's Empowerment Principles" comunichiamo il nostro impegno per rafforzare il ruolo delle donne e delle persone transessuali. La presente Politica di acquisto in materia di parità di genere illustra le modalità con cui intendiamo applicare i WEPs. Intendiamo prevenire e ridurre i casi di violazioni dei diritti delle donne nelle catene di creazione del valore globali e contribuire proattivamente ad una trasformazione radicale per la tutela diritti delle donne.

In linea con il **quarto pilastro** della nostra strategia in materia di diritti umani, promuoviamo attivamente il cambiamento, al fine di rafforzare la parità di genere oltre le nostre catene di fornitura.



I Principi delle Nazioni Unite per l'empowerment delle donne

1. Stabilire una cultura aziendale e un management che mirano alla parità tra uomini e donne;
2. Trattamento equo di uomini e donne nel mondo del lavoro – mantenimento e promozione dei Diritti Umani e della non discriminazione;
3. Garantire la salute, la sicurezza ed il benessere psicofisico di tutti i lavoratori durante la loro attività;
4. Promuovere la formazione personale e professionale nonché sostenere le donne nell'ambito della loro carriera;
5. Promozione delle attività imprenditoriali da parte di donne, riconoscimento del loro ruolo in ambito HR e rispetto della loro dignità in ogni genere di marketing;
6. Promuovere la parità tramite iniziative in comune e attività di lobbismo;
7. Misurazione e pubblicazione di tutti i progressi fatti nell'ambito del trattamento paritario di uomini e donne sul lavoro.

Glossario



Glossario

Lavoratore migrante

L'ILO definisce un lavoratore migrante come uno straniero ammesso nello Stato di accoglienza allo scopo specifico di esercitare un'attività economica remunerata all'interno del Paese ricevente. La durata del soggiorno è generalmente limitata, così come il tipo di lavoro che può continuare ad avere. Anche i loro familiari, laddove ammessi, appartengono a tale categoria. Attraversare i confini nazionali per lavorare è una delle motivazioni più importanti della migrazione internazionale, secondo l'ILO, dovuta sia a disuguaglianze economiche, sia alla ricerca di un lavoro, o a entrambe le motivazioni³¹.

Action Collaboration Transformation (ACT)

L'ACT è il primo accordo globale che mira a stabilire contratti collettivi per l'industria tessile nei Paesi produttori. I salari negoziati in tale ambito sono sostenuti da pratiche di acquisto responsabili da parte delle aziende partecipanti, nonché da impegni vincolanti per quanto riguarda i volumi d'acquisto. L'accordo ACT inoltre ha creato un meccanismo attraverso il quale è possibile valutare l'effetto dell'iniziativa. Tramite quest'ultimo i produttori tessili e i rappresentanti dei lavoratori possono valutare l'effettiva affermazione di salari più elevati. I paesi su cui l'ACT si concentra attualmente sono Cambogia, Myanmar, Bangladesh e Turchia. In prospettiva l'iniziativa sarà estesa ad altri Paesi.

Meccanismo o sistema efficace di segnalazione

Un sistema di segnalazione è una procedura che consente a individui o a gruppi di denunciare eventuali violazioni dei diritti umani da parte delle aziende, al fine di porvi rimedio. Gli Stati e le aziende sono tenuti, secondo i principi guida delle Nazioni Unite³², a consentire agli interessati accesso a sistemi di segnalazioni efficaci. Per le aziende ciò significa istituire sistemi operativi di segnalazione o richiederne l'adozione da parte di fornitori o partner commerciali, accessibili alle eventuali persone coinvolte, all'interno e all'esterno dell'azienda.

I principi guida delle Nazioni Unite definiscono otto criteri di efficacia che i sistemi di segnalazione in relazione ai diritti umani devono soddisfare. Secondo tali criteri un sistema di segnalazione è efficace se è legittimo, accessibile, calcolabile, equilibrato, trasparente, compatibile con i diritti, orientato al dialogo e fonte di apprendimento continuo.

Codice di condotta

Il Codice di condotta è anche denominato Codice di comportamento. Descrive un insieme di linee guida e/o di regolamenti di cui le aziende decidono di dotarsi. Le regole comportamentali formulate fungono da orientamento di base per i dipendenti, affinché adottino il comportamento desiderato oppure evitino azioni indesiderate. Il codice può affrontare diversi temi, dalla corruzione alla gestione dei clienti, fino alle norme in materia di orario di lavoro.

³¹ ILO: Global estimates on migrant workers, 2015.

³² Nazioni Unite: Principi guida su imprese e diritti umani, 2011.

Cotton made in Africa (CmiA)	Cotton made in Africa è un'iniziativa di Aid by Trade Foundation e uno degli standard leader a livello mondiale per il cotone prodotto in modo sostenibile. Il suo obiettivo è di consentire condizioni di vita e di lavoro migliori per i piccoli agricoltori in Africa, secondo il principio dell'aiuto all'autoaiuto e incoraggiando il commercio anziché le donazioni, nonché di promuovere la protezione dell'ambiente.
Ethical Trade Initiative (ETI)	L'Ethical Trade Initiative (ETI) riunisce imprese, sindacati e organizzazioni non governative con l'obiettivo di impegnarsi in tutto il mondo per il rispetto dei diritti dei lavoratori. La visione di questa iniziativa è quella di un mondo in cui tutti i lavoratori siano liberi dallo sfruttamento e dalla discriminazione e possano godere dei diritti fondamentali, come libertà, sicurezza ed equità.
Gender-Pay-Gap	Il Gender-Pay-Gap (divario retributivo di genere) è un indicatore delle differenze salariali tra uomini e donne. Esso indica la differenza in percentuale del salario medio lordo di uomini e donne.
Valutazioni d'impatto in materia di diritti umani (Human Rights Impact Assessment, HRIA)	Una valutazione d'impatto in materia di diritti umani descrive la valutazione delle ripercussioni sui diritti umani, come un processo per individuare, prevedere e gestire sistematicamente i potenziali impatti di una gestione commerciale, di una politica governativa o di un accordo commerciale sui diritti umani.
ILO Better Work Program	Better Work è un programma dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) delle Nazioni Unite e della International Finance Corporation (IFC - Società finanziaria internazionale), membro del gruppo della Banca mondiale, che si impegna a tutti i livelli dell'industria dell'abbigliamento per condizioni di lavoro migliori e per il rispetto dei diritti dei lavoratori. Attualmente al programma partecipano 1.700 fabbriche con oltre 2,4 milioni di lavoratori in nove Paesi. Oltre a fornire consulenza ai produttori tessili il programma Better Work collabora anche con i governi e le aziende tessili al fine di promuovere miglioramenti anche in queste aree.

Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)	L'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) è l'agenzia specializzata più datata delle Nazioni Unite con sede a Ginevra. È responsabile dello sviluppo, della formulazione e dell'applicazione di norme internazionali vincolanti in materia di lavoro e politica sociale. I principali obiettivi dell'ILO sono la promozione del lavoro dignitoso, la protezione sociale e il rafforzamento del dialogo sociale.
Principi delle Nazioni Unite per l'empowerment delle donne (Women's Empowerment Principles, WEP)	I principi delle Nazioni Unite per l'empowerment delle donne (Women's Empowerment Principles, WEP) sono una serie di principi che offrono alle aziende un orientamento per la promozione della parità di genere e per l'emancipazione delle donne sul posto di lavoro, nel mercato e nella comunità. I WEP istituiti dall'UN Global Compact e da UN Women sono caratterizzati da standard internazionali in materia di diritto al lavoro e di diritti umani e si basano sulla consapevolezza che è interesse e responsabilità delle aziende promuovere la parità di genere e il rafforzamento del ruolo delle donne.

Fonti e link



Fonti e link

Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh:

About

<https://bangladeshaccord.org/about>

(Status: 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

(Status: 08.2015)

BMZ (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung - Ministero Federale tedesco per la cooperazione economica e lo sviluppo):

Baumwollanbau – auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit [Coltivazione del cotone – lungo il cammino verso una maggiore sostenibilità, redditi più elevati per le famiglie dei piccoli coltivatori grazie alla coltivazione sostenibile]

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

(Status: 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

(Status: 01.2016)

Cotton made in Africa:

Position paper on Gender Equality

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

(Status: 03.2021)

Deutsches Institut für Entwicklungspolitik:

Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit [Sfide sociali ed ecologiche del settore tessile globale. Possibili soluzioni della cooperazione allo sviluppo tedesca]

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

(Status: 2019)

Fairtrade Germania:

Fairtrade und Geschlechtergerechtigkeit. Fact Sheet [Parità di genere. Scheda informativa]

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

(Status: 06.2019)

Fairtrade Germania:

Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern [Parità di genere. Fairtrade promuove la parità di trattamento di uomini e donne]

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

(Status: 2020)

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

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

(Status: 2011)

Greenpeace:

**Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des
Modekonsums [Chi acquista a basso prezzo, lo fa a caro prezzo! Il
lato oscuro dei consumi della moda]**

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

(Status: 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
(Status: 2015)

International Coffee Organization:
Gender Equality in the Coffee Sector

<https://www.ico.org/documents/cy2017-18/icc-122-11e-gender-equality.pdf>
(Status: 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>
(Status: 05.2019)

Oxfam:
Im Schatten der Profite. Wie die systematische Abwertung von Hausarbeit, Pflege und Fürsorge Ungleichheit schafft und vertieft, 2020. [All'ombra dei profitti. Come la sistematica svalutazione del lavoro domestico e di cura causa e aggrava le disuguaglianze, 2020]

https://www.oxfam.de/system/files/2020_oxfam_ungleichheit_studie_deutsch_schatten-der-profite.pdf
(Status: 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
(Status: 03.2016)

Rosa-Luxemburg-Stiftung:
Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen [Parità di genere nelle catene di fornitura globali. Richieste alla politica e alle imprese]

https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Geschlechtergerechtigkeit_in_globalen_Lieferketten.pdf
(Status: 07.2021)

Statista:
Statista: Ghana: Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf [Ghana: prodotto interno lordo (PIL) pro capite]

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/368376/umfrage/bruttoinlandsprodukt-bip-pro-kopf-in-ghana/>
(Status: 2021)

Südwind:
Afrikas weißes Gold – Frauenarbeit im Baumwollanbau [L'oro bianco dell'Africa – il lavoro femminile nella coltivazione del cotone]

<https://www.suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2014/2014-17%20FS%20Afrikas%20weisses%20Gold%20%E2%80%93%20Frauenarbeit%20im%20Baumwollanbau.pdf>
(Status: 09.2014)

Südwind:

Auf ein Tässchen. Die Wertschöpfungskette von Kaffee [Per una tazzina. La catena del valore del caffè]

<https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2020/2020-01%20Studie%20Auf%20ein%20T%C3%A4scchen%20Die%20Wertsch%C3%B6pfungskette%20von%20Kaffee.pdf>
(Status: 01.2020)

Südwind:

Preisgestaltung in der Wertschöpfungskette Kakao – Ursachen und Auswirkungen [Definizione dei prezzi nella catena di creazione del valore del cacao – cause ed effetti]

https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2018/2018-01%20Preisgestaltung%20in%20der%20Wertschoepfungskette%20Kakao_Ursachen%20und%20Auswirkungen.pdf
(Status: 01.2018)

UN Human Rights:

Guiding Principles on Business and Human Rights [Principi guida su aziende e diritti umani]

https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
(Status: 2011)

UN Women:

Wirtschaftliche Stärkung von Frauen [Empowerment economico delle donne]

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

World Economic Forum:

Global Gender Gap Report 2020 [Relazione sulla disparità di genere a livello globale 2020]

<https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>
(Status: 16.12.2019)

Crediti per le immagini

Foto di copertina

djmilic, stock.adobe.com

Pagina 2

fmajor, istockphoto.com

Pagina 4

JackF, stock.adobe.com

Pagina 6

Odua Images, stock.adobe.com

Pagina 7

Halfpoint, stock.adobe.com

Pagina 18

krishna, stock.adobe.com

Pagina 28

Kzenon, stock.adobe.com

Pagina 29

kamonrat, stock.adobe.com

Pagina 31

lucky sky 1911, stock.adobe.com

Pagina 32

DisobeyArt, stock.adobe.com

Pagina 35

BCFC, stock.adobe.com

Pagina finale

djmilic, stock.adobe.com



Contatti

Lidl Italia S.r.l a socio unico
Via A. Ruffo, 36
37040 - Arcole (VR)

csr@lidl.it

Altri riferimenti alla CSR

[Responsabilità Sociale - Lidl Italia](#)

Altri riferimenti alla RSI

[\[Sito web\]](#)

[\[Sito web RSI\]](#)

Nota sul copyright

I contenuti del presente documento (inclusi testi, grafici, foto, loghi, ecc.) e il documento stesso sono protetti da copyright. Il presente documento e/o i suoi contenuti non possono essere trasmessi, modificati, pubblicati, tradotti o riprodotti senza l'autorizzazione scritta di Lidl.

© Lidl Italia