

Política de compras Igualdade de Género na Cadeia de Fornecimento



Lidl & Cia. • Versão 14.01.2022



Índice

Índice	1	Adesão à Iniciativa de Comércio Ético (Ethical Trading Initiative): Promover a igualdade de género no comércio	29
A nossa responsabilidade pela igualdade de género na cadeia de fornecimento	2	Capacitar as mulheres a cultivarem café de forma sustentável e produtiva	30
Contexto sobre a igualdade de género na cadeia de fornecimento	4	Participação no World Banana Forum: Por melhores salários e acesso ao trabalho no setor de produção de banana	33
Contexto sobre a igualdade de género na cadeia de fornecimento	5	Parceira da iniciativa Cotton made in Africa: Apoiar as mulheres nos países em crescimento através da compra de têxteis certificados	34
O nosso compromisso para uma maior igualdade de género na cadeia de fornecimento	7	Estabelecer mecanismos de reclamação sensíveis ao género nas cadeias de fornecimento.	36
O nosso compromisso para uma maior igualdade de género na cadeia de fornecimento	8	Princípios para o Empoderamento das Mulheres - um exemplo internacional	38
Identificar os riscos associados ao género na cadeia de fornecimento	16	Glossário	39
Avaliações do Impacto nos Direitos Humanos (HRIA) tendo em conta os direitos das mulheres – determinar os impactos, identificar as causas	18	Glossário	40
Melhorar os rendimentos de mulheres produtoras de cacau com o chocolate Way To Go	23	Fontes e hiperligações	42
Promover a igualdade de género através de produtos com certificação Fairtrade (Comércio Justo) no sortido	25	Fontes e hiperligações	43
Contribuir para o aumento dos salários das trabalhadoras do setor têxtil com a ACT	27	Créditos fotográficos	47

A nossa responsabilidade pela igualdade de género na cadeia de fornecimento



A nossa responsabilidade pela igualdade de género na cadeia de fornecimento

O nosso conceito de Responsabilidade Social Empresarial (RSE)

Para o Lidl, a sustentabilidade é um dos objetivos centrais estratégicos para um futuro promissor. Assumimos a responsabilidade onde quer que as nossas ações enquanto empresa Lidl tenham efeitos nas pessoas e no ambiente. Agir com responsabilidade é a nossa forma de cumprir a nossa promessa de qualidade a cada dia que passa e, assim, de definir um posicionamento seguro para a nossa empresa no futuro.

Nesta perspetiva, desenvolvemos a nossa estratégia de RSE. Esta permite-nos dar uma direção clara à nossa pretensão de um comportamento responsável. Mostramos a forma como entendemos a nossa responsabilidade pelo ambiente, pelas pessoas e pelos clientes no Lidl. Colocamos este conceito em prática no âmbito de seis temas centrais estratégicos. Nesse sentido, tomamos medidas através das quais "protegemos o clima", "conservamos os recursos", "respeitamos a biodiversidade", "agimos de forma justa", "promovemos a saúde" e "estabelecemos o diálogo".

A nossa responsabilidade pela igualdade de género

Com o tema da igualdade de género contribuimos para o tema central estratégico "Agir de forma justa". Agir de forma justa significa, entre outras coisas, assegurar normas laborais e sociais justas, bem como oportunidades de emprego equitativas para as pessoas nas nossas cadeias de fornecimento. Por conseguinte, continuaremos a certificarmo-nos que o nosso dever de diligência em matéria de igualdade de género é aplicado na cadeia de fornecimento no futuro.



Contexto sobre a igualdade de género na cadeia de fornecimento



Contexto sobre a igualdade de género na cadeia de fornecimento

Em todo o mundo, pessoas sofrem restrições aos seus direitos laborais devido ao seu género, identidade de género ou orientação sexual, não raramente nos níveis de criação de valor a montante das cadeias de fornecimento de alimentos ou têxteis. As mulheres e raparigas são particularmente / frequentemente afetadas. As razões são múltiplas e vão desde estruturas e práticas socioeconómicas discriminatórias até normas culturais e sociais, tais como as relações patriarcais.¹

-23%

as mulheres recebem em média menos do que os homens

As mulheres realizam 43% do trabalho agrícola e 85% do trabalho têxtil a nível mundial.^{2 3} Ao mesmo tempo, pelo menos 70% das pessoas que vivem em extrema pobreza em todo o mundo são do sexo feminino.⁴ Embora façam o mesmo trabalho, as mulheres recebem frequentemente salários significativamente mais baixos.⁵ Globalmente, ganham em média

23% menos do que os homens e têm mais probabilidades de realizar um trabalho precário ou mal remunerado.⁶ Adicionalmente, 90% dos seus rendimentos salariais são usados para alimentar a família e educar as crianças, contra 30% nos homens.⁷ Na indústria têxtil, as trabalhadoras estão expostas a riscos particulares. Estes incluem desigualdades salariais, despedimento em caso de gravidez e assédio sexual no local de trabalho.⁸⁹ Além disso, em muitos países as mulheres estão em clara desvantagem quando se trata de acesso à terra, ao crédito ou a uma possível herança. Entre outros, isto impede-as de criar uma empresa.¹⁰

A igualdade é tanto uma missão jurídica como um imperativo social. Afinal de contas, a igualdade de direitos para todos são comprovadamente o pré-requisito para sociedades mais estáveis, equitativas e orientadas para o crescimento. Por exemplo, a FAO calculou que as explorações agrícolas poderiam aumentar as suas colheitas em 20-30% se as mulheres agricultoras tivessem igual acesso

¹ Rosa-Luxemburg-Stiftung: A igualdade de género nas cadeias de fornecimento globais.

Reivindicações aos responsáveis políticos e ao mundo empresarial, 2020 (Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen, 2020).

² Fairtrade Deutschland: Igualdade de género. O Comércio Justo promove a igualdade de género, 2020 (Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern, 2020).

³ Greenpeace: Quem compra barato, compra caro! Fast Fashion: O lado negro do consumo de moda, 2018. (Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums, 2018)

⁴ Fairtrade Deutschland: Comércio justo e igualdade de género. Fact Sheet, 2019 (Fairtrade und Geschlechtergerechtigkeit. Fact Sheet, 2019).

⁵ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Desafios sociais e ambientais da indústria têxtil mundial. Contributos da cooperação alemã para o desenvolvimento para a procura de soluções, 2019 (Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019).

⁶ Oxfam: Na sombra dos lucros. Como a desvalorização sistemática do trabalho doméstico, dos cuidados e da assistência cria e aprofunda a desigualdade, 2020. (Im Schatten der Profite. Wie die systematische Abwertung von Hausarbeit, Pflege und Fürsorge Ungleichheit schafft und vertieft, 2020)

⁷ Fairtrade Deutschland: Igualdade de género. O Comércio Justo promove a igualdade de género, 2020 (Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern, 2020).

⁸ Greenpeace: Quem compra barato, compra caro! Fast Fashion: O lado negro do consumo de moda, 2018. (Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums, 2018)

⁹ Rosa-Luxemburg-Stiftung: A igualdade de género nas cadeias de fornecimento globais. Reivindicações aos responsáveis políticos e ao mundo empresarial, 2020 (Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen, 2020).

¹⁰ Fórum Económico Mundial: Global Gender Gap Report 2020, 2019.

aos recursos de produção¹¹. Os países em desenvolvimento, em particular, beneficiariam com isso: por exemplo, outro estudo realizado em 34 países em desenvolvimento mostra que a produção agrícola aumentaria em média cerca de quatro por cento se a participação fosse mais igualitária. Ao mesmo tempo, isto significaria menos de aproximadamente 150 milhões pessoas a passar fome.¹²

Por estas razões, a igualdade de género tem o potencial para combater a pobreza, aumentar o rendimento global per capita e reduzir a desigualdade de rendimentos das pessoas em todo o mundo.¹³

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

¹² UN Women: O empoderamento económico das mulheres, 2020. (Wirtschaftliche Stärkung von Frauen, 2020)

¹³ Busin
Sect



**O nosso
compromisso**
para uma maior
igualdade de
género na cadeia
de fornecimento



O nosso compromisso para uma maior igualdade de género na cadeia de fornecimento

Código de Conduta: A não-discriminação também se aplica aos nossos parceiros comerciais

A proteção dos direitos humanos está firmemente ancorada no [Código de Conduta](#) do Grupo Schwarz e como tal faz parte integrante dos contratos com os nossos parceiros comerciais. Neste contexto, exigimos da parte dos nossos parceiros que se comprometam a garantir a igualdade de género tanto nas suas próprias empresas como juntos dos seus próprios fornecedores. Os nossos parceiros comerciais comprometem-se assim a evitar qualquer forma de discriminação com base no género, seja na seleção ou no desenvolvimento profissional dos colaboradores. Devem também assegurar que os trabalhadores não são sujeitos a assédio sexual ou violência física ou psicológica no local de trabalho. Da mesma forma, a liberdade sindical e o direito de negociação coletiva devem ser respeitados, especialmente no que toca às trabalhadoras.

Para verificar o cumprimento destes princípios, os parceiros comerciais e os seus subcontratados têm de fornecer informações sob pedido e permitir visitas de inspeção às suas instalações. O estabelecimento de um mecanismo de reclamação interno também é obrigatório. Este tem de ser concebido de molde que aqueles que denunciam violações do Código de Conduta não sejam penalizados.

”

“Todas as pessoas nas nossas cadeias de fornecimento devem poder trabalhar em condições iguais. A igualdade de género é, portanto, um elemento fundamental da nossa abordagem do comércio justo. Assumimos a responsabilidade no que toca a este aspeto e fazemo-lo onde o impacto é maior.”

Bruno Pereira | Administrador de Compras do Lidl Portugal

Como um dos maiores retalhistas de produtos alimentares com fornecedores em todo o mundo, o Lidl tem uma responsabilidade especial. Esta passa também por apoiar ativamente as mulheres nas regiões produtoras e nos locais de produção e garantir condições de trabalho justas e equitativas. É precisamente no início da cadeia de valor que podemos ter um impacto enorme ao agirmos com responsabilidade, pois é aqui que reside o maior impacto ambiental e social.

O tema da igualdade de género é, portanto, um ponto central da nossa estratégia de direitos humanos nas compras, que descrevemos em detalhe na nossa [Política de Compras sobre os Direitos Humanos na cadeia de fornecimento](#). Nesta definimos o objetivo **de melhorar as condições de vida e de trabalho das pessoas que trabalham para nós até ao final de 2025**. No que toca à igualdade de género, isso significa, em particular, garantir às mulheres nas nossas cadeias de fornecimento acesso em pé de igualdade ao trabalho e uma remuneração justa, bem como protegê-las da discriminação e da violência.



Estamos a melhorar as condições de vida e de trabalho das pessoas que trabalham para nós até finais de 2025.

- 1. Determinar continuamente os efeitos:**
Determinamos continuamente os riscos e o potencial de melhoria no local.
- 2. Garantir o cumprimento das normas:**
Promovemos o cumprimento das normas laborais fundamentais da OIT.
- 3. Expandir o comércio justo:**
Promovemos rendimentos e salários dignos.
- 4. Impulsionar as mudanças:**
Participamos em programas de desenvolvimento, iniciativas e projetos.

1

Determinar continuamente os efeitos:

Pretendemos agir com firmeza contra os riscos para os direitos humanos derivados das nossas próprias atividades comerciais, especialmente no que se refere à igualdade de género. Nesse sentido, verificamos continuamente os riscos potenciais no fabrico dos nossos produtos. Por esse motivo, estamos a aumentar a transparência nas nossas cadeias de fornecimento e a realizar análises de riscos e avaliações de impacto nos direitos humanos (HRIA).

Para mais informações sobre o nosso empenho neste pilar, consultar [>Riscos associados ao género na cadeia de fornecimento](#), [> Avaliações de impacto nos direitos humanos \(HRIA\) tendo em conta os direitos das mulheres](#) e [> Mecanismos de reclamação sensíveis ao género](#)

2021

Conduzimos uma avaliação de impacto nos direitos humanos (HRIA) com enfoque específico no género.

Para tal, iniciámos diálogo direto com as titulares de direitos e as organizações de direitos das mulheres e incluímos aspetos específicos do género no plano de ação.



2025 Iremos realizar três avaliações de impacto nos direitos humanos (HRIA) anuais em cadeias de fornecimento de alto risco.

De forma contínua Envolveremos organizações de direitos das mulheres e organizações locais de trabalhadores ou sindicatos na nossa política de compras relativamente à igualdade de género.

2

Garantir o cumprimento das normas

Promovemos medidas para fomentar e cumprir as normas laborais fundamentais da OIT. Para isso, recorreremos a certificações reconhecidas internacionalmente e programas de auditoria social. No Lidl, também estamos a trabalhar para garantir que os trabalhadores das nossas cadeias de fornecimento têm acesso a mecanismos de reclamação. Desenvolvemos ainda formações destinadas a capacitar os nossos fornecedores para identificar de forma eficaz os riscos no que diz respeito aos direitos humanos e à igualdade de género, tomar medidas de resolução e evitar de modo eficiente estes riscos.

Para mais informações sobre o nosso compromisso neste pilar, ver [> Com produtos de Comércio Justo para a igualdade de género](#)

2021 Encorajamos os nossos fornecedores estratégicos a assinarem os Princípios para o Empoderamento das Mulheres (WEPs) da ONU até finais de 2021.

2025 Garantimos o acesso a mecanismos de reclamação sensíveis ao género em cadeias de fornecimento de alto risco antes do final de 2025.

Começaremos a estabelecer o acesso a mecanismos de reclamação eficazes em três cadeias de fornecimento de risco em 2021. Observamos os critérios dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos (UNGP) e publicamos informações sobre a funcionalidade dos mecanismos de reclamação.

3

Expandir o comércio justo

Promovemos salários e rendimentos condignos, bem como uma distribuição justa de valor em todas as nossas cadeias de fornecimento. Dedicamos especial atenção às pequenas explorações agrícolas para garantir a sua base de subsistência. Portanto, até ao final de 2025, pretendemos aumentar a proporção de produtos com certificação de Comércio Justo (Fairtrade). Para isso, apostamos na compra justa e de longo prazo a pequenos agricultores. Um projeto excelente para assegurar salários condignos e ter em especial consideração as pequenas agricultoras é o nosso [chocolate Fairtrade Way To Go](#), que lançámos em 2021.

Para mais informações sobre o nosso compromisso neste pilar, ver [Com produtos de Comércio Justo para a igualdade de género](#) e [ACT para salários mais altos](#)

2021 **Continuamos a desenvolver o nosso projeto Way To Go através do empoderamento das mulheres até ao final de 2021.**

De forma contínua

Promovemos a compreensão dos desafios relacionados com salários e rendimentos condignos nas nossas cadeias de fornecimento.

O Lidl irá continuar a desenvolver a sua abordagem baseada nos riscos para a igualdade salarial. Esta inclui o nosso chocolate Way To Go, a nossa colaboração com ACT On Living Wages em cadeias de fornecimento têxtil e o nosso atual trabalho em cadeias de fornecimento de laranja e banana. Ao continuarmos a desenvolver a nossa abordagem, vamos garantir que a situação das mulheres trabalhadoras e agricultoras é cuidadosamente considerada. A partir de meados de 2023, publicaremos o progresso anual.

2025

Iremos garantir o acesso a medidas de saúde e segurança sensíveis ao género. Trabalhamos com os nossos fornecedores para reduzir as barreiras para as mulheres (por exemplo, acesso a instalações sanitárias, proteção contra o assédio, etc.) nas cadeias de fornecimento. Priorizamos esta ação em três cadeias de fornecimento de alto risco antes do final de 2025.

2022 **Apoiamos os nossos fornecedores na promoção da igualdade de género.**

Para esse efeito, disponibilizaremos aos nossos fornecedores das cadeias de fornecimento de alto risco informações e recursos sobre direitos humanos e não-discriminação até 2022.

2022 **Apoiamos os nossos fornecedores em termos de normas de segurança no trabalho adequadas em caso de gravidez e diretrizes de proteção da maternidade.**

Estabelecemos diretrizes nas nossas políticas de compras sustentáveis, levando em conta a legislação nacional e as recomendações internacionais.

De forma contínua **Promovemos a compra junto de empresas de produção e de transformação geridas por mulheres.**

Sempre que é economicamente possível, compramos produtos de empresas de produção e de transformação geridas por mulheres e informamos sobre o nosso progresso.

2022 **Iremos publicar um plano de ação para a igualdade de género até ao final de 2022.**

Este plano de ação incluirá os seguintes elementos:

- A partir de 2023, publicaremos dados específicos de género para pelo menos três cadeias de fornecimento de alto risco selecionadas.
- Até ao final de 2023, publicaremos um plano de ação para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres em três cadeias de fornecimento de alto risco. Além disso, tomaremos medidas e informaremos sobre o progresso até ao final de 2026.
- Antes do final de 2023, publicaremos um plano delineando a nossa ação contra a violência em razão do género, em conformidade com a Convenção n.º 190 da OIT.

2021 **Estamos a implementar os requisitos da adesão à ACT até ao final de 2021.**

A >ACT visa melhorar os salários e reforçar a liberdade de associação na indústria têxtil mundial, onde cerca de 80% dos trabalhadores são mulheres.

4

Impulsionar as mudanças

Colaboramos em programas de desenvolvimento, iniciativas e projetos, com o objetivo de impulsionar as mudanças também para além do Lidl. Combatemos continuamente as causas da desigualdade de género nas cadeias de fornecimento de produtos alimentares. Para tal, queremos usar a nossa própria influência, bem como a influência conjunta com os nossos parceiros.

Para mais informações sobre o nosso compromisso neste pilar, ver [> Projeto na Guatemala](#), [> Parceiro da iniciativa Cotton made in Africa](#), [> Adesão à Ethical Trade Initiative](#), [> Adesão ao World Banana Forum](#), e [> Princípios para o Empoderamento das Mulheres](#).

Identificar os riscos associados ao género na cadeia de fornecimento

Analizamos continuamente que riscos existem ou podem surgir para os direitos humanos no fabrico de produtos nas nossas cadeias de fornecimento. Isto permite-nos avaliar estes riscos e tomar as medidas adequadas.

A desigualdade de género nas cadeias de fornecimento globais tem causas complexas. O objetivo da análise de risco foi identificar os bens ou matérias-primas e os países nas nossas cadeias de fornecimento que estão associados a riscos elevados no que que concerne a igualdade de género. Por isso analisámos os riscos a que estão expostas as mulheres, em particular.

Análise de risco: Em três passos para as matérias-primas e países com os maiores riscos

Primeiro, baseámo-nos nos resultados da nossa análise de risco transversal ao sortido de produtos. Isto permitiu-nos determinar que grupos de mercadorias do nosso sortido alimentar apresentam elevados riscos de violação dos direitos humanos. Dentro dos grupos de mercadorias, identificámos então as matérias-primas que são particularmente relevantes para as Compras do Lidl. Como tal, identificamos principalmente fruta e legumes, café, cacau e chá.

Identificámos riscos associados ao género na nossa cadeia de fornecimento, de acordo com o **primeiro pilar** da nossa estratégia direitos humanos.



Num segundo passo, utilizámos índices reconhecidos para identificar os países da nossa cadeia de fornecimento onde a igualdade de género está particularmente em risco. Para tal, combinamos vários índices reconhecidos: o Gender Equality Index das Nações Unidas, o Global Gender Gap Index do Fórum Económico Mundial e o Social Institutions and Gender Index da OCDE. Estes permitiram-nos determinar em que medida as mulheres em cada país são discriminadas (1), sujeitas a desigualdade salarial (2), têm acesso desigual ao trabalho (3) ou estão expostas à violência (4).

- 1 Determinamos a discriminação baseada no género através do Gender Equality Index, publicado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) desde 2010, que compara a igualdade de género em 162 países.** Ao cobrir uma ampla gama de fatores, o índice dá uma boa indicação da situação das mulheres nos países produtores.

2 e 3 Identificámos as disparidades de género na remuneração e no acesso ao trabalho utilizando o Global Gender Gap Index, publicado anualmente pelo Fórum Económico Mundial desde 2006. Atualmente, analisa 156 países, com base em inúmeros indicadores individuais. Para a desigualdade salarial, utilizámos o indicador "Estimated Earned Income", que compara o rendimento anual de mulheres e homens. Recorrendo ao indicador "Labour Force Participation Rate" medimos a proporção da população feminina em idade ativa (15-64 anos) que é parte ativa do mercado de trabalho e comparámo-la com a proporção da população masculina. Os dados que utilizámos foram levantados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

4 Recorrendo ao Social Institutions and Gender Index (SIGI), analisámos em que medida as mulheres estão expostas à violência em cada país. O índice foi publicado pela primeira vez pela OCDE em 2009, o último relatório data de 2018 com dados de 180 países. Especificamente, analisámos o indicador "Violence against women", que leva em conta e combina três aspetos diferentes: a proporção de mulheres que considera justificada a violência física; a medida em que a legislação local protege as mulheres da violência; e a proporção de mulheres que já sofreram violência física ou sexual.

No último passo, combinámos os resultados da análise dos países e das matérias-primas. Desta forma, conseguimos identificar os países e as matérias-primas para cada um dos grupos de mercadorias considerados como particularmente problemáticos no que diz respeito à igualdade de género, por exemplo, chá do Quênia, café da Guatemala ou rosas da Etiópia. Para as matérias-primas de risco selecionadas [> Chá](#), [> Rosas](#), [> Café](#), [> Cacau](#) e [> Morangos](#), as visões gerais dos países de alto risco identificados estão integradas em secções individuais desta publicação.

Desenvolver medidas e acompanhar o progresso

Desta análise, derivámos os nossos [>objetivos](#) e medidas. Isto inclui análises de risco mais aprofundadas, tais como [>Avaliações do Impacto nos Direitos Humanos \(HRIA\)](#), que também têm em conta o aspeto da igualdade de género. A análise forneceu indicações sobre como a igualdade de género pode ser promovida nas cadeias de fornecimento afetadas através de projetos concretos.

Avaliações do Impacto nos Direitos Humanos (HRIA) tendo em conta os direitos das mulheres – determinar os impactos, identificar as causas

HRIA: Identificar os riscos para as mulheres e tomar medidas

Os riscos em matéria de igualdade de género nas nossas cadeias de fornecimento são objeto das chamadas Avaliações de Impacto nos Direitos Humanos (Human Rights Impact Assessments, HRIA). As HRIA ajudam-nos a compreender o nosso potencial de influência, o nosso papel e a nossa responsabilidade no que diz respeito aos riscos para os direitos humanos. Também nos fornecem informações adicionais sobre causas sistémicas e razões pelas quais certos grupos de pessoas são particularmente afetados, inclusive em termos de discriminação baseada no género. Com base nos riscos identificados, tomámos medidas para os minimizar. O elemento central neste contexto é o plano de ação calendarizado.

Na preparação da HRIA, envolvemos as partes interessadas e os titulares de direitos, tendo em conta as diferentes perspetivas das pessoas que podem ser afetadas pelas nossas atividades comerciais. É precisamente através de parcerias no terreno que obtemos informações que nos ajudam a compreender o impacto em primeira mão. Ao mesmo tempo, temos consciência que uma HRIA faz parte de um processo contínuo de dever de diligência e não é uma avaliação pontual. Por isso, continuaremos a expandir as parcerias para apoiar os planos de ação e o acompanhamento contínuo.

As nossas HRIA na prática

Na qualidade de um dos principais retalhistas a nível mundial, o Lidl já realizou duas HRIA.

Especificamente, analisámos a Cadeia de fornecimento de chá do Quênia e a Cadeia de fornecimento de frutas de baga da província espanhola de Huelva. No final de 2021, a terceira HRIA recairá sobre a análise da cadeia de fornecimento de bananas da Colômbia.

Nas nossas análises, trabalhamos em conjunto com organizações especializadas reconhecidas. No âmbito da HRIA sobre as frutas de baga, trabalhamos com três organizações locais de direitos da mulher para melhor compreender os impactos específicos do género, tais como a discriminação. As suas perspetivas e avaliações sobre como reduzir estes

impactos foram incorporadas no nosso plano de ação. Também recorremos à experiência das organizações de direitos das mulheres quando analisámos a cadeia de fornecimento de banana.

Identificámos riscos associados ao género nas nossas cadeias de fornecimento, de acordo com o **primeiro pilar** da nossa estratégia para os direitos humanos.



”

“Vamos continuar o nosso diálogo com partes interessadas externas. Ao mesmo tempo, procuramos a experiência de organizações da sociedade civil, sindicatos e outros especialistas. Neste diálogo, incluímos os direitos da mulher sempre que possível. Através desta colaboração, identificamos os maiores desafios ao cumprimento dos direitos humanos, particularmente na proteção dos direitos da mulher e da liberdade de associação. Com base nos conhecimentos adquiridos, desenvolvemos medidas para remover os obstáculos ao respeito dos direitos humanos.”

Bruno Pereira | Administrador de Compras do Lidl Portugal



Resultados da HRIA à cadeia de fornecimento de chá do Quênia com relevância para a questão da igualdade de género

Discriminação baseada no género

Obstáculos estruturais à propriedade da terra por parte das mulheres: em quase todas as comunidades de pequenos proprietários no Quênia, a maioria dos membros registados são homens.

Violência baseada no género

Casos de discriminação e assédio sexual baseados no género na agroindústria do Quênia.

Desafios adicionais devido à natureza informal do setor e ao mecanismo ineficaz de denúncia de casos de assédio sexual.

Disparidades salariais entre homens e mulheres (Gender Pay Gap)

Influência adversa da perceção sobre os papéis dos sexos nos salários.

Riscos associados ao género na cadeia de fornecimento do chá

País	Nível de risco	Aspeto do risco
1 China	Risco alto	<ul style="list-style-type: none"> › Violência contra as mulheres
2 Sri Lanca	Risco muito alto	<ul style="list-style-type: none"> › Discriminação baseada no género › Violência contra as mulheres
3 Índia	Risco muito alto	<ul style="list-style-type: none"> › Disparidades salariais entre homens e mulheres › Discriminação baseada no género › Acesso ao trabalho
4 Quênia	Risco muito alto	<ul style="list-style-type: none"> › Acesso ao trabalho
5 Vietname	Risco muito alto	<ul style="list-style-type: none"> › Violência contra as mulheres



Resultados da HRIA à cadeia de fornecimento de bagas na província espanhola de Huelva com relevância para a questão da igualdade de género

Discriminação baseada no género

Casos de discriminação e assédio sexual baseados no género, especialmente entre trabalhadoras migrantes.

Os protocolos sobre "Igualdade de tratamento e igualdade de oportunidades" (Art.º 35.º) e sobre "Prevenção do assédio sexual e baseado no género" (Art.º 36.º) no acordo coletivo ainda não foram implementados.

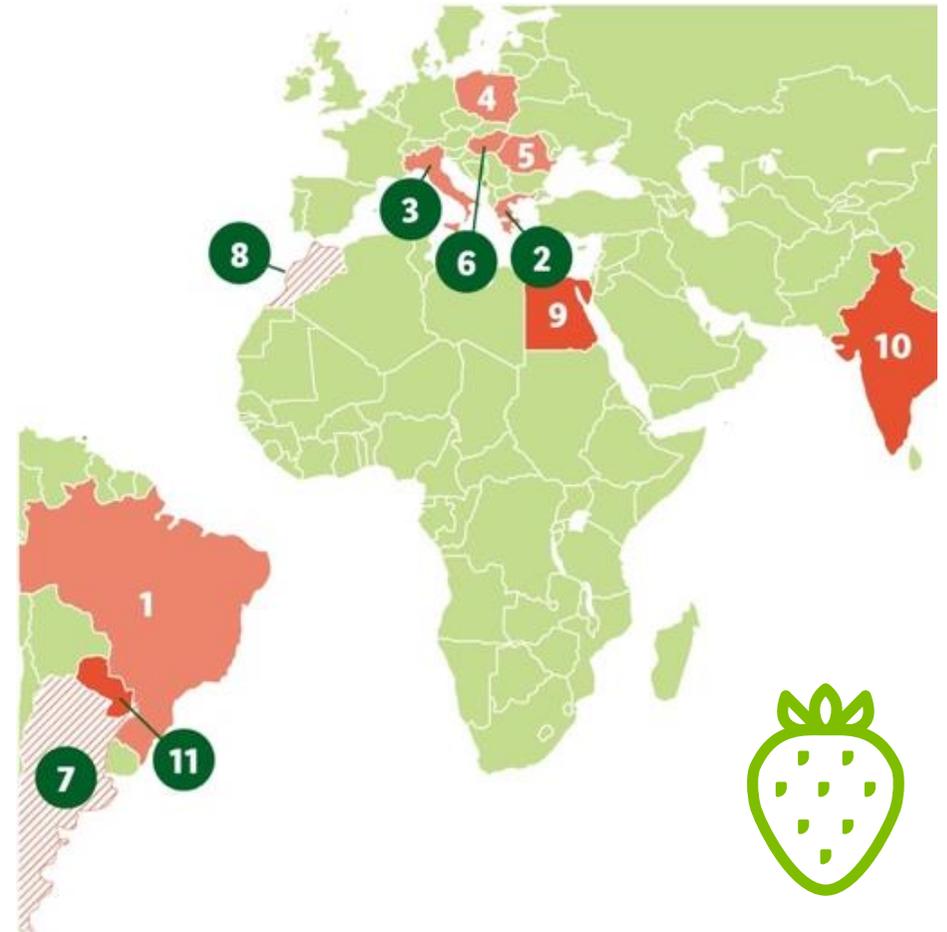
Disparidades de género no acesso ao trabalho

Relatórios sobre condições de recrutamento discriminatórias de acordos de recrutamento específicos.

Dependência estrutural do setor em relação a trabalhadores potencialmente vulneráveis, tais como as mulheres e os trabalhadores com baixos rendimentos em geral e os migrantes em particular.

Riscos associados ao género na cadeia de fornecimento de morangos¹⁴

País	Nível de risco	Aspeto do risco
1 Brasil	Risco alto	<ul style="list-style-type: none"> › Disparidades salariais entre homens e mulheres › Acesso ao trabalho
2 Grécia		<ul style="list-style-type: none"> › Acesso ao trabalho
3 Itália		<ul style="list-style-type: none"> › Disparidades salariais entre homens e mulheres › Acesso ao trabalho
4 Polónia		<ul style="list-style-type: none"> › Acesso ao trabalho
5 Roménia		<ul style="list-style-type: none"> › Acesso ao trabalho
6 Hungria		<ul style="list-style-type: none"> › Disparidades salariais entre homens e mulheres
7 Argentina	Risco alto & Risco muito alto	<ul style="list-style-type: none"> › Violência contra as mulheres › Acesso ao trabalho › Disparidades salariais entre homens e mulheres
8 Marrocos		<ul style="list-style-type: none"> › Violência contra as mulheres › Disparidades salariais entre homens e mulheres › Acesso ao trabalho › Discriminação baseada no género
9 Egipto	Risco muito alto	<ul style="list-style-type: none"> › Disparidades salariais entre homens e mulheres › Acesso ao trabalho › Discriminação baseada no género
10 Índia		<ul style="list-style-type: none"> › Acesso ao trabalho
11 Paraguai		<ul style="list-style-type: none"> › Acesso ao trabalho › Discriminação baseada no género



¹⁴ Como parte da nossa análise global de risco para os direitos humanos, a cadeia de fornecimento de frutas de baga na região de Huelva, em Espanha, foi identificada como um elemento problemático. Posteriormente, realizámos aí uma HRIA, que também identificou os riscos associados ao género aqui apresentados. No entanto, no decurso da análise de risco *específica de género* a nível nacional

aqui referida, a Espanha como um todo não foi classificada entre as áreas de alto risco mais destacadas. Isto aponta para a necessidade de uma atenção cuidadosa à complexa relação entre os riscos do país, os riscos relacionados com os produtos e os riscos para dimensões específicas dos direitos humanos, como a igualdade de género, neste caso.

Melhorar os rendimentos de mulheres produtoras de cacau com o chocolate Way To Go

As mulheres agricultoras são fundamentais para a sustentabilidade da cadeia de fornecimento do cacau e das comunidades de produtores de cacau.¹⁵ No Gana, as mulheres contribuem com uma grande parte do valor acrescentado na colheita do cacau: segundo dados oficiais, um quarto dos produtores de cacau são mulheres. Os números reais são provavelmente muito mais altos. Ao mesmo tempo, de acordo com nossa [Análise de risco específica de género](#), elas estão expostas a riscos elevados – especialmente no Gana e na Costa do Marfim.

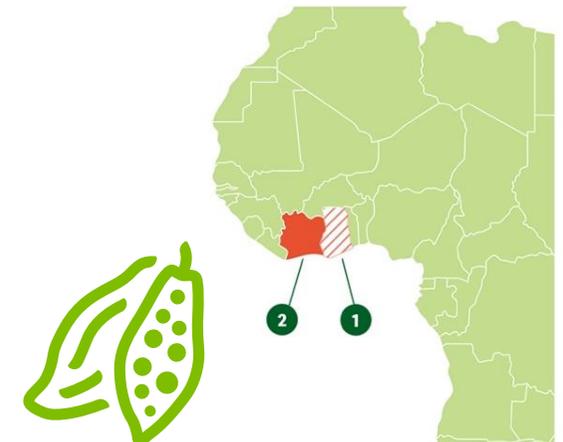
Riscos associados ao género na cadeia de fornecimento do cacau

País	Nível de risco	Aspeto do risco
1 Gana	Risco alto Risco muito alto	<ul style="list-style-type: none"> › Violência contra as mulheres › Discriminação baseada no género › Salário igual
2 Costa do Marfim		<ul style="list-style-type: none"> › Disparidades salariais entre homens e mulheres › Discriminação baseada no género › Violência contra as mulheres › Acesso ao trabalho

Além do trabalho não remunerado, por exemplo, criar os filhos, as mulheres trabalham longas horas todos os dias nestas explorações, sem ganharem um rendimento adequado. Na vizinha Costa do Marfim, por exemplo, as mulheres constituem quase 70% da força de trabalho na

produção de cacau, mas recebem apenas cerca de 21% do rendimento gerado.¹⁶ No entanto, as mulheres dependem dos rendimentos da colheita do cacau. As mulheres também são economicamente desfavorecidas porque têm menos oportunidades de educação e têm menos probabilidades de possuir terra devido à herança. Esta situação leva a um acesso mais reduzido às cooperativas em geral. Como resultado, é mais difícil para elas construir o seu próprio negócio e, portanto, um meio de subsistência.¹⁷

Promovemos salários e rendimentos de acordo com o **terceiro pilar** da nossa estratégia para os direitos humanos.



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: Preços na cadeia de valor do cacau – causas e efeitos, 2018 (Preisgestaltung in der Wertschöpfungskette Kakao – Ursachen und Auswirkungen, 2018).

Por salários justos e condignos na produção cacau

Com a sua marca própria de chocolate Way To Go, o Lidl quer contribuir para o aumento dos salários na produção de cacau. Desde 2021, que oferecemos o chocolate Way To Go no nosso sortido, em todos os países. No âmbito da parceria com o organismo Comércio Justo (Fairtrade), a ONG Rikolto e a cooperativa de agricultores Kuapa Kokoo, por cada tonelada de cacau utilizada no chocolate Way To Go, o Lidl paga um prémio no Gana que vai além do prémio do organismo Comércio Justo (Fairtrade). Este dinheiro é direcionado para projetos que melhoram os rendimentos, em especial também das pequenas agricultoras, de forma adicional e sustentável. O Lidl está, assim, comprometido em assegurar salários justos e condignos no setor do cacau. Em 2020, 870 agricultores, dos quais 60% homens e 40% mulheres beneficiaram das diversas medidas e tiveram a oportunidade de aumentar os seus rendimentos.

Melhorar a situação das mulheres com Way To Go

A partir de 2021, vamos complementar o conceito Way To Go com um segundo pilar forte para ter especialmente em conta as competências e as necessidades das mulheres e outros grupos vulneráveis em todas as atividades Way To Go. Especificamente, as medidas de diversificação de rendimentos devem ser adaptadas à situação específica das mulheres. Por exemplo, no futuro, as mulheres terão prioridade em medidas que

facilitem e aumentem o acesso ao financiamento. Adicionalmente, será utilizado o "Módulo de Género" (Gender Modul) da Comércio Justo (Fairtrade), que promove os processos de decisão conjunta de casais dentro do seu agregado familiar. Em todo o quadro, são analisados e removidos os obstáculos a uma maior representação e participação das mulheres a nível cooperativo, por exemplo, no que diz respeito ao analfabetismo, questões de saúde ou experiências com violência de género.

Há mais de dez anos que a cooperativa Kuapa Kokoo envida esforços de apoio específico às mulheres em vários projetos. Isto inclui, por exemplo, a diversificação dos seus rendimentos, ou seja, o cultivo de outros produtos agrícolas para garantir a sua subsistência. Neste contexto, foram tidas em conta em particular as propostas das mulheres, o que se reflete também na atual maior participação das mulheres. Por exemplo, foram dadas condições às participantes para produzir e distribuir sabão por conta própria. Para esse efeito, cada grupo recebeu materiais e capital inicial no valor de cerca de 320 euros, que representa cerca do dobro do salário médio mensal no Gana.¹⁸ Isto permitiu às participantes desenvolver novas fontes de rendimento e obter uma certa independência em relação ao rendimento flutuante da produção de cacau. Para mais informações sobre o cacau como matéria-prima consultar a nossa [Política de Compra Responsável do Cacau](#).

¹⁸ Statista: Gana: Produto Interno Bruto (PIB) per capita, 2021. (Ghana: Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf, 2021)

Promover a igualdade de género através de produtos com certificação Fairtrade (Comércio Justo) no sortido

Os aspetos sociais tidos em conta nos sistemas de certificação incluem, entre outros, a não discriminação e a igualdade de género. O sistema de certificação Fairtrade, em especial, abrange muitos destes aspetos nos seus critérios.

Comércio justo e igualdade de género.

As explorações agrícolas certificadas sob os critérios da Fairtrade para Pequenos Produtores (Small Scale Producers) têm de cumprir certos requisitos destinados a garantir, direta e indiretamente, a igualdade de género. Para além destes critérios, a Fairtrade segue uma estratégia de género para promover especificamente a igualdade de género. Um estudo recente mostra que a estratégia de promoção da igualdade de género leva a uma maior participação e igualdade das mulheres nas organizações Fairtrade.¹⁹



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

O Lidl já conta há muitos anos com inúmeros produtos no seu sortido que são certificados com base nos critérios da Fairtrade. Entre outros, produtos como rosas ou chá, que de acordo com a nossa [> Análise de risco específica de género](#) têm riscos particularmente elevados para a igualdade de género.

¹⁹ Fairtrade: Factsheet Gender Studie, 2021.

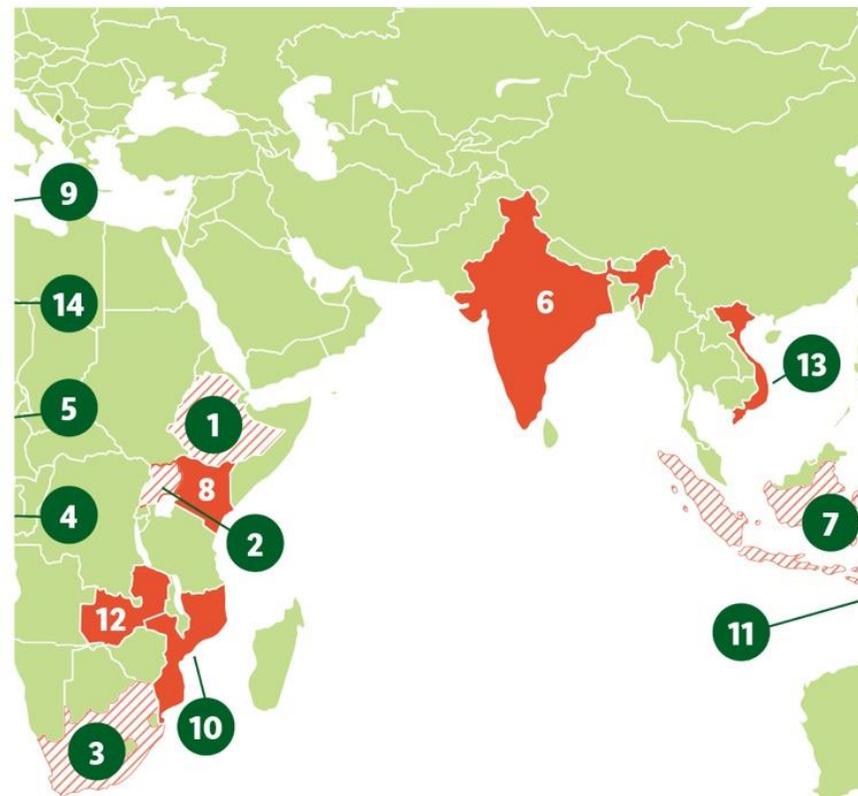
Através da nossa listagem de produtos de Comércio Justo, apoiamos as explorações agrícolas na abordagem das causas de raiz da diferença de tratamento entre trabalhadores e agricultores do sexo masculino e feminino. Em termos concretos, os critérios exigem proteção contra a violência sexual, normas fundamentais contra a discriminação, a proteção das mulheres grávidas e lactantes e o estabelecimento de mecanismos de reclamação com enfoque nas mulheres. Além disso, o Prémio Fairtrade dá às cooperativas com certificação margem de manobra financeira para abordar a questão da igualdade de género com projetos concretos.

Promovemos um comércio justo que tenha em conta a igualdade de género, de acordo com o **terceiro pilar** da nossa estratégia para os direitos humanos.



Riscos associados ao género na cadeia de fornecimento de rosas

País	Nível de risco	Aspeto do risco
1 Etiópia	Risco alto & Risco muito alto	<ul style="list-style-type: none"> › Acesso ao trabalho › Discriminação baseada no género › Violência contra as mulheres
2 Uganda		<ul style="list-style-type: none"> › Acesso ao trabalho › Discriminação baseada no género › Violência contra as mulheres
3 África do Sul		<ul style="list-style-type: none"> › Discriminação baseada no género › Violência contra as mulheres
4 Costa Rica	Risco muito alto	<ul style="list-style-type: none"> › Disparidades salariais entre homens e mulheres
5 Gana		<ul style="list-style-type: none"> › Disparidades salariais entre homens e mulheres › Discriminação baseada no género
6 Índia		<ul style="list-style-type: none"> › Disparidades salariais entre homens e mulheres › Discriminação baseada no género
7 Indonésia		<ul style="list-style-type: none"> › Disparidades salariais entre homens e mulheres › Discriminação baseada no género
8 Quênia		<ul style="list-style-type: none"> › Discriminação baseada no género › Violência contra as mulheres
9 Marrocos		<ul style="list-style-type: none"> › Disparidades salariais entre homens e mulheres
10 Moçambique		<ul style="list-style-type: none"> › Discriminação baseada no género
11 Papua-Nova Guiné		<ul style="list-style-type: none"> › Discriminação baseada no género › Violência contra as mulheres
12 Zâmbia		<ul style="list-style-type: none"> › Discriminação baseada no género › Violência contra as mulheres
13 Vietname		<ul style="list-style-type: none"> › Violência contra as mulheres
14 México		<ul style="list-style-type: none"> › Disparidades salariais entre homens e mulheres



Contribuir para o aumento dos salários das trabalhadoras do setor têxtil com a ACT

Os salários no setor têxtil são muito baixos e muitas vezes não oferecem um salário condigno.²⁰ Isto afeta especialmente as mulheres, uma vez que elas constituem cerca de 85% da força de trabalho nas fábricas de têxteis.²¹ Muitas vezes recebem salários mais baixos do que os seus colegas homens pelo mesmo trabalho.²²

Promovemos salários e rendimentos de acordo com o **terceiro pilar** da nossa estratégia para os direitos humanos.



Os têxteis desempenham um papel importante na oferta de sortido do Lidl. Os nossos parceiros comerciais adquirem uma parte significativa do sortido têxtil no Bangladesh, Camboja e Mianmar (ver [> Lista de fornecedores Non-Food](#)). Nesses países, os salários mínimos definidos por lei são por vezes muito baixos. Enquanto um dos maiores retalhistas do setor têxtil, o Lidl tem, portanto, uma grande responsabilidade de defender salários condignos nos países produtores e, logo, também de melhorar a situação do rendimento das mulheres em particular.

²⁰ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Desafios sociais e ambientais da indústria têxtil mundial. Contributos da cooperação alemã para o desenvolvimento para a procura de soluções, 2019 (Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019).

²¹ Greenpeace: Quem compra barato, compra caro! Fast Fashion: O lado negro do consumo de moda, 2018. (Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums, 2018)

²² Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Desafios sociais e ambientais da indústria têxtil mundial. Contributos da cooperação alemã para o desenvolvimento para a procura de soluções, 2019 (Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019).

Neste contexto, o Lidl em 2019 juntou-se à iniciativa Action Collaboration Transformation (ACT). Estamos a implementar os requisitos decorrentes da nossa adesão à ACT até ao final de 2021.

Assim, estamos atualmente a desenvolver a nossa estratégia de implementação para um objetivo central da iniciativa: práticas de compras responsáveis.

Entre outros, isto implica trabalhar com os nossos fornecedores para criar mecanismos que permitam um aumento gradual dos salários na produção têxtil. Desta forma, contribuímos diretamente para uma melhor situação salarial das mulheres na cadeia de fornecimento têxtil. Além disso, participamos de um processo de arbitragem que está disponível para casos de violação dos direitos laborais nas cadeias de fornecimento dos membros da ACT.

ACT e igualdade de género

A iniciativa ACT é um acordo entre marcas globais, retalhistas, sindicatos e governos para assegurar salários condignos nas fábricas de vestuário, têxteis e calçado. Ao aderir, comprometemo-nos a promover o estabelecimento de acordos coletivos setoriais e nacionais nos países produtores.



Adesão à Iniciativa de Comércio Ético (Ethical Trading Initiative): Promover a igualdade de género no comércio

Em 2021, o Lidl aderiu à Iniciativa de Comércio Ético (Ethical Trading Initiative, ETI), composta por várias partes interessadas.

Iniciativa de Comércio Ético e igualdade de género

A missão da ETI é aproveitar os pontos fortes comuns de empresas, sindicatos e ONG para criar a visão de um mundo em que os direitos laborais beneficiem todos os trabalhadores e trabalhadoras, sejam respeitados pelas empresas e protegidos pelo Estado. Para isso, a ETI conta com a colaboração dos diversos agentes para identificar soluções para problemas sistemáticos.



Como parte de sua própria estratégia de igualdade de género, a ETI tem a visão de impor a igualdade de direitos, liberdades, acesso e benefícios no local de trabalho nas cadeias de fornecimento das empresas participantes. Para tal, a iniciativa sensibiliza para a questão da igualdade de género em geral e advoga por uma maior participação das mulheres nas cadeias de fornecimento.

Estamos a realizar ativamente mudanças para reforçar a igualdade de género para além das nossas próprias cadeias de fornecimento, de acordo com o **quarto pilar** da nossa estratégia para os direitos humanos.



Capacitar as mulheres a cultivarem café de forma sustentável e produtiva

As mulheres dão uma contribuição importante para a produção global de café: entre 20 e 30% das explorações de produção de café são dirigidas por mulheres. Além disso, dependendo da região, até 70% do trabalho nas explorações de produção de café é realizado por mulheres.²³ Muitas vezes, as mulheres recebem salários mais baixos do que os seus colegas homens. Devido à alta flutuação dos preços do café, o rendimento das agricultoras está sujeito a pressões adicionais. Além disso, as mulheres agricultoras produtoras de café são muitas vezes estruturalmente desfavorecidas, por exemplo em termos de acesso à terra, às cooperativas ou ao crédito.²⁴ O facto de os riscos para as mulheres na produção de café serem elevados é também confirmado pela nossa > [Análise de risco](#).

O Lidl aborda esses riscos num projeto na Guatemala, a cerca de 50 km da Cidade da Guatemala. Em conjunto com as organizações UTZ e CARE, apoiamos um total de 111 mulheres membros da cooperativa de café "Agrícola Integral Acatenango". Em termos concretos, o objetivo era dar formação às mulheres produtoras de café sobre métodos de cultivo

Estamos a realizar ativamente mudanças para reforçar a igualdade de género para além das nossas próprias cadeias de fornecimento, de acordo com o **quarto pilar** da nossa estratégia para os direitos humanos.

e transformação sustentáveis. Desta forma, foram dadas condições às mulheres para auferir maiores rendimentos com um café de melhor qualidade a longo prazo e de transmitir os conhecimentos adquiridos às gerações futuras. O projeto durou até ao final de 2020. Atualmente, 95% das explorações de produção de café propriedade de mulheres que participaram no projeto possuem sistemas para garantir melhores práticas agrícolas e adaptação às mudanças climáticas. O projeto capacitou as participantes a um maior poder de decisão e maior controlo sobre os recursos nas suas explorações agrícolas e em suas casas.

O Lidl e a Fairtrade estão também a contribuir diretamente para o reforço das estruturas democráticas dos pequenos agricultores e da igualdade de género em seis cooperativas de café em Caranaví, Bolívia, com um novo projeto. As medidas deverão abranger diretamente cerca 300 pequenos agricultores e mais 90 pessoas das imediações.

O projeto foi planeado e preparado pelas próprias cooperativas, com a ajuda da Rede de Produtores Fairtrade na Bolívia e na América Latina, num processo participativo para melhorar os seus processos de gestão, aumentar a participação dos jovens e promover a implementação de planos de adaptação às alterações climáticas. Além disso, foi realizada uma análise conjunta sobre igualdade de género com as seis cooperativas envolvidas no projeto, que examinou, entre outras coisas, a divisão de tarefas no seio da família, papéis de liderança e participação na comunidade. As causas das desigualdades foram analisadas em

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

²⁴ Südwind: Numa pequena chávena de chá. A cadeia de valor do café, 2020 (Auf ein Tässchen. Die Wertschöpfungskette von Kaffee, 2020).



profundidade, tendo sido desenvolvidas alternativas para uma melhor inclusão das mulheres. Entre outros, é importante que os estatutos e os documentos de planeamento das cooperativas tenham em melhor conta a participação das mulheres na tomada de decisões, para que a promoção da igualdade de género seja assegurada em toda a cooperativa. Além disso, as mulheres participam em ações de formação em liderança para assegurar uma maior participação e melhorar a igualdade de género nas cooperativas.

Riscos associados ao género na cadeia de fornecimento de café

País	Nível de risco	Aspetto do risco
1 Argentina	Risco alto	› Violência contra as mulheres
2 Peru	Risco alto	› Violência contra as mulheres
3 EL Salvador	Risco muito alto	› Acesso ao trabalho
4 Guatemala	Risco muito alto	› Disparidades salariais entre homens e mulheres › Discriminação baseada no género
5 Guiana	Risco muito alto	› Disparidades salariais entre homens e mulheres › Discriminação baseada no género
6 Honduras	Risco muito alto	› Acesso ao trabalho
7 Colômbia	Risco muito alto	› Disparidades salariais entre homens e mulheres
8 Nicarágua	Risco muito alto	› Disparidades salariais entre homens e mulheres › Acesso ao trabalho
9 Paraguai	Risco muito alto	› Discriminação baseada no género
10 Suriname	Risco muito alto	› Discriminação baseada no género
11 Venezuela	Risco muito alto	› Disparidades salariais entre homens e mulheres › Acesso ao trabalho › Discriminação baseada no género



Participação no World Banana Forum: Por melhores salários e acesso ao trabalho no setor de produção de banana

O cultivo da banana é tradicionalmente feito por homens. Muitas vezes o trabalho das mulheres limita-se a embalar a fruta. Esta divisão de papéis com base no género afeta o acesso das mulheres ao trabalho e é também o principal fator por detrás das disparidades salariais entre homens e mulheres em todo o setor. Por exemplo, as trabalhadoras do setor de produção de banana ganham consistentemente menos do que os seus colegas homens. Para enfrentar estes desafios, o Lidl foi o primeiro supermercado "discount" a aderir, em 2016, à iniciativa World Banana Forum, composta por várias partes interessadas.

World Banana Forum e igualdade de género

Com a sua *Task Force on Gender Equity*, o World Banana Forum está explicitamente empenhado em promover uma melhor compreensão das causas da falta de igualdade de género ao longo da cadeia de fornecimento global de bananas e em aumentar a participação das mulheres nos processos de tomada de decisão.



Estamos a realizar ativamente mudanças para reforçar a igualdade de género para além das nossas próprias cadeias de fornecimento, de acordo com o **quarto pilar** da nossa estratégia para os direitos humanos.



Parceira da iniciativa Cotton made in Africa: Apoiar as mulheres nos países em crescimento através da compra de têxteis certificados

A indústria têxtil está frequentemente debaixo da lupa devido às condições críticas da produção em termos sociais e ecológicos. O cultivo de algodão, em particular, tem riscos elevados.²⁵ Em África, o terceiro maior exportador mundial de algodão, cerca de 20 milhões de pessoas vivem do cultivo do algodão.²⁶ Mais de 50% do trabalho nos campos de algodão é realizado por mulheres. Estas recebem até trinta por cento menos do que os seus colegas homens e, adicionalmente, realizam ainda trabalho doméstico não remunerado. Também são prejudicados por estruturas que privilegiam os homens e assim restringem o acesso ao crédito, à terra e às organizações de produtores.²⁷

Não obstante, estudos mostram que, nas mesmas condições, as mulheres são igualmente bem-sucedidas e, adicionalmente, investem mais dos seus rendimentos na educação e saúde dos seus filhos. Ao promover as mulheres, as condições de vida locais são melhoradas ao mesmo tempo. É também nesta vertente que atua a iniciativa Cotton Made in Africa (CmiA), à qual o Lidl aderiu em 2020. Como parte da parceria, não só asseguramos a compra de algodão africano sustentável, mas também apoiamos a iniciativa de capacitação das mulheres na cultura do algodão

africano. O compromisso é a longo prazo e contamos alargá-lo nos próximos anos.

Estamos a realizar
ativamente mudanças
para reforçar a igualdade
de género para além das
nossas próprias cadeias
de fornecimento, de
acordo com o **quarto**
pilar da nossa estratégia
para os direitos humanos.



²⁵ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Desafios sociais e ambientais da indústria têxtil mundial. Contributos da cooperação alemã para o desenvolvimento para a procura de soluções, 2019 (Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019).

²⁶ BMZ: A cultura do algodão: rumo a uma maior sustentabilidade, rendimentos mais elevadas para as famílias de pequenos agricultores através do cultivo sustentável, 2019. (Baumwollanbau – auf

dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit, Höhere Einkommen für Kleinbauernfamilien durch nachhaltigen Anbau, 2019).

²⁷ Südwind: O ouro branco de África – o trabalho das mulheres na cultura do algodão, 2014. (Afrikas weißes Gold – Frauenarbeit im Baumwollanbau, 2014)

Cotton made in Africa e igualdade de género

A CmiA é uma das principais iniciativas mundiais visando algodão produzido de forma sustentável.²⁸ Uma questão chave é a não-discriminação e o empoderamento das mulheres, para a qual a iniciativa estabelece requisitos concretos. Por exemplo, a iniciativa exige que as cooperativas de algodão certificadas pela CmiA sigam práticas salariais não baseadas no género e protejam as mães através da licença parental e da opção de voltar ao trabalho. A CmiA também advoga por mais igualdade de género na cultura do algodão além das exigências da iniciativa. Isto inclui, por exemplo, a transmissão de conhecimentos sobre questões específicas de género nas comunidades produtoras de algodão. A CmiA adapta os cursos de formação sobre o cultivo sustentável do algodão às necessidades das participantes femininas, a fim de reforçar o seu papel e reduzir os preconceitos.



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



Estabelecer mecanismos de reclamação sensíveis ao gênero nas cadeias de fornecimento.

Um elemento decisivo para descobrir, eliminar e sanar violações dos direitos humanos é o acesso a mecanismos de reclamação eficazes. As violações também incluem casos de discriminação ou violência baseada no gênero.

Para assegurar a sua eficácia, de acordo com o Princípio Orientador n.º 31 da ONU, os mecanismos de reclamação extrajudicial têm de cumprir os seguintes critérios: Tanto os mecanismos de reclamação governamentais como não governamentais devem ser legítimos, acessíveis, previsíveis, equitativos, transparentes, conformes com a lei, uma fonte de aprendizagem contínua e baseados no compromisso e no diálogo.

No Lidl, estamos cientes de que um mecanismo de reclamação só será eficaz se os trabalhadores das cadeias de fornecimento tiverem acesso a ele. No entanto, há frequentemente uma série de obstáculos, como a falta de conhecimentos linguísticos locais no caso dos trabalhadores migrantes ou o medo de represálias. Às vezes, estes obstáculos são ainda superiores para as mulheres. Por exemplo, aqueles que lidam com as reclamações muitas vezes não têm sensibilidade em relação a reclamações específicas do gênero. Isto reduz a confiança nestes mecanismos. Além disso, as mulheres têm muitas vezes menos acesso à tecnologia digital e – devido ao trabalho não remunerado de assistência à família – têm apenas uma mobilidade limitada.

O Lidl visa assegurar que todos os trabalhadores e trabalhadoras das suas cadeias de fornecimento de alto risco têm acesso a um mecanismo de reclamação eficaz. Para esse efeito, garantimos que os mecanismos de reclamação são concebidos de uma forma sensível às questões de gênero. Em 2021, estamos a começar a criar acesso a mecanismos de reclamação eficazes para três cadeias de fornecimento de risco.

A experiência adquirida neste processo irá ajudar-nos a transferir as abordagens para outras cadeias de fornecimento. Ao fazê-lo, queremos assegurar que existem diferentes canais de reclamação e que os mecanismos são concebidos para serem de fácil acesso e de confiança.

No setor não alimentar, também já estamos a trabalhar com iniciativas como a ACT ou o programa Better Work da OIT. O programa Better Work tem a sua própria "Estratégia de Género" e promove ativamente a igualdade de gênero. As inúmeras fábricas têxteis que participam no programa também beneficiam da mesma. Além disso, o Lidl foi membro ativo de um grupo de trabalho do primeiro Bangladesh Accord. O Bangladesh Accord on Fire Safety foi estabelecido em 2013 e promove, agora já na sua terceira edição, os direitos e a segurança dos

Identificámos riscos associados ao gênero nas nossas cadeias de fornecimento, de acordo com o **primeiro pilar** da nossa estratégia para os direitos humanos. No **segundo pilar**, estamos a trabalhar para garantir as normas da OIT.





trabalhadores nas fábricas têxteis.²⁹ O objetivo do grupo de trabalho era desenvolver um mecanismo de reclamação adequado para os trabalhadores têxteis no Bangladesh. Com base nesta premissa, o mecanismo foi adaptado para incluir explicitamente reclamações sobre as condições de trabalho das trabalhadoras grávidas, bem como casos de violência baseada no género. Foi tido o cuidado de considerar possíveis barreiras específicas de género, por exemplo, através do registo anónimo de reclamações.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.

Princípios para o Empoderamento das Mulheres - um exemplo internacional

Para mostrar o nosso compromisso com o empoderamento das mulheres internacionalmente, o Lidl Portugal assinou os Princípios para o Empoderamento das Mulheres (WEPs) das Nações Unidas. Os WEPs são fruto de uma iniciativa conjunta da ONU Mulheres (UN Women) e do Pacto Global das Nações Unidas (UN Global Compact). É a primeira iniciativa a nível mundial que aborda especificamente o tema da promoção e do empoderamento das mulheres em cadeias de fornecimento e empresas. Assim, é dirigido à comunidade empresarial e compreende sete princípios para o empoderamento das mulheres nas empresas (Mais informações sobre os princípios em > [Dever de Diligência Empresarial](#)). Ao aderir à iniciativa dos Princípios para o Empoderamento das Mulheres da ONU, estamos a enviar um sinal de que queremos empoderar as mulheres e as pessoas transgénero. Esta política de compras relativa à igualdade de género fornece informações sobre como pretendemos implementar os WEPs. Isto inclui a prevenção e mitigação das violações dos direitos das mulheres nas cadeias de valor globais. Também queremos trabalhar proativamente para uma transformação fundamental para a concretização dos direitos das mulheres.

Estamos a realizar ativamente mudanças para reforçar a igualdade de género para além das nossas próprias cadeias de fornecimento, de acordo com o **quarto pilar** da nossa estratégia para os direitos humanos.

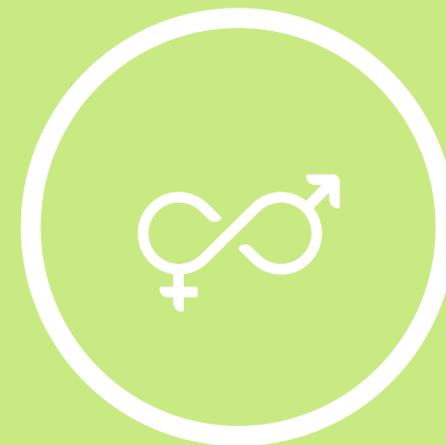


Os Princípios para o Empoderamento das Mulheres das Nações Unidas (UN Women's Empowerment Principles)

1. Estabelecimento de uma cultura empresarial favorável à igualdade de género.
2. Tratamento justo de todas as mulheres e homens no emprego – respeito e promoção dos direitos humanos e não-discriminação.
3. Proteção da saúde, da segurança e do bem-estar de todos os trabalhadores e trabalhadoras.
4. Promoção da educação, formação e desenvolvimento profissional das mulheres.
5. Promoção do empreendedorismo das mulheres, reforço do seu papel no mercado das aquisições, respeito da sua dignidade em todas as ações de marketing.
6. Promoção da igualdade de género por meio de iniciativas comunitárias e atividades de defesa de interesses.
7. Avaliação e publicação dos progressos na área da igualdade entre homens e mulheres.

Aderimos ao Target Gender Equality, um programa acelerador da Igualdade de Género nas empresas concebido, em exclusivo, para os Membros da rede local do United Nations Global Compact. O programa apoia na definição de metas ambiciosas para a representação e liderança das mulheres, através de análise de desempenho da performance da organização, workshops de capacitação e aprendizagem entre pares.

Glossário



Glossário

Trabalhador migrante

A OIT descreve os trabalhadores e as trabalhadoras migrantes como estrangeiros e estrangeiras que são acolhidos pelo país de destino com o propósito específico de exercer uma atividade económica pela qual recebem uma retribuição dentro desse país. Geralmente, a duração da sua estadia é limitada, tal como a atividade profissional que desempenham. Caso também sejam acolhidos, os respetivos familiares pertencem igualmente a esta categoria. Atravessar as fronteiras nacionais para trabalhar é, segundo a OIT, um dos principais motivos para a migração internacional, seja devido às desigualdades económicas, à procura de emprego ou a ambas.³¹

Action Collaboration Transformation (ACT)

A ACT é o primeiro acordo global que visa convenções coletivas setoriais para a indústria têxtil em países produtores. Os salários negociados neste contexto são apoiados por práticas de compra responsáveis por parte das empresas participantes, assim como compromissos firmes em termos de volume de compras. Além disso, a ACT criou um mecanismo através do qual o impacto da iniciativa pode ser avaliado. Os fabricantes de têxteis e os representantes dos trabalhadores avaliam se podem realmente ser aplicados salários mais elevados. Atualmente, os países aos quais a ACT dedica mais atenção são o Camboja, a Birmânia, o Bangladesh e a Turquia. No futuro, a iniciativa será alargada a outros países.

Mecanismo de reclamação

Um mecanismo de reclamação é um procedimento que permite a indivíduos ou grupos apresentar uma queixa em caso de possíveis efeitos adversos em matéria de direitos humanos perpetrados pelas empresas, para que a situação seja resolvida. De acordo com os Princípios Fundamentais para a Economia e Direitos Humanos da Nações Unidas³², os Estados e as empresas são obrigados a permitir às pessoas afetadas o acesso a mecanismos de reclamação eficazes. Para as empresas, isto implica a criação de mecanismos operacionais de reclamação, ou a sua promoção junto de fornecedores ou parceiros comerciais, que estejam acessíveis a quem possa ser afetado, dentro e fora da empresa.

Estes princípios definem oito critérios de eficácia que os mecanismos de reclamação em matéria de direitos humanos devem cumprir. De acordo com os mesmos, um mecanismo de reclamação é eficaz se for legítimo, acessível, estável, equitativo, transparente, compatível com os direitos, orientado para o diálogo e uma fonte de aprendizagem contínua.

Código de Conduta

O Código de Conduta também é conhecido como código de ética. Descreve um conjunto de diretrizes e/ou regulamentos que as empresas impõem a si próprias no âmbito de uma autovinculação voluntária. As instruções de comportamento formuladas servem como orientação (básica) de ação para os colaboradores, com o objetivo de canalizar o comportamento desejado ou evitar ações indesejadas. Em termos temáticos, o conjunto de regras pode ser muito amplo e abranger desde a corrupção, passando pelo relacionamento com os clientes, até às regulamentações sobre o horário de trabalho.

³¹ ILO: Global estimates on migrant workers, 2015.

³² UN Human Rights: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

Cotton made in Africa (CmiA)

Cotton made in Africa, uma iniciativa da Aid by Trade Foundation, é uma das principais iniciativas mundiais visando algodão produzido de forma sustentável. O seu objetivo é ajudar os pequenos agricultores em África a ajudarem-se a si próprios através do comércio, em vez de donativos, a melhorar as suas condições de vida e de trabalho e a promover a proteção ambiental.

Ethical Trade Initiative (ETI)

A Ethical Trading Initiative (ETI) é uma associação de empresas, sindicatos e organizações não governamentais que trabalham para promover o respeito dos direitos dos trabalhadores em todo o mundo. Persegue a visão de um mundo onde todos os trabalhadores sejam livres de exploração e discriminação e gozem de direitos básicos como a liberdade, a segurança e a justiça.

Gender Pay Gap

O Gender Pay Gap é um indicador das disparidades salariais entre homens e mulheres. Indica a diferença percentual na média dos salários brutos de homens e mulheres.

Avaliação de impacto nos direitos humanos (HRIA)

Uma avaliação de impacto nos direitos humanos (HRIA) descreve a avaliação das consequências nos direitos humanos como um processo para identificar, prever e responder sistematicamente aos potenciais efeitos de uma operação comercial, política governamental ou acordo comercial nos direitos humanos.

Better Work Program da OIT

Better Work é um programa da Organização Internacional do Trabalho (OIT) das Nações Unidas e da Corporação Financeira Internacional (CFI), membro do Grupo do Banco Mundial, que trabalha para melhorar as condições de trabalho e respeitar os direitos dos trabalhadores em todos os níveis da indústria do vestuário. Atualmente participam do programa 1700 fábricas com mais de 2,4 milhões de trabalhadores em nove países. Além de aconselhar os produtores têxteis, a Better Work também trabalha com governos e empresas têxteis para iniciar melhorias também a estes níveis.

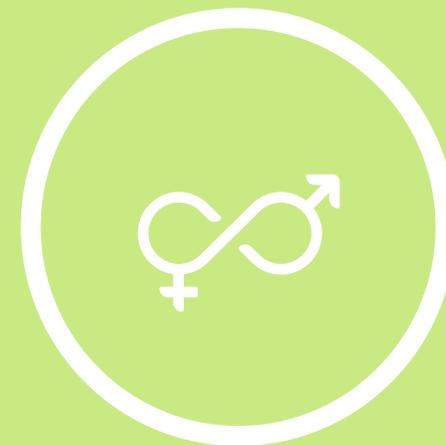
Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a agência especializada mais antiga das Nações Unidas, com sede em Genebra. É responsável pelo desenvolvimento, elaboração e implementação das normas laborais e sociais internacionais obrigatórias. Os principais objetivos da OIT são a promoção do trabalho digno, a proteção social e o reforço do diálogo social.

Princípios para o Empoderamento das Mulheres (WEPs)

Os Princípios para o Empoderamento das Mulheres (WEPs) são um conjunto de princípios que orientam as empresas na promoção da igualdade de género e no empoderamento das mulheres no local de trabalho, no mercado e na comunidade. Os WEPs, estabelecidos por UN Global Compact e UN Women, são influenciados pelas normas internacionais do trabalho e dos direitos humanos e baseiam-se no reconhecimento de que as empresas têm interesse e responsabilidade pela igualdade de género e pelo empoderamento das mulheres.

Fontes e hiperligações





Fontes e hiperligações

Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh:

About

<https://bangladeshaccord.org/about>

(Versão: 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

(Versão: 08,2015)

BMZ (Ministério Federal de Cooperação Económica e Desenvolvimento): **A cultura do algodão: rumo a uma maior sustentabilidade, rendimentos mais elevadas para as famílias de pequenos agricultores através do cultivo sustentável (Baumwollanbau – auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit, Höhere Einkommen für Kleinbauernfamilien durch nachhaltigen Anbau).**

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

(Versão: 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

(Versão: 01,2016)

Cotton made in Africa: **Position paper on Gender Equality**

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

(Versão: 03,2021)

Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: **Desafios sociais e ambientais na indústria têxtil mundial. Contributos da cooperação alemã para o desenvolvimento para a procura de soluções (Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit)**

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

(Versão: 2019)

Fairtrade Deutschland: **Comércio justo e igualdade de género. Fact Sheet (Fairtrade und Geschlechtergerechtigkeit. Fact Sheet)**

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

(Versão: 06,2019)

Fairtrade Deutschland: **Igualdade de género. O Comércio Justo promove a igualdade de género (Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern).**

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

(Versão: 2020)

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

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

(Versão: 2011)



Greenpeace:

Quem compra barato, compra caro! Fast Fashion: O lado negro do consumo de moda (Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums)

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

(Versão: 08,2018)

OIT (Organização Internacional do Trabalho)

Global estimates on migrant workers

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

(Versão: 2015)

International Coffee Organization:

Gender Equality in the Coffee Sector

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

(Versão: 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>

(Versão: 05,2019)

Oxfam:

Na sombra dos lucros. Como a desvalorização sistemática do trabalho doméstico, dos cuidados e da assistência cria e aprofunda a desigualdade, 2020. (Im Schatten der Profite. Wie die systematische Abwertung von Hausarbeit, Pflege und Fürsorge Ungleichheit schafft und vertieft, 2020)

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

(Versão: 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

(Versão: 03,2016)

Rosa-Luxemburg-Stiftung: A igualdade de género nas cadeias de fornecimento globais. Reivindicações aos responsáveis políticos e ao mundo empresarial (Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen).

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

(Versão: 07,2021)

Statista:

Statista: Gana: Produto Interno Bruto (PIB) per capita (Ghana: Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf)

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

(Versão: 2021)

Südwind:

O ouro branco de África – o trabalho das mulheres na cultura do algodão (Afrikas weißes Gold – Frauenarbeit im Baumwollanbau)

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

au.pdf

(Versão: 09,2014)



Südwind:

Numa pequena chávena de chá. A cadeia de valor do café (Auf ein Tässchen. Die Wertschöpfungskette von Kaffee)

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

(Versão: 01,2020)

Südwind:

**Preços na cadeia de valor do cacau – causas e efeitos
(Preisgestaltung in der Wertschöpfungskette Kakao – Ursachen und Auswirkungen)**

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

(Versão: 01,2018)

UN Human Rights:**Guiding Principles on Business and Human Rights**

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

(Versão: 2011)

UN Women:**O empoderamento económico das mulheres
(Wirtschaftliche Stärkung von Frauen)**

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

(Versão: 04,2020)

World Economic Forum:

Global Gender Gap Report 2020

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

(Versão: 16/12/2019)



Créditos fotográficos

Fotografia da capa

djmilic, stock.adobe.com

Página 2

fmajor, istockphoto.com

Página 4

JackF, stock.adobe.com

Página 6

Odua Images, stock.adobe.com

Página 7

Halfpoint, stock.adobe.com

Página 18

krishna, stock.adobe.com

Página 28

Kzenon, stock.adobe.com

Página 29

kamonrat, stock.adobe.com

Página 31

lucky sky 1911, stock.adobe.com

Página 32

DisobeyArt, stock.adobe.com

Página 35

BCFC, stock.adobe.com

Página final

djmilic, stock.adobe.com



Contacto

Lidl & Cia.
Rua Pé de Mouro, N.º18
2714-510 Sintra
Portugal

Referências suplementares à RSE

www.lidl.pt
<https://institucional.lidl.pt/sustentabilidade>

Declaração de direitos de autor

Os conteúdos do presente documento (textos, imagens, fotografias, etc.), bem como o próprio documento estão protegidos por direitos de autor. Este documento e/ou os respetivos conteúdos não podem ser transmitidos, modificados, publicados, compilados ou reproduzidos sem o consentimento por escrito da Lidl.

© Lidl & Cia.