

# Política de compras Igualdad de género en la cadena de suministro



---

Lidl Supermercados, S.A.U. • Versión 15.11.2021



# Índice

<b>Nuestra responsabilidad</b> con la igualdad de género en la cadena de suministro	2	Establecer mecanismos de reclamación que integren la dimensión de género	37
<b>Contexto de la igualdad de género en la cadena de suministro</b>	4	Principios para el Empoderamiento de las Mujeres: sentar un precedente internacional	39
<b>Nuestro compromiso para lograr una mayor igualdad de género en la cadena de suministro</b>	7	<b>Glosario</b>	<b>40</b>
Identificar los riesgos por motivos de género en la cadena de suministro	15	<b>Fuentes y enlaces</b>	<b>43</b>
Human Rights Impact Assessment sobre los derechos de las mujeres – Concretar repercusiones, identificar causas	18		
Fortalecer la situación de los salarios de las productoras de cacao mediante el chocolate Way To Go	23		
Fomentar la igualdad de género mediante productos de comercio justo Fairtrade en el surtido	26		
Salarios más altos en la industria textil con ACT	28		
Participación en la Iniciativa de Comercio Ético (ETI): fomentar la igualdad de género en el comercio	30		
Formar a las mujeres para cultivar café de forma sostenible y productiva	31		
Participación en el Foro Mundial Bananero: abogar por salarios más altos y más oportunidades laborales en el sector bananero	34		
Participación en la iniciativa Cotton made in Africa: Favorecer a las mujeres con la compra de textiles certificados en los países productores	35		

# Nuestra responsabilidad con la igualdad de género en la cadena de suministro



# Nuestra responsabilidad con respecto a la igualdad de género en la cadena de suministro

## Nuestra versión de la Responsabilidad Social Corporativa

Para Lidl, llevar a cabo una actividad de manera sostenible constituye uno de los principales objetivos estratégicos para cosechar un futuro cargado de éxito. Asumimos la responsabilidad allí donde nuestra actividad repercute en las personas y en el medio ambiente. Actuar de manera responsable es nuestra forma de cumplir cada día con nuestro compromiso de calidad y garantizar así el futuro de nuestra empresa. Partiendo de esta base, hemos desarrollado nuestra estrategia de responsabilidad social corporativa. Gracias a ella, tenemos claro cuál es el camino que debemos seguir para conseguir actuar de manera responsable. Mostramos cómo entendemos en Lidl la responsabilidad con respecto al medio ambiente, las personas y nuestros clientes. Esta visión la llevamos a la práctica en torno a seis temas estratégicos. Así, adoptamos medidas para "proteger el clima", "conservar los recursos", "cuidar la biodiversidad", garantizar "el trato justo", "fomentar la salud" y "mantener el diálogo"

## Nuestra responsabilidad con la igualdad de género

Respecto al apartado de la igualdad de género en la cadena de suministro, contribuimos en el tema estratégico del "trato justo". Para la gente que participa en nuestras cadenas de suministro, el comercio justo implica garantizar unas normas laborales y sociales justas, así como oportunidades de empleo igualitarias. Por tanto, nos dedicaremos también en el futuro a cumplir con nuestra obligación de

obrar con diligencia en lo que respecta a la igualdad de género en la cadena de suministro.



# Contexto de la igualdad de género en la cadena de suministro



## Contexto de la igualdad de género en la cadena de suministro

La gente experimenta en todos los rincones del mundo ciertas limitaciones de sus derechos en el puesto de trabajo debido a su sexo, identidad de género u orientación sexual, algo que no resulta raro en las etapas previas de la creación de valor de la cadena de suministro de la industria alimentaria o textil. En especial o con mayor frecuencia, las afectadas son las mujeres o las niñas. Los motivos son diversos y abarcan desde estructuras y prácticas socioeconómicas discriminatorias hasta normas culturales y sociales como, por ejemplo, las relaciones patriarcales.<sup>1</sup>

Las mujeres desempeñan un 43 % del trabajo agrícola, así como un 85 % del trabajo textil.<sup>23</sup> Asimismo, al menos el 70 % de las personas que viven en situación de pobreza extrema en todo el mundo son mujeres.<sup>4</sup> Aunque desempeñen las mismas tareas, las mujeres perciben normalmente salarios significativamente inferiores.<sup>5</sup> A nivel global,

**23 %**  
**de media las mujeres ganan menos que los hombres**

ganan de media un 23 % menos que los hombres y realizan con más frecuencia trabajos precarios o mal pagados.<sup>6</sup> Un 90 % de sus ingresos salariales se destinan a la alimentación de la familia y a la educación de los hijos, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje asciende solo al 30 %.<sup>7</sup> En la industria textil, las trabajadoras se exponen a riesgos especiales. Entre ellos, el tratamiento desigual en los salarios, despidos en caso de embarazo, así como acoso sexual en el puesto de trabajo.<sup>89</sup> Asimismo, en muchos países, las mujeres están en clara desventaja a la hora de acceder a recursos como la tierra, los créditos y la formación, lo que impide, entre otras cosas, que funden una empresa.<sup>10</sup>

La igualdad es tanto un deber jurídico como una necesidad social, ya que se ha demostrado que tener los mismos derechos es un requisito para que las sociedades sean más estables, justas y viables. La Organización Mundial para la Alimentación y la Agricultura (FAO) estima que un acceso igualitario a los recursos de producción para las agricultoras aumentaría la cosecha de las explotaciones agrícolas entre

<sup>1</sup> Fundación Rosa Luxemburgo: Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen, 2020 (en alemán).

<sup>2</sup> Fairtrade Deutschland: Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern, 2020 (en alemán).

<sup>3</sup> Greenpeace: Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums, 2018 (en alemán).

<sup>4</sup> Fairtrade Deutschland: Fairtrade und Geschlechtergerechtigkeit. Fact Sheet, 2019 (en alemán).

<sup>5</sup> Deutsches Institut für Entwicklungspolitik (Instituto alemán de desarrollo): Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019 (en alemán).

<sup>6</sup> Oxfam: Im Schatten der Profite. Wie die systematische Abwertung von Hausarbeit, Pflege und Fürsorge Ungleichheit schafft und vertieft, 2020 (en alemán).

<sup>7</sup> Fairtrade Deutschland: Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern, 2020 (en alemán).

<sup>8</sup> Greenpeace: Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums, 2018 (en alemán).

<sup>9</sup> Fundación Rosa Luxemburgo: Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen, 2020 (en alemán).

<sup>10</sup> Foro Económico Mundial: Global Gender Gap Report 2020, 2019 (en inglés).

un 20 y un 30 %.<sup>11</sup> En particular, los países en vías de desarrollo se beneficiarían de ello: así lo demuestra otra investigación de 34 países en vías de desarrollo que afirma que la producción agrícola en estos lugares aumentaría una media de aproximadamente un 4 % en el caso de una participación equitativa, lo que supondría también hasta 150 millones menos de personas hambrientas.<sup>12</sup>

Por estos motivos, la igualdad de género brinda la oportunidad de luchar contra la pobreza, aumentar los ingresos *per cápita* y reducir la disparidad de ingresos de las personas de todo el mundo.<sup>13</sup>

<sup>11</sup> FAO: El estado mundial de la agricultura y la alimentación, 2011

<sup>12</sup> ONU Mujeres: Empoderamiento económico de las mujeres, 2020

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

Sector-Specific Opportunities and the Case for Collaboration, 2016 (en inglés).



**Nuestro  
compromiso**  
para lograr una  
mayor igualdad  
de género en la  
cadena de  
suministro



## Nuestro compromiso para lograr una mayor igualdad de género en la cadena de suministro

### **Código de conducta: la no discriminación se aplica también a nuestros socios comerciales**

La protección de los derechos humanos está muy consolidada en el marco del [Código de conducta](#) del Grupo Schwarz y, por tanto, es una parte fija de los contratos celebrados con nuestros socios comerciales. A este respecto, les obligamos a que respeten la igualdad de género tanto en su propio negocio como en el de sus proveedores. Nuestros socios comerciales se aseguran de esta forma de evitar cualquier forma de discriminación por razones de género, ya sea en la selección como en el desarrollo profesional del personal. Asimismo, velan por que el personal no sufra ni acoso sexual ni violencia física o psicológica en el puesto de trabajo. También deben respetar la libertad de organización y reunión, y el derecho a la negociación colectiva, en especial de las empleadas.

Para comprobar que se respetan estos principios, nuestros socios comerciales y sus subcontratas deben proporcionar la información oportuna si se solicita y permitir que se lleven a cabo auditorías del negocio. También es obligatorio que se establezca un mecanismo de reclamación interno. Debe organizarse de tal forma que no haya ninguna repercusión negativa para aquella persona que denuncie un incumplimiento del código de conducta.



Todas las personas que participan en nuestras cadenas de suministro deben poder trabajar conforme a los mismos requisitos y condiciones. Por tanto, la igualdad de género es un componente central de nuestro enfoque del comercio justo. Asumimos la responsabilidad al respecto allí donde las repercusiones son más relevantes.

**Miguel Paradela | Director de Compras de España**

Al ser uno de los principales minoristas de alimentación que se relaciona con proveedores de todo el mundo, Lidl asume una responsabilidad especial, como es apoyar de forma activa a las mujeres en las zonas de cultivo y lugares de producción y garantizar condiciones laborales justas e igualitarias. Justo al comienzo de la cadena de valor, podemos lograr una repercusión enorme mediante una actuación responsable ahí donde hay un mayor efecto ecológico y social.

El tema de la igualdad constituye, por tanto, una prioridad en nuestra estrategia sobre los derechos humanos en Compras, que describimos detalladamente en nuestra [Política de Compras sobre los Derechos Humanos en la Cadena de Suministro](#). En ella, formulamos el objetivo de **mejorar continuamente las condiciones personales y laborales de las personas que trabajan para nosotros de aquí hasta finales del 2025**. En lo que respecta al tema de la igualdad de género, esto implica garantizar, en especial, a las mujeres de nuestras cadenas de suministro oportunidades laborales igualitarias y remuneraciones justas, así como protegerlas de la discriminación y la violencia.

**Hasta finales de 2025, mejoraremos continuamente las condiciones personales y laborales de las personas que trabajan para nosotros**



- 1. Identificar continuamente los efectos**  
Identificamos continuamente los riesgos y las posibles mejoras sobre el terreno
- 2. Garantizar los estándares**  
Promovemos el cumplimiento de los estándares laborales básicos de la OIT.
- 3. Ampliar el comercio justo**  
Fomentamos salarios e ingresos dignos
- 4. Impulsar el cambio**  
Participamos en programas de desarrollo, iniciativas y proyectos.

---

# 1

## Identificar continuamente los efectos

Queremos afrontar con decisión los riesgos de nuestra actividad empresarial en lo que respecta a los derechos humanos, en especial, en relación con la igualdad de género. Para ello, analizamos continuamente los posibles riesgos derivados de la fabricación de nuestros productos. De esta forma, aumentamos la transparencia en nuestras cadenas de suministro y llevamos a cabo Human Rights Impact Assessments (HRIA) que son análisis de riesgos y evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos.

Si quieres saber más sobre nuestro compromiso con respecto a este pilar, consulta:

- > [Riesgos por motivos de género en la cadena de suministro;](#)
- > [Human Rights Impact Assessment sobre los derechos de las mujeres;](#)
- > [Mecanismos de reclamación que integren la dimensión de género.](#)

---

**2021** **Llevamos a cabo una HRIA centrada en la dimensión de género.** Para ello, dialogamos directamente con las titulares de los derechos y con las organizaciones para la defensa de las mujeres e incluimos los aspectos específicos de género en el plan de acción.

---

**2025** **Llevaremos a cabo tres HRIA al año en las cadenas de suministro de alto riesgo.**

---

*De manera continua* **Involucramos a las organizaciones para la defensa de las mujeres y a las organizaciones locales de trabajadores o sindicatos en nuestra política de compras responsable sobre la igualdad de género.**

---

## 2

### **Garantizar los estándares**

Promovemos medidas para reforzar el cumplimiento de las normas laborales básicas de la OIT. Para ello, recurrimos a certificaciones reconocidas internacionalmente y programas de auditorías sociales. Además, en Lidl trabajamos para garantizar que los empleados de nuestras cadenas de suministro tengan acceso a mecanismos de reclamación. Asimismo, desarrollamos actividades de formación para que nuestros proveedores puedan detectar de manera efectiva los riesgos que afecten a los derechos humanos y por motivos de género, ofrecer soluciones y evitar eficazmente dichos riesgos.

Si quieres saber más sobre nuestro compromiso con respecto a este pilar, consulta:

[> Productos de comercio justo Fairtrade para la igualdad de género.](#)

---

**2021** **Alentamos a nuestros proveedores estratégicos a firmar los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (PEM) antes de que acabe 2021.**

---

**2025**

**Garantizaremos el acceso a mecanismos de reclamación que integren la dimensión de género en las cadenas de suministro de riesgos antes de finales de 2025.**

En 2021, comenzamos a establecer el acceso a mecanismos de reclamación efectivos en tres cadenas de suministro de riesgo. Tenemos en cuenta los criterios de los UNGP y publicamos información relacionada con el funcionamiento de los mecanismos de reclamación.

---

### 3

#### **Ampliar el comercio justo**

Promovemos salarios e ingresos dignos, así como una distribución justa del valor en todas nuestras cadenas de suministro. En este sentido, prestamos especial atención a las pequeñas explotaciones agrícolas para proteger su subsistencia. Por ello, de aquí a finales de 2025, queremos aumentar el número de productos certificados con el sello de comercio justo Fairtrade. De este modo, apostamos por realizar compras justas a largo plazo a pequeños agricultores. Un proyecto destacado cuyo objetivo es promover los salarios dignos y tener en cuenta, en especial, a las pequeñas agricultoras es nuestro [> chocolate Way To Go con sello de comercio justo Fairtrade](#), lanzado en 2021.

Si quieres saber más sobre nuestro compromiso con respecto a este pilar, consulta:

[> Productos de comercio justo Fairtrade para la igualdad de género](#) y [> Salarios más altos con ACT](#).

---

**2021**

**Seguimos desarrollando nuestro proyecto Way To Go mediante el empoderamiento de las mujeres hasta finales de 2021.**

---

*De manera continua*

**Fomentamos la sensibilidad hacia los desafíos relacionados con los salarios e ingresos dignos en nuestras cadenas de suministro.**

Lidl seguirá mejorando su enfoque de igualdad salarial basado en los riesgos que abarca nuestro chocolate Way To Go, nuestra colaboración con ACT On Living Wages en las cadenas de suministro textil y nuestro trabajo actual en las cadenas de suministro de naranjas y bananas. Al profundizar en nuestro enfoque, nos ocuparemos de que se considere detenidamente la situación de las trabajadoras y agricultoras. A partir de mediados de 2023, publicaremos los progresos anuales.

---

**2025** **Garantizaremos el acceso a mecanismos de salud y seguridad que integren la dimensión de género.**

Trabajaremos con nuestros proveedores en derribar las barreras para las mujeres (por ejemplo: el acceso a instalaciones sanitarias, protección ante el acoso, etc.) en las cadenas de suministro. Hemos previsto priorizar este aspecto en tres cadenas de alto riesgo antes del 2025.

---

**2022** **Apoyaremos a nuestros proveedores en el fomento de la igualdad de género.**

Para ello, pondremos a disposición de nuestros proveedores de las cadenas de suministro de alto riesgo información y recursos sobre el tema de los derechos humanos y la no discriminación hasta el 2022.

---

**2022** **Ayudaremos a nuestros proveedores en lo que respecta a disposiciones de protección laboral razonables en el caso de embarazo, así como en las directrices de maternidad.** Estableceremos las directrices de nuestra Política de Compras Sostenible de conformidad con la legislación nacional y las recomendaciones internacionales.

---

*De manera continua* **Fomentamos la compra a empresas productoras y procesadoras dirigidas por mujeres.**

Siempre que es económicamente posible, compramos productos a empresas productoras y procesadoras que estén dirigidas por mujeres e informamos sobre nuestros progresos.

---

**2022** **Publicaremos un plan de acción sobre la igualdad de género antes de que acabe el 2022.**

Este plan de acción contendrá los siguientes elementos:

- A partir de 2023, publicaremos los datos específicos por sexo para al menos tres de las cadenas de suministro de alto riesgo seleccionadas.
- Antes de que acabe el 2023, publicaremos un plan de acción que reduzca la brecha salarial en tres cadenas de suministro de alto riesgo. Asimismo, antes de que acabe el 2026, adoptaremos medidas e informaremos sobre los progresos.
- Antes de que acabe el 2023, publicaremos un plan en conformidad con el convenio 190 de la OIT en el que se plasmarán nuestros procedimientos frente a la violencia por motivos de género.

---

**2021** **Implementamos los requisitos de la afiliación a ACT antes de que concluya el 2021.**

> ACT se centra en garantizar salarios mejores y en reforzar la libertad de asociación en la industria textil, donde alrededor del 80 % son mujeres.

---

**4**

**Impulsar el cambio**

Participamos en programas de desarrollo, iniciativas y proyectos para impulsar los cambios también más allá de Lidl. Nos enfrentamos sin cesar a las causas de la desigualdad de género en las cadenas de suministro de la industria alimentaria. Para ello, queremos usar nuestra propia influencia y la influencia común con nuestros socios.

Si quieres saber más sobre nuestro compromiso con respecto a este pilar, consulta:

> [Proyecto en Guatemala;](#)

> [Participación en la iniciativa Cotton made in Africa;](#)

> [Participación en la Ethical Trading Initiative;](#)

> [Participación en el Foro Mundial Bananero, y](#)

> [Principios para el Empoderamiento de las Mujeres.](#)

## Identificar los riesgos por motivos de género en la cadena de suministro

Comprobamos continuamente qué riesgos existen o podrían plantearse para los derechos humanos en la fabricación de productos de nuestras cadenas de suministro, lo que nos permite evaluar estos riesgos e introducir las medidas que correspondan.

Este tratamiento desigual por motivos de género en las cadenas de suministro globales atiende a causas complejas. El objetivo del análisis de riesgos es identificar las mercancías o materias primas y países en nuestras cadenas de suministro que estén vinculados a un riesgo mayor en lo que respecta al tema de la igualdad de género. Por eso, investigamos a qué riesgos se exponen en especial las mujeres.

### **Análisis de riesgos: en tres pasos en relación con las materias primas y países con mayor riesgo**

En primer lugar, consultamos los resultados de nuestro análisis de riesgos en relación con todo nuestro surtido de productos. Nos aporta información sobre qué grupos de productos de nuestro surtido de alimentación (*Food*) presentan un riesgo alto en cuanto a la violación de los derechos humanos. Dentro de los grupos de productos, identificamos, a continuación, las materias primas que tienen especial

De acuerdo con el **primer pilar** de nuestra estrategia sobre los derechos humanos, determinamos cuáles son los riesgos por motivos de género en nuestra cadena de suministro.



relevancia para las compras de Lidl. Identificamos como tales, en primer lugar, la fruta y verdura, el café, el cacao y el té.

En un segundo paso, determinamos mediante índices reconocidos los países de nuestra cadena de suministro en los que la igualdad de género se ve más amenazada. Para ello, combinamos entre sí diferentes índices reconocidos: el Índice de Desigualdad de Género de las Naciones Unidas (Gender Inequality Index), el Global Gender Gap Index (Índice Global de la Brecha de Género) del Foro Económico Mundial así como el Social Institutions and Gender Index (Índice de Instituciones Sociales e Igualdad de Género) de la OCDE. Estos aportan información sobre hasta qué punto las mujeres (1) están discriminadas en cada país, (2) reciben salarios diferentes, (3) no tienen las mismas oportunidades laborales (4) se exponen a la violencia.

- 1 La discriminación por motivos de género la determinamos mediante el Índice de Desigualdad de Género, publicado desde 2010 por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y que compara la igualdad de género en 162 países.** Como el índice cubre un amplio espectro de factores, aporta información relevante sobre la situación de las mujeres en los países productores.

---

**2 y 3 Las diferencias por motivos de género en cuanto a los salarios y las oportunidades laborales las determinamos mediante el Global Gender Gap Index (Índice Global de Brecha de Género), publicado desde 2006 anualmente por el Foro Económico Mundial.**

Evalúa actualmente a 156 países mediante diversos indicadores. Con respecto al pago desigual, consultamos el indicador "Estimated Earned Income" (ingresos percibidos estimados), que compara los ingresos anuales de mujeres y hombres. Con el indicador "Labour Force Participation Rate" (cuota de participación de la población activa), medimos la parte de la población femenina en edad de trabajar (15-64 años) que forma parte activa del mercado laboral y la comparamos con la parte de la población masculina. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la que se encarga de obtener estos datos.

---

**4 Mediante el Social Institutions and Gender Index (Índice de Instituciones Sociales y Género, SIGI) investigamos hasta qué punto las mujeres de determinados países están expuestas a algún tipo de violencia.**

La OCDE publicó este índice por primera vez en 2009 y su último informe salió en 2018 con datos de 180 países. En particular, consideramos el indicador "Violence against women" (violencia contra las mujeres), que contempla tres aspectos diferentes y los combina entre sí: la proporción de mujeres que consideran la violencia física como justificada; hasta qué punto la legislación local protege a las mujeres frente a la violencia, y la proporción de mujeres que ha sufrido ya violencia física o sexual.

Por último, combinamos los resultados desde la perspectiva de los países y las materias primas. De esta forma, hemos podido identificar para cada grupo de productos considerados aquellos países y materias primas que se deben valorar como especialmente problemáticos en cuanto a la igualdad de género, por ejemplo, el té de Kenia, el café de Guatemala o las rosas de Etiopía. En esta publicación, hemos integrado en distintos apartados resúmenes sobre los países identificados como de alto riesgo para las materias primas de riesgo seleccionadas: [> té](#), [> rosas](#), [> café](#), [> cacao](#) y [> fresas](#).

## **Desarrollar medidas y hacer un seguimiento del progreso**

De este análisis, se derivan nuestros [objetivos](#) y medidas, entre otros, los análisis de riesgos más detallados como la [Human Rights Impact Assessment \(HRIA\)](#), en la que también se contempla el aspecto de la igualdad de género. El análisis proporciona indicaciones de cómo fomentar la igualdad de género en las cadenas de suministro afectadas mediante determinados proyectos.

## Human Rights Impact Assessment sobre los derechos de las mujeres – Concretar repercusiones, identificar causas

### HRIA: identificar los riesgos para las mujeres y tomar medidas

Los riesgos que se plantean con respecto a la igualdad de género en nuestras cadenas de suministro son el objeto de las llamadas Human Rights Impact Assessments (HRIA). Las HRIA nos deben proporcionar información sobre nuestra posible influencia, nuestras funciones y nuestra responsabilidad en relación con los riesgos que amenazan los derechos humanos. Asimismo, nos aportan datos adicionales sobre las causas y motivos sistémicos por los que determinados grupos de personas se ven más afectados, entre otros, en relación con la discriminación por motivos de género. En función de los riesgos identificados, adoptamos medidas para minimizarlos. El elemento central al respecto es el plan de acción establecido para un plazo determinado.

Al crear la HRIA, integramos a las partes interesadas y a los titulares de los derechos, y consideramos de este modo las distintas perspectivas de las personas que pueden verse afectadas por las actividades de nuestra empresa. Ya mediante nuestras colaboraciones *in situ* obtenemos información que nos permite entender las repercusiones de primera mano. Al mismo tiempo, sabemos que una HRIA constituye una parte de un proceso continuo de diligencia debida y no una valoración única. Por ello, seguiremos ampliando las colaboraciones para respaldar los planes de acción y el seguimiento continuo.

### Nuestras HRIA en la práctica

Al ser uno de los principales minoristas internacionales, Lidl ya ha llevado a cabo dos HRIA.

En concreto, hemos investigado la [>cadena de suministro del té de Kenia](#), así como la [>cadena de suministro de las fresas de Huelva](#). Para finales de 2021, habremos realizado la tercera HRIA tras analizar la cadena de suministro de bananas de Colombia.

En nuestros análisis, colaboramos con organizaciones expertas reconocidas. En el contexto de la HRIA de las fresas, hemos colaborado con tres organizaciones locales para la defensa de las mujeres para entender mejor las repercusiones en cuanto al género como la discriminación. Sus perspectivas y opiniones de cómo se pueden reducir estas repercusiones se han tenido en cuenta en nuestro plan de

acción. También en el análisis de la cadena de suministro de bananas, recurrimos a la pericia de las organizaciones para la defensa de las mujeres.

De acuerdo con el **primer pilar** de nuestra estrategia sobre los derechos humanos, determinamos cuáles son los riesgos por motivos de género en nuestras cadenas de suministro.



”

Continuaremos dialogando con los grupos de interés externos. Asimismo, también contamos con los conocimientos especializados de organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y otros expertos. Cuando hablamos con ellos, intentamos siempre integrar los derechos de las mujeres. Mediante estas colaboraciones, identificamos los principales desafíos que se plantean a la hora de salvaguardar los derechos humanos, en particular, al proteger los derechos de las mujeres y de la libertad de asociación. Sobre la base de los conocimientos adquiridos, desarrollamos medidas para acabar con cualquier obstáculo que impida el respeto de los derechos humanos.

**Miguel Paradela | Director de Compras de España**



## Resultados de la HRIA de la cadena de suministro del té de Kenia con especial hincapié en la cuestión de la igualdad de género

### Discriminación por motivos de género

Obstáculos estructurales para la propiedad de tierras por parte de mujeres: en casi todas las comunidades de pequeños agricultores de Kenia la mayoría de los miembros registrados son hombres.

### Violencia por motivos de género

Casos de discriminación por motivos de género y acoso sexual en la industria agraria keniana.

Otros desafíos debido al carácter informal del sector y al mecanismo ineficaz de reclamación en caso de acoso sexual.

**Diferencias por motivos de género en los salarios (brecha salarial)** Influencia negativa en los salarios por estereotipos de género.

## Riesgos por motivos de género en la cadena de suministro del té

País	Nivel de riesgo	Factor de riesgo
1 China	Riesgo alto	› Violencia contra las mujeres
2 Sri Lanka	Riesgo muy alto	› Discriminación por razón de sexo
		› Violencia contra las mujeres
3 India		› Brecha salarial de género
		› Acceso al mercado laboral
4 Kenia		› Brecha salarial de género
		› Discriminación por razón de sexo
		› Acceso al mercado laboral
5 Vietnam		› Acceso al mercado laboral
		› Violencia contra las mujeres



## **Resultados de la HRIA de la cadena de suministro de las fresas de la provincia de Huelva con especial hincapié en el tema de la igualdad de género**

---

### **Discriminación por motivos de género**

Casos de discriminación por motivos de género y acoso sexual, en especial, entre las trabajadoras migrantes.

Los protocolos sobre la "igualdad de trato e igualdad de oportunidades" (art. 35) y "para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género" (art. 36) del convenio colectivo no se han implementado hasta el momento.

---

### **Diferencias por motivos de género en las oportunidades laborales**

Informes sobre condiciones de contratación discriminatorias en determinados acuerdos de contratación.

Dependencia estructural del sector de personal potencialmente vulnerable como las mujeres y personal de bajos ingresos en general y en especial en el caso de inmigrantes.

## Riesgos por motivos de género en la cadena de suministro de las fresas<sup>14</sup>

País	Nivel de riesgo	Factor de riesgo
<b>1</b> Brasil	Riesgo alto	› Brecha salarial de género
<b>2</b> Grecia		› Acceso al mercado laboral
<b>3</b> Italia		› Brecha salarial de género
<b>4</b> Polonia		› Acceso al mercado laboral
<b>5</b> Rumanía		› Acceso al mercado laboral
<b>6</b> Hungría	Riesgo alto y riesgo muy alto	› Brecha salarial de género
<b>7</b> Argentina		› Violencia contra las mujeres
		› Brecha salarial de género
<b>8</b> Marruecos		› Violencia contra las mujeres
		› Brecha salarial de género
<b>9</b> Egipto	Riesgo muy alto	› Acceso al mercado laboral
		› Discriminación por razón de sexo
<b>10</b> India		› Brecha salarial de género
<b>11</b> Paraguay		› Acceso al mercado laboral
		› Discriminación por razón de sexo



<sup>14</sup> En el marco de nuestro amplio análisis de riesgos con respecto a los derechos humanos, identificamos la cadena de suministro de las fresas de la provincia de Huelva como un punto problemático. En consecuencia, realizamos allí una HRIA con la que también identificamos los riesgos por motivos de género que hemos mencionado. No obstante, en el curso del análisis de riesgos por motivos de género que hemos visto aquí a nivel de los países, España en general no se ha clasificado como una de las regiones de alto riesgo. Esto demuestra que es necesario considerar debidamente la compleja relación entre los riesgos de los países, los riesgos relacionados con los productos y los riesgos que abarcan dimensiones especiales de los derechos humanos, como aquí la igualdad de género.

## Fortalecer la situación de los salarios de las productoras de cacao mediante el chocolate Way To Go

Las productoras tienen una gran importancia para la sostenibilidad de la cadena de suministro del cacao y de los municipios que cuentan con plantaciones de cacao.<sup>15</sup> En Ghana, las mujeres tienen una gran participación en la creación de valor de la cosecha del cacao: según las cifras oficiales, un cuarto de los productores de cacao son mujeres. Aunque, las cifras reales probablemente sean bastante superiores. Asimismo, según nuestro [análisis de riesgos por motivos de género](#), estas están expuestas a mayores riesgos, en especial en Ghana y en la Costa de Marfil.

### Riesgos por motivos de género en la cadena de suministro del cacao

País	Nivel de riesgo	Factor de riesgo
1 Ghana	Riesgo alto Riesgo muy alto	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Violencia contra las mujeres</li> <li>&gt; Discriminación por razón de sexo</li> <li>&gt; Igualdad salarial</li> </ul>
2 Costa de Marfil		<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Brecha salarial de género</li> <li>&gt; Discriminación por razón de sexo</li> <li>&gt; Violencia contra las mujeres</li> <li>&gt; Acceso al mercado laboral</li> </ul>

Además del trabajo doméstico no remunerado, como la crianza de los niños, las mujeres trabajan durante largas jornadas sin percibir un salario razonable por ello. En el país vecino, Costa de Marfil, las mujeres constituyen aproximadamente un 70 % de las personas que trabajan en las plantaciones de cacao, pero tan solo reciben aproximadamente un 21 % de los ingresos generados.<sup>16</sup> A pesar de ello, las mujeres dependen de los ingresos de la cosecha del cacao. Asimismo, las mujeres se encuentran en desventaja económicamente, ya que tienen peores oportunidades de formación y, por motivos de herencia, rara vez se convierten en propietarias de las plantaciones. Todo esto se traduce en un peor acceso a las cooperativas. En consecuencia, es más complicado para ellas fundar su propio negocio y, de esta forma, establecer subsistencia.<sup>17</sup>

De acuerdo con el **tercer pilar** de nuestra estrategia sobre los derechos humanos, fomentamos salarios e ingresos dignos.



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

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

<sup>17</sup> Südwind: Preisgestaltung in der Wertschöpfungskette Kakao – Ursachen und Auswirkungen, 2018 (en alemán).

## Salarios dignos y justos en las plantaciones de cacao

Mediante el chocolate Way to Go como producto de nuestra marca propia, Lidl quiere contribuir para lograr salarios más altos en las plantaciones de cacao. Desde 2020, contamos con la tableta de chocolate Way To Go en nuestro surtido en aquellos países en los que estamos presentes. En el marco de la asociación con Fairtrade, la ONG Rikolto y la cooperativa de agricultores Kuapa Kokoo, Lidl paga en Ghana, por cada tonelada de cacao que utiliza en el chocolate Way To Go, una prima que va más allá de la prima Fairtrade. Este dinero va a parar a proyectos que complementan y mejoran de manera sostenible la situación de los ingresos, en especial, de las pequeñas agricultoras. De esta forma, Lidl se declara a favor de salarios dignos y justos en el sector del cacao. En 2020, ya 870 agricultores, de los cuales el 60 % eran hombres y el 40 %, mujeres, pudieron beneficiarse de las distintas medidas y aumentar sus ingresos.

## Mejorar la situación de las mujeres mediante el chocolate Way To Go

Desde 2021, completaremos el concepto de Way To Go mediante un segundo pilar fundamental para tener en cuenta en particular las capacidades y las necesidades de las mujeres y otros grupos de personas vulnerables en todas las actividades de Way To Go. En concreto, se deberán adoptar medidas para la diversificación de los

ingresos en función de la situación específica de las mujeres. Por ejemplo, en el futuro se priorizará a las mujeres en lo que respecta a medidas que faciliten el acceso a recursos financieros y que los aumenten. Asimismo, se deberá utilizar el "Gender Modul" (módulo de género) de Fairtrade, que refuerza los procesos conjuntos de toma de decisiones de los matrimonios dentro del hogar. Se analizarán y se reducirán de forma general los obstáculos para lograr una mayor representación y afiliación por parte de las mujeres al nivel de las cooperativas, por ejemplo, en relación con el analfabetismo, cuestiones de salud o experiencias en cuanto a violencia por motivos de género.

Ya desde hace más de diez años, la cooperativa Kuapa Kokoo intercede a favor de las mujeres en diversos proyectos. Ha favorecido, por ejemplo, la diversificación de los ingresos, es decir, el cultivo de otros productos agrarios para garantizar su sustento. A este respecto, se han tenido en cuenta las sugerencias de las mujeres, lo que se muestra también en la alta participación actual de las mujeres. Se les ha enseñado a las participantes, por ejemplo, a fabricar y vender jabón por sí mismas. Para ello, cada grupo ha recibido materiales y un capital inicial por un valor de unos 320 euros, lo que corresponde al doble de un salario mensual medio de Ghana.<sup>18</sup> De esta forma, las participantes han obtenido nuevas fuentes de ingresos y cierta independencia de los fluctuantes ingresos de las plantaciones de cacao. Se puede obtener

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

más información sobre el cacao en nuestra [Política de Compras Responsable sobre el cacao](#).

## Fomentar la igualdad de género mediante productos de comercio justo Fairtrade en el surtido

Entre los aspectos sociales que los sistemas de certificación tienen en consideración están, entre otros, la no discriminación y la igualdad de género. En particular, el estándar de comercio justo Fairtrade abarca estos aspectos en muchos de sus criterios.

### Comercio justo e igualdad de género

Las empresas que están certificadas en virtud del estándar de comercio justo Fairtrade para pequeños productores deben cumplir con determinados requisitos que se centran directa o indirectamente en la igualdad de género. Además de estos estándares, Fairtrade sigue una estrategia de género para fomentar la igualdad de género de forma específica. Un estudio actual muestra que la estrategia de género conlleva más participación e igualdad de oportunidades para las mujeres en las organizaciones de Fairtrade.<sup>19</sup>



Lidl dispone ya desde hace muchos años de numerosos productos en su surtido con el certificado de comercio justo Fairtrade. Entre ellos, también se incluyen ciertos productos como las rosas o el té que,

según nuestro [análisis de riesgos por motivos de género](#), presentan un alto riesgo para la igualdad de género.

Mediante la venta de productos de comercio justo Fairtrade, ayudamos a las empresas a eliminar las causas del trato desigual entre las pequeñas agricultoras y los pequeños agricultores o trabajadoras y trabajadores. En particular, el estándar fomenta, entre otros, la protección frente a la violencia de género, que existan unas normas básicas frente a la discriminación, la protección de las futuras madres y de las madres lactantes o el establecimiento de mecanismos de reclamación centrados en las mujeres. Asimismo, las cooperativas que disponen de una certificación de comercio justo Fairtrade obtienen mediante la prima Fairtrade un margen de maniobra financiero para abordar con proyectos concretos el tema de la igualdad de género.

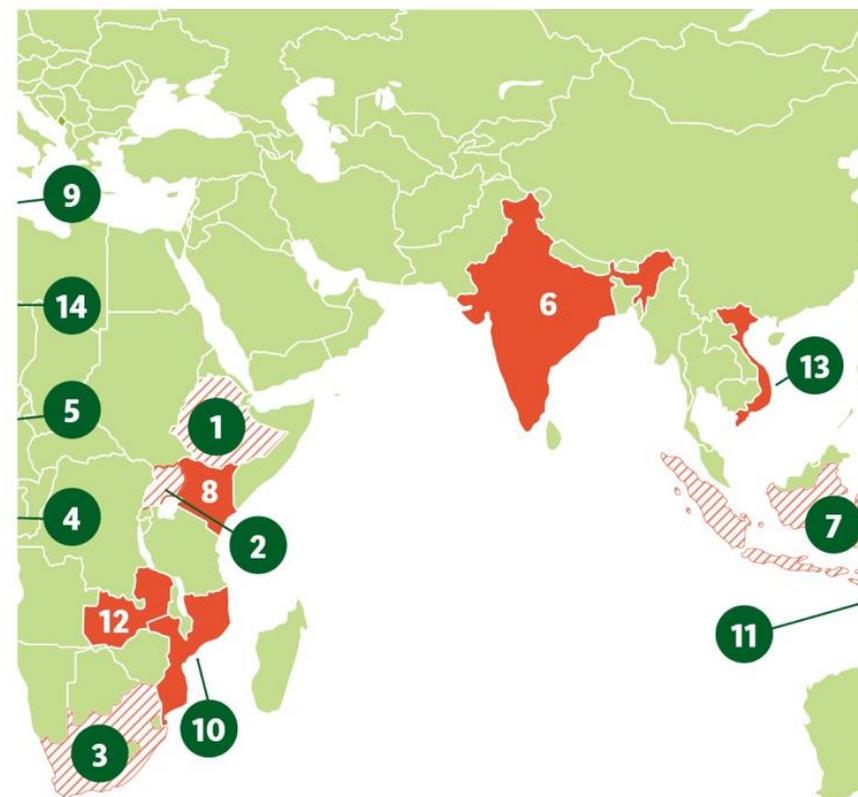
De acuerdo con el **tercer pilar** de nuestra estrategia sobre los derechos humanos, fomentamos el comercio justo que contempla la igualdad de género.



<sup>19</sup> Fairtrade: Factsheet Gender Studie, 2021 (en alemán).

## Riesgos por motivos de género en la cadena de suministro de las rosas

País	Nivel de riesgo	Factor de riesgo
1 Etiopía	Riesgo alto y riesgo muy alto	› Acceso al mercado laboral
		› Discriminación por razón de sexo
		› Violencia contra las mujeres
2 Uganda	Riesgo alto y riesgo muy alto	› Acceso al mercado laboral
		› Discriminación por razón de sexo
		› Violencia contra las mujeres
3 Sudáfrica	Riesgo alto y riesgo muy alto	› Discriminación por razón de sexo
		› Violencia contra las mujeres
4 Costa Rica		Riesgo muy alto
5 Ghana	› Brecha salarial de género	
	› Discriminación por razón de sexo	
6 India	Riesgo muy alto	› Brecha salarial de género
		› Discriminación por razón de sexo
7 Indonesia		› Brecha salarial de género
8 Kenia	Riesgo muy alto	› Discriminación por razón de sexo
		› Violencia contra las mujeres
9 Marruecos		› Brecha salarial de género
10 Mozambique	Riesgo muy alto	› Discriminación por razón de sexo
11 Papúa Nueva Guinea		› Violencia contra las mujeres
12 Zambia		› Discriminación por razón de sexo
		› Violencia contra las mujeres
13 Vietnam	Riesgo muy alto	› Violencia contra las mujeres
14 México		› Brecha salarial de género



## Salarios más altos en la industria textil con ACT

Los salarios en la industria textil son muy bajos. Con frecuencia, ni siquiera bastan para subsistir.<sup>20</sup> Esto afecta, en particular, a las mujeres, ya que constituyen aproximadamente el 85 % de las plantillas de las fábricas textiles.<sup>21</sup> Por el mismo trabajo, reciben, normalmente, un salario inferior al de sus colegas hombres.<sup>22</sup>

De acuerdo con el **tercer pilar** de nuestra estrategia sobre los derechos humanos, fomentamos salarios e ingresos dignos.



Los textiles desempeñan una función importante dentro del surtido de productos de Lidl. Nuestros socios comerciales adquieren una parte importante del surtido textil en Bangladés, Camboya y Birmania (véase > [Lista de proveedores no alimentarios](#)). En estos países, el salario mínimo legal es muy bajo. Como uno de los principales minoristas en el ámbito del textil, Lidl tiene la gran responsabilidad de abogar por salarios dignos en los países productores y, de esta forma, mejorar la situación económica de las mujeres.

<sup>20</sup> Deutsches Institut für Entwicklungspolitik (Instituto alemán de desarrollo): Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019 (en alemán).

<sup>21</sup> Greenpeace: Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums, 2018 (en alemán).

<sup>22</sup> Deutsches Institut für Entwicklungspolitik (Instituto alemán de desarrollo): Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019 (en alemán).

Por este motivo, Lidl se unió en 2019 a la iniciativa Action, Collaboration, Transformation (acción, colaboración, transformación, ACT). Los requisitos derivados de nuestra participación en ACT los implementaremos hasta finales de 2021.

A este respecto, estamos elaborando nuestra estrategia para lograr la implementación de un objetivo central de la iniciativa: las compras responsables.

Se trata, entre otros aspectos, de conseguir junto a nuestros proveedores mecanismos que permitan la subida paulatina de los salarios en la producción textil. De esta forma, contribuiremos directamente a mejorar la situación económica de las mujeres de la cadena de suministro textil. Asimismo, participamos en un proceso de conciliación disponible para los socios de ACT en el caso de que se incumpla la legislación laboral en las cadenas de suministro.

### **ACT e igualdad de género**

ACT es un acuerdo entre las marcas, comerciantes, sindicatos y gobiernos del mundo con el objetivo de garantizar salarios dignos en las empresas del sector de la confección, textil y de calzado. Al participar en esta iniciativa, nos hemos comprometido a fomentar el establecimiento de convenios colectivos nacionales del sector en los países productores.



## Participación en la Iniciativa de Comercio Ético (ETI): fomentar la igualdad de género en el comercio

En 2021, Lidl se ha unido a la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) de múltiples partes interesadas.

### La Iniciativa de Comercio Ético (ETI) e igualdad de género

La misión de la ETI es aprovechar los puntos fuertes comunes de las empresas, sindicatos y ONG en torno a la visión de un mundo en el que los derechos laborales beneficien a todos los trabajadores, sean respetados por las empresas y protegidos por el Estado. Para ello, la ETI apuesta por la cooperación de las distintas partes interesadas con el fin de encontrar soluciones a los problemas sistemáticos.



En el marco de una estrategia propia para fomentar la igualdad de género, la ETI sigue la visión de imponer en las cadenas de suministros de las empresas participantes los mismos derechos, las mismas libertades, oportunidades y ventajas en el puesto de trabajo. Para ello, la iniciativa pretende sensibilizar, principalmente, sobre el tema de la igualdad de género y apuesta por una mayor participación de las mujeres en las cadenas de suministro.

Impulsamos de forma activa los cambios de conformidad con el **cuarto pilar** de nuestra estrategia sobre los derechos humanos para reforzar la igualdad de género a través de nuestras propias cadenas de suministro.



## Formar a las mujeres para cultivar café de forma sostenible y productiva

Las mujeres contribuyen enormemente en la producción global de café: entre el 20 y el 30 % de las plantaciones de café las dirigen mujeres. Asimismo, en función de la región, hasta un 70 % del trabajo en las plantaciones de café lo desempeñan mujeres.<sup>23</sup> Sin embargo, las mujeres ganan, con frecuencia, menos que sus colegas hombres. Las fuertes fluctuaciones de los precios del café afectan a su vez negativamente en los ingresos de las agricultoras. Asimismo, las productoras de café se ven, a menudo, desfavorecidas estructuralmente, por ejemplo, al acceder a la tierra, a las cooperativas o a créditos.<sup>24</sup> Nuestro [análisis de riesgos](#) también confirma que los riesgos son elevados para las mujeres que se dedican al cultivo del café.

Lidl abordó estos riesgos en un proyecto en Guatemala, a unos 50 km de distancia de Ciudad de Guatemala. Junto con las organizaciones UTZ y CARE, ayudamos allí a 111 socias de la cooperativa de café "Agrícola Integral Acatenango". En concreto, lo que se hizo fue formar a las productoras de café en métodos de cultivo y

Impulsamos de forma activa los cambios de conformidad con el **cuarto pilar** de nuestra estrategia sobre los derechos humanos para reforzar la igualdad de género a través de nuestras propias cadenas de suministro.



procesamiento sostenibles. De esta forma, las mujeres adquirieron la capacidad de obtener mayores ingresos a largo plazo por un café de calidad superior (además de poder transmitir los conocimientos adquiridos a futuras generaciones). El proyecto duró hasta finales de 2020. En la actualidad, un 95 % de las plantaciones de café dirigidas por mujeres del proyecto disponen de sistemas que garantizan mejores prácticas agrícolas y la adaptación al cambio climático. Para las participantes, el proyecto conllevó un mayor poder de decisión y más control sobre los recursos de sus plantaciones y viviendas.

Gracias a un nuevo proyecto, Lidl y Fairtrade también contribuyen directamente al afianzamiento de los pequeños agricultores y de las estructuras democráticas, así como al fomento de la igualdad de género en seis cooperativas cafeteras de Caranaví (Bolivia). En total, unos 300 pequeños agricultores y otras 90 personas de su entorno se beneficiarán de manera directa de estas medidas.

El proyecto fue planeado y desarrollado por las propias cooperativas, con la ayuda de la red de productores de Fairtrade de Bolivia y Latinoamérica, en un proceso participativo, con el fin de mejorar sus procedimientos de gestión, implicar más a los jóvenes y fomentar los planes de adaptación al cambio climático. Además se efectuó un análisis conjunto sobre la igualdad de género con las seis cooperativas participantes en el proyecto. En dicho análisis se estudió, entre otras cosas, el reparto de tareas en la familia, el papel de liderazgo y la

<sup>23</sup> Organización Internacional del Café: Gender Equality in the Coffee Sector, 2018 (en inglés).

<sup>24</sup> Südwind: Auf ein Tässchen. Die Wertschöpfungskette von Kaffee, 2020 (en alemán).

participación en la comunidad. Se analizaron en detalle las causas de las desigualdades y se elaboraron alternativas para una mayor integración de las mujeres. Uno de los aspectos importantes es aumentar la presencia de las mujeres en los estatutos y en los documentos de planificación de las cooperativas, así como en la toma de decisiones, para que el fomento de la igualdad de género se extienda por toda la cooperativa. Además, las mujeres también participarán en formaciones de liderazgo para promover y potenciar la igualdad de género en las cooperativas.

### Riesgos por motivos de género en la cadena de suministro del café

País	Nivel de riesgo	Factor de riesgo
1 Argentina	Riesgo alto	› Violencia contra las mujeres
2 Perú		› Violencia contra las mujeres
3 El Salvador	Riesgo muy alto	› Acceso al mercado laboral
4 Guatemala		› Acceso al mercado laboral
5 Guyana		› Brecha salarial de género laboral
6 Honduras		› Discriminación por razón de sexo
7 Colombia		› Brecha salarial de género
8 Nicaragua		› Acceso al mercado laboral
9 Paraguay		› Brecha salarial de género laboral
10 Surinam		› Discriminación por razón de sexo
11 Venezuela		› Acceso al mercado laboral
		› Brecha salarial de género laboral
		› Discriminación por razón de sexo



## Participación en el Foro Mundial Bananero: abogar por salarios más altos y más oportunidades laborales en el sector bananero

Las plantaciones de bananas normalmente las dirigen hombres. El trabajo de la mujer se limita con frecuencia al envasado de las frutas. Esta división de roles entre hombres y mujeres afecta también a las oportunidades laborales de las mujeres y es, además, el factor principal para la brecha salarial de género que atañe a todo el sector. De esta forma, las empleadas del sector bananero ganan sistemáticamente menos que sus colegas hombres. Para abordar estos desafíos, Lidl se unió en 2016 a la iniciativa de múltiples partes interesadas del Foro Mundial Bananero como primer minorista de alimentación.

### Foro Mundial Bananero e igualdad de género

El Foro Mundial Bananero apuesta con su grupo de trabajo sobre la igualdad de género de forma explícita por lograr un mejor entendimiento sobre las causas de la desigualdad de género a lo largo de la cadena de suministro global de las bananas y por aumentar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.



Impulsamos de forma activa los cambios de conformidad con el **cuarto pilar** de nuestra estrategia sobre los derechos humanos para reforzar la igualdad de género a través de nuestras propias cadenas de suministro.



## Participación en la iniciativa Cotton made in Africa: Favorecer a las mujeres con la compra de textiles certificados en los países productores

La industria textil suele acaparar la atención debido a sus condiciones preocupantes de producción tanto sociales como ecológicas. En particular, el cultivo de algodón presenta un riesgo alto.<sup>25</sup> En África, el tercer exportador de algodón más importante del mundo, viven unos 20 millones de personas de las plantaciones de algodón.<sup>26</sup> Más del 50 % del trabajo en las plantaciones de algodón lo desempeñan mujeres. Perciben por ello hasta un 30 % menos de salario que sus colegas hombres y realizan además labores domésticas no remuneradas. Asimismo, se ven desfavorecidas por ciertas estructuras que privilegian a los hombres y, por ello, su acceso a créditos, tierra y organizaciones de productores es restringido.<sup>27</sup>

Además, hay estudios que demuestran que las mujeres, con las mismas condiciones previas, son igual de capaces y que suelen invertir sus ingresos en la educación y salud de sus hijos. Al favorecer a las mujeres, se mejoran, por tanto, también las condiciones de vida de los lugares en los que viven. Aquí interviene también la iniciativa Cotton Made in Africa (CmiA), a la que Lidl se unió en el año 2020. En el marco de la colaboración, no solo nos aseguramos de adquirir algodón africano sostenible, sino también apoyamos la iniciativa de favorecer a las mujeres que participan en el cultivo de algodón africano. El

compromiso se ha establecido a largo plazo y se ampliará durante los próximos años.

Impulsamos de forma activa los cambios de conformidad con el **cuarto pilar** de nuestra estrategia sobre los derechos humanos para reforzar la igualdad de género a través de nuestras propias cadenas de suministro.



<sup>25</sup> Deutsches Institut für Entwicklungspolitik (Instituto alemán de desarrollo): Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019 (en alemán).

<sup>26</sup> BMZ (Ministerio Federal alemán de Cooperación Económica y Desarrollo) Baumwollanbau – auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit, Höhere Einkommen für Kleinbauernfamilien durch nachhaltigen Anbau, 2019 (en alemán).

<sup>27</sup> Südwind: Afrikas weißes Gold – Frauenarbeit im Baumwollanbau, 2014 (en alemán).

### **Cotton made in Africa y la igualdad de género**

CmiA es uno de los estándares líderes mundiales para el algodón producido de forma sostenible.<sup>28</sup> Un tema neurálgico es la no discriminación y el fortalecimiento de las mujeres, para lo que el estándar plantea ciertas exigencias. Por ejemplo, el estándar exige a las cooperativas de algodón que cuentan con la certificación CmiA una remuneración igualitaria para mujeres y hombres así como la protección de las mujeres durante la maternidad y la opción de volver a trabajar. Además de las exigencias del estándar, CmiA aboga por una mayor igualdad de género en las plantaciones de algodón, por ejemplo, mediante la difusión de conocimientos sobre temas específicos de género en los municipios que cultiven algodón. CmiA adapta, además, los cursos de formación sobre los cultivos de algodón sostenibles a las necesidades de las participantes mujeres para fortalecer su función así como para acabar con los prejuicios.



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



## Establecer mecanismos de reclamación que integren la dimensión de género

Un elemento decisivo para detectar las violaciones de los derechos humanos en nuestras cadenas de suministro es el acceso a mecanismos de reclamación eficaces (MR). Los casos de discriminación o de violencia de género también forman parte de estas violaciones de los derechos humanos.

Para garantizar su eficacia, según el Principio Rector de las Naciones Unidas 31, los mecanismos de reclamación (MR) extrajudiciales deberían cumplir los siguientes criterios: tanto los MR estatales como no estatales deberían ser legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos, una fuente de aprendizaje continuo y basarse en la participación y en el diálogo.

En Lidl, somos conscientes de que: un mecanismo de reclamación solo puede ser eficaz si las personas que participan en las cadenas de suministro tienen acceso a él. A menudo, existe, no obstante, una serie de obstáculos como, por ejemplo, la falta de conocimientos del idioma local en el caso de los trabajadores y las trabajadoras migrantes o miedo a que se tomen represalias. Para las mujeres, estos obstáculos son, en parte, superiores que para los hombres. Por ejemplo, con frecuencia, a las personas que gestionan las reclamaciones les falta cierta sensibilidad en lo que respecta a las reclamaciones relacionadas con aspectos de género. Por ello, no se confía mucho en estos mecanismos. Asimismo, las mujeres suelen tener menos acceso a las

tecnologías digitales y, debido a las labores domésticas no remuneradas que realizan, su movilidad es reducida.

Lidl se ha establecido como objetivo garantizar a todas las trabajadoras y trabajadores de sus cadenas de suministro de alto riesgo el acceso a un mecanismo de reclamación efectivo. Además, nos aseguramos de que los mecanismos de reclamación tengan en cuenta la dimensión de género. En 2021, comenzamos a establecer el acceso a mecanismos de reclamación efectivos en tres cadenas de suministro de alto riesgo.

Lo que aprendamos de ello lo trasladaremos a otras cadenas de suministro. Además, queremos garantizar que existen distintos canales de reclamación y que los mecanismos se organizan de forma sencilla y fiable.

En el ámbito no alimentario, colaboramos también ya con iniciativas como ACT o el programa de la OIT Better Work. El programa Better Work sigue su propia estrategia de género (Gender Strategy) y defiende de forma activa la igualdad de género, de lo que se benefician las numerosas fábricas de textiles que participan en el programa. Asimismo, Lidl participó de forma activa como miembro de un grupo de trabajo en el primer Bangladesh Accord. El Bangladesh Accord on Fire

De acuerdo con el **primer pilar** de nuestra estrategia sobre los derechos humanos, determinamos cuáles son los riesgos por motivos de género en nuestra cadena de suministro. En el **segundo pilar**, nos ocupamos de garantizar los estándares de la OIT.



and Building Safety se fundó en 2013 y protege (ya en su tercer acuerdo de seguimiento) los derechos y la seguridad de los trabajadores de las fábricas de textiles.<sup>29</sup> El objetivo del grupo de trabajo era desarrollar un mecanismo de reclamación adecuado para las trabajadoras y trabajadores del sector del textil en Bangladés. Sobre esta base, se adaptó el mecanismo para que abarcara también las reclamaciones en cuanto a las condiciones laborales de las trabajadoras embarazadas, así como los casos de violencia de género de forma explícita. Se prestó también atención a tener en cuenta las posibles barreras por motivos de género, por ejemplo, anonimizando las reclamaciones.<sup>30</sup>

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

<sup>30</sup> Foro Internacional de los Derechos Laborales: Calling for Remedy, The Bangladesh Accord complaint mechanism has saved lives and stopped retaliation across hundreds of factories, 2019 (en inglés).

## Principios para el Empoderamiento de las Mujeres: sentar un precedente internacional

Para dar un tono internacional a nuestro compromiso por el empoderamiento de las mujeres, Lidl España ha firmado los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de las Naciones Unidas (PEM). Los PEM provienen de una iniciativa conjunta de ONU Mujeres y Pacto Mundial de la ONU. Se trata de la primera iniciativa a nivel mundial que aborda el tema de la ayuda y el empoderamiento de las mujeres en las cadenas de suministro y en las empresas. Se centra en las actividades económicas y comprende siete principios para empoderar a las mujeres en las empresas (consulta más información sobre los principios en nuestra [Política de Compras Responsable sobre el Deber de Diligencia Empresarial](#)). Al unimos a la iniciativa de las Naciones Unidas de los "Principios para el Empoderamiento de las Mujeres", sentamos un precedente que muestra nuestra intención de fortalecer los roles de las mujeres y de las personas transexuales. Esta política de compras en relación con la igualdad de género proporciona información de cómo queremos implementar los PEM, entre otros, para evitar y mitigar las violaciones de los derechos de las mujeres en las cadenas globales de valor. Asimismo, también queremos

Impulsamos de forma activa los cambios de conformidad con el **cuarto pilar** de nuestra estrategia sobre los derechos humanos para reforzar la igualdad de género a través de nuestras propias cadenas de suministro.

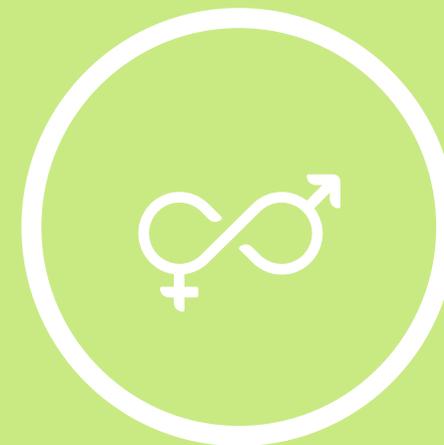


intentar conseguir de forma proactiva una transformación fundamental para que se materialicen los derechos de las mujeres.

Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de las Naciones Unidas

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo.
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género

# Glosario



## Glosario

### Trabajadores migrantes

La OIT define a los trabajadores y a las trabajadoras migrantes como extranjeros y extranjeras admitidos por un Estado receptor con el propósito específico de que puedan ejercer una actividad económica remunerada desde dentro del país receptor. La duración de su estancia está limitada en la mayoría de los casos de la misma forma que el trabajo que realizan. Los familiares, cuando son admitidos, se incluyen también dentro de esta categoría. Traspasar las fronteras nacionales para trabajar es, según la OIT, uno de los principales motivos de la migración internacional, ya sea debido a las desigualdades económicas, a la búsqueda de empleo o a ambas.<sup>31</sup>

### Action, Collaboration, Transformation (ACT)

ACT es el primer acuerdo global que aspira a conseguir convenios colectivos para la industria textil de los países productores. Los salarios negociados en este marco se respaldan mediante prácticas de compra responsable de las empresas participantes así como con compromisos vinculantes sobre volúmenes de compra. Asimismo, la iniciativa ACT ha desarrollado un mecanismo para evaluar la eficacia de la iniciativa. Con él, los fabricantes de textiles y los representantes de los trabajadores valoran si realmente se ha podido establecer salarios más altos. Los países en los que se centra la ACT en la actualidad son Camboya, Birmania, Bangladés y Turquía. Se planea desarrollar la iniciativa en otros países.

### Mecanismo de reclamación (MR)

Un mecanismo de reclamación es un procedimiento que permite a personas particulares o grupos reclamar en caso de posibles repercusiones negativas en los derechos humanos por parte de empresas para poner un remedio a la situación. Los Estados y las empresas deben, según los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas<sup>32</sup>, ofrecer acceso a los afectados a mecanismos de reclamación eficaces. Para las empresas esto significa establecer o velar por que los proveedores o socios comerciales establezcan mecanismos de reclamación operativos que sean accesibles para los afectados dentro y fuera de la empresa.

En los Principios Rectores de las Naciones Unidas, se definen ocho criterios de eficacia que deben cumplir los mecanismos de reclamación en caso de violación de los derechos humanos. En función de estos criterios, un mecanismo de reclamación es eficaz cuando es legítimo, accesible, predecible, equitativo, transparente y compatible con los derechos, se basa en el diálogo y es una fuente de aprendizaje continuo.

### Código de conducta

Denominado en inglés Code of Conduct. Recoge directrices o normas que las empresas se imponen a sí mismas en el marco de una autorregulación voluntaria. Las pautas de conducta formuladas sirven de orientación (básica) para que los trabajadores se comporten de la forma deseada o eviten comportamientos no deseados. Este reglamento puede ser muy extenso desde un punto de vista temático, ya que abarca desde la corrupción a la organización de las horas de trabajo, pasando por el trato con el cliente.

<sup>31</sup> OIT: Estimaciones mundiales sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes, 2015.

<sup>32</sup> Derechos Humanos de las Naciones Unidas: Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, 2011.

<b>Cotton made in Africa (CmiA)</b>	Cotton made in Africa, una iniciativa de la fundación Aid by Trade Foundation, es uno de los estándares líderes mundiales para el algodón producido de forma sostenible. Su objetivo es ayudar a que los pequeños agricultores y las pequeñas agricultoras se valgan de sus propios recursos mediante el comercio en vez de con donativos para lograr unas mejores condiciones de vida y laborales así como fomentar la protección del medio ambiente.
<b>Ethical Trading Initiative (ETI)</b>	La iniciativa Ethical Trading Initiative (ETI) es una alianza entre empresas, sindicatos y organizaciones no gubernamentales que defienden el respeto de los derechos de los trabajadores en todo el mundo. Su visión es la de un mundo en el que no se explote ni se discrimine a ningún trabajador y que todos disfruten de los derechos fundamentales de libertad, seguridad y justicia.
<b>Brecha salarial de género</b>	La brecha salarial de género es un indicador de la diferencia de salarios entre hombres y mujeres. Muestra la diferencia porcentual de los ingresos brutos medios de los hombres y las mujeres.
<b>Evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos (HRIA)</b>	Una evaluación de impacto sobre los derechos humanos es un estudio sobre las repercusiones en los derechos humanos como un proceso de análisis sistemático, predicción y reacción a los posibles efectos de una empresa, la política de un gobierno o un acuerdo comercial sobre los derechos humanos.
<b>Programa Better Work de la OIT</b>	Better Work es un programa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las Naciones Unidas y de la Corporación Financiera Internacional (IFC), miembro del Grupo Banco Mundial, que defiende unas mejores condiciones laborales y el respeto de los derechos de los trabajadores a todos los niveles de la industria textil. Por el momento, 1700 fábricas con más de 2,4 millones de empleados en nueve países participan en el programa. Además de asesorar a los productores de textiles, Better Work colabora con los gobiernos y con las empresas de textil para poner en marcha mejoras.

**Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el organismo especializado más antiguo de las Naciones Unidas. Tiene su sede en Ginebra. Es responsable del desarrollo, la redacción y la aplicación de normas laborales y sociales internacionales vinculantes. Los principales objetivos de la OIT son la promoción de un trabajo digno, la mejora de la seguridad social y el fomento del diálogo social.

**Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (PEM)**

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (PEM) son una serie de principios que constituyen una guía para las empresas para fomentar la igualdad de género y empoderar a las mujeres en el puesto de trabajo, en el mercado y en la sociedad. Los PEM establecidos por el Pacto Mundial de la ONU y ONU Mujeres se fundamentan en estándares internacionales en relación con el trabajo y los derechos humanos, y se basan en la idea de que a las empresas les interesa la igualdad de género y el fortalecimiento de los roles de las mujeres, y que son responsables de ello.

# Fuentes y enlaces



## Fuentes y enlaces

Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh:

### About

<https://bangladeshaccord.org/about>

(versión: 2018)

African Development Bank:**Economic Empowerment of African Women through Equitable Participation in Agricultural Value Chains**

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

(versión: 08.2015)

BMZ (Ministerio Federal alemán de Cooperación Económica y Desarrollo):**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](https://www.giz.de/de/downloads/200113_FS_Baumwollanbau_D.pdf)

(versión: 11.2019)

Business for Social Responsibility:

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

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

(versión: 01.2016)

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

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

(versión: 03.2021)

Deutsches Institut für Entwicklungspolitik (Instituto alemán de desarrollo):**Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit**

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

(versión: 2019)

Fairtrade Deutschland:**Fairtrade und Geschlechtergerechtigkeit. Fact Sheet**

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

(versión: 06.2019)

Fairtrade Deutschland: **Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern**

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

(versión: 2020)

FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura):**El estado mundial de la agricultura y la alimentación**

<https://www.fao.org/3/i2050s/i2050s.pdf>

(versión: 2011)

Greenpeace:

**Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums**

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

(versión: 08.2018)

OIT (Organización Internacional del Trabajo)  
**Estimaciones mundiales sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_436339.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436339.pdf)  
(versión: 2015)

Organización Internacional del Café:  
**Gender Equality in the Coffee Sector**

<https://www.ico.org/documents/cy2017-18/icc-122-11e-gender-equality.pdf>  
(versión: 09.2018)

Foro Internacional de los Derechos Laborales:  
**Calling for Remedy, The Bangladesh Accord complaint mechanism has saved lives and stopped retaliation across hundreds of factories**

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

Oxfam:  
**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](https://www.oxfam.de/system/files/2020_oxfam_ungleichheit_studie_deutsch_schatten-der-profite.pdf)  
(versión: 01.2020)

Oxfam:  
**Women´s Rights in the Cocoa Sector. Examples of emerging good practice**

[https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file\\_attachments/dp-womens-rights-cocoa-sector-good-practice-100316-en.pdf](https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/dp-womens-rights-cocoa-sector-good-practice-100316-en.pdf)  
(versión: 03.2016)

Fundación Rosa Luxemburgo: **Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen**

[https://www.rosalux.de/fileadmin/rls\\_uploads/pdfs/sonst\\_publicationen/Geschlechtergerechtigkeit\\_in\\_globalen\\_Lieferketten.pdf](https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Geschlechtergerechtigkeit_in_globalen_Lieferketten.pdf)  
(versión: 07.2021)

Statista:  
**Statista: Ghana: Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf**

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

Südwind:  
**Afrikas weißes Gold – Frauenarbeit im Baumwollanbau,**

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

Südwind:  
**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%20C3%B6pfungskette%20von%20Kaffee.pdf>  
(versión: 01.2020)

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

Derechos Humanos de las Naciones Unidas: **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos**

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

(versión: 2011)

---

ONU Mujeres: **Empoderamiento económico de las mujeres**

<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment>

(versión: 2020)

---

Foro Económico Mundial:  
**Global Gender Gap Report 2020**

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

(versión: 16.12.2019)

---

## Créditos de las imágenes

### Portada

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 Supermercados, S.A.U.  
C/ Beat Oriol s/n, Pol. Ind. La Granja  
Montcada i Reixac, 08110 Barcelona

[atencion.cliente@lidl.es](mailto:atencion.cliente@lidl.es)

### **Consultas adicionales sobre responsabilidad social corporativa**

<https://empresa.lidl.es/>  
<https://empresa.lidl.es/sostenibilidad>

### **Información sobre derechos de autor**

El contenido de este documento (textos, gráficos, imágenes, logotipos, etc.) así como el propio documento, están protegidos por derechos de autor. No se podrá revelar, modificar, publicar, traducir ni reproducir este documento ni su contenido sin la autorización por escrito de Lidl.  
© Lidl Supermercados, S.A.U.