

Nabavna politika

Človekove pravice v

dobavni verigi



Lidl Slovenija • 14.01.2022



Vsebina

Zavezanost k spoštovanju človekovih pravic v dobavni verigi	2	Predanost boju za pošteno plačilo in prihodek	34
Ozadje kršitev človekovih pravic	4	Predanost boju proti diskriminaciji	39
Prizadevanja za varstvo človekovih pravic v dobavni verigi	8	Predanost boju za doseganje varnosti pri delu	44
Načela varstva človekovih pravic v dobavni verigi	9	Naši cilji za celosten pristop k človekovim pravicam	47
Pristop k varstvu človekovih pravic v dobavni verigi	12	Naši cilji za zaščito človekovih pravic, povezanih z zaposlovanjem	48
Človekove pravice na delovnem mestu v dobavni verigi	22	Glosar	51
Predanost boju proti prisilnemu delu	24	Viri in povezave	55
Predanost boju proti otroškemu delu	26		
Predanost svobodi združevanja	29		

Zavezanost k spoštovanju človekovih pravic v dobavni verigi



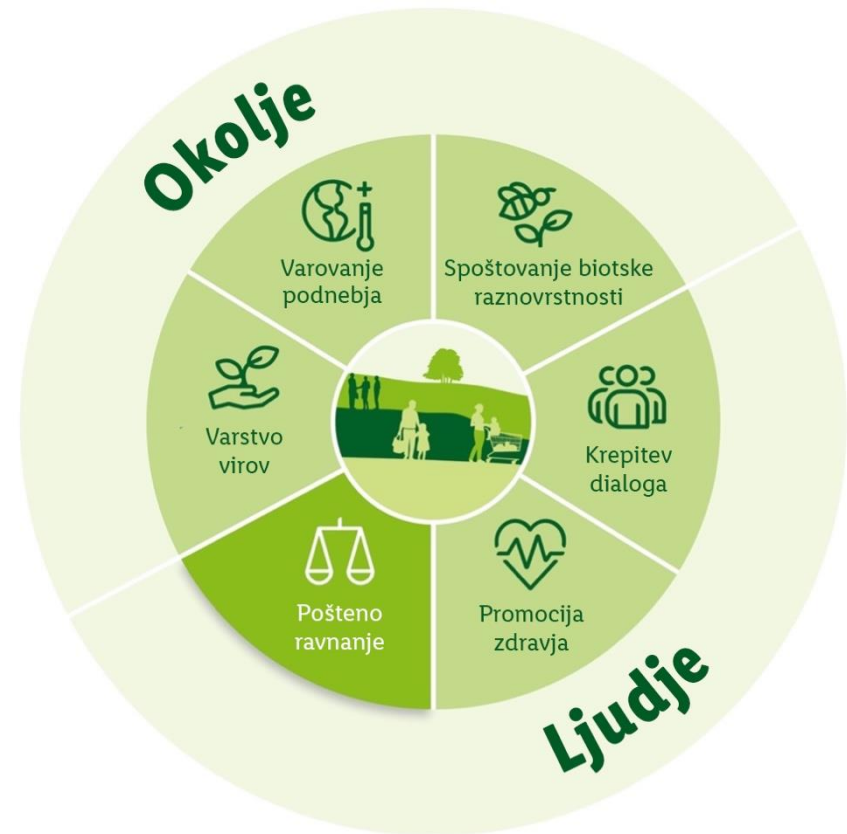
Zavezanost k spoštovanju človekovih pravic v dobavni verigi

Naš model trajnostnega razvoja

Trajnost je eden glavnih strateških ciljev Skupine Lidl za uspeh v prihodnosti. Kadar s svojim delovanjem vplivamo na ljudi in okolje, za svoja dejanja prevzemamo tudi odgovornost. S skrbnim ravnanjem vsak dan znova izpolnjujemo zavezo kakovosti, s čimer podjetje varno in zanesljivo vodimo v prihodnost. Na teh temeljih smo razvili trajnostno strategijo, ki predstavlja pot do uresničitve zaveze o skrbnem ravnanju, hkrati pa Lidlovo razumevanje odgovornosti do okolja, družbe in kupcev. To v praksi uresničujemo prek šestih področij delovanja in sprejemamo ukrepe, s katerimi »varujemo podnebje«, »varujemo vire«, »spoštujemo biotsko raznovrstnost«, »ravnamo pošteno«, »promoviramo zdravje« in »krepimo dialog«.

Spoštovanje človekovih pravic

Lidl kot trgovsko podjetje kupcem ponuja živilske in neživilske izdelke ter druge dobrine, ki se proizvajajo v globalnih dobavnih verigah. Zavežujemo se k brezpogojnemu spoštovanju standardov dela in zagotavljanju dostojnih pogojev za delo vzdolž celotne vrednostne verige. S ciljno usmerjenim posredovanjem želimo v dobavnih verigah na tem področju ustvarjati napredek, s čimer uresničujemo osrednje strateško tematsko področje »poštenega ravnanja«.



Ozadje kršitev človekovih pravic



Ozadje kršitev človekovih pravic

Globalna delitev dela pri proizvodnji blaga je v zadnjih desetletjih milijonom ljudi omogočila prehod iz revščine v srednji razred. Zaradi globalnih sprememb danes 60 odstotkov svetovne trgovine poteka po mednarodnih dobavnih verigah.¹ Te postajajo vedno bolj zapletene, oblikujejo jih številna pravna in socialna okolja ter različni deležniki na trgu, kar vpliva tudi na uveljavljanje temeljnih človekovih pravic.

Človekove pravice so neodtujljive, nedeljive in univerzalne. Ljudem pripadajo od rojstva, ne glede na etnično pripadnost ali narodnost, kar vključuje tudi socialne pravice in svoboščine ter kolektivne pravice.

Leta 1948 so se države članice Združenih narodov (ZN) zavezale k varstvu temeljnih človekovih pravic po vsem svetu in sprejele ≥ Splošno deklaracijo človekovih pravic.²

Spoštovanje človekovih pravic je zavezujoče za države in podjetja

Naloga zakonodajalca je, da sprejme in v praksi zagotovi uresničevanje minimalnih socialnih standardov, podjetja pa lahko pomembno prispevajo k nadaljnjemu razvoju, uveljavljanju in skladnosti teh standardov v okviru svojega poslovanja, tako neposredno kot posredno.

K brezpogojnemu spoštovanju človekovih pravic so podjetja neposredno zavezana na podlagi > Vodilnih načel ZN o podjetništvu in človekovih pravicah, ki so bila sprejeta leta 2011.³ Podjetja imajo pri varovanju človekovih pravic osrednjo vlogo. Zato je njihova naloga, da jih – neodvisno od državnega okvira – spoštujejo na vseh področjih poslovanja, hkrati pa oblikujejo mehanizme, ki zagotavljajo spremljanje tega pomembnega področja delovanja.

¹ ILO: Global Supply Chains and CSR, 2018.

² ZN: Splošna deklaracija človekovih pravic, 1948.

³ ZN: Vodilna načela ZN o podjetništvu in človekovih pravicah, 2008.

Dejavniki, ki otežujejo spoštovanje človekovih pravic

Znotraj globalnih vrednostnih verig prodaje na drobno in tudi živilskega sektorja se srečujemo z mnogimi izzivi na področju človekovih pravic. Tveganja, povezana s spoštovanjem človekovih pravic, imajo praviloma zapletene vzroke in so pogosto izziv za celoten sektor. Zato se je s socialnimi tveganji, ki so povezana z zdravjem in varstvom pri delu, svobodo združevanja, nediskriminacijo in poštenim plačilom, na splošno mogoče spoprijeti samo ob pomoči sistemskih rešitev. Enako velja za kršitve na področju otroškega ali prisilnega dela.

Kršitve človekovih pravic v globalnih dobavnih verigah pogosto spodbujajo **strukturna revščina, neenakost in vrzeli na področju pravne države** v državah proizvodnje. Ljudje, ki jih prizadene revščina, imajo manj možnosti za izhod iz odvisnih delovnih razmerij. Pandemija bolezni covid-19 je to stanje še poslabšala. Po ocenah Mednarodne organizacije dela (ILO) je bilo leta 2020 zaradi pandemije na svetu izgubljenih 8,8 odstotka delovnih ur, v skrajno ali zmerno revščino pa je zdrsnilo še 108 milijonov ljudi.⁴ Osvoboditev iz odvisnih delovnih razmerij in revščine bi tako lahko prispevala k blaginji, razvoju in stabilnosti milijonov ljudi.

⁴ ILO: World Employment and Social Outlook, 2021.





Neenakost

Pogosta oblika kršenja človekovih pravic so neenake možnosti in priložnosti za različne skupine ljudi. V državah v razvoju so zlasti ženske pogosto v slabšem pravnem položaju, kar ima posledice za gospodarski razvoj teh držav. Organizacija Združenih narodov za prehrano in kmetijstvo (FAO) ocenjuje, da bi se pridelek po vsem svetu povečal za 20 do 30 odstotkov, če bi imele kmetice omogočen enak dostop do proizvodnih virov kot kmeti.⁵



Revščina

Mali kmeti se, čeprav delajo, po vsem svetu pogosto spopadajo z revščino, kar omejuje njihove temeljne pravice do hrane, zdravja in gospodarskega razvoja. Neenaka porazdelitev vrednosti v mednarodni trgovini vpliva tudi na to skupino ljudi, saj pogosto le majhen delež svetovne dodane vrednosti ostane pri pridelovalcih.⁶



Šibka pravna država

Veljavne pogodbe o človekovih pravicah urejajo predvsem obveznost držav, da zaščitijo človekove pravice. Vendar pa uveljavljeni zakoni, ukrepi in oblike nadzora v nekaterih državah pogosto ne zadoščajo. Uveljavljanje načel pravne države velikokrat ni uspešno tudi zaradi odsotnosti sindikatov. Tako v proizvodnih verigah hitreje pride do kršenja človekovih pravic – takšen primer je izkoriščanje, ki ogroža položaj delavcev.⁷

⁵ FAO: The state of Food and Agriculture, 2011.

⁶ Oxfam: The Inequality Virus, 2021.

⁷ ZN: Vodilna načela ZN o podjetništvu in človekovih pravicah, 2011.

Prizadevanja za varstvo človekovih pravic v dobavni verigi



Načela varstva človekovih pravic v dobavni verigi

V Skupini Lidl odločno skrbimo za izpolnjevanje dolžnosti skrbnega ravnanja na področju človekovih pravic po celotni vrednostni verigi. Dobro se zavedamo, da je zagotavljanje standardov dela in dostojnih delovnih razmer tudi naša odgovornost.

Podlaga za spoštovanje človekovih pravic v Skupini Lidl je naša zavezanost mednarodno priznanim okvirom., vključno z naslednjimi:

- Splošna deklaracija človekovih pravic
- Konvencija Združenih narodov o otrokovih pravicah
- Konvencija Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk
- Vodilna načela Združenih narodov o podjetništvu in človekovih pravicah
- Načela Združenih narodov za krepitev vloge žensk
- Smernice Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) za večnacionalna podjetja
- Konvencije, temeljni delovni standardi in priporočila za delovne in socialne standarde Mednarodne organizacije dela (ILO)
- Mednarodna organizacija dela (ILO): Splošna načela in operativne smernice za pravično zaposlovanje ter opredelitev pristojbin za zaposlovanje in s tem povezanih stroškov

Pozdravljamo tudi zavezujoče zakonodajne rešitve, ki zagotavljajo pravičnejšo trgovino, na primer nemški zakon o dolžnosti skrbnega ravnanja v dobavni verigi in napovedano zakonodajo o dobavnih verigah na ravni Evropske unije.

Kodeks ravnanja vsebuje zahteve, ki jih postavljamo poslovnim partnerjem

V okviru [> Kodeksa ravnanja](#) Skupine Schwarz, v katero je vključena tudi družba Lidl Slovenija, svoje poslovne partnerje že od leta 2006 zaveujemo k spoštovanju človekovih pravic in zagotovu, da enako zahtevajo tudi od svojih dobaviteljev. Kodeks ravnanja je zato sestavni del vseh pogodb s poslovnimi partnerji. Dodaten okvir za poslovne partnerje pa tvori tudi [> Izjava o načelih skupine Schwarz glede spoštovanja človekovih pravic](#). Zahteve, ki jih postavljamo poslovnim partnerjem, vključujejo zlasti tiste človekove pravice, ki so še posebej povezane z dobavno verigo in proizvodnjo ter temeljijo na kodeksu delovne prakse ETI. Sem prištevamo predvsem:

1. Prepoved otroškega dela, vključno z določbami za odpravo nepravilnosti in nadomestilo škode v primeru odkritja otroškega dela

Mednarodne konvencije prepovedujejo otroško delo. Zato je Skupina Lidl v sodelovanju s socialnim podjetjem [> The Centre for Child Rights and Business](#), ki je pod okriljem organizacije Save the Children, razvila lasten protokol za odpravo nepravilnosti in nadomestilo škode v primeru, da bi dobavitelj, kdo od nas ali nekdo tretji odkril otroško delo. O morebitnih primerih je treba nemudoma obvestiti Skupino Lidl in ob tem ravnati v skladu s protokolom.

2. Prepoved prisilnega dela

Prepovedane so vse oblike prisilnega dela. To vključuje tudi prakse, ki bi lahko ustvarile primere prisilnega dela, kot so čezmerne nadure, zadrževanje osebnih dokumentov ali plačila ter nalaganje vedno večjega dolga zaradi nezakonitih pristojbin.

3. Obveznost spoštovanja pravice do svobode združevanja in kolektivnih pogajanj

Od svojih poslovnih partnerjev pričakujemo, da bodo v celoti spoštovali pravico do svobode združevanja zaposlenih in preprečili kakršno koli obliko diskriminacije, če se ti odločijo za vključitev v sindikat.

4. Prepoved ponižujočega ravnanja, vključno s fizičnimi disciplinskimi ukrepi in nadlegovanjem ter drugimi oblikami nasilja

Fizično nasilje, grožnje, spolno nadlegovanje ali katera koli druga oblika ponižujočega ravnanja so nesprejemljivi in prepovedani.

5. Zahteva, da se z doslednim upoštevanjem vseh zakonskih obvez zagotovi varnost in zdravje delavcev

Vsem zaposlenim morata biti ves čas zagotovljena varnost in zdravje na delovnem mestu. To med drugim zajema tudi izvajanje ustreznih preprečevalnih ukrepov, vključno z rednimi usposabljanji o varnosti in zdravju pri delu, dostopom do čiste pitne vode in sanitarij ter preverjanjem, ali so nastanitve, ki jih zagotavlja delodajalec, čiste in varne.

6. Pravočasno izplačilo plač, ki so najmanj enake minimalnim plačam v državi

Plače morajo biti vedno izplačane pravočasno in – kadar ni zakonsko dogovorjeno drugače – brez odbitkov. Njihova višina mora ustrezati vsaj najnižji zajamčeni plači ali nacionalni kolektivni pogodbi.

7. Prepoved vseh oblik diskriminacije pri zaposlovanju, delu ali napredovanju

Zavzemamo se za enake možnosti in enako obravnavo na delovnem mestu. Vse zaposlene, ne glede na njihov spol, vero, barvo kože, etnično pripadnost ali druge osebne okoliščine, je treba pri zaposlovanju, delu, napredovanju ali odpuščanju obravnavati enako. Vsakršno razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti je prepovedano.

8. Dostop do učinkovitih pritožbenih mehanizmov

Naši poslovni partnerji morajo delavcem zagotoviti dostop do učinkovitega pritožbenega mehanizma. Ker je zlasti na nižjih ravneh dobavne verige to v praksi pogosto izziv, z dobavitelji in drugimi deležniki sodelujemo pri razvoju in zagotavljanju učinkovitega pritožbenega mehanizma.

9. Učinkovita odprava nepravilnosti in nadomestilo škode v primerih kršitve delovnega prava

Kadar poslovni partnerji ugotovijo morebitne primere kršitev delovnega prava, so nas obvezani o tem nemudoma obvestiti. Protokole za odpravo nepravilnosti in nadomestilo škode smo razvili prav za reševanje prijavljenih primerov kršenja pravic ter za zagotavljanje odpravljanja nepravilnosti in nadomestila škode. Interesi oškodovanih so vedno v ospredju.



Pristop k varstvu človekovih pravic v dobavni verigi

Da bi omogočili sistematičen napredek pri pogojih za življenje in delo zaposlenih v dobavni verigi, je Skupina Lidl oblikovala [> strategijo za zagotavljanje spoštovanja človekovih pravic](#), ki jo sestavljajo štiri stebri. Z njo zagotavljamo sistematično izvajanje ukrepov in neprekinjeno upoštevanje standardov na področju spoštovanja človekovih pravic. Pri razvoju strategije smo se usmerili v dobavne verige, ki imajo glede na [> analizo tveganja](#) ključno vlogo v našem poslovnem procesu. Ker vemo, da se tveganja za kršitev pravic pojavljajo predvsem globlje v dobavni verigi, ne sodelujemo le z našimi neposrednimi poslovnimi partnerji, ampak v velikem obsegu tudi z njihovimi poddobavitelji. Vse z namenom izboljšanja delovnih pogojev na tej ravni dobavne verige. Upoštevali smo tudi pričakovanja naših kupcev in družbenega okolja, prednostna načela nevladnih organizacij, razvoj prava ter strokovne in znanstvene ugotovitve.

Določanje odgovornosti na področju človekovih pravic

Strateški pristop, ki smo ga oblikovali, temelji na jasno določenih odgovornostih. Izvajanje strategije nadzoruje poslovodstvo, ki ga redno obveščamo o aktivnostih in napredku, povezanim s spoštovanjem človekovih pravic v dobavnih verigah.

Na ravni poslovodstva se redno odvijajo postopki sprejemanja odločitev glede udejanjanja strategije za spoštovanje človekovih pravic. Leta 2021 so bili obravnavani cilji glede višine plač in prihodkov, ki ljudem omogočajo dostojno življenje. V ta namen smo si ogledali [≥ dobavne verige, ki so bile opredeljene kot visoko tvegane](#), in razpravljali o možnih pristopih, poslovnih partnerjih ter o vprašanih glede odgovornih praks nakupovanja.

Pomemben pripomoček za opredelitev odgovornosti in ciljev v Skupini Lidl je tudi priročnik o trajnostnem ravnanju pri nabavi, ki je bil sprejet leta 2021. Gre za interni dokument, ki je namenjen vsem oddelkom s področja nabave v Skupini Lidl. Med drugim pojasnjuje pomen spoštovanja človekovih pravic za Skupino Lidl in prikazuje, kje v naših dobavnih verigah se lahko pojavijo izzivi, vsebuje pa tudi smernice za sodelavce v nabavi. Priložnosti se denimo kažejo v udejanjanju načel odgovorne nabave, večjih zahtevah po preglednosti dobaviteljev s standardi in certificiranjem ali v vključevanju dobaviteljev v posebne razvojne programe.

Izzive in napredek pregledno komuniciramo

O izzivih, napredku in najnovejših spoznanjih na področju človekovih pravic vzdolž celotne verige želimo neprekinjeno obveščati tako notranje kot tudi zunanje zainteresirane javnosti. Primer takšnega poročanja je trajnostno poročilo, ki ga objavimo na vsaki dve leti. Kupce nagovarjamo tudi z oglaševalskimi kampanjami in jih informiramo, kako certifikati ali projekti, kot sta Fairtrade ali čokolada WayToGo, pozitivno vplivajo na dohodkovni položaj proizvajalcev v državah proizvajalkah.

Tako krepimo ozaveščenost kupcev o izdelkih iz pravične trgovine. V prihodnje se bomo v okviru naših projektov za zagotavljanje poštenega plačila zavezali k še bolj intenzivnemu komuniciranju za tiste izdelke v dobavnih verigah, pri katerih so ustvarjeni pogoji poštenega plačila. Kot eno največjih partnerskih podjetij Fairtrade-a po vsem svetu se tudi zavezujemo, da bomo še naprej promovirali izdelke Fairtrade, saj sistem pomaga vzpostavljati poštene plače v dobavni verigi. Z objavo seznama glavnih dobaviteljev lastne znamke neživilskih izdelkov pa smo zagotovili večjo preglednost, s čimer postavljamo smernice odgovornega ravnanja na področju maloprodaje živil.

Pregled strategije za zagotavljanje spoštovanja človekovih pravic družbe Lidl



V nadaljevanju so podrobneje opisani cilji in ukrepi po stebrih.

1

Neprekinjeno spremljanje učinkov

V okviru svoje dejavnosti se želimo odločno spoprijeti s tveganji na področju človekovih pravic. Zato redno preverjamo morebitna tveganja v proizvodnji izdelkov, zagotavljamo večjo preglednost v dobavnih verigah in izvajamo analize tveganja ter ocene vpliva na človekove pravice (Human Rights Impact Assessments – HRIA).

Od leta 2021 Še naprej bodo izvajali redne analize kritičnih področij, ki nam bodo omogočile ugotavljanje tveganj na področju človekovih pravic pri naših skupinah izdelkov.

Do leta 2025 Letno bomo izvedli tri ocene stanja na področju človekovih pravic (HRIA) v visoko tveganih dobavnih verigah.

Korak 1.1 Krepitev preglednosti

Krepimo preglednost dobavnih verig za živilske izdelke. Zato želimo postopoma razkriti visoko tvegane dobavne verige vse do ravni proizvajalca oz. do ravni krme za dobavne verige rib in mesa.

Korak 1.2 Izvedba analize tveganja

Lastne blagovne znamke ocenjujemo po postopku, ki temelji na različnih indeksih. Poleg indeksa globalnih pravic Mednarodne konfederacije sindikatov (ITUC) in globalnega indeksa suženjstva uporabljamo tudi podatke FAO ter indeks okoljske uspešnosti. V okviru tega procesa tesno sodelujemo z zainteresiranimi stranmi, vključno z organizacijami civilne družbe, sindikati in lokalnimi skupnostmi. Rezultati analize, ki je bila izvedena leta 2020, so prikazani na naslednji strani.

Korak 1.3 Ocena vpliva na človekove pravice

V okviru nadaljnjega uresničevanja dolžnosti skrbnega ravnanja na področju človekovih pravic redno izvajamo tako imenovane ocene vpliva na človekove pravice (HRIA), pri čemer uporabljamo mednarodno priznano metodologijo. Leta 2020 smo končali analizo dobavne verige čaja iz Kenije in jagod iz Španije. Analiza dobavne verige banan iz Južne Amerike bo sledila leta 2021.

Analiza tveganja – surovine, tveganja in razvrstitev držav

BANANE



Socialna tveganja

- Otroško delo: Brazilija, Ekvador, Filipini
- Prisilno delo: Indija, Indonezija
- Delavske pravice: Brazilija, Kitajska, Filipini
- Diskriminacija: Indija, Indonezija

BOMBAŽ



Socialna tveganja

- Otroško delo: Indija, Turkmenistan, Uzbekistan
- Prisilno delo: Indija, Pakistan, Uzbekistan
- Delavske pravice: Indija, Pakistan, Uzbekistan
- Diskriminacija: Indija, Pakistan

CVETJE IN RASTLINE



Socialna tveganja

- Otroško delo: Etiopija, Kenija
- Prisilno delo: Etiopija, Kenija, Tajska
- Delavske pravice: Etiopija, Kitajska, Malezija
- Diskriminacija: Etiopija, Kenija

RIBE



Socialna tveganja

- Otroško delo: Filipini, Tajska, Vietnam
- Prisilno delo: Kitajska, Tajska, Vietnam
- Delavske pravice: Indonezija, Tajska, Vietnam
- Diskriminacija: Maroko, Mehika, Indonezija

LEŠNIKI



Socialna tveganja

- Otroško delo: Azerbajdžan, Gruzija, Turčija
- Prisilno delo: Kitajska, Gruzija
- Delavske pravice: Kitajska, Iran, Turčija
- Diskriminacija: Azerbajdžan, Iran

KAVA



Socialna tveganja

- Otroško delo: Etiopija, Kolumbija
- Prisilno delo: Etiopija, Indonezija, Kolumbija
- Delavske pravice: Brazilija, Gvatemala, Indonezija
- Diskriminacija: Etiopija, Honduras, Indija

KAKAV



Socialna tveganja

- Otroško delo: Slonokoščena obala, Gana, Nigerija
- Prisilno delo: Slonokoščena obala, Gana, Indonezija
- Delavske pravice: Brazilija, Slonokoščena obala, Indonezija
- Diskriminacija: Slonokoščena obala, Gana, Indonezija

PALMINO OLJE



Socialna tveganja

- Otroško delo: Slonokoščena obala, Nigerija
- Prisilno delo: Indonezija, Malezija, Tajska
- Delavske pravice: Indonezija, Kolumbija, Malezija
- Diskriminacija: Gvatemala, Indonezija, Papua Nova Gvineja

RIŽ



Socialna tveganja

- Otroško delo: Bangladeš, Indija, Vietnam
- Prisilno delo: Indija, Tajska, Vietnam
- Delavske pravice: Kitajska, Tajska, Vietnam
- Diskriminacija: Indija, Indonezija, Mjanmar

SOJA



Socialna tveganja

- Otroško delo: Indija, Nigerija, Paragvaj
- Prisilno delo: Kitajska, Indija, Ukrajina
- Delavske pravice: Brazilija, Indija, Ukrajina
- Diskriminacija: Bolivija, Indija

ČAJ



Socialna tveganja

- Otroško delo: Indija, Kenija, Šrilanka
- Prisilno delo: Kitajska, Indija, Šrilanka
- Delavske pravice: Kitajska, Indija, Kenija
- Diskriminacija: Indija, Kenija, Turčija

CELULOZA



Socialna tveganja

- Otroško delo: Kitajska, Indonezija, Rusija
- Prisilno delo: Kitajska, Indonezija, Rusija
- Delavske pravice: Brazilija, Kitajska, Indonezija
- Diskriminacija: Brazilija, Indonezija

2

Zagotavljanje standardov

Spodbujamo ukrepe za krepitev in spoštovanje temeljnih delovnih standardov ILO. Pri tem se zanašamo na mednarodno priznane certifikate in programe presoj družbene odgovornosti. Hkrati se v Skupini Lidl trudimo, da bi delavcem v dobavni verigi zagotovili dostop do pritožbenih mehanizmov, in izvajamo usposabljanja s ciljem, da bi svojim dobaviteljem omogočili učinkovito prepoznavanje tveganj na področju kršenja človekovih pravic, sprejemanje ukrepov za odpravo nepravilnosti ter učinkovito preprečevanje nastajanja tveganj kršenja človekovih pravic.

Do leta 2023 Še naprej bomo opravljali presoje družbene odgovornosti v tveganih dobavnih verigah.

Do leta 2021 Vzpostavili bomo dostop do učinkovitih pritožbenih mehanizmov za delavce v treh dobavnih verigah.

Korak 2.1: Izvajanje presoj družbene odgovornosti na podlagi ugotovljenih tveganj

V dobavnih verigah za živila širimo izvajanje presoj družbene odgovornosti, s katerimi želimo spremljati pogoje za delo in ustvarjati temelje za izboljšanje teh pogojev. Zavedamo se, da so presoje le v omejenem obsegu primerne za izboljšanje delovnih razmer ali odkrivanje prikritih kršitev – na primer prepovedi prisilnega dela. Kljub temu pa so pregledi neodvisnih ustanov pomembno sredstvo za odkrivanje potencialnih kazalnikov tveganja in za ciljno preverjanje stanja v dobavni verigi. V okviru presoj, ki trajajo tudi po več dni, neodvisni revizorji na kraju samem ocenijo, ali se spoštujejo predpisi o zdravstvenem varstvu, zakonski delovni čas, pravice delavcev in drugi predpisi. Ker pa v zapleteni dobavni verigi ne moremo pregledati vseh operacij, se osredotočamo predvsem na prepoznavanje in pregled tveganih obratov v visoko tveganih dobavnih verigah. Leta 2020 smo v okviru pilotnega projekta analizirali tveganja v dobavni verigi konzerviranih rib in paradižnika ter za to uporabili platformo Sedex. Rezultate pilotnega projekta smo ocenili, v naslednjem koraku pa bomo svoj pristop k presoji družbene odgovornosti razširili na pet tveganih izdelkov in njihove celotne dobavne verige. Projekt daje velik poudarek akterjem v globlji dobavni verigi, saj vemo, da se tveganja nahajajo predvsem na začetnih nivojih dobavne verige, se pravi pred našimi neposrednimi poslovnimi partnerji.

Mednarodno priznana spletna platforma > Sedex (Supplier Ethical Data Exchange) svojim članom ponuja možnost, da kupcem in partnerjem posredujejo podrobne informacije o socialnih in etičnih razmerah. S pomočjo orodja je mogoče ustvariti večjo preglednost v celotni dobavni verigi, hkrati platforma omogoča tudi presoje neodvisnih strokovnjakov v skladu z revizijskim postopkom SMETA (Sedex Members' Ethical Trade Audit). Presoje SMETA ocenjujejo delovne pogoje, ustreznost delovnega mesta, varnost in higienske pogoje ter okoljsko ravnanje podjetij v dobavni verigi. Skupina Lidl je eden od več kot 60.000 članov Sedexa po vsem svetu.



Skupina Lidl tudi na področju neživilskih izdelkov redno preverja spoštovanje standardov na področju človekovih pravic. V ta namen od leta 2007 v vseh tovarnah, ki za nas izdelujejo tekstilne izdelke in gospodinjsko opremo ter so glede na indeks tveganih držav BSCI uvrščene med tvegane države, izvajamo letne presoje družbene odgovornosti. Sledimo cilju, da bi vsi proizvajalci spoštovali določene minimalne standarde. Šele na podlagi tega se odločimo za nabavo.

Korak 2.2: Razvoj pristopa, ki presega presoje

Poleg presoje Skupina Lidl skupaj s svojimi zunanji partnerji razvija tudi pristop, ki ni omejen na določene skupine izdelkov in s katerim si prizadevamo izboljšati delovne razmere v dobavnih verigah. Naš namen ni zgolj spremljanje spoštovanja človekovih pravic, ampak predvsem proaktivno podpirati male kmetije, ženske in zaposlene v kmetijstvu. Zato podpiramo projekte, ki jih izvajamo skupaj z lokalnimi nevladnimi ali mednarodnimi organizacijami. V izbranih dobavnih verigah za tekstil bo Skupina Lidl uvedla tudi program za zagotavljanje boljših pogojev dela ILO, ki bo deloma nadomestil izvajanje redne presoje družbene odgovornosti.

Korak 2.3: Vzpostavitev učinkovitih pritožbenih mehanizmov

Odločilni element pri odkrivanju kršitev človekovih pravic v naših dobavnih verigah je dostop do učinkovitih pritožbenih mehanizmov.

Kdaj pritožbeni mehanizem postane učinkovit?

Za učinkovit pritožbeni mehanizem je bistveno, da je dostopen ljudem v dobavni verigi, vendar pa je ravno ta dostop pogosto oviran. Ovire se lahko razlikujejo glede na lokalne okoliščine ali vrsto pritožbenega mehanizma in med drugim vključujejo:

- slabo znanje jezika pri priseljenih delavcih,
- strah pred maščevanjem,
- finančne in institucionalne ovire v zvezi z dostopom do vladnih uradov za pritožbe, vključno s pomanjkanjem poznavanja veljavnih pritožbenih mehanizmov,
- družbene ovire, povezane s pomanjkanjem zaupanja v pravni sistem oz. obstoječe mehanizme.⁸

Za žrtve oz. priče kršitev človekovih pravic smo vzpostavili pritožbeni mehanizem v obliki [> spletnega sistema za poročanje](#) na podlagi BKMS Reporting System, ki omogoča posredovanje pritožb. Vendar opažamo, da se tudi pri njem pojavljajo ovire.

Skupina Lidl z namenom omogočanja sprejema in obravnave pritožb na področju neživilskih izdelkov sodeluje tudi s pobudami, kot je ACT, ali s programom za zagotavljanje boljših pogojev dela pri ILO, na področju živilskih izdelkov pa s partnerji, kot sta [> RSPO](#) in [> MSC](#). V okviru certificiranja v skladu z [> Rainforest Alliance](#), [> Fairtrade](#) ter [> GLOBAL G.A.P](#) preverjamo, ali imajo dobavitelji vzpostavljene delujoče pritožbene mehanizme. Kot aktiven član delovne skupine Bangladeškega sporazuma pa je Skupina Lidl razvila tudi ustrezen pritožbeni mehanizem za delavce v tekstilni industriji v Bangladešu.

Skupina Lidl si je zastavila cilj, da posameznikom v visoko tveganih dobavnih verigah poleg [> spletnega sistema za poročanje](#) omogoči tudi dostop do učinkovitega pritožbenega mehanizma. Z letom 2021 začnemo aktivnosti za omogočanje dostopa do pritožbenih mehanizmov za zaposlene v treh tveganih dobavnih verigah⁹. Izkušnje, ki jih bomo pri tem pridobili, bomo prenesli tudi v druge naše pristope in druge dobavne verige. Tako bomo vedno več ljudem omogočili dostop do pritožbenih mehanizmov.

⁸ Okvir za poročanje o vodilnih načelih ZN, 2015.

⁹ O izvajanju pritožbenih mehanizmov poročamo na naši [spletni strani](#).

Korak 2.4: Izpolnjevanje zahtev glede človekovih pravic pri naših poslovnih partnerkah in partnerjih

Za doseganje [> ciljev na področju človekovih pravic](#) je odločilnega pomena dobro sodelovanje z dobavitelji, ki temelji na zaupanju. Partnerstva sklepamo z dobavitelji, na katere se lahko zanesemo, obenem se ti lahko zanesejo na nas. Zato smo zavezani k preprečevanju in odpravljanju nepoštenih trgovinskih praks, kar med drugim udeležujemo z dolgoročnimi poslovnimi razmerji z dobavitelji, ustreznimi plačilnimi pogoji in naprej znanim obsegom naročil.

V primeru kršitve človekovih pravic v naših dobavnih verigah se osredotočimo na preiskavo in, če je to mogoče, na odpravo nepravilnosti. Pomembno je, da ob zaznanih kršitvah sodelujemo z dobaviteljem in skupaj poiščemo rešitve. Če prizadevanja za iskanje ustreznih rešitev niso uspešna, lahko v skrajnem primeru poslovni odnos tudi prekinemo.

Korak 2.5: Ocena dobaviteljev glede na socialna merila

Na področju nabave v Skupini Lidl svoje poslovne partnerje ocenjujemo po merilih spoštovanja človekovih pravic in varstva okolja. S tem namenom bomo v prihodnosti uporabljali platformo EcoVadis, s katero bomo lahko natančno ocenili njihova prizadevanja na teh področjih. Pomembno je identificirati tako dobavitelje, ki kršijo človekove pravice, kot tudi tiste, ki jih še posebej spoštujejo in spodbujajo. Poleg tega naš oddelek za družbeno odgovornost v nabavi te postopke nadzira tako, da spremlja dobavne verige in za zaposlene na področju nabave redno pripravlja interna poročila o blagovnih skupinah izdelkov, pri katerih je bilo odkrito tveganje.

3

Širitev pošteno trgovine

Zavzemamo se za pošteno plačilo, ki omogoča dostojno življenje, in hkrati pravično porazdelitev vrednosti vzdolž celotne dobavne verige. Posebno skrb namenjamo malim kmetom, da bi zanje zagotovili ustrezna sredstva za preživetje. Zato nameravamo do konca leta 2025 povečati delež izdelkov s certifikatom Fairtrade. Pri tem se zanašamo na pošteno in dolgoročno sodelovanje z malimi kmetijami. Odličen primer dobre prakse zagotavljanja poštenega plačila je [> čokolada s certifikatom Fairtrade WayToGo](#), ki smo jo v prodajo uvedli leta 2020.

Leto 2021

Razvijamo pristop, s katerim želimo v naših globalnih dobavnih verigah zagotoviti prihodke in plače, ki omogočajo dostojno življenje, in tako zmanjšati odstopanja od poštenega plačila.

Več o našem pristopu v poglavju Predanost boju za pošteno plačilo in prihodek, ki se začne na strani 35 [>čokolada s certifikatom Fairtrade WayToGo](#).

4

Spodbujanje sprememb

Dejavni smo v razvojnih programih, pobudah in projektih, ki potekajo v okviru naših dobavnih verig, pa tudi zunaj področja delovanja Skupine Lidl. Hkrati smo v rednem stiku z drugimi podjetji, vlada, dobavitelji, sindikati in organizacijami civilne družbe. S tem aktivno prispevamo k družbi in sooblikujemo bolj trajnostno prihodnost.

Leto 2022

Za svoje dobavne verige razvijamo pristope in ciljno usmerjene ukrepe, s pomočjo katerih lahko v njih pristopijo k izboljšanju delovnih razmer. Ti ukrepi zajemajo več blagovnih skupin izdelkov in obsegajo tudi usposabljanja za dobavitelje. Na usposabljanjih želimo posameznike, ki so vključeni v naše dobavne verige, opolnomočiti za boljše uveljavljanje pravic. Izvedli bomo tudi projekte, s katerimi želimo posredno izboljšati njihove prihodke in varnost zaposlitve. Pri tem se osredotočamo na male kmete, ženske in delavce v kmetijstvu.

Na usposabljanjih ozaveščamo o človekovih pravicah

Za nadaljnje ozaveščanje o človekovih pravicah bomo v prihodnje izvajali redna usposabljanja za zaposlene in poslovne partnerje, na katerih bomo pozornost posvečali predvsem človekovim pravicam na področju dela in zaposlovanja. V dobavnih verigah za kakav, kavo, oreške in sojo podpiramo različne projekte usposabljanja in zlasti malim kmetijam pomagamo krepiti znanja in veščine. S tem jih opolnomočimo za ustvarjanje višjih prihodkov in prilagajanje na posledice podnebnih sprememb. Projekte izvajamo v sodelovanju s priznanimi mednarodnimi partnerji, kot so Fairtrade, Save the Children, CARE, UTZ, RTRS, nemška vladna agencija za mednarodno sodelovanje (GIZ), in z izbranimi lokalnimi nevladnimi organizacijami.

Človekove pravice na delovnem mestu v dobavni verigi

Da bi zagotovili izpolnjevanje dolžnosti skrbnega ravnanja na področju človekovih pravic, pozornost usmerjamo na kršitve človekovih pravic in delovnega prava v tistih tveganih dobavnih verigah, ki so strateškega pomena za Skupino Lidl. To vključuje zlasti posameznike na področju kmetijstva ter sektorja tekstilnih izdelkov in drugih neprehrambnih izdelkov.

Prizadevamo si za zaščito ljudi pred negativnimi vplivi pri delu in se zavzemamo za spoštovanje človekovih pravic na delovnem mestu.

Na podlagi strategije in analize tveganja smo kot bistvene človekove pravice na delovnem mestu v dobavni verigi opredelili pravice, ki so opisane v nadaljevanju. Skupaj s partnerji smo odločno zavezani k spoštovanju teh pravic.



Odprava prisilnega dela

Vsak človek ima pravico, da svobodno izbere svojo zaposlitev. Če so posamezniki prisiljeni v delo, je to kršitev temeljne človekove pravice.



Odprava otroškega dela

Otroci potrebujejo posebno zaščito. Prepovedani sta zaposlovanje šoloobveznih otrok in delo v nevarnih razmerah. Tveganje za otroško delo je še posebej veliko v regijah, ki jih zaznamuje revščina in kjer je omejen dostop do izobraževanja.



Svoboda združevanja

Pomembna pravica delavcev je svoboda združevanja v predstavništva delavcev. Zlasti v državah s strukturno pomanjkljivo zaščito delavcev je možnost delavskega organiziranja še vedno izziv.



Pošteno plačilo in prihodek

Zlasti v kmetijstvu in tekstilni industriji izplačane plače in dohodki le s težavo pokrijejo osnovne potrebe zaposlenih in njihovih družin ali pa sploh ne.



Odprava diskriminacije

Zaščita pred diskriminacijo zaradi etnične pripadnosti, spola, invalidnosti ali spolne identitete je ena od osnovnih človekovih pravic. V dobavnih verigah morajo imeti ženske enake možnosti kot moški.



Varnost pri delu

Varnost pri delu zagotavlja, da zdravje zaposlenih na delovnem mestu ni ogroženo. Varno delovno okolje ustvarja razmere za zdravje in produktivno opravljanje nalog.



Predanost boju proti prisilnemu delu

Po ocenah ILO še vedno okoli 25 milijonov ljudi po svetu opravlja prisilno delo.¹⁰ Prisilno delo je neprostoVOLjno delo, ki ga posameznik opravlja zaradi groženj s kaznijo. Oblike prisilnega dela med drugim vključujejo zavajanje glede delovnih razmer ali zaposlitev ob grožnji s kaznijo. Tudi neupravičeni odbitki od plače in povzročanje večje zadolženosti lahko vodijo v položaj prisilnega dela.

Vsaka druga žrtev prisilnega dela je bila vanj potisnjena zaradi dolgov, ki si jih je nakopala po zakoniti ali nezakoniti poti. Po ocenah sodeč, je vsaka četrta oseba, ki opravlja prisilno delo, priseljenec. Tako je večina zdajšnjih primerov prisilnega dela v globalni dobavni verigi povezana s priseljevanjem delavcev in z odplačevanjem dolgov. V položaju prisilnega dela so pogosto tudi delavci, ki opravljajo prekarno delo, ki je značilno zlasti za neformalni sektor in sezonska dela, začasno delo ali delo prek agencij.

25
milijonov
ljudi po vsem svetu je žrtev prisilnega dela.

Skupina Lidl je kot kritične z vidika prisilnega dela opredelila dobavne verige naslednjih surovin in izdelkov: banane, ribe, kakav, riž, čaj, lešniki, kava, palmino olje, soja, rože in zelene rastline, bombaž.



Do leta 2022 Izdelali bomo čezmejno strategijo za boj proti prisilnemu delu, vključno s pristopi za ukrepanje.

Skupina Lidl odločno zavrača vse oblike prisilnega dela. Kljub temu pa so delavci v globalnih dobavnih verigah tem tveganjem do določene mere še vedno izpostavljeni. Kadar naši dobavitelji v primeru prisilnega dela ne ukrepajo, Skupina Lidl uveljavi strategijo ničelne tolerance. V okviru dolžnosti skrbnega ravnanja dosledno preučujemo morebitne kršitve, pri čemer se posebej osredotočamo na spoštovanje pravic priseljenih delavcev. Ti so pogosto močno odvisni od svojega delodajalca ali agencije za posredovanje zaposlitve.

¹⁰ ILO: Modern slavery and child labour, 2017.

Sistematično odpravljanje prisilnega dela

Pri sistematičnem odpravljanju prisilnega dela v dobavnih verigah sodelujemo z deležniki v dobavni verigi, civilno družbo, socialnimi partnerji in konkurenti. Vključujemo se v projekte in pobude, ki zmanjšujejo tveganja prisilnega dela, saj je spoštovanje osnovnih delovnih standardov, kot je prepoved prisilnega dela, bistveni del naše korporativne dolžnosti skrbnega ravnanja.

Prizadevamo si za nenehno nadgradnjo postopkov, ki vodijo do odkrivanja primerov prisilnega dela, in za zagotavljanje učinkovitega odpravljanja nepravilnosti ter nadomestilo škode za žrtve prisilnega dela. K temu prispevajo tudi že vzpostavljeni > [pritožbeni mehanizmi](#). Izziv za vse deležnike na trgu pa je, da številni primeri prisilnega dela ostajajo prikriti in jih s tradicionalnimi presojami družbene odgovornosti pogosto ni mogoče odkriti. Zato bomo v okviru razvoja čezmejnje strategije za boj proti prisilnemu delu preizkusili nove pristope. Ob tem pa nadaljevali udejanjanje pristopov, ki so se že izkazali za uspešne pri prepoznavanju in odpravljanju tveganj za prisilno delo.



Predanost boju proti otroškemu delu

ILO in UNICEF predvidevata, da je danes v delo prisiljenih 160 milijonov otrok po vsem svetu, starih od pet do 17 let.¹¹

Več kot 70 odstotkov otrok nezakonito dela v kmetijstvu, vključno s poljedelstvom, ribolovom, ribogojstvom, gozdarstvom in živinorejo, in slaba tretjina jih ni vključena v izobraževanje.¹² To še posebej vzbuja skrb zato, ker je kmetijstvo ena od treh najnevarnejših panog za smrti, povezane s delom, nesreče brez smrtnega izida in poklicne bolezni.

ILO in UNICEF v skupnem poročilu svarita, da so otroci, ki delajo, izpostavljeni povečanemu tveganju za telesne poškodbe in duševne stiske ter da otroško delo omejuje njihove priložnosti za izobraževanje in boljšo prihodnost. Po mnenju ILO je to posledica pomanjkanja mednarodno veljavnih socialnih in delovnih standardov. Zato si po svojih najboljših močeh prizadevamo za zaščito otrok v dobavni verigi na področju kmetijstva.

160
milijonov
otrok je žrtev otroškega dela.

Skupina Lidl je z vidika otroškega dela kot kritične opredelila dobavne verige naslednjih surovin in izdelkov: banane, ribe, kakav, riž, čaj, lešniki, kava, palmino olje, soja, rože in zelene rastline, bombaž ter proizvodne obrate za neprehrambne izdelke.



Do leta 2025 Prizadevali si bomo za izvedbo usposabljanj v visoko tveganih dobavnih verigah s ciljem preprečevanja otroškega dela in zagotavljanja nadomestila škode.

V dobavnih verigah, ki pogosto segajo v skrajno revne države, ni mogoče izključiti, da morajo tudi otroci prispevati k sredstvom za preživetje svoje družine. To zmanjšuje njihove možnosti izobraževanja, ki je še posebej oteženo pri sezonskih delavkah in delavcih zaradi pogostih selitev, pa tudi takrat, ko so plače tako nizke, da so družinski dohodki nezadostni. Zato si Skupina Lidl pri svojih proizvajalcih in njihovih dobaviteljih prizadeva preprečiti pojav otroškega dela.

¹¹ ILO, UNICEF: Child labour – Global estimates 2020, trends and the road forward, 2021.

¹² ILO, UNICEF: Child labour – Global estimates 2020, trends and the road forward, 2021.

Preventivna politika proti otroškemu delu

Skupina Lidl od svojih dobaviteljev zahteva, da ne zaposlujejo oseb, mlajših od 15 let (oz. 14 let, kadar to dovoljuje nacionalno pravo v skladu s konvencijo 138 ILO), ali kadar je oseba še vedno šoloobvezna. Pričakujemo tudi, da bodo dobavitelji v okviru politik zaposlovanja in oblikovanja delovnih razmer upoštevali mednarodno in nacionalno zakonodajo. Prizadevamo si, da bi naši dobavitelji pred zaposlitvijo preverili starost kandidata.

Mladi morajo biti pri zaposlovanju še posebej zaščiteni. Zato pričakujemo, da bodo naši dobavitelji zlasti za mlade delavce zagotovili varno delovno okolje, ki izpolnjuje najmanj zahteve lokalne zakonodaje, in jim omogočili nadaljnje izobraževanje. Zagotoviti pa jim morajo tudi dostop do učinkovitih pritožbenih mehanizmov.

Ravnanje pri sumu na otroško delo

Skupina Lidl tako kot pri prisilnem delu tudi pri otroškem delu uporablja strategijo ničelne tolerance, če dobavitelj ob odkritju otroškega dela ne ukrepa. V primeru kršitev otrokovih pravic v dobavni verigi si Skupina Lidl pri odpravljanju kršitev v korist otroka prizadeva tesno sodelovati s svojimi dobavitelji. Kot del nadomestila škode prizadete družine prejmejo finančno podporo v višini minimalne plače v državi. S tem želimo preprečiti, da bi se otroci zaradi ekonomskih težav morali vrniti na delo. Organizacija Save the Children spremlja družine in jih podpira pri iskanju ustreznih priložnosti za izobraževanje otrok, ki so prilagojene specifičnim potrebam vsakega otroka.

Skupina Lidl od svojih dobaviteljev pričakuje, da bodo vzpostavili učinkovite ukrepe za odpravljanje nepravilnosti – ne glede na to, ali odkrijejo primer otroškega dela ali ugotovijo, da mladostniki opravljajo nevarna dela. V takšnih okoliščinah morajo dobavitelji obvestiti Skupino Lidl in ustrezno strokovno organizacijo ter prevzeti vodenje postopka za odpravo nepravilnosti.



Pilotni projekt boja proti otroškemu delu v sodelovanju z organizacijo Save the Children

Skupina Lidl bo do konca leta 2021 skupaj z nevladno organizacijo > Save the Children in nemškimi zveznimi ministrstvom za gospodarsko sodelovanje in razvoj izvajala projekt za zaščito otrokovih pravic v dobavni verigi lešnikov v Turčiji. Tokrat prvič celotno dobavno verigo – od gojenja lešnikov do obiranja in predelave – na kraju samem preverjamo v luči spoštovanja otrokovih pravic.



Jedro projekta je zagotavljanje varstva otrokovih pravic, vzpostavljanje možnosti oskrbe in izobraževanja ter ustvarjanje varnih pogojev za delo mladostnikov. Pilotni projekt je namenjen tudi prenosu praks v druge kmetijske dobavne verige.

Od leta 2017 v sodelovanju z nevladno organizacijo Save the Children v proizvodnih obratih naših dobavnih verig za neživilske izdelke izvajamo tudi usposabljanja za dobavitelje za preprečevanje otroškega dela in o mehanizmih za nadomestilo škode. Nevladna organizacija je po naročilu Skupine Lidl izvedla usposabljanje za dobavitelje iz Bangladeša, Turčije, Mjanmara in Kitajske. Leta 2020 se je program razširil še na Pakistan in Vietnam.

Nadaljnji ukrepi za boj proti otroškemu delu v sodelovanju s Save the Children

- Usposabljanje zunanjih revizorjev za preverjanje standardov v tovarnah
- Izvajanje konkretnih ukrepov pri operativnih procesih in dobro obvladovanje tveganj, na primer z varnim sistemom za preverjanje starosti med postopkom zaposlovanja
- Boljša zaščita zakonito zaposlenih mladih pred nevarnimi deli
- Odprava nepravilnosti v primerih otroškega dela

925

uvoznikov, delavcev v tovarnah in revizorjev se je med letoma 2017 in 2021 usposabljal na področju otroškega dela.

Predanost svobodi združevanja

Svoboda združevanja in pravica do kolektivnih pogajanj sta osnovni človekovi pravici in sodita med temeljne standarde ILO. Vendar pa nekatere od 187 držav članic ILO svobode združevanja še vedno niso zakonsko uredile.

Približno 40 odstotkov držav po vsem svetu nima uzakonjene pravice do kolektivnih pogajanj ali pa je ta pravica zelo omejena.¹³ Zlasti za delavce v kmetijstvu in tekstilnem sektorju sta včlanitev v sindikat ali sodelovanje s sindikatom pogosto omejena oz. ju spremljajo velika osebna tveganja. Za uveljavljanje temeljnih delavskih pravic pa je pomembno, da se sliši glas delavcev in da so zastopani v razmerju do delodajalcev. To je tudi izhodišče za učinkovito delovanje trgov dela.

Obe pravici podpirata državljsanske svoboščine in omogočata zaščito pred diskriminacijo ali nadlegovanjem. Zlasti v državah s strukturno šibko zaščito delavcev je pomembno, da se lahko zaposleni učinkovito organizirajo, saj je možnost ustvarjanja prihodka, ki omogoča dostojno življenje, pogosto tesno povezana z možnostjo organiziranja v sindikatih in kolektivnih pogajanj.

Skupina Lidl je kot kritične z vidika svobode združevanja opredelila dobavne verige naslednjih surovin in izdelkov: sadje in zelenjava, gospodinjska oprema in elektronika, tekstilni izdelki, čaj, kakav, kava, oreški.



V teku Še naprej bomo krepili dialog in se opirali na strokovno znanje sindikatov za odkrivanje ovir pri uveljavljanju človekovih pravic, vključno s svobodo združevanja.

Od leta 2021 V okviru članstva pri pobudi ACT si bomo skupaj s poslovnimi partnerji prizadevali za uresničevanje svobode združevanja in kolektivnih pogajanj v naših dobavnih verigah.

Leto 2022 Ciljno bomo podpirali male kmete, da se organizirajo v delovno skupnost.

Leto 2023 Vsi naši neposredni dobavitelji iz Bangladeša in Kambodže bodo vključeni v program za zagotavljanje boljših pogojev dela pri ILO, ki si za enega od ciljev postavlja tudi krepitev socialnega dialoga.

¹³ Partnerstvo za odprto vlado: Freedom of Association, Global Report, 2018.

Skupina Lidl se zavezuje k spoštovanju pravice do svobode združevanja in kolektivnih pogajanj. Enako pričakujemo tudi od svojih poslovnih partnerjev, če se zaposleni npr. vključijo v sindikat delavcev in želijo uveljaviti pravico do kolektivnih pogajanj. V trajnostni politiki nabave, ki bo kmalu postala del prodajnih pogodb, se zavezuujemo, da se ne bomo vpletali v prizadevanja delavcev za ustanovitev delavskih predstavništev, in prepovedujemo poseganje v te organe.

V ospredju so zlasti mali kmeti, ki so vključeni v mnoge dobavne verige živil. Skupina Lidl jih podpira pri njihovem organiziranju. Zavedamo se, da lahko svoje interese najučinkoviteje uveljavijo tako, da se povežejo. Zato razvijamo pristope za prednostni nakup blaga pri že dobro organiziranih zadrugah malih kmetov. Malim kmetom pomagamo tudi z nasveti in znanji, ki jih potrebujejo za uspešno organiziranje.

Za spodbujanje svobode združevanja smo v stalnem dialogu z našimi deležniki – dobavitelji, strokovnjaki, civilnodružbenimi organizacijami in sindikati. Skupaj odkrivamo ovire na poti do uveljavitve svobode združevanja. Leta 2021 smo začeli dialog z globalno sindikalno zvezo IUF (Mednarodna zveza združenj živilskih, kmetijskih, hotelskih, gostinskih, tobačnih in združenih delavcev) o regijah in verigah preskrbe s hrano z visokim tveganjem za svobodo združevanja. Razpravljali smo tudi o virih in pomoči, ki jih lahko zagotovimo našim dobaviteljem za učinkovito zaščito svobode združevanja v dobavnih verigah. V znamenje podpore našim prizadevanjem so vsa podjetja v Skupini Lidl podpisala načela za opolnomočenje žensk (WEP) z namenom spodbujanja pravice žensk do svobode združevanja.

Skupina Lidl se na področju živilskih in neživilskih izdelkov redno vključuje tudi v različne razvojne programe in sodeluje s podjetjem

Fairtrade, GIZ ali v programu za zagotavljanje boljših pogojev dela pri ILO.

Program za zagotavljanje boljših pogojev dela pri ILO

Program za zagotavljanje boljših pogojev dela je partnerstvo med ILO in Mednarodno finančno korporacijo (IFC). Ustanovljen je bil avgusta 2006 za izboljšanje delovnih standardov in konkurenčnosti v svetovnih dobavnih verigah.



Skupina Lidl je od leta 2021 partner v programu za zagotavljanje boljših pogojev dela (Better Work Programme) pri ILO. V prvem koraku bomo svoje uvoznike zavezali, da v program vključijo vse neposredne dobavitelje iz Bangladeša in Kambodže. To bo v okviru zmožnosti programa izpeljano do konca leta 2023.

Na ta način Skupina Lidl krepi sodelovanje med zaposlenimi in vodstvom za izboljšanje delovnih razmer in skrbi za povečanje zadovoljstva zaposlenih, kar vpliva tudi na večjo produktivnost. Hkrati se Skupina Lidl osredotoča na dolgoročno izboljšanje življenjskih in delovnih razmer delavcev, saj se zavezuujemo, da v primeru zaznanih kršitev dobavnih razmerij ne bomo prekinili takoj, temveč se bomo skupaj zavzeli za izboljšanje razmer v interesu delavcev.

V okviru programa svetovalci ILO redno obiskujejo neposredne dobavitelje in zaposlene usposablajo na področju pogajanj o plači in kolektivnih pogajanj. Tako si prizadevajo delavce opolnomočiti, da bi lažje vplivali na odločitve glede svojega poklicnega življenja, kamor sodijo tudi pogajanja za višje plače ali boljše socialne prejemke.

Zavezanost svobodi združevanja s podjetjem Fairtrade

Kot dolgoletni partner podjetja [> Fairtrade](#) smo podpisali in spoštujemo načela svobode združevanja. Prav tako podpiramo pogajanja o plači in kolektivna pogajanja.

Poleg standardov podjetje Fairtrade izvaja tudi posebne programe. Njihov cilj je opolnomočenje ljudi na dnu dobavnih verig, da se bodo lahko organizirali in pogajali za pošteno plačilo. Zato je Skupina Lidl podpisala [> Protokol o sindikalni svobodi](#), ki je nastal v sklopu sodelovanja podjetja Fairtrade in mednarodne zveze sindikatov International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF).

V Skupini Lidl želimo delavcem pomagati pridobiti dovolj pogajalske moči, s katero bodo lahko vplivali na odločitve o svojem delovnem razmerju, na primer se dogovorili za višje plačilo ali boljše socialne prejemke. Poleg izvajanja pregledov poslovanja se Skupina Lidl skupaj s podjetjem Fairtrade, sindikati in drugimi delodajalci zavzema za enakopraven dialog z zaposlenimi.

Standard Fairtrade poleg tega predpisuje, da:

- morajo delodajalci podjetju Fairtrade dokazati, da zagotavljajo svobodo združevanja,
- morajo imeti predstavniki sindikatov možnost, da se lahko svobodno srečujejo z delodajalci, če tako zahtevajo. Pred certificiranjem morajo biti o tem pisno obveščeni podjetje Fairtrade in vsi zaposleni,
- imajo delodajalci in sindikati na voljo mehanizme za reševanje sporov.



Podpora zaposlenim s pobudo za etično trgovino

Skupina Lidl je konec leta 2021 oddala vlogo za članstvo v pobudi za etično trgovino > [Ethical Trading Initiative](#) (ETI), ki vključuje različne deležnike.

Poslanstvo pobude za etično trgovino je izkoristiti skupno moč podjetij, sindikatov in nevladnih organizacij za uresničitev vizije sveta, v katerem delavci uživajo koristi delavskih pravic, ki jih podjetja spoštujejo, država pa varuje.



Pobuda za etično trgovino se zavzema za sodelovanje različnih akterjev pri iskanju rešitev za sistemske težave. Skupina Lidl je bila že v letih 2020 in 2021 aktivno vključena v dejavnosti ETI, tudi v delovno skupino za kršenje človekovih pravic pri gojenju avokada in razprave o odgovornem pridobivanju bombaža. Skupina Lidl si v okviru članstva med drugim prizadeva za nadaljnji razvoj ključnih področij prisilnega dela in dostojnega plačila ter podpiranje malih kmetov pri kolektivnem organiziranju.

Predanost boju za pošteno plačilo in prihodek

Plača ali prihodek, ki omogoča dostojno življenje, mora zadostovati za kritje stroškov prehrane, vode, nastanitve, izobraževanja, zdravstvenega varstva, prevozov, oblačil in drugih osnovnih potreb, hkrati pa omogočati tudi ustvarjanje prihrankov za nepredvidene dogodke.

Več kot 10 odstotkov svetovnega prebivalstva še vedno živi v skrajni revščini – od tega jih dve tretjini delata v kmetijstvu. Tudi v sektorju proizvodnje živil so vse pogostejša negotova delovna razmerja, kot so delo prek agencij, zaposlitev za določen čas ali obrobna zaposlitev.¹⁴ Zlasti ženske se srečujejo z nizkimi plačami in izkoriščanjem – delavke v sezonski pridelavi sadja in zelenjave zaslužijo od 20 do 30 odstotkov manj kot moški.¹⁵

Zaradi pandemije koronavirusa se bo revščina v mnogih delih sveta še povečala, saj je na milijone posameznikov izgubilo službo in se soočajo z lakoto in revščino. Po ocenah organizacije Oxfam bi lahko trajalo več desetletij, da bodo najrevnejši posamezniki po vsem svetu premagali posledice pandemije.¹⁶

10 %

ljudi po vsem svetu živi v skrajni revščini.

Skupina Lidl je kot še posebej kritične z vidika poštenega plačila opredelila dobavne verige naslednjih surovin in izdelkov: tekstilni izdelki, kakav, kava, čaj, oreški, ribe, sadje in zelenjava.



Leto 2021 V svojih dobavnih verigah opredeljujemo izdelke z največjim tveganjem za odstopanje od poštenega plačila.

Od leta 2021 Pri izdelkih z največjim tveganjem vedno upoštevamo najnovejše referenčne vrednosti poštenega plačila in po potrebi zagotovimo podporo za njegov izračun.

Leto 2022 Svojim nabavnikom bomo omogočili, da prepoznajo izdelke, pri katerih obstaja veliko tveganje za odstopanje od poštenega plačila, in jih ustrezno obravnavajo.

Leto 2023 V treh tveganih dobavnih verigah bomo izvedli tri pilotne projekte za zmanjšanje odstopanja od poštenega plačila. Ti bodo med drugim osredotočeni na opolnomočenje malih kmetov, da bi jim zagotovili prihodek, ki omogoča dostojno življenje.

¹⁴ ILO: World Employment and Social Outlook – Trends 2018.

¹⁵ Oxfam: Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte, 2021.

¹⁶ Oxfam: The Inequality Virus, 2021.

Skupina Lidl pošteno plačilo priznava kot osnovno človekovo pravico. To plačilo bi posamezniku moralo omogočiti, da sebi in svojim bližnjim zagotovi dostojen življenjski standard. Skupina Lidl je v svojem kodeksu ravnanja že leta 2006 izrazila zavzemanje za pošteno plačilo, zato od takrat izbiramo surovine s certifikatom Fairtrade, denimo pri kakavu, kavi in bananah. Skupaj z zunanjimi partnerji skušamo odkriti izdelke in dobavne verige, pri katerih prihaja do največjih odstopanj od poštenega plačila, tak pristop pa bo Skupina Lidl razvijala še naprej.

Pri svojih prizadevanjih za zagotavljanje poštenega plačila se že zdaj osredotočamo na male kmete, ki so izhodiščna točka za mnoge kmetijske vrednostne verige Skupine Lidl, a pogosto dobijo le majhen delež dobička. Skupina Lidl prepoznava pomen pravičnega sistema za porazdelitev dobička znotraj dobavne verige in se zavezuje k temu, da bo s kmeti sklepala dolgoročna, pravična in pregledna dobavna razmerja. To vključuje tudi preučevanje pristopov, s katerimi bi Skupina Lidl proizvajalcem pustila večji del dodane vrednosti.

”

»V prihodnjih letih bo osrednjega pomena okrepiti položaj malih kmetov po vsem svetu, jih podpreti pri ustvarjanju prihodka, ki omogoča dostojno življenje, in si prizadevati za pravično porazdelitev vrednosti.«

Rok Gabrovšek, vodja nabave prehranskih izdelkov

Projekt: čokolada s certifikatom Fairtrade WayToGo

Prihodek pridelovalcev kakava v Gani je leta 2018 znašal samo okoli 52 odstotkov prihodka, ki naj bi omogočal dostojno življenje. Z razvojem > [čokolade WayToGo leta 2019](#) jim Skupina Lidl neposredno omogoča višje prihodke. Za podporo malih lastnikov pri ustvarjanju dohodka za življenje, so bili za projekt razviti posebni akcijski načrti, vključno z zavezujočimi mejniki.

V okviru partnerstva s podjetjem Fairtrade, združenjem malih kmetov Kuapa Kokoo in nevladno organizacijo Rikolto Skupina Lidl od leta 2019 v Gani plačuje premijo za vsako tono kakava, uporabljenega v čokoladi WayToGo, ki presega premijo podjetja Fairtrade. Ta denar je namenjen projektu, ki dodatno trajnostno izboljšuje dohodkovni položaj kmetov. Leta 2020 je lahko 870 kmetov, med katerimi je bilo 60 odstotkov moških in 40 odstotkov žensk, iz 10 ganskih skupnosti izkoristilo različne ukrepe in uspešno povečalo svoje prihodke.

S pomočjo usposabljanj in zagonskih paketov si lahko 173 kmetov s pridelavo riža, medu, sladkega krompirja in izdelavo mila zagotovi dodatne vire prihodka. Poleg tega jih je 308 dobilo dostop do ugodnejših možnosti financiranja, dodatnih 389 kmetov pa je lahko z obrezovanjem in škropljenjem izboljšalo kakovost in donosnost kakavovih zrn.



V prihodnosti bo koncept WayToGo dopolnil še en izdelek lastne blagovne znamke. Z indijskimi oreški WayToGo želi Skupina Lidl prispevati k višjim prihodkom pri gojenju indijskih oreškov in okrepiti sodelovanje z malimi pridelovalci.

Večina indijskih oreškov, pridelanih v afriških državah, je predelanih zunaj Afrike, pogosto v jugovzhodni Aziji. To pomeni, da le majhen del dodane vrednosti tega priljubljenega izdelka ostane v regijah, ki jih pogosto pestijo nizki dohodki. Indijski oreški WayToGo se proizvajajo v Tanzaniji, od gojenja in vse do predelanega proizvoda. Približno 400 tanzanijskih malih lastnikov podpira sodelovanje z našimi partnerji, zadrugo UWAMI (Umoja Wa Wakulima Mikoma) v regiji Lindi in organizacijo Fairtrade. UWAMI usposablja kmete o trajnostni pridelavi in tehnikah predelave. V okviru partnerstva Skupina Lidl že plačuje dodatno premijo za indijske oreške preko premije Fairtrade. V prihodnosti bo ta dodatna premija temeljila na referenčni ceni življenjskega dohodka (LIRP) in bo malim lastnikom pomagala pri zaslužku, ki bo omogočal preživetje. Indijski oreški WayToGo bodo sprva na voljo v nizozemskem Lidlu.

V projektih WayToGo čokolada in WayToGo indijski oreški bo enakost spolov v prihodnosti predstavljala drugi močan steber. [>Tukaj](#) si lahko ogledate več o našem predanem boju proti diskriminaciji.

Skupina Lidl je v nenehnem stiku s svojimi lokalnimi partnerskimi organizacijami WayToGo in na svojem spletnem mestu redno poroča o projektnih uspehih.

S pobudo za trajnostne kmetijske dobavne verige si prizadevamo za ustvarjanje prihodkov, ki omogočajo dostojno življenje

Skupina Lidl je od leta 2020 dejavna pri [> pobudi za trajnostne kmetijske dobavne verige \(Initiative für nachhaltige Agrarlieferketten – INA\)](#), ki si prizadeva za izboljšanje socialnih in ekoloških standardov v celotnem sektorju.



Z združitvijo akterjev iz zasebnega sektorja, civilne družbe in politike želimo doseči večjo trajnost v globalnih kmetijskih dobavnih verigah in zlasti izboljšati življenjske razmere malih kmetov po vsem svetu.

Januarja 2020 smo se pridružili delovni skupini INA, v sklopu katere različni trgovci razvijamo koncepte in pilotne projekte, ki proizvajalcem v izbranih kmetijskih dobavnih verigah zagotavljajo plačilo, ki omogoča dostojno življenje.

Z delovno skupino trenutno razvijamo pilotni projekt v dobavni verigi banan v Ekvadorju in drugih državah proizvajalkah. Projekt s štirimi strateškimi cilji spodbuja plačilo, ki omogoča dostojno življenje:

- vzpostavitev prakse odgovorne nabave v prodaji na drobno,
- spodbujanje aktivnih in močnih predstavnikov zaposlenih za podporo pri pogajanjih o plačilu,
- uveljavljanje in nadgrajevanje mehanizmov nadzora za zagotavljanje preglednosti,
- ustvarjanje primernih okvirov za delo skupine z določanjem potrebnih nalog skupaj z relevantnimi akterji in deležniki.

V dobavni verigi pomaranč s platformo sadnih sokov do poštenega plačila

Kot članica [platforme za sadne sokove](#) se Skupina Lidl zavezuje, da bo delavcem v dobavni verigi pomaranč v Braziliji zagotovila plačilo, ki omogoča dostojno življenje.

JuiceCSR

Podprli smo [poročilo o poštenih plačah \(Living Wage Report\)](#), objavljeno leta 2020 v Braziliji. Poročilo je določilo odstopanje prihodkov pri pridelavi pomaranč od poštenega plačila. Na podlagi tega smo ugotovili dejansko razliko med plačilom, ki omogoča dostojno življenje, in obstoječimi plačami. V prihodnje želimo ugotoviti tudi višino plačila, ki ga trenutno prejemajo kmetije dobaviteljice, in si zastaviti cilj, da plače postopoma povišamo toliko, da bodo omogočale dostojno življenje.

S pobudo ACT za višje plače v tekstilnem sektorju

Lidl se je kot prvi nemški trgovec z živili pridružil pobudi ACT > Action Collaboration Transformation, prvemu globalnemu sporazumu, ki si prizadeva za uvedbo panožnih kolektivnih pogodb za tekstilno industrijo v državah proizvodnje. S pogajanjem dosežene plače so podprte z odgovornimi nabavnimi praksami sodelujočih podjetij.



Pobuda ACT je razvila tudi mehanizem za oceno učinka pobude: proizvajalci tekstila in predstavniki delavcev ocenjujejo, ali podjetja izpolnjujejo svoje obveznosti in tako omogočajo višanje plač. Pobuda ACT se trenutno osredotoča na Kambodžo, Mjanmar, Bangladeš in Turčijo.

S pristojnim oddelkom nabave smo razvili strategijo, s katero želimo do leta 2025 v popolnosti izvajati načela odgovorne nabave. Med drugim gre za soustvarjanje mehanizmov s poslovnimi partnerji, ki bodo omogočili zvišanje plač v proizvodnji tekstila. Strategija temelji na anonimnem ocenjevanju nabavnih praks, ki so ga v okviru pobude ACT izvedli naši proizvajalci. Skupaj je bilo anketiranih več kot 3000 tovarn. Skupina Lidl je v primerjavi z drugimi podjetji istega sektorja dosegla nadpovprečne rezultate.

Hkrati se tekstilna industrija trenutno spopada s posledicami pandemije koronavirusa. Zaradi začasnega zaprtja trgovin po vsem svetu se je stanje naročil v državah proizvodnje ponekod drastično zmanjšalo.

Kot člani pobude ACT nadaljujemo svoja prizadevanja za izboljšanje delovnega položaja zaposlenih v tekstilnem sektorju ter si tudi v trenutnem položaju prizadevamo izpolniti vsa dogovorjena naročila.

Predanost boju proti diskriminaciji

Stopnja zaposlenosti žensk na svetovni ravni trenutno znaša nekaj manj kot 49 odstotkov, moških pa 75 odstotkov. Razlika znaša 26 odstotnih točk, v nekaterih regijah pa je celo večja od 50 odstotnih točk.¹⁷

Čeprav se položaj žensk v kmetijstvu izboljšuje, so kmetice še vedno prikrajšane za dostop do virov, kot so zemljišča, posojila in izobraževanje. Poleg tega so delavke izpostavljene posebnim tveganjem, kot so neenako plačilo, odpuščanje v primeru nosečnosti ter nasilje ali spolno nadlegovanje na delovnem mestu.

A spol ni edini dejavnik diskriminacije. Raziskave kažejo, da se diskriminacija, napadi na manjšine in sovražni govor še vedno nadaljujejo po vsem svetu in so se zaradi pandemije covid-19 celo okrepili.¹⁸ Pogosto žrtve diskriminacije pri delovnih razmerah in plačilu so prav tako sezonski in priseljeni delavci; študija ILO navaja, da zaslužijo povprečno 13 odstotkov manj kot domači delavci. Po podatkih organizacije Oxfam več kot četrtno dela v kmetijstvu na svetovni ravni opravljajo priseljeni delavci.¹⁹

Skupina Lidl je kot kritične z vidika diskriminacije opredelila dobavne verige naslednjih surovin in izdelkov: bombaž, kava, kakav, sadje in zelenjava, palmino olje, riž, soja, čaj, ribe in tekstilni izdelki.



Leto 2021 Objavili bomo dokument o našem stališču do enakosti med spoloma.

Leto 2022 Objavili bomo čezmejni akcijski načrt o enakosti med spoloma, vključno s časovno zastavljenimi cilji.

Leto 2022 Naš pristop k skrbnemu ravnanju bomo okrepili s pomočjo analiz tveganj glede na spol, vključno z ocenami učinka na človekove pravice.

Leto 2023 V tveganih dobavnih verigah bomo zagotovili dostop do pritožbenih mehanizmov, ki upoštevajo vidik spola.

¹⁷ ILO: The gender gap in employment: What's holding women back?, 2018.

¹⁸ ILO: Labour migration, 2020.

¹⁹ Oxfam: Positionspapier Welternährung, 2030.

Od leta 2023 Pri pristopu, s katerim si prizadevamo za plačilo, ki omogoča dostojno življenje, bomo upoštevali poseben položaj, ki ga imajo na področju plač ženske. Prav tako si bomo prizadevali, da bomo, če bo to ekonomsko izvedljivo, pogosteje nakupovali pri podjetjih, ki jih vodijo ženske. O napredkih bomo poročali.

Pri Skupini Lidl odločno nasprotujemo kakršni koli obliki diskriminacije, tudi v svojih dobavnih verigah. To stališče je tudi sestavni del naše nabavne politike o enakosti med spoloma v dobavni verigi, ki jo trenutno razvijamo.

Pri Skupini Lidl diskriminacijo razumemo kot vsako razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti bodisi na podlagi spola, vere, barve kože bodisi etnične pripadnosti, ki vodi v neenako obravnavo ali škodovanje.

Zavedamo se, da v mnogih naših visoko tveganih dobavnih verigah delajo predvsem ženske. Zaradi različnih dejavnikov, vključno z razlogi, značilnimi za posamezno državo ali sektor, obstaja velika nevarnost, da bodo te ženske žrtve kršenja človekovih pravic.

Da bi utrdili načelo enakih možnosti in spodbujali enakost med spoloma v dobavnih verigah, je pomembno razviti posebne ukrepe za izboljšanje položaja žensk. Zato smo najprej izvedli analizo tveganja in opredelili visoko tvegane dobavne verige v živilski panogi, kjer prihaja do diskriminacije žensk oz. se njihove pravice ne spoštujejo. To na primer pomeni, da imajo neenakopraven dostop do dela, neenako plačilo ali da se nad njimi izvaja nasilje. Rezultate bomo v kratkem objavili v svojem > Vpogledu v prakso v zvezi z enakostjo med spoloma v dobavni verigi.

Načela ZN za krepitev vloge žensk (UN Women's Empowerment Principles – WEP)

Kot enega prvih ukrepov je Lidl Slovenija leta 2020 podpisal načela za opolnomočenje žensk (Women's Empowerment Principles).

Z namenom izvajanja teh načel bomo do konca leta 2021 razvili nabavno politiko za enakost med spoloma v dobavni verigi. V njej bomo oblikovali posebne cilje in poročali o svojih ukrepih, vključno s projekti za izboljšanje položaja žensk.

Načela za opolnomočenje žensk so skupna pobuda Agencije ZN za ženske in pobude ZN Global Compact (UNGC). To je prva pobuda na svetovni ravni, ki posebej obravnava vprašanje spodbujanja in opolnomočenja žensk v dobavnih verigah in podjetjih.

Načela za opolnomočenje žensk so skupna pobuda Agencije ZN za ženske in pobude ZN Global Compact (UNGC). To je prva pobuda na svetovni ravni, ki posebej obravnava vprašanje spodbujanja in opolnomočenja žensk v dobavnih verigah in podjetjih.

In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

Načela za opolnomočenje žensk so namenjena podjetjem in korporacijam ter vključujejo naslednjih sedem načel:

1. vzpostavitev kulture vodenja, ki je naklonjena enakosti med spoloma;
2. pošteno obravnavanje vseh moških in žensk v delovnem življenju;
3. spoštovanje ter spodbujanje človekovih pravic in nediskriminacija;
4. zagotavljanje zdravja, varnosti in dobrega počutja vseh zaposlenih;
5. spodbujanje izobraževanja, usposabljanja in poklicnega razvoja žensk;
6. spodbujanje ženskega podjetništva, opolnomočenje žensk na trgu javnih naročil, spoštovanje njihovega dostojanstva pri vseh tržnih dejavnostih;
7. spodbujanje priznavanja enakosti s pobudami skupnosti in lobiranjem; merjenje in objava rezultatov napredka na področju priznavanja enakosti med ženskami in moškimi.

V Lidlu Slovenija spodbujamo tudi enokopravno zastopnost žensk na vodstvenih položajih, zato smo leta 2016 sprejeli strateško odločitev v okviru Lidlove iniciative Lidija in s spodbujevalnimi ukrepi začeli omogočati lažji prehod žensk na vodstvene položaje [> Žensko voditeljstvo](#).

Za enakost spolov s konceptom WayToGo in Fairtradom

Od leta 2021 bomo svojemu konceptu WayToGo za dohodek, ki omogoča dostojno življenje, dodali drugi steber. Ta izrecno obravnava enakost med spoloma z namenom aktivnega dajanja prednosti potrebam in veščinam žensk ter drugih ranljivih skupin v vseh dejavnostih WayToGo.

Sprejeli bomo ukrepe, ki bodo omogočili diverzifikacijo dohodka ob upoštevanju posebnega položaja žensk. Prav tako želimo ženskam izboljšati dostop do financiranja. S Fairtradovim modulom enakosti med spoloma v pravični trgovini podpiramo zakonske pare sprejemanju skupnih odločitev v njihovih gospodinjstvih. Skupina Lidl tako želi zlasti ženske podpreti s plačilom, ki omogoča dostojno življenje.

”

»V celotnem živilskem sektorju je treba aktivno spodbujati ekonomske možnosti žensk v dobavnih verigah in odpraviti vzroke za neenakost.«

Rok Gabrovšek, vodja nabave prehranskih izdelkov

Predanost boju za doseganje varnosti pri delu

Zdravje in varnost na delovnem mestu sta temeljna pravica vseh delavcev. Učinkovita varnost pri delu zagotavlja zdravje in ustvarja podlago za produktivno delo.

Globalne ocene varnosti pri delu so naslednje: po navedbah ILO 365.000 ljudi vsako leto umre zaradi nesreč pri delu, 374 milijonov jih trpi zaradi posledic neusodnih nesreč pri delu in približno 2,37 milijona zaradi bolezni, povezanih z delom. Skupaj nesreče pri delu s smrtnim izidom pomenijo pet do sedem odstotkov smrti na svetovni ravni.²⁰ Z ekonomskega vidika izgubljeni delovni dnevi zaradi nesreč pri delu in poklicnih bolezni ustrezajo do štirim odstotkom svetovnega bruto domačega proizvoda.

Predvsem kmetijstvo in tekstilna industrija sta med najnevarnejšimi panogami. Tveganja za zdravje nastajajo med drugim zaradi napačnega ravnanja s škodljivimi fitofarmaceutskimi sredstvi ali barvili za tekstil ter z nevarnimi orodji ter zaradi nezaščite pri teh delih. Približno 25 milijonov ljudi vsako leto utrpi akutno zastrupitev s pesticidi na delovnem mestu.²¹

Pandemija covid-19 je prinesla še dodatna tveganja za zdravje ljudi. Delavci v dobavnih verigah pogosto nimajo ustrezne zaščitne opreme, razkužil in čistilnih sredstev, vzpostavljeni pa niso niti ustrezni higienski ukrepi.

Skupina Lidl je kot kritične z vidika varnosti pri delu opredelila dobavne verige naslednjih surovin in izdelkov: tekstilni izdelki, bombaž, celuloza, neprehrambni izdelki, sadje in zelenjava, ribe.



Leto 2022 V spremenjenih smernicah za dobavitelje bomo povečali zahteve za zdravje in varnost na delovnem mestu.

Leto 2023 V tveganih dobavnih verigah bomo vzpostavili tak pristop k presoji družbene odgovornosti, ki bo temeljil na tveganjih in ga bo mogoče razširiti, osredotočal pa se bo tudi na zdravje in varnost na delovnem mestu.

Leto 2025 Vsako leto bomo v visoko tveganih dobavnih verigah izvedli tri ocene učinka na človekove pravice (HRIA) z namenom prepoznavanja morebitnih tveganj za zdravje in varnost na delovnem mestu ter jih naslovili z ustreznimi ukrepi.

²⁰ ILO: Vision Zero Fund. Strategy 2019–2023, 2019.

²¹ Oxfam: Positionspapier Welternährung 2030.

V Skupini Lidl želimo z učinkovito zaščito pri delu zagotoviti zdravje in varnost vseh zaposlenih pri naših dobaviteljih in tako ustvariti temelje za varno delovno okolje.

Skupina Lidl ne dovoljuje kršitev varnosti pri delu. Za preverjanje varnosti pri delu izvajamo redne presoje družbene odgovornosti in dobavitelje zavezujemo, da v okviru našega kodeksa ravnanja zagotavljajo varnost pri delu. Skupina Lidl je vključena tudi v številne pobude za krepitev varnosti pri delu v dobavnih verigah.

Bangladeški sporazum o varnosti pri delu in o protipožarni zaščiti v tekstilnem sektorju

Z namenom doseganja dolgoročno boljših varnostnih in protipožarnih standardov pri proizvajalcih tekstila v Bangladešu, ki je pomembna država proizvodnje, je Skupina Lidl podpisala mednarodni sporazum o protipožarni in gradbeni varnosti, t. i. Bangladeški sporazum o protipožarni in gradbeni varnosti.



Prav tako smo med prvimi podpisali nadaljnji sporazum pod okriljem Sveta za trajnostni razvoj RMG (RSC) (RMG Sustainability Council (RSC)), ki velja od leta 2018 do leta 2021. Cilj sporazuma je izboljšati varnost pri delu in požarno varnost, izboljšati infrastrukturne ukrepe in vključiti delavce v usposabljanje.

Od leta 2013 se je usposabljanj udeležilo več kot dva milijona ljudi. Poleg tega je v skladu s sporazumom v Bangladešu registriranih več kot 1600 tekstilnih tovarn, v katerih se redno preverjata protipožarna zaščita in gradbena varnost. V sklopu tega se tekstilne tovarne nenehno izboljšujejo.

Program SCORE pri ILO

> Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE) je globalni program ILO, ki izboljšuje produktivnost in delovne razmere za zaposlene. Cilj pobude je učinkovita izvedba usposabljanja SCORE, ki združuje praktično usposabljanje za menedžerje ter zaposlene in svetovanje v podjetjih.

Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE) je projekt za usposabljanje in svetovanje, ki ga je razvila ILO. Njegov namen je sodelovati z odgovornimi za nabavo in usposobiti dobavitelje, da bi izboljšali delovne razmere, produktivnost in konkurenčnost.



Z vključitvijo v usposabljanje SCORE se bo Skupina Lidl od leta 2022 zavezala k vzpostavitvi sodelovanja v tovarnah svojih dobaviteljev v nekaterih tveganih dobavnih verigah, zlasti na naslednjih področjih:

- sodelovanje na delovnem mestu,
- čista proizvodnja,
- upravljanje človeških virov,
- zdravje in varnost pri delu.

Naši cilji za celosten pristop k človekovim pravicam

Zastavili smo si cilj, da do konca leta 2025 izboljšamo življenjske in delovne razmere naših zaposlenih. In zaposlenih v naši dobavni verigi.

1 Cilji za nenehno spremljanje vplivov

Od leta 2021 Še naprej izvajamo redne analize kritičnih točk, ki nam omogočajo ugotoviti tveganja na področju človekovih pravic pri naših skupinah izdelkov.

Do leta 2025 Letno bomo izvedli tri ocene učinka na človekove pravice (HRIA) v visoko tveganih dobavnih verigah. Rezultate in ustrezne akcijske načrte bomo javno objavili.

2 Cilji za zagotavljanje standardov

Leto 2021 Delavcem v treh tveganih dobavnih verigah zagotavljamo dostop do učinkovitih pritožbenih mehanizmov.

Leto 2023 V tveganih dobavnih verigah bomo vzpostavili pristop k presoji družbene odgovornosti, ki temelji na tveganjih in ga je mogoče razširiti.

3 Cilji za razširitev pravične trgovine

Leto 2021 Razvijamo pristop, s katerim želimo v naših globalnih dobavnih verigah zagotoviti plače, ki omogočajo dostojno življenje, in tako zmanjšati odstopanja od poštenega plačila. Dodatne cilje lahko najdete [> tukaj](#).

4 Cilji za spodbujanje sprememb

Leto 2022 Za svoje dobavne verige bomo razvili pristop, ki presega posamezne skupine izdelkov in s katerim želimo s pomočjo ciljno usmerjenih ukrepov aktivno izboljšati delovne razmere. Ti ukrepi bodo vključevali tudi usposabljanja za dobavitelje, s katerimi jih bomo opolnomočili za boljše uveljavljanje njihovih pravic. Hkrati bomo izvedli projekte, s katerimi želimo neposredno izboljšati stanje na področju plačila ali varnosti pri delu. Naš pristop se osredotoča na male kmete, ženske in zaposlene v kmetijstvu.

Naši cilji za zaščito človekovih pravic, povezanih z zaposlovanjem



Cilji za boj proti prisilnemu delu

Leto 2022 Izdelali bomo čezmejno strategijo za boj proti prisilnemu delu, vključno s pristopi k ukrepanju.

> [Tukaj](#) si lahko ogledate več o naši predanosti boju proti prisilnemu delu.



Cilji za boj proti otroškemu delu

Leto 2025 V visoko tveganih dobavnih verigah si bomo prizadevali izvajati usposabljanja s ciljem preprečevanja otroškega dela in zagotavljanja nadomestila škode zaradi njega.

> [Tukaj](#) si lahko ogledate več o naši predanosti boju proti otroškemu delu.



Cilji za zaščito pravice do svobode združevanja

V teku Vključujemo se v dialog in črpamo iz strokovnega znanja sindikatov. Tako ugotovljamo preostale ovire pri uveljavljanju človekovih pravic, vključno s svobodo združevanja.

Od leta 2021 Kot člani ACT bomo skupaj s poslovnimi partnerji ozaveščali o svobodi združevanja in kolektivnih pogajanjih v naših dobavnih verigah.

Leto 2022 Ciljno bomo podpirali male kmete, da se organizirajo v delovno skupnost.

Leto 2023 Vsi naši neposredni dobavitelji iz Bangladeša in Kambodže bodo včlanjeni v program za zagotavljanje boljših pogojev dela pri ILO, katerega cilj je krepitev socialnega dialoga.

> [Tukaj](#) si lahko ogledate več o naši predanosti zagotavljanju svobode združevanja.



Cilji za zagotovitev poštenega plačila in prihodka

- Leto 2021** V svojih dobavnih verigah opredeljujemo izdelke z največjim tveganjem za odstopanje od poštenega plačila.
- Od leta 2021** Pri izdelkih z največjim tveganjem bomo vedno upoštevali najnovejše referenčne vrednosti poštenega plačila in bomo po potrebi zagotovili podporo za njen izračun.
- Leto 2022** Svojim nabavnikom bomo omogočili, da bodo prepoznali izdelke z velikim tveganjem za odstopanje od poštenega plačila in jih ustrezno obravnavali.
- Leto 2023** V treh tveganih dobavnih verigah bomo izvedli tri pilotne projekte za zmanjšanje odstopanja od poštenega plačila. Ti se bodo osredotočali zlasti na naše prakse nabave, med drugim na opolnomočenje malih kmetič, da bi si zagotovile prihodek, ki omogoča dostojno življenje.

> [Tukaj](#) si lahko ogledate več o naši predanosti zagotavljanju poštenega plačila in prihodkov.



Cilji za boj proti diskriminaciji

- Leto 2021** Objavili bomo dokument o našem stališču do enakosti med spoloma.
- Leto 2022** Objavili bomo čezmejni akcijski načrt o enakosti med spoloma, vključno s časovnico doseganja ciljev.
- Leto 2022** Naš pristop k skrbnemu ravnanju bomo okrepili s pomočjo analiz tveganj glede na spol, vključno z ocenami učinka na človekove pravice.
- Leto 2023** V tveganih dobavnih verigah bomo zagotovili dostop do pritožbenih mehanizmov, ki upoštevajo vidik spola.
- Od leta 2023** Pri pristopu, s katerim si prizadevamo za pošteno plačilo, bomo upoštevali poseben položaj, ki ga imajo ženske na področju plač, in bomo o napredku tudi poročali.

Prav tako si bomo prizadevali, da bomo, če bo to ekonomsko izvedljivo, pogosteje nakupovali pri podjetjih, ki jih vodijo ženske, ter poročali o napredku.

> [Tukaj](#) si lahko ogledate več o naši predanosti boju proti diskriminaciji.



Cilji za izboljšanje varnosti pri delu

Leto 2022 V spremenjenih smernicah za dobavitelje bomo povečali zahteve za zdravje in varnost na delovnem mestu.

Leto 2023 V tveganih dobavnih verigah bomo vzpostavili pristop k presoji družbene odgovornosti, ki temelji na tveganjih in ga je mogoče razširiti ter ki se bo osredotočal tudi na zdravje in varnost na delovnem mestu.

Leto 2025 Vsako leto bomo v visoko tveganih dobavnih verigah izvedli tri ocene učinka na človekove pravice (HRIA) z namenom prepoznavanja morebitnih tveganj za zdravje in varnost na delovnem mestu ter jih z ustreznimi ukrepi odpravili.

> [Tukaj](#) si lahko ogledate več o naši predanosti varnosti pri delu.

Glosar

Glosar

Code of Conduct / Kodeks ravnanja Code of Conduct ali kodeks ravnanja je zbirka smernic in/ali pravil, h katerim se podjetja zavežejo prostovoljno. V njem oblikovana navodila o vedenju pomenijo (osnovne) usmeritve za zaposlene in jim pomagajo pri doseganju zelenih oblik ravnanja oz. pri preprečevanju neželenih oblik ravnanja. Kodeks je tematsko lahko zelo širok in lahko zajema vse od korupcije do ravnanja s strankami in ureditve dela.

Diskriminacija na delovnem mestu Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 111 diskriminacijo opredeljuje kot vsako razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti na podlagi rase, barve kože, spola, veroizpovedi, političnega mnenja, nacionalnosti ali etnične pripadnosti, ki vodi do odprave ali onemogočanja enakosti priložnosti ali ravnanja pri zaposlovanju ali na poklicnem področju.²²

Mednarodna organizacija dela (ILO) Mednarodna organizacija dela (ILO) je najstarejša posebna organizacija Združenih narodov, ki ima glavni sedež v Ženevi. Organizacija je pristojna za razvoj, oblikovanje in uveljavljanje zavezujočih mednarodnih delovnih in socialnih standardov. Glavni cilji Mednarodne organizacije dela je spodbujanje dostojnega dela, socialne varnosti in krepitev socialnega dialoga.

Ocena vpliva na človekove pravice (Human Rights Impact Assessment – HRIA) Ocena vpliva na človekove pravice je postopek sistematičnega ugotavljanja, napovedovanja in odzivanja na potencialne učinke podjetja, vladne politike ali trgovinskega sporazuma na človekove pravice.

Otroško delo

Konvencija Združenih narodov o otrokovih pravicah otroka opredeljuje kot »osebo, ki še ni dopolnila 18 let, razen če je po zakonu, ki velja za otroka, oseba polnoletnost dosegla prej«. Mednarodna organizacija dela otroško delo opredeljuje kot delo, ki otroke oropa njihovega otroštva, potenciala in dostojanstva ter je škodljivo za njihov telesni in duševni razvoj. Otroško delo se nanaša na eno ali več naslednjih točk:

1) delo, ki ga opravlja otrok, ki še ni dopolnil najnižje starosti, pri kateri je dovoljena zaposlitev na zadevnem delovnem področju, 2) delo, ki preprečuje obvezno šolanje, 3) delo, ki lahko ogrozi otrokovo zdravje, varnost ali moralno, torej velja za nevarno delo.

Mednarodna organizacija dela »delo, ki je za otroke nevarno«, opredeljuje kot »delo, ki ogroža telesno in duševno zdravje, varnost ali moralno otrok in ga zato ne sme opravljati nobena oseba, mlajša od 18 let«. Skupina Lidl se pri opredelitvi nevarnega dela opira na mednarodne standarde (Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 138, št. 182 in priporočilo št. 190), pa tudi na nacionalne zakone.

Pošteno zaposlovanje

Po mnenju Mednarodne organizacije dela bi moralno pošteno zaposlovanje potekati tako, da se pri tem spoštujejo, varujejo in izpolnjujejo mednarodno priznane človekove pravice, vključno s tistimi, ki so izražene v mednarodnih delovnih standardih, zlasti pravica do svobode združevanja in kolektivnih pogajanj, ter da se pri tem preprečujejo in odpravljajo prisilno delo, otroško delo ter zaposlitvena in poklicna diskriminacija. Mednarodna organizacija dela je za upoštevanje poštenega zaposlovanja opredelila 13 splošnih načel.²³

²³ ILO: General principles and operational and guidelines for fair recruitment, 2019.

Pošteno plačilo

Svetovna koalicija za zagotavljanje dostojnih plač (The Global Living Wage Coalition – GLWC) plače opisuje kot plačilo, ki ga zaposleni prejme za normalni delovni teden v določenem kraju in ki zadostuje za zagotavljanje ustreznega življenjskega standarda za zaposlenega in njegovo družino. K ustreznemu življenjskemu standardu se prištevajo prehranjevanje, voda, stanovanje, izobraževanje, zdravstvena oskrba, prevoz, oblačila in druge bistvene potrebe, vključno s prihranki za nepričakovane dogodke.²⁴

Mednarodna organizacija dela v svoji konvenciji št. 100 poleg tega opisuje tudi načela za enako plačilo delavcev in delavk za enako delo. Po mnenju Mednarodne organizacije dela to lahko postane realno na naslednji način:

- 1) nacionalna zakonodaja,
- 2) zakonito ustanovljene ali priznane ustanove za določanje plač,
- 3) kolektivne pogodbe o zaposlitvi med delodajalci in zaposlenimi.

Priseljeni delavec

Mednarodna organizacija dela priseljene delavce opisuje kot tujce, ki jih država gostiteljica sprejme za poseben namen opravljanja določene gospodarske dejavnosti, za katero prejema plačilo v državi gostiteljici. Trajanje njihovega bivanja je običajno omejeno enako kot poklic, ki ga opravljajo. Če je država gostiteljica sprejela tudi njihove družinske člane, se tudi ti prištevajo v to kategorijo. Po mnenju Mednarodne organizacije dela je eden glavnih motivov za mednarodne migracije prehod državnih meja zaradi dela, bodisi zaradi gospodarske neenakosti, iskanja zaposlitve bodisi zaradi obojega.²⁵

Prisilno delo

Po mnenju Mednarodne organizacije dela za »prisilno ali obvezno delo« velja vsaka oblika opravljanja dela ali storitve, v katero je oseba prisiljena z grožnjo s kaznijo ali ki je ne želi prostovoljno opravljati. Vsak član Mednarodne organizacije dela se v skladu s konvencijo št. 105 zavezuje k odpravljanju prisilnega oz. obveznega dela in se zavezuje, da ga ne bo uporabljal v nobeni obliki. To vključuje prisilno delo v obliki naslednjega:

- 1) sredstvo politične prisile ali politične vzgoje ali kazni za osebe, ki imajo ali izražajo določena politična stališča ali izražajo ideološko nasprotovanje obstoječemu političnemu, družbenemu ali gospodarskemu redu;
- 2) način zaposlovanja in uporabe delovne sile za namene gospodarskega razvoja;
- 3) ukrep delovne discipline;
- 4) kazen za sodelovanje pri stavkah;
- 5) ukrep kot rezultat rasne, socialne, nacionalne ali verske diskriminacije.

**Splošna deklaracija
človekovih pravic
(SDČP)**

Pravno nezavezujoča resolucija Združenih narodov iz leta 1948 vsebuje temeljne vidike glede pravic, ki bi jih moral imeti vsak posameznik. Deklaracija je sestavljena iz skupaj 30 členov in si prvič v zgodovini prizadeva za zagotavljanje zaščite vseh pravic, vključno s socialnimi pravicami, svoboščinami in kolektivnimi pravicami. Države članice Združenih narodov so se takrat zavezale, da bodo te pravice zagotavljale s »postopnimi nacionalnimi in mednarodnimi ukrepi«. Deklaracija kot najbolj prevajani dokument na svetu poudarja svojo pravico do veljavnosti po vsem svetu.

²⁴ GLWC: What is a Living Wage?, 2021.

²⁵ ILO: Global estimates on migrant workers, 2015.

¹⁸ ILO: Die Grundprinzipien der ILO, 2021.

Svoboda združevanja

Konvencija št. 87 Mednarodne organizacije dela določa naslednja načela za zagotavljanje svobode združevanja:

- 1) Delavci in delodajalci imajo brez razlike pravico, da brez predhodnega dovoljenja ustanavljajo organizacije po lastni izbiri in se v take organizacije vključujejo pod pogojem, da upoštevajo njihove statute.
- 2) Organizacije delavcev in delodajalcev imajo pravico do sprejemanja statotov in poslovnikov, svobodne izbire svojih predstavnikov, urejanja svojega vodstva in dejavnosti ter sestavljanja svojega programa.
- 3) Organi se morajo vzdržati kakršnega koli vmešavanja, ki bi lahko omejilo to pravico ali oviralo njeno zakonito izvajanje.
- 4) Organizacije delavcev in delodajalcev ni dovoljeno razpustiti ali njenega delovanja začasno ustaviti z upravnimi sredstvi.
- 5) Organizacije delavcev in delodajalcev imajo pravico do ustanavljanja združenj in centralnih združenj ter do vključevanja vanje. Organizacije, združenja in centralna združenja se imajo pravico pridružiti mednarodnim organizacijam zaposlenih in delodajalcev.

Učinkovit pritožbeni mehanizem

Pritožbeni mehanizem je postopek, ki posameznikom ali skupinam omogoči, da se ob morebitnem kratenju človekovih pravic v podjetju pritožijo in zahtevajo odpravo nepravilnosti. Države in podjetja morajo glede na vodilna načela Združenih narodov o podjetništvu in človekovih pravicah²⁶ žrtvam omogočiti dostop do učinkovitih pritožbenih mehanizmov. Za podjetja to pomeni, da morajo vzpostaviti operativne pritožbene mehanizme oz. da od dobaviteljev ali poslovnih partnerk in partnerjev zahtevajo, da morebitnim prizadetim posameznikom znotraj in zunaj podjetja omogočijo dostop do njih.

Vodilna načela Združenih narodov opredeljujejo osem meril učinkovitosti, ki jih morajo izpolnjevati pritožbeni mehanizmi na področju človekovih pravic. V skladu s tem je mehanizem za pritožbe učinkovit, če je zakonit, dostopen, predvidljiv, uravnotežen, pregleden, skladen s pravicami, usmerjen k dialogu in predstavlja vir za pridobivanje novih znanj.

**Vodilna načela
Združenih narodov o
podjetništvu in
človekovih pravicah**

Svet Združenih narodov za človekove pravice je leta 2011 sprejel Vodilna načela ZN o podjetništvu in človekovih pravicah (UN Guiding Principles on Business and Human Rights). Ta načela so globalni instrument za odpravljanje in preprečevanje kršitev človekovih pravic v gospodarskem okviru. Podjetja imajo tako osrednjo vlogo pri varstvu človekovih pravic. Pomembno je, da človekove pravice spoštujejo pri vseh svojih poslovnih dejavnostih, ne glede na državni okvir, in da vzpostavijo sisteme, ki bodo pomagali zagotavljati njihovo spoštovanje.

²⁶ ZN: Vodilna načela ZN o podjetništvu in človekovih pravicah, 2011.

Viri in povezave



Viri in povezave

Global Living Wage Coalition (GLWC):

What is a Living Wage?

<https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>
(stanje: 24. 5. 2021)

Mednarodna organizacija dela (ILO):

General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf
(stanje: 24. 5. 2021)

Mednarodna organizacija dela (ILO):

Globale Lieferketten und CSR

<https://www.ilo.org/berlin/sozialpartner/global-lieferketten/lang--de/index.htm>
(stanje: 24. 5. 2021)

Mednarodna organizacija dela (ILO), UNICEF:

Child labour – Global estimates 2020, trends and the road forward

<https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm>
(stanje: 24. 5. 2021)

Mednarodna organizacija dela (ILO):

Global estimates on migrant workers

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf
(stanje: 24. 5. 2021)

Mednarodna organizacija dela (ILO):

Labour migration

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_763763/lang--en/index.htm
(stanje: 24. 5. 2021)

Mednarodna organizacija dela (ILO):

Modern slavery and child labour

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_574717/lang--en/index.htm
(stanje: 24. 5. 2021)

Mednarodna organizacija dela (ILO):

The gender gap in employment: What's holding women back?

<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>
(stanje: 24. 5. 2021)

Mednarodna organizacija dela (ILO):

World Employment and Social Outlook – Trends 2018

<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--en/index.htm>
(stanje: 24. 5. 2021)

Mednarodna organizacija dela (ILO):

World Employment and Social Outlook – Trends 2021

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf (stanje: 24. 5. 2021)

Partnerstvo za odprto vlado:

Global Report – Freedom of Association

https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/05/Global-Report_Association.pdf
(stanje: 24. 5. 2021)

Oxfam:

Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte

<https://www.oxfam.de/unsere-arbeit/themen/supermaerkte>
(stanje: 20. 5. 2021)

Oxfam Deutschland:

Das Ungleichheitsvirus: Wie die Corona-Pandemie soziale Ungleichheit verschärft und warum wir unsere Wirtschaft gerechter gestalten müssen

https://www.oxfam.de/system/files/documents/oxfam_factsheet_ungleichheitsvirus_062021.pdf
(stanje: 25. 6. 2021)

Oxfam Deutschland:

Oxfam-Bericht zu wachsender Ungleichheit in Lieferketten: Supermärkte profitieren von Corona, Arbeiterinnen zahlen den Preis

<https://www.oxfam.de/ueber-uns/aktuelles/bericht-supermaerkte-profitieren-von-corona-arbeiterinnen-zahlen-den-preis>
(stanje: 25. 6. 2021)

Oxfam:

Positionspapier Welternährung 2030

https://www.oxfam.de/system/files/documents/positionspapier_welternaehrung_2030_0.pdf
(stanje: 20. 5. 2021)

Svetovna banka:

Employment in agriculture

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS>
(stanje: 28. 5. 2021)

Vodilna načela Združenih narodov:

Reporting Framework with implementation guidance

https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGGuidingPrinciplesReportingFramework_withimplementationguidance_Feb2015.pdf
(stanje: 26. 8. 2021)

Združeni narodi:

Vodilna načela Združenih narodov o podjetništvu in človekovih pravicah

https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
(stanje: 22. 6. 2021)

Združeni narodi:

Splošna deklaracija človekovih pravic

<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
(stanje: 22. 6. 2021)

Viri fotografij

Naslovna fotografija:
Jacob Lund, stock.adobe.com

Stran 2:
nito, stock.adobe.com

Stran 4:
JackF, stock.adobe.com

Stran 6:
fmajor, iStock.com

Stran 8:
JackF, stock.adobe.com

Stran 11:
Annie Spratt, unsplash

Stran 23:
Alexander, stock.adobe.com

Stran 25:
odua images, stock.adobe.com



Stik

Lidl Slovenija
Pod lipami 1
1218 Komenda

boljsisvet@lidl.si

Sklic na vire z dodatnimi informacijami glede družbene odgovornosti podjetij

www.lidl.si
www.boljsisvet.si

Obvestilo o avtorskih pravicah

Vsebina tega dokumenta (vključno z besedili, slikami, fotografijami, logotipi itd.) in sam dokument sta zaščitena z avtorskimi pravicami. Tega dokumenta in/ali njegove vsebine ni dovoljeno posredovati, spreminjati, objavljati, prevajati ali razmnoževati brez pisnega dovoljenja Skupine Lidl.

© Lidl Slovenija