

Nákupná politika

Ľudské práva v dodávateľskom reťazci



Lidl Slovenská republika, v.o.s. • Stav 01.01.2022



Obsah

Naša zodpovednosť za ľudské práva v dodávateľskom reťazci	2	Náš záväzok proti diskriminácii	41
Pozadie porušovania ľudských práv	4	Náš záväzok k bezpečnosti práce	45
Náš záväzok k ochrane ľudských práv v dodávateľskom reťazci	8	Naše ciele pre fundovaný prístup k ľudským právam	48
Naše zásady týkajúce sa ochrany ľudských práv v dodávateľskom reťazci	9	Naše ciele v oblasti ochrany ľudských práv súvisiacich so zamestnaním	49
Náš záväzok k ochrane ľudských práv v dodávateľskom reťazci	12	Slovník pojmov	52
Ľudské práva súvisiace so zamestnaním v dodávateľskom reťazci	22	Zdroje a odkazy	56
Náš záväzok proti nútenej práci	24		
Náš záväzok proti detskej práci	26		
Náš záväzok k slobode združovania	29		
Náš záväzok k primeranej mzde a príjmu	34		

Naša zodpovednosť za ľudské práva v dodávateľskom reťazci



Naša zodpovednosť za ľudské práva v dodávateľskom reťazci

Naše chápanie spoločenskej zodpovednosti

Pre Lidl je udržateľné konanie jedným z hlavných strategických cieľov pre úspešnú budúcnosť. Preberáme zodpovednosť všade tam, kde má naše konanie ako spoločnosti vplyv na ľudí a na životné prostredie. Zodpovedné konanie je spôsob, akým každý deň plníme svoj sľub v oblasti kvality. Na tomto základe sme vyvinuli našu CSR stratégiu. Vďaka nej dávame našej požiadavke na zodpovedné konanie jasný smer. Ukazujeme, ako v Lidli chápeme zodpovednosť za životné prostredie, ľudí a našich zákazníkov. Toto chápanie uvádzame do praxe v kontexte šiestich strategických tém. Podľa toho prijímame opatrenia, ktorými „chránime klímu“, „šetríme zdroje“, „rešpektujeme biodiverzitu“, „konáme spravodlivo“, „podporujeme zdravie“ a „vedieme dialóg“.

Naša zodpovednosť za ľudské práva

Lidl ako obchodná spoločnosť predáva potravinové a nepotravinové výrobky a výrobky pre domácnosť, ktoré sa vyrábajú v globálnych dodávateľských reťazcoch. Je našou zodpovednosťou zabezpečiť pracovno-právne normy a dôstojnosť človeka v celom reťazci. Cielenu angažovanosťou chceme dosiahnuť zlepšenia v našich dodávateľských reťazcoch. Tak prispievame k strategickému téme „Férové konanie“.



Pozadie porušovania ľudských práv



Pozadie porušovania ľudských práv

Celosvetová del'ba práce vo výrobe tovaru umožnila za posledných niekoľko desaťročí miliónom ľudí vystúpiť z chudoby do strednej triedy. Zároveň viedla k tomu, že 60 percent svetového obchodu sa medzičasom odohráva v globálnych dodávateľských reťazcoch.¹ Tie sa v priebehu globalizácie stávajú čoraz komplexnejšími – a sú formované rôznymi právnymi a sociálnymi rámcovými podmienkami, ako aj rôznymi aktérmi. To má vplyv aj na presadzovanie základných ľudských práv.

Ľudské práva sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné. Všetci ľudia na ne majú nárok od narodenia bez ohľadu pôvod alebo národnosť – k tomu patria sociálne práva, právo na slobodu a kolektívne práva. V roku 1948 sa členské štáty OSN zaviazali k celosvetovej ochrane týchto základných práv prijatím Všeobecnej deklarácie ľudských práv.²

Zodpovednosť za ľudské práva je záväzná – pre štáty a firmy

Na jednej strane je úlohou príslušného zákonodarcu zabezpečiť minimálne sociálne štandardy a ich dodržiavanie. Na druhej strane je dôležitým aktérom ekonomika, ktorá môže významne prispieť k ďalšiemu rozvoju, implementácii a zabezpečovaniu sociálnych noriem v priamych a nepriamych podnikateľských aktivitách.

Z tohto dôvodu sú spoločnosti priamo zodpovedné za Hlavné zásady OSN pre podnikanie a ľudské práva prijaté v roku 2011.³ Podniky preto zohrávajú ústrednú úlohu v ochrane ľudských práv. Je dôležité, aby v rámci svojich obchodných aktivít rešpektovali ľudské práva bez ohľadu na štátny rámec a zaviedli systémy, ktoré smerujú k ich dodržiavaniu.

¹ ILO: Globálne dodávateľské reťazce a CSR, 2018.

² UN: Všeobecná deklarácia ľudských práv, 1948.

³ UN: Hlavné zásady pre podnikanie a ľudské práva, 2008.

Faktory, ktoré sťažujú dodržiavanie ľudských práv

Výzvy v oblasti ľudských práv spočívajú v globálnych hodnotových reťazcoch maloobchodného a potravinárskeho odvetvia. Riziká spojené s dodržiavaním ľudských práv majú spravidla komplexné príčiny a často predstavujú výzvu pre celé odvetvie. Z tohto dôvodu je možné sociálne riziká súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, slobodou združovania, nediskrimináciou a platmi spravidla riešiť iba systémovými zmenami. To isté platí pre priestupky v oblasti detskej alebo nútenej práce.

Porušovanie ľudských práv v globálnych dodávateľských reťazcoch je často podporované **štrukturálnou chudobou, nerovnosťou a nedostatočným právnym štátom** v krajinách výroby. Ľudia postihnutí chudobou majú menej príležitostí oslobodiť sa od vzťahov závislosti. Pandémia Covid-19 túto situáciu ešte zhoršila. Podľa odhadov ILO došlo v roku 2020 v dôsledku pandémie k celkovej strate 8,8 percenta globálneho pracovného času. Ďalších 108 miliónov ľudí sa dostalo do extrémnej alebo miernej chudoby.⁴ Oslobodenie od závislosti a chudoby môže na druhej strane prispieť k prosperite, rozvoju a stabilite miliónov ľudí.

⁴ ILO: World Employment and Social Outlook, 2021.





Nerovnosť

Nerovné práva a príležitosti pre skupiny patria k najčastejším porušovaniam ľudských práv. Najmä ženy v rozvojových krajinách sú často právne znevýhodnené – čo má vplyv na hospodársky rozvoj krajín: Svetová organizácia pre výživu a poľnohospodárstvo (FAO) napríklad odhaduje, že rovnaký prístup k výrobným zdrojom pre farmárky by celosvetovo zvýšil úrodu o 20 až 30 percent.⁵



Chudoba

Na celom svete žijú malí poľnohospodári napriek svojej práci často v chudobe. To má zase vplyv na základné práva, akými sú výživa, zdravie a hospodársky rozvoj. Na týchto ľudí má vplyv aj nerovnomerné rozdelenie hodnoty v medzinárodnom obchode, pretože vo výrobných spoločnostiach často zostáva iba malá časť globálnej pridanej hodnoty.⁶



Nedostatočná právnoštátnosť

Existujúce zmluvy o ľudských právach upravujú predovšetkým povinnosť štátov chrániť ľudské práva. V mnohých prípadoch sú však zákony, opatrenia a kontroly jednotlivých štátov nedostatočné. Presadzovanie zásad právneho štátu často zlyhá aj z dôvodu absencie odborov. Tým je vo výrobných reťazcoch uľahčené porušovanie ľudských práv, ako napríklad vykorisťovanie, a tým ohrozovanie pracovníkov.⁷

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

⁶ Oxfam: Správa o rastúcej nerovnosti, 2021.

⁷ UN: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

Náš záväzok k ochrane ľudských práv v dodávateľskom reťazci



Naše zásady týkajúce sa ochrany ľudských práv v dodávateľskom reťazci

V spoločnosti Lidl zabezpečujeme dodržiavanie našej povinnosti náležitej starostlivosti v oblasti ľudských práv v celom hodnotovom reťazci. Pretože vieme, že sme spoluzodpovední za zaistenie uplatňovania pracovných noriem a dôstojnosti človeka.

Základom náležitej starostlivosti v oblasti ľudských práv v Lidli je naše vyhlásenie o dodržiavaní medzinárodne uznávaných rámcových dokumentov, ku ktorým patria:

- Všeobecná deklarácia ľudských práv
- Dohovor OSN o právach dieťaťa
- Dohovor OSN o právach žien
- Hlavné zásady OSN pre podnikanie a ľudské práva
- Zásady posilňovania postavenia žien
- Smernice OECD pre nadnárodné spoločnosti
- Dohovory, základné pracovné normy a odporúčania Medzinárodnej organizácie práce (ILO) k pracovným a sociálnym normám
- ILO Všeobecné zásady a prevádzkové usmernenia pre spravodlivý nábor a definíciu poplatkov za nábor a súvisiacich nákladov

Okrem toho vítame záväzné nariadenia na politickej úrovni pre spravodlivejší obchod, ako napríklad nemecký zákon o náležitej starostlivosti v dodávateľskom reťazci a plánovaný európsky zákon o dodávateľskom reťazci.

Náš Etický kódex komunikuje požiadavky na našich obchodných partnerov a partnerky

V rámci [Etického kódexu](#) skupiny Schwarz, do ktorej patrí aj Lidl Slovenská republika, od roku 2006 zaväzujeme našich obchodných partnerov k rešpektovaniu ľudských práv a presadzovanie ich dodržiavania aj voči ich dodávateľom. Etický kódex je preto neoddeliteľnou súčasťou zmlúv s našimi priamymi obchodnými partnermi. Ďalším rámcom pre všetky obchodné divízie je [Vyhlásenie skupiny Schwarz o zásadách dodržiavania ľudských práv](#).

Naše predpisy pre obchodných partnerov zahŕňajú predovšetkým všetky tie ľudské práva, ktoré sa osobitne týkajú dodávateľského reťazca a výroby a vychádzajú okrem iného aj zo Základného Kódexu ETI. To zahŕňa predovšetkým:

1. Zákaz detskej práce vrátane požiadaviek na nápravu v prípade odhalenia detskej práce

Využívanie detskej práce je zakázané na základe medzinárodne platných dohovorov. Ak by došlo k odhaleniu prípadov detskej práce zo strany dodávateľa, nás alebo tretích strán, spoločnosť Lidl vyvinula v spolupráci s mimovládnu organizáciou [The Centre for Child Rights and Business](#), sociálnym podnikom patriacim

organizácii Save The Children, vlastný protokol o náprave. Zistené prípady je potrebné ihneď nahlásiť spoločnosti Lidl a spracovať podľa protokolu.

2. Zákaz nútenej práce

Akákoľvek forma nútenej práce je zakázaná. To zahŕňa aj postupy, ktoré môžu viesť k situáciám nútenej práce, ako je nadmerný počet nadčasových hodín, zadržiavanie identifikačných dokumentov alebo miezd a vytváranie dlhu prostredníctvom nezákonných poplatkov.

3. Povinnosť rešpektovať právo na slobodu združovania a kolektívneho vyjednávania

Očakávame, že naši obchodní partneri budú plne rešpektovať právo svojich zamestnancov na slobodu združovania a nebudú ich žiadnym spôsobom diskriminovať, keď budú chcieť vytvoriť zastupiteľský orgán zamestnancov.

4. Zákaz ponižujúceho zaobchádzania vrátane fyzických disciplinárnych opatrení, obťažovania a iných foriem násillia

Fyzické násillie, hrozby, sexuálne obťažovanie alebo akékoľvek iné formy ponižujúceho zaobchádzania nebudú tolerované a sú zakázané.

5. Zaistenie bezpečnosti a zdravia zamestnancov dodržiavaním všetkých zákonných požiadaviek

Bezpečnosť a zdravie na pracovisku musia byť vždy zaručené pre všetkých zamestnancov. To zahŕňa okrem iného zavedenie adekvátnych preventívnych opatrení vrátane pravidelného školenia zamestnancov na túto tému; prístup k čistej pitnej vode a sanitárnym zariadeniam; kontrola, či je ubytovanie poskytované zamestnávateľom čisté, bezpečné a spĺňa základné potreby ľudí.

6. Včasné vyplatenie primeranej mzdy najmenej vo výške minimálnej mzdy v danom štáte

Mzda musí byť vyplácaná vždy včas a, pokiaľ nie je zákonne dohodnuté inak, bez zrážok. Čo sa týka výšky mzdy, musí zodpovedať minimálne miestnej minimálnej mzde, resp. miestnej tarifnej zmluve.

7. Zákaz akejkoľvek formy diskriminácie pri nástupe do zamestnania, v zamestnaní alebo pri povýšení

Zastávame rovnaké príležitosti a rovnaké zaobchádzanie na pracovisku. Pokiaľ ide o nástup do zamestnania, zamestnanie, povýšenie alebo prepustenie, so všetkými zamestnancami sa zaobchádza rovnako, bez ohľadu na pohlavie, náboženstvo, farbu pleti, pôvod alebo iné charakteristiky. Akékoľvek rozlišovanie, vylučovanie alebo uprednostňovanie je zakázané.

8. Prístup k účinným mechanizmom podávania sťažností

Naši obchodní partneri sú povinní zaručiť prístup k účinnému mechanizmu podávania sťažností (MPS). Keďže to v praxi často predstavuje výzvu, najmä na nižších úrovniach dodávateľského reťazca, spolupracujeme s našimi dodávateľmi a inými partnermi na vývoji a poskytovaní účinného MPS.

9. Účinná náprava v prípade porušenia pracovného práva

Ak sa naši obchodní partneri dozvedia o možných prípadoch porušenia pracovného práva, sú povinní nás o tom bezodkladne informovať. Vyvinuli sme protokoly o náprave, aby sme prešetrili nahlásené porušenia práv a zabezpečili nápravu. Zájmy dotknutých sú vždy na prvom mieste.



Náš záväzok k ochrane ľudských práv v dodávateľskom reťazci

S cieľom neustáleho zlepšovania životných a pracovných podmienok ľudí, ktorí u nás pracujú, sformulovala spoločnosť Lidl [> ľudskoprávnu stratégiu](#), ktorá pozostáva zo štyroch pilierov. Prostredníctvom nej zabezpečujeme, aby boli opatrenia v oblasti ľudských práv implementované v podniku štruktúrovaným spôsobom a aby boli dôsledne dodržiavané štandardy. Pri vývoji našej stratégie sme sa riadili dodávateľskými reťazcami, ktoré sú pre nás podľa [> našej analýzy rizík](#) obzvlášť dôležité. Vieme, že riziká porušovania práv sa vyskytujú predovšetkým v hlbšom dodávateľskom reťazci a preto spolupracujeme nielen s našimi priamymi obchodnými partnermi, ale aj na veľkom množstve projektov s nimi a ich dodávateľmi, aby sme zlepšili pracovné podmienky na nižších úrovniach dodávateľského reťazca. Zohľadnili sme tiež očakávania našich zákazníkov a spoločnosti, priority mimovládnych organizácií, ako aj právny vývoj a vedecké zistenia.

Definovanie zodpovedností v oblasti ľudských práv

Náš strategický prístup je založený na jasných zodpovednostiach: Implementáciu našej stratégie monitoruje naše obchodné vedenie. To je pravidelne informované o incidentoch a pokroku v otázkach ľudských práv v našich dodávateľských reťazcoch.

Okrem toho sa na úrovni predstavenstva pravidelne uskutočňujú rozhodovacie procesy pre prispôbenie stratégie v oblasti ľudských práv. V roku 2021 sa tak riešili špeciálne ciele pre mzdy a príjmy zodpovedajúce životným nákladom. Prihliadali sme pritom na [≥ identifikované vysokorizikové dodávateľské reťazce](#) a diskutovali sme o možných prístupoch a partneroch, ako aj otázkach týkajúcich sa zodpovedných nákupných praktík.

Dôležitým komponentom pri pridelovaní jasných zodpovedností a cieľov v rámci spoločnosti Lidl je naša CSR brožúra, ktorá bola schválená v roku 2021. Ide o interný dokument. Je zameraná na všetky nákupné oddelenia v spoločnosti a vysvetľuje, okrem iného, aká dôležitá je ochrana ľudských práv pre spoločnosť Lidl a kde v našich dodávateľských reťazcoch spočívajú potenciálne efekty. Obsahuje tiež pokyny, ako môžu nákupcovia v spoločnosti Lidl tieto účinky minimalizovať a/alebo zabezpečiť, aby mali pozitívny účinok. Priestor na manévrovanie je napríklad prostredníctvom zásad zodpovedných nákupných praktík, zvýšených požiadaviek na transparentnosť pre dodávateľov so štandardnými a certifikačnými partnermi alebo zahrnutím dodávateľov do špeciálnych podporných programov.

Transparentná komunikácia o našich výzvach a pokroku

Chceme priebežne a počas celého procesu informovať nielen interných, ale aj externých partnerov o výzvach, pokroku a najnovších poznatkoch v oblasti ľudských práv. Robíme to napríklad vo svojej výročnej správe o trvalej udržateľnosti. Chceme tiež poskytovať našim zákazníkom informácie prostredníctvom reklamy. Vysvetľujeme im napríklad, ako majú certifikácie alebo projekty ako Fairtrade alebo naša čokoláda WayToGo pozitívny vplyv na príjem výrobcov v krajinách výroby týchto produktov.

Týmto spôsobom zvyšujeme informovanosť spotrebiteľov o výrobkoch zo spravodlivého obchodu. V budúcnosti sa v rámci projektov zaväzujeme k zabezpečeniu miezd zodpovedajúcich životným nákladom a rozšíreniu reklamných kampaní na produkty v tých dodávateľských reťazcoch, v ktorých sa vyplácajú spravodlivé mzdy. Ako jedna z najväčších partnerských spoločností Fairtrade na svete sa tiež zaväzujeme pokračovať v propagovaní výrobkov Fairtrade, pretože systém Fairtrade pomáha zavádzať spravodlivé mzdy v dodávateľskom reťazci. Zverejnením zoznamu našich hlavných dodávateľov potravinového a nepotravinového sortimentu vlastnej značky vytvárame dodatočnú transparentnosť a vedúce postavenie v odvetví maloobchodu s potravinami.

Stratégia spoločnosti Lidl v oblasti ľudských práv v skratke



Ciele a opatrenia v rámci každého piliera sú podrobnejšie vysvetlené nižšie.

1

Priebežné zisťovanie účinkov

Chceme čeliť rizikám vlastných podnikateľských aktivít v súvislosti s ľudskými právami. Na tento účel neustále skúmame potenciálne riziká pri výrobe našich produktov. Preto zvyšujeme transparentnosť našich dodávateľských reťazcov a vykonávame analýzy rizík a hodnotenie vplyvu na ľudské práva (Human Rights Impact Assessments, HRIA).

Od 2021 Pokračujeme v pravidelných hot-spot analýzach s cieľom identifikovať riziká súvisiace s ľudskými právami v jednotlivých tovarových skupinách.

Do 2025 Ročne vykonávame tri hodnotenia vplyvu na ľudské práva (HRIA) vo vysokorizikových dodávateľských reťazcoch.

Krok 1.1 Vykonanie analýzy rizík

Naše vlastné značky hodnotíme pomocou postupu založeného na rôznych indexoch. Okrem globálneho právneho indexu Medzinárodnej konfederácie odborov (ITUC) a globálneho indexu otroctva používame tiež údaje z Organizácie OSN pre výživu a poľnohospodárstvo a index environmentálnej výkonnosti. V rámci tohto procesu úzko spolupracujeme so zainteresovanými stranami vrátane organizácií občianskej spoločnosti, odborových zväzov a miestnych komunít. [≥ Výsledok analýzy vykonanej v roku 2020](#) je uvedený na nasledujúcich stranách.

Krok 1.2 Vykonanie hodnotenia vplyvu na ľudské práva

V rámci ďalšieho rozvoja našej náležitej starostlivosti v oblasti ľudských práv pravidelne vykonávame takzvané hodnotenia vplyvu na ľudské práva (HRIA) podľa medzinárodne uznávanej metodiky. V roku 2020 sme dokončili analýzy čaju z Kene a bobúľ zo Španielska. V roku 2021 nasleduje analýza banánov z Južnej Ameriky.

Naša analýza rizík – suroviny, riziká a priradenie krajín

BANÁNY



Sociálne riziká

- Detská práca: Brazília, Ekvádor, Filipíny
- Nútená práca: India, Indonézia
- Práva zamestnancov: Brazília, Čína, Filipíny
- Diskriminácia: India, Indonézia

BAVLNA



Sociálne riziká

- Detská práca: India, Turkmenistan, Uzbekistan
- Nútená práca: India, Pakistan, Uzbekistan
- Práva zamestnancov: India, Pakistan, Uzbekistan
- Diskriminácia: India, Pakistan

KVETY A RASTLINY



Sociálne riziká

- Detská práca: Etiópia, Keňa
- Nútená práca: Etiópia, Keňa, Thajsko
- Práva zamestnancov: Etiópia, Čína, Malajzia
- Diskriminácia: Etiópia, Keňa

RYBY



Sociálne riziká

- Detská práca: Filipíny, Thajsko, Vietnam
- Nútená práca: Čína, Thajsko, Vietnam
- Práva zamestnancov: Indonézia, Thajsko, Vietnam
- Diskriminácia: Maroko, Mexiko, Indonézia

LIESKOVÉ ORECHY



Sociálne riziká

- Detská práca: Azerbajdžan, Gruzínsko, Turecko
- Nútená práca: Čína, Gruzínsko
- Práva zamestnancov: Čína, Irán, Turecko
- Diskriminácia: Azerbajdžan, Irán

KÁVA



Sociálne riziká

- Detská práca: Etiópia, Kolumbia
- Nútená práca: Etiópia, Indonézia, Kolumbia
- Práva zamestnancov: Brazília, Guatemala, Indonézia
- Diskriminácia: Etiópia, Honduras, India

KAKAO



Sociálne riziká

- Detská práca: Pobrežie Slonoviny, Ghana, Nigéria
- Nútená práca: Pobrežie Slonoviny, Ghana, Indonézia
- Práva zamestnancov: Brazília, Pobrežie Slonoviny, Indonézia
- Diskriminácia: Pobrežie Slonoviny, Ghana, Indonézia

PALMOVÝ OLEJ



Sociálne riziká

- Detská práca: Pobrežie Slonoviny, Nigéria
- Nútená práca: Indonézia, Malajzia, Thajsko
- Práva zamestnancov: Indonézia, Kolumbia, Malajzia
- Diskriminácia: Guatemala, Indonézia, Papua Nová Guinea

RYŽA



Sociálne riziká

- Detská práca: Bangladéš, India, Vietnam
- Nútená práca: India, Thajsko, Vietnam
- Práva zamestnancov: Čína, Thajsko, Vietnam
- Diskriminácia: India, Indonézia, Myanmar

SÓJA



Sociálne riziká

- Detská práca: India, Nigéria, Paraguaj
- Nútená práca: Čína, India, Ukrajina
- Práva zamestnancov: Brazília, India, Ukrajina
- Diskriminácia: Bolívia, India

ČAJ



Sociálne riziká

- Detská práca: India, Keňa, Srí Lanka
- Nútená práca: Čína, India, Srí Lanka
- Práva zamestnancov: Čína, India, Keňa
- Diskriminácia: India, Keňa, Turecko

CELULÓZA



Sociálne riziká

- Detská práca: Čína, Indonézia, Rusko
- Nútená práca: Čína, Indonézia, Rusko
- Práva zamestnancov: Brazília, Čína, Indonézia
- Diskriminácia: Brazília, Indonézia

2

Zabezpečenie štandardov

Podporujeme opatrenia na posilnenie a dodržiavanie základných pracovných noriem ILO. Spoliehame sa pritom na medzinárodne uznávané certifikačné programy a programy sociálneho auditu. Okrem toho pracujeme v Lidli na tom, aby pracovníci v našich dodávateľských reťazcoch mali prístup k mechanizmom podávania sťažností. Vyvíjame tiež školenia, ktoré našim dodávateľom umožnia efektívne identifikovať riziká súvisiace s ľudskými právami, prijímať nápravné opatrenia a účinne predchádzať rizikám v oblasti ľudských práv.

Do 2023 Do rizikových dodávateľských reťazcov zavedieme koncepciu sociálneho auditu.

Do 2021 Pracovníkom v troch rizikových dodávateľských reťazcoch poskytneme prístup k efektívnym mechanizmom podávania sťažností.

Krok 2.1 Implementácia sociálnych auditov založených na riziku

Neustále rozširujeme systematické sociálne audity založené na rizikách v dodávateľskom reťazci nášho potravinového sortimentu, aby sme kontrolovali pracovné podmienky a vytvorili tak základ pre zlepšovanie. Chápeme, že audity sú samy osebe vhodné len v obmedzenej miere na zlepšenie pracovných podmienok alebo odhaľovanie skrytých porušení – napríklad porušenie zákazu nútenej práce. Napriek tomu sú kontroly nezávislými inštitútmi dôležitým prostriedkom na odhalenie možných rizík a cieľnú kontrolu situácie v dodávateľskom reťazci. V rámci auditov, z ktorých niektoré trvajú viacero dní, nezávislí audítori na mieste hodnotia, či sa dodržiavajú predpisy na ochranu zdravia, zákonný pracovný čas, práva zamestnancov a ďalšie požiadavky. Keďže ale nemôžeme kontrolovať každý podnik v komplexnom dodávateľskom reťazci bez podnetu, zameriavame sa na identifikáciu a kontrolu rizikových prevádzok vo vysokorizikových dodávateľských reťazcoch. V tejto súvislosti sme v pilotnom projekte v roku 2020 analyzovali riziká v našom dodávateľskom reťazci konzervovaných rýb a paradajok a použili sme na to platformu Sedex. Výsledky pilotného projektu sme vyhodnotili a v nasledujúcom kroku rozšírime náš prístup k sociálnemu auditu založenému na riziku na päť rizikových položiek a ich kompletné dodávateľské reťazce. Projekt sa zameriava výslovne na aktérov v hlbšom dodávateľskom reťazci, pretože vieme, že riziká sa vyskytujú najmä na úrovniach dodávateľského reťazca pod našimi priamymi obchodnými partnermi.

Medzinárodne uznávaná online platforma > [SEDEX \(Supplier Ethical Data Exchange\)](#) ponúka svojim členom možnosť poskytovať zákazníkom a partnerom podrobné informácie o sociálnych a etických procesoch. S pomocou tohto nástroja je možné dosiahnuť väčšiu transparentnosť v celom dodávateľskom reťazci. Na platforme Sedex môžu byť vyhodnotené aj kontroly vykonané nezávislými odborníkmi podľa audítorského postupu SMETA (Sedex Members' Ethical Trade Audit). Audity SMETA hodnotia pracovné podmienky, bezpečnosť a hygienu pri práci, ako aj environmentálny manažment spoločností v rámci dodávateľského reťazca. Lidl je jedným z viac ako 60 000 členov Sedexu na celom svete.



Aj v nepotravinovej oblasti spoločnosť Lidl pravidelne kontroluje, do akej miery sa dodržiavajú normy v oblasti ľudských práv. Za týmto účelom vykonávame od roku 2007 každoročné sociálne audity vo všetkých továrňach, ktoré pre nás vyrábajú textil a iný nepotravinový tovar a nachádzajú sa v rizikových krajinách podľa indexu BSCI Country Risk Index. Cieľom je, aby všetci výrobcovia dodržiavali stanovené minimálne kritériá. Na tomto základe sa následne rozhodujeme o kúpe.

Krok 2.2: Vytvoriť prístup Beyond Auditing

Okrem toho Lidl spolupracuje s externými partnermi na vývoji prístupu presahujúceho tovarové skupiny s cieľom zlepšiť pracovné podmienky v dodávateľských reťazcoch. Pretože chceme nielen monitorovať dodržiavanie ľudských práv na mieste, ale predovšetkým chceme proaktívne podporovať malé poľnohospodárske podniky, ženy a zamestnancov v poľnohospodárstve. Preto podporujeme projekty, ktoré sú ponúkané v spolupráci s lokálnymi mimovládnyimi organizáciami alebo medzinárodnými organizáciami. Vo vybraných textilných dodávateľských reťazcoch Lidl zavedie napríklad účasť v programe ILO Better Work, ktorý čiastočne nahradí pravidelné sociálne audity.

Krok 2.3: Vytvorenie účinných mechanizmov podávania sťažností

Rozhodujúcim prvkom pri odhaľovaní porušovania ľudských práv v našich dodávateľských reťazcoch je prístup k účinným mechanizmom podávania sťažností (BSM).

Čo robí mechanizmus sťažností účinným?

Pre účinný mechanizmus sťažností je nevyhnutné, aby k nemu mali prístup ľudia v dodávateľských reťazcoch. Prístup k systému sťažností je však často spojený s množstvom prekážok. Tie sa môžu líšiť v závislosti od vnútroštátnych okolností a typu mechanizmu podávania sťažností a môžu zahŕňať napríklad:

- nedostatok miestnych jazykových znalostí v prípade migrujúcich pracovníkov
- obavy z odvety
- finančné a inštitucionálne prekážky v prístupe k vládny úradom pre sťažnosti vrátane nedostatku znalostí o existujúcich mechanizmoch podávania sťažností
- sociálne bariéry vzhľadom na nedostatok dôvery v právny systém alebo existujúce mechanizmy.⁸

Pre tých, ktorí boli dotknutí porušením ľudských práv alebo pre pozorovateľov porušovania ľudských práv sme vytvorili MPS vo forme ≥ online systému hlásení založeného na systéme reportovania BKMS. Ten ponúka príležitosť nahlásiť sťažnosti, ale má aj prekážky prístupu.

⁸ UN Guiding Principles: Reporting Framework, 2015.

Okrem toho Lidl spolupracuje v nepotravinovom sektore s iniciatívami, ako je ACT alebo program ILO Better Work, a s partnermi, ako sú ≥ RSPO a > MSC v potravinovom sektore, na zaznamenávaní a riešení sťažností. Okrem toho v rámci certifikácie podľa > Rainforest Alliance, ≥ Fairtrade alebo > GLOBALG.A.P. kontrolujeme, či majú dodávatelia zavedené fungujúce mechanizmy podávania sťažností. Ako aktívny člen pracovnej skupiny Bangladéšskej dohody spoločnosť Lidl ďalej vyvinula vhodný mechanizmus podávania sťažností pre textilných pracovníkov v Bangladéši.

Spoločnosť Lidl si tiež stanovila za cieľ poskytnúť ľuďom vo svojich vysokorizikových dodávateľských reťazcoch okrem > Online systému hlásenia aj prístup k účinnému mechanizmu podávania sťažností. V roku 2021 začneme vytvárať prístup k mechanizmom podávania sťažností pre zamestnancov v troch rizikových dodávateľských reťazcoch. Vďaka týmto skúsenostiam chceme preniesť existujúce prístupy do iných dodávateľských reťazcov. Poskytujeme tak stále viac ľuďom prístup k mechanizmom podávania sťažností.

Krok 2.4: Presadzovanie požiadaviek v oblasti ľudských práv našich obchodných partnerov

Dobrá a dôveryhodná spolupráca s našimi dodávateľmi je kľúčová pre ≥ dosiahnutie našich cieľov v oblasti ľudských práv. Musíme sa vedieť spoľahnúť na našich dodávateľov a tak isto aj oni na nás. Preto sme sa

zaviazali predchádzať a odstraňovať nekalé obchodné praktiky, napríklad prostredníctvom dlhodobých dodávateľských vzťahov, vhodných platobných podmienok a plánovaných objemov objednávok.

V prípade porušovania ľudských práv v našich dodávateľských reťazcoch sa zameriavame na vzdelávanie ľudí a podľa možnosti aj na nápravu. Je pre nás dôležité spolupracovať s príslušným dodávateľom na zlepšení situácie v prípade porušení. Ak všetky snahy o spoločné zlepšenie situácie zlyhajú, nasleduje ako posledná možnosť ukončenie obchodného vzťahu.

Krok 2.5: Vyhodnotenie dodávateľov podľa sociálnych kritérií

V spoločnosti Lidl hodnotíme našich obchodných partnerov podľa ľudskoprávných a ekologických kritérií. V budúcnosti budeme na toto hodnotenie používať platformu EcoVadis. Takýmto spôsobom môžeme okrem iného presne zaznamenať angažovanosť našich obchodných partnerov v oblasti ľudských práv. Je totiž dôležité identifikovať jednotlivých dodávateľov, ktorí porušujú ľudské práva, a tých, ktorí ľudské práva rešpektujú a presadzujú. Náš CSR manažment sprevádza tento proces monitorovaním našich dodávateľských reťazcov a pravidelnými internými správami osobám zodpovedným za nákup tovarových skupín, ktoré sme identifikovali ako rizikové.

3

Rozširovanie spravodlivého obchodu

Podporujeme mzdy a príjmy zodpovedajúce životným nákladom, ako aj spravodlivé rozdelenie hodnoty v rámci všetkých našich dodávateľských reťazcov. Osobitnú pozornosť venujeme malým poľnohospodárskym podnikom, aby sme im zaistili živobytie. Preto chceme do roku 2025 zvýšiť podiel tovaru s certifikáciou Fairtrade. Zakladáme si na férovom a dlhodobom nákupe od drobných pestovateľov. Vynikajúcim projektom na zabezpečenie miezd pokrývajúcich životné náklady je naša [> fairtrade čokoláda WayToGo](#), ktorú sme uviedli na trh v roku 2020.

2021

Vyvíjame prístup na podporu príjmov a miezd pokrývajúcich životné náklady v našich globálnych dodávateľských reťazcoch, a tým ešte viac znižujeme mzdové rozdiely.

Viac o našom prístupe v časti „Náš záväzok k primeranej mzde a príjmu“ od str. 34.

4

Presadzovanie zmien

Zapájame sa do rozvojových programov, iniciatív a projektov v našich dodávateľských reťazcoch, aby sme proaktívne podporovali aj zmeny mimo našej spoločnosti. Spoločnosť Lidl zároveň vedie pravidelný dialóg s inými spoločnosťami, vládami, dodávateľmi, odbormi a občiansko-spoločenskými aktérmi. Týmto spôsobom aktívne prispievame k udržateľnejšej budúcnosti.

2022

Pre naše dodávateľské reťazce vyvíjame prístupy presahujúce tovarové skupiny, aby sme cieľovými opatreniami aktívne zlepšovali pracovné podmienky. Tieto opatrenia zahŕňajú napríklad školenia pre dodávateľov. Prostredníctvom školení chceme tiež umožniť ľuďom v našich dodávateľských reťazcoch lepšie presadzovať svoje vlastné práva. Súčasne realizujeme projekty na priame zlepšenie ich mzdovej situácie alebo situácie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Náš prístup sa zameriava na malé poľnohospodárske podniky, ženy a zamestnancov v poľnohospodárstve.

Zvyšovanie informovanosti o ľudských právach prostredníctvom školení

V záujme ďalšieho zvyšovania povedomia o otázkach súvisiacich s ľudskými právami sa budeme aj v budúcnosti naďalej spoliehať na pravidelné školenia pre našich zamestnancov a obchodných partnerov. Všetky ľudské práva súvisiace so zamestnaním sú pritom tematizované rovnako. V našich dodávateľských reťazcoch pre kakao, kávu, orechy a sóju podporujeme rôzne vzdelávacie projekty a pomáhame najmä malým poľnohospodárskym podnikom rozširovať svoje znalosti a zručnosti. Vďaka tomu môžu okrem iného získať vyšší príjem a pripraviť sa na dôsledky klimatických zmien. Pri implementácii týchto projektov spolupracujeme s uznávanými medzinárodnými partnermi, ako sú Fairtrade, Save The Children, CARE, UTZ, RTRS, GIZ a vybrané miestne mimovládne organizácie.

Ľudské práva súvisiace so zamestnaním v dodávateľskom reťazci

Aby sme zaistili náležitú starostlivosť v oblasti ľudských práv, upriamujeme svoju pozornosť na porušovanie ľudských práv a pracovného práva v tých rizikových dodávateľských reťazcoch, ktoré majú pre spoločnosť Lidl veľký význam. Patrí sem predovšetkým poľnohospodárstvo a textilný a železiarsky priemysel.

Cieľom nášho záväzku je chrániť ľudí počas ich zárobkovej činnosti pred negatívnymi účinkami a usilovať sa o takzvané ľudské práva súvisiace so zamestnaním.

Na základe našej stratégie a analýzy rizík sme v našich dodávateľských reťazcoch identifikovali nasledujúce ľudské práva súvisiace so zamestnaním. Spolu s našimi partnermi sme odhodlaní tieto práva dodržiavať.



Žiadna nútená práca

Je na rozhodnutí každého človeka, či bude vykonávať určitú činnosť. Ak sú však ľudia nútení pracovať, porušuje sa tým základné ľudské právo.



Žiadna detská práca

Deti vyžadujú osobitnú ochranu, ich zamestnávanie v školskom veku a za nebezpečných podmienok je preto zakázané. Riziko detskej práce je obzvlášť vysoké v regiónoch postihnutých chudobou a tam, kde je obmedzený prístup k vzdelávaniu.



Sloboda združovania

Dôležitou súčasťou práv zamestnancov je sloboda vytvárať si zastúpenia zamestnancov. Najmä v krajinách so štrukturálne slabou ochranou pracovníkov sa pracovníci len ťažko dokážu efektívne organizovať.



Primeraná mzda a príjem

Najmä v poľnohospodárstve a textilnom priemysle vyplácané mzdy a príjmy často neuspokojujú základné potreby zamestnancov a ich rodín.



Žiadna diskriminácia

Ochrana pred diskrimináciou na základe pôvodu, pohlavia, zdravotného postihnutia alebo sexuálnej identity patrí medzi základné ľudské práva. Ženy a muži by mali mať za férových podmienok rovnaké príležitosti v dodávateľskom reťazci.



Bezpečnosť pri práci

Bezpečnosť pri práci zaisťuje, aby zdravie zamestnancov na pracovisku nebolo ohrozené ani narušené. Bezpečné pracovné prostredie vytvára podmienky pre zdravú a produktívnu prácu.



Náš záväzok proti nútenej práci

Podľa odhadov ILO je asi 25 miliónov ľudí na celom svete stále nútených k práci.⁹ Nútená práca označuje nedobrovoľnú prácu, ktorá sa vyžaduje pod hrozbou trestu. Medzi formy nútenej práce patrí napríklad klamanie o pracovných podmienkach alebo zamestnanie pod hrozbou trestu. Neoprávnené zrážky zo mzdy a vytváranie vysokých dlhov môžu tiež viesť k situácii nútenej práce.

Každý druhý človek v situácii nútenej práce bol nútený pracovať kvôli zákonne alebo nezákonne nahromadenému dlhu. Zároveň sa odhaduje, že každý štvrtý človek v situácii nútenej práce je migrujúci pracovník. Väčšina súčasných situácií nútenej práce v globálnych dodávateľských reťazcoch súvisí s migráciou pracovnej sily a splácaním dlhov. Okrem toho sa pracovníci často ocitnú v situácii nútenej práce kvôli neistým pracovným pomerom. Takéto situácie existujú predovšetkým v neformálnom sektore, ale aj pri sezónnych, dočasných alebo agentúrnych prácach.

25 mil.
ľudí na celom svete je nútených k práci.

⁹ ILO: Modern slavery and child labour, 2017.

Spoločnosť Lidl označila nasledujúce dodávateľské reťazce surovín a produktov za kritické z hľadiska nútenej práce:

banány, ryby, kakao, ryža, čaj, lieskové oriešky, káva, palmový olej, sója, kvety a rastliny, bavlna.



Do 2022 Vytvárame cezhraničnú stratégiu boja proti nútenej práci vrátane prístupov.

Spoločnosť Lidl striktno odmieta akúkoľvek formu nútenej práce. Pracovníci v globálnych dodávateľských reťazcoch sú však vystavení určitým rizikám nútenej práce. Ak naši dodávatelia v prípadoch nútenej práce nekonajú, Lidl využíva stratégiu nulovej tolerancie. V rámci našej povinnosti náležitej starostlivosti systematicky vyšetrujeme možné porušenia. Osobitný dôraz kladieme na rešpektovanie práv migrujúcich pracovníkov. Často sú vo veľmi závislom vzťahu voči svojim zamestnávateľom alebo svojej sprostredkovateľskej agentúre.

Systematická eliminácia nútenej práce

Spolu s ďalšími aktérmi v dodávateľskom reťazci, občianskou spoločnosťou, sociálnymi partnermi a konkurenciou sme sa zaviazali systematicky eliminovať nútenú prácu v našich dodávateľských reťazcoch spolu. Zapájame sa do projektov a iniciatív, ktoré sa zaoberajú rizikami nútenej práce – pretože dodržiavanie základných pracovných noriem, ako je napríklad zákaz nútenej práce, je základnou súčasťou povinnosti náležitej starostlivosti našej spoločnosti.

Snažíme sa neustále zlepšovať naše postupy pri odhaľovaní situácií nútenej práce a poskytovať účinnú nápravu obetiam nútenej práce. K tomu by mali prispieť aj už zavedené > mechanizmy podávania sťažností. Je výzvou pre všetkých účastníkov trhu, že mnohé situácie nútenej práce zostávajú skryté a často ich neodhalia ani tradičné sociálne audity. Preto budeme v rámci rozvoja nadnárodnej stratégie boja proti nútenej práci zavádzať nové prístupy. Zároveň sa snažíme používať prístupy na identifikáciu a elimináciu rizík nútenej práce, ktoré sa ukázali byť úspešné.



Náš záväzok proti detskej práci

ILO a Detský fond OSN (UNICEF) predpokladajú, že v súčasnosti je celosvetovo nútených pracovať 160 miliónov detí vo veku od päť do sedemnásť rokov.¹⁰

Viac ako 70 percent z nich sa nelegálne využíva v poľnohospodárstve, vrátane poľnohospodárstva na ornej pôde, rybolovu, lesníctva a farmárstva a takmer tretina detí nechodí do školy.¹¹ Ešte znepokojujúcejšie na tom je, že poľnohospodárstvo je jedným z troch najnebezpečnejších odvetví, pokiaľ ide o úmrtia súvisiace s prácou, smrteľné úrazy a choroby z povolania.

ILO a UNICEF v spoločnej správe varujú, že pracujúce deti sú vystavené zvýšenému riziku fyzických a psychických poškodení a že detská práca obmedzuje možnosti vzdelávania a budúce príležitosti. Podľa ILO je tento nedostatok spôsobený skutočnosťou, že chýbajú medzinárodne platné právne sociálne a pracovné normy. Preto je potrebné vyvinúť maximálne úsilie na to, aby bola v našom poľnohospodárskom dodávateľskom reťazci zaručená bezpečnosť detí.

160 mil.

detí je postihnutých detskou prácou.

Spoločnosť Lidl označila nasledujúce dodávateľské reťazce surovín a produktov za kritické z hľadiska detskej práce:

banány, ryby, kakao, ryža, čaj, lieskové oriešky, káva, palmový olej, sója, kvety a rastliny, bavlna, ako aj fázy výroby textilu a iného nepotravinového tovaru.



Do 2025

Naším cieľom je implementovať koncepciu školení pre vysokorizikové dodávateľské reťazce, ktorá je zameraná na prevenciu a nápravu detskej práce.

V prípade dodávateľských reťazcov, ktoré často zasahujú do krajín s veľkou chudobou, nemožno vylúčiť, že deti musia prispievať na živobytie svojich rodín. V pozadí stojí nedostatok vzdelávacích príležitostí, pričom vzdelanie migrujúcich pracovníkov ešte viac sťažujú časté zmeny miesta, ako aj nedostatočné mzdy a v dôsledku toho aj nedostatočný príjem rodiny. Lidl chce preto zabrániť detskej práci u svojich výrobcov a ich dodávateľov.

¹⁰ ILO, UNICEF: Child labour - Global estimates 2020, trends and the road forward, 2021.

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

Naša politika prevencie detskej práce

Lidl od svojich dodávateľov požaduje, aby nezamestnávali osoby mladšie ako 15 rokov (alebo 14 rokov, ak to vnútroštátne právo povoľuje v súlade s dohovorom ILO 138) alebo osoby, ktoré sú ešte školopovinné. Očakávame tiež, že budú vo svojej politike zamestnávania a pri tvorbe pracovných podmienok dodržiavať medzinárodné a národné právne predpisy. Pracujeme na tom, aby si naši dodávatelia pred zamestnaním uchádzačov overili ich vek, aby sa zabránilo detskej práci.

Ak sa zamestnajú mladí ľudia, zaslúžia si osobitnú ochranu. Preto očakávame, že naši dodávatelia vytvoria bezpečné pracovné prostredie najmä pre mladých zamestnancov, aspoň v súlade s miestnou legislatívou, a ponúknu im možnosti ďalšieho vzdelávania. Tiež by mali mať zaručený prístup k účinným mechanizmom podávania sťažností.

Náš postup v prípade podozrenia na detskú prácu

Rovnako ako v prípade nútej práce, ak dodávatelia po odhalení prípadov detskej práce nekonajú, spoločnosť Lidl uplatňuje stratégiu nulovej tolerancie. Ak v rámci dodávateľského reťazca dôjde k porušeniu práv dieťaťa, spoločnosť Lidl sa snaží úzko spolupracovať so svojimi dodávateľmi na náprave situácie v záujme dotknutého dieťaťa. V rámci nápravy dostanú postihnuté rodiny finančnú podporu vo výške národnej minimálnej mzdy. Tým chceme zabrániť tomu, aby sa deti kvôli ekonomickým ťažkostiam museli vrátiť do zamestnania. Save the Children sprevádza a podporuje rodiny pri hľadaní vhodných možností vzdelávania pre dotknuté deti v závislosti od individuálnej situácie.

Lidl očakáva, že jeho dodávatelia budú mať k dispozícii účinné nápravné opatrenia – či už pri odhalení, alebo zistení detskej práce, alebo ak sa dozvedia, že mladí ľudia vykonávajú nebezpečnú prácu. Za takýchto okolností musia priami dodávatelia proaktívne informovať spoločnosť Lidl a príslušnú odbornú organizáciu a prevziať riadenie následného nápravného postupu.



Pilotný projekt proti detskej práci v spolupráci so Save the Children

Do konca roku 2021 bude Lidl realizovať projekt na ochranu práv detí v dodávateľskom reťazci lieskových orieškov v Turecku s mimovládnu organizáciou > Save The Children a nemeckým spolkovým ministerstvom pre hospodársku spoluprácu a rozvoj. Prvýkrát bude celý dodávateľský reťazec, od pestovania lieskových orieškov až po zber a spracovanie, na mieste skontrolovaný, či sa dodržiavajú práva detí.



Konkrétne je cieľom zaručiť ochranu práv detí, vytvoriť ponuky starostlivosti o deti a vzdelávania a vytvoriť prístup k bezpečnej práci pre mladistvých. Pilotný projekt by mal tiež slúžiť na prenos tohto prístupu do iných poľnohospodárskych dodávateľských reťazcov.

Od roku 2017 organizujeme v spolupráci s mimovládnu organizáciou Save The Children v závodoch na výrobu nášho nepotravinového tovaru školenia pre dodávateľov o prevencii a náprave detskej práce. Na tento účel mimovládna organizácia v mene spoločnosti Lidl vyškolila dodávateľov

v Bangladéši, Turecku, Mjanmarsku a Číne. V roku 2020 bol program rozšírený o Pakistan a Vietnam.

Ďalšie opatrenia proti detskej práci v spolupráci so Save the Children

- Školenie externých audítorov na kontrolu štandardov v továrňach
- Implementácia konkrétnych opatrení v operačnom procese a dobré riadenie rizík, napríklad bezpečný systém na overovanie veku v procese prijímania do zamestnania
- Lepšia ochrana legálne pracujúcich mladých ľudí pred nebezpečnými činnosťami
- Náprava v prípadoch detskej práce

925 

dovozcov, zamestnancov tovární a audítorov bolo v rokoch 2017 až 2021 vyškolených o detskej práci.

Náš záväzok k slobode združovania

Právo na slobodu združovania a právo na kolektívne vyjednávanie sú základnými ľudskými právami a patria medzi základné pracovné normy ILO. Nie všetky zo 187 členských štátov ILO však doteraz zákonne upravili právo na slobodu združovania.

Asi v 40 percentách krajín sveta neexistuje žiadne alebo len obmedzené právo na kolektívne vyjednávanie.¹² Najmä pre zamestnancov v poľnohospodárstve a textilnom odvetví je vstup do odborovej organizácie alebo práca v odborovej organizácii často obmedzená alebo je možná len s vysokými osobnými rizikami. Aby mohli pracovníci uplatňovať svoje základné pracovné práva, je nevyhnutné, aby mali hlas a boli zastupovaní vo vzťahu k zamestnávateľom. Je to tiež nevyhnutné pre efektívne fungovanie trhu práce.

Obe práva podporujú občianske slobody a poskytujú ochranu pred diskrimináciou alebo obťažovaním. Najmä v krajinách so štrukturálne slabou ochranou zamestnancov je dôležité, aby sa zamestnanci dokázali efektívne organizovať – pretože možnosť dosiahnuť príjem pokrývajúci životné náklady je často úzko spätá s možnosťou organizovania sa v odboroch a možnosťou kolektívneho vyjednávania.

¹² OGP: Freedom of Association, Global Report, 2018.

Spoločnosť Lidl označila nasledujúce dodávateľské reťazce surovín a produktov za kritické z hľadiska slobody združovania:

ovocie a zelenina, elektronika a ďalší nepotravinový tovar, textil, čaj, kakao, káva, orechy



Priebežne Budeme viesť dialógy a usilovať sa o odbornosť odborov s cieľom identifikovať zostávajúce prekážky pri presadzovaní ľudských práv vrátane slobody združovania.

Od 2021 V rámci nášho členstva v ACT budeme spolupracovať s našimi obchodnými partnermi na uplatňovaní slobody združovania a kolektívneho vyjednávania v našich dodávateľských reťazcoch.

2022 Budeme cielene podporovať malých poľnohospodárov, aby sa organizovali ako kolektív.

2023 100 % našich dodávateľských podnikov 1. úrovne v Bangladéši a Kambodži sú členmi programu ILO Better Work, ktorého cieľom je o. i. posilniť sociálny dialóg.

Spoločnosť Lidl sa zaväzuje rešpektovať právo na slobodu združovania a kolektívne vyjednávanie. To isté očakávame od našich obchodných partnerov, keď sa napríklad zamestnanci spoja a vytvoria zastupiteľský orgán zamestnancov a chcú uplatniť svoje právo na kolektívne vyjednávanie. V našich zásadách trvalo udržateľného nákupu (Sustainable Purchasing Policy), ktoré sú súčasťou našich kúpnych zmlúv, sa zaväzujeme nezasahovať do úsilia o ustanovenie zástupcov zamestnancov a zakazujeme ovplyvňovanie zástupcov zamestnancov.

Pritom kladieme dôraz predovšetkým na malé poľnohospodárske podniky ako neoddeliteľnú súčasť mnohých našich potravinových dodávateľských reťazcov. Lidl ich podporuje, aby sa organizovali. Pretože chápeme, že svoje záujmy môžu najefektívnejšie presadzovať kolektívne. Vyvíjame prístupy, na základe ktorých nakupujeme tovar prednostne od dobre organizovaných malých poľnohospodárskych družstiev. Okrem toho sprostredkujeme malým poľnohospodárom znalosti potrebné na úspešné organizovanie sa.

Aby sme podporili právo na slobodu združovania, vedieme neustály dialóg s našimi partnermi. Patria k nim naši dodávatelia, technickí experti, organizácie občianskej spoločnosti a odbory. Spoločne identifikujeme zostávajúce prekážky pri presadzovaní slobody združovania. V roku 2021 sme začali dialóg s globálnou odborovou federáciou IUF (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations) o regiónoch a potravinových dodávateľských reťazcoch s vysokým rizikom ohrozenia slobody združovania. Diskutovali sme aj o zdrojoch a pomoci, ktorú môžeme poskytnúť našim dodávateľom na účinnú

ochranu slobody združovania v dodávateľských reťazcoch. Na znak našej podpory podpísali všetky krajiny, v ktorých Lidl pôsobí, Zásady posilnenia postavenia žien (Women Empowerment Principles, WEP), aby tiež podporili právo žien na slobodu združovania.

V potravinovej a nepotravinovej oblasti sa Lidl tiež pravidelne zapája do rôznych rozvojových programov a spolupracuje s Fairtrade, Spoločnosťou pre medzinárodnú spoluprácu (GIZ) a programom Better Work Medzinárodnej organizácie práce (ILO).

Lepšie pracovné podmienky s programom ILO Better Work

Program Better Work je partnerstvo medzi Medzinárodnou organizáciou práce (ILO) a International Finance Corporation (IFC). Bol spustený v auguste 2006 s cieľom zlepšiť pracovné štandardy a konkurencieschopnosť v globálnych dodávateľských reťazcoch.



Lidl je partnerom programu ILO Better Work od roku 2021. V tejto súvislosti spoločnosť Lidl ako prvý krok zaväzuje svojich dovozcov, aby do programu ILO Better Work zahrnuli 100 percent dodávateľov 1. úrovne v Bangladéši a Kambodži. To sa uskutoční v rámci kapacity programu do konca roku 2023.

Týmto spôsobom Lidl posilňuje spoluprácu medzi zamestnancami a manažmentom s cieľom zlepšiť pracovné podmienky a zvýšiť spokojnosť zamestnancov a tým aj produktivitu. Lidl sa spolieha aj na dlhodobé zlepšovanie životných a pracovných podmienok pracovníkov na mieste, pretože sa zaväzujeme, že v prípade porušenia neukončíme dodávateľské vzťahy, ale spoločne prevezmeme zodpovednosť za zlepšenie v záujme zamestnancov.

V rámci programu sú dodávateľské spoločnosti 1. úrovne pravidelne navštevované prevádzkovými konzultantmi ILO a zamestnanci sú školení v realizácii mzdového a kolektívneho vyjednávania. Cieľom je pomôcť pracovníkom, aby sami ovplyvňovali rozhodnutia o ich

pracovnom živote, napr. formou vyjednávania vyšších miezd alebo lepších sociálnych výhod.

Podpora uplatňovania slobody združovania v spolupráci s Fairtrade

Ako dlhoročný partner [> Fairtrade](#) podpisujeme a rešpektujeme zásady slobody združovania, a tým podporujeme implementáciu mzdového a kolektívneho vyjednávania.

Okrem štandardov Fairtrade realizuje Fairtrade samostatné programy. Ich cieľom je predovšetkým umožniť ľuďom na začiatku dodávateľského reťazca organizovať sa a vyjednávať o mzde. V tejto súvislosti spoločnosť Lidl podpísala [> Protokol o slobode združovania \(Freedom of Association Protocol\)](#), spoluprácu Fairtrade s International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF).

Týmto spôsobom chceme v Lidli zaistiť, aby mali zamestnanci dostatočnú vyjednávaciu silu na pozitívne ovplyvňovanie rozhodnutí o ich pracovnom živote, ako je vyjednanie o vyšších mzdách alebo lepších sociálnych výhodách. Okrem auditov a kontrol sa Lidl spolu s Fairtrade, odbormi a ďalšími zamestnávateľmi zaväzuje k rovnocennému dialógu so zamestnancami.



Štandard Fairtrade tiež stanovuje:

- Zamestnávatelia musia Fairtrade dokázať, že zaručujú slobodu združovania.
- Zástupcovia odborov musia mať možnosť slobodne sa stretávať so zamestnávateľmi, ak o to požiadajú. Fairtrade vyžaduje, aby to bolo pred certifikáciou písomne oznámené Fairtrade a všetkým zamestnancom.
- Fairtrade vyžaduje dôkaz, že zamestnávatelia, ako aj odbory, majú k dispozícii mechanizmy riešenia konfliktov.

Posilňovanie zamestnancov prostredníctvom Ethical Trading Initiative

Koncom roka 2021 podala spoločnosť Lidl žiadosť o členstvo vo viacstrannej iniciatíve [>Ethical Trading Initiative \(ETI\)](#).

Poslaním ETI je využiť spoločné silné stránky spoločností, odborov a mimovládnych organizácií na rozvoj vízie sveta, v ktorom sú pracovné práva prospešné pre všetkých pracovníkov, sú spoločnosťami rešpektované a chránené štátom.



Pri hľadaní riešení systematických problémov sa ETI spolieha na spoluprácu rôznych aktérov. Spoločnosť Lidl sa aktívne zapojila do aktivít ETI už v rokoch 2020 a 2021, vrátane pracovnej skupiny pre porušovanie ľudských práv pri pestovaní avokáda a diskusií o zodpovednom obstarávaní bavlny.

V rámci svojho členstva sa Lidl okrem iného snaží o ďalší rozvoj ťažiskových oblastí nútenej práce a miezd pokrývajúcich minimálne životné náklady, ako aj podporovať drobné poľnohospodárske podniky, aby sa organizovali ako kolektív.

Náš záväzok k primeranej mzde a príjmu

Mzda alebo príjem pokrývajúci životné náklady musia byť dostatočné na pokrytie nákladov na stravu, vodu, bývanie, vzdelanie, zdravotnú starostlivosť, dopravu, ošatenie a ďalšie základné potreby, a zároveň aj na šetrenie pre prípad nepredvídanej udalosti.

Viac ako 10 percent svetovej populácie je stále postihnutých extrémnou chudobou – z toho dve tretiny pracujú v poľnohospodárstve. Aj v odvetví potravinárskej výroby pribúdajú neisté pracovné vzťahy, ako je práca cez agentúru, zamestnanie na dobu určitú alebo čiastočný pracovný úväzok.¹³ Zvlášť ženy majú dojem, že sú postihnuté nízkymi mzdami a vykorisťovaním – pracovníčky v sezónnej produkcii ovocia a zeleniny zarábajú zhruba o 20 až 30 percent menej ako muži.¹⁴

V dôsledku pandémie koronavírusu sa chudoba v mnohých častiach sveta prehľbuje, pretože stovky miliónov ľudí prišli o prácu a čelia hladu a chudobe. Podľa odhadov Oxfam-u môže trvať viac ako desať rokov, kým najchudobnejší ľudia na svete prekonajú dôsledky pandémie.¹⁵

10 %

ľudí na celom svete žije v extrémnej chudobe.

¹³ ILO: World Employment and Social Outlook – Trends 2018.

¹⁴ Oxfam: Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte, 2021.

Spoločnosť Lidl označila predovšetkým nasledujúce dodávateľské reťazce surovín a produktov za kritické z hľadiska primeraných miezd: textil, kakao, káva, čaj, orechy, ryby, ovocie a zelenina



2021 Identifikujeme produkty s najväčšími nedostatkami v mzde/príjme pokrývajúcom životné náklady v našich dodávateľských reťazcoch.

Od 2021 Pri produktoch s najvyšším rizikom vždy sledujeme najnovšie ukazovatele Living Wage/Living Income Benchmarks a v prípade potreby podporíme ich výpočet.

2022 Umožňujeme našim nákupcom identifikovať a riešiť vysokorizikové produkty z hľadiska rozdielov v mzdách alebo príjmoch.

¹⁵ Oxfam: Das Ungleichheitsvirus, 2021.

2023 Realizujeme 3 pilotné projekty na zmiernenie rozdielov medzi mzdou/príjmom pokrývajúcim životné náklady v 3 rizikových dodávateľských reťazcoch. Tieto sa okrem iného zameriavajú na posilnenie postavenia malých poľnohospodárov s cieľom zabezpečiť im príjem pokrývajúci životné náklady.

Lidl považuje spravodlivé mzdy za základné ľudské právo. Mzda by mala osobe umožniť, aby zaistila sebe a svojim príbuzným dôstojnú životnú úroveň. Už v roku 2006 sa spoločnosť Lidl vo svojom Etickom kódexe vyslovila za primeranú odmenu a odvtedy sa o ňu usiluje, napríklad tým, že sa rozhoduje pre suroviny certifikované organizáciou Fairtrade, ako je kakao, káva a banány. V spolupráci s externým partnerom identifikujeme produkty a dodávateľské reťazce s najväčšími rozdielmi v mzdách alebo príjmoch. Na základe toho bude Lidl ďalej rozvíjať svoj prístup k spravodlivým mzdám.

V rámci nášho úsilia sa osobitne zameriavame na malé poľnohospodárske podniky – východiskový bod pre mnoho poľnohospodárskych hodnotových reťazcov spoločnosti Lidl. K nim sa často dostane len malá časť zisku. Lidl si uvedomuje dôležitosť spravodlivého systému rozdeľovania zisku v rámci dodávateľského reťazca a zaväzuje sa nadviazať dlhodobé, spravodlivé a transparentné dodávateľské vzťahy s poľnohospodárskymi podnikmi. Znamená to tiež, že Lidl skúma prístupy, ako ponechať väčšiu časť pridanej hodnoty výrobcovi.

”

„V nasledujúcich rokoch bude mať zásadný význam posilnenie drobných poľnohospodárov na celom svete, ich podpora pri dosahovaní príjmu pokrývajúceho životné náklady a snaha o spravodlivé rozdelenie hodnoty.“

Martin Nagy | konateľ za rezort nákupu

Projekt: Fairtrade čokoláda „WayToGo“

V roku 2018 bol príjem pestovateľov kakaa v Ghane iba okolo 52 percent príjmu, ktorý sa považuje za príjem pokrývajúci životné náklady. > [Čokoládou WayToGo 2019](#) spoločnosť Lidl priamo ovplyvňuje vyššie príjmy ghanských pestovateľov kakaa.

Pre projekt boli vypracované konkrétne akčné plány vrátane záväzných míľnikov na podporu drobných roľníkov pri dosahovaní miezd pokrývajúcich životné náklady.

V rámci partnerstva s Fairtrade, roľníckym družstvom Kuapa Kokoo a mimovládnu organizáciou Rikolto vypláca Lidl od roku 2019 v Ghane prémie za každú tonu kakaa použité v čokoláde WayToGo, ktorá presahuje prémie Fairtrade. Tieto peniaze sa investujú do projektov, ktoré dodatočne a udržateľne zlepšujú príjmovú situáciu poľnohospodárskych podnikov. V roku 2020 mohlo až 870 poľnohospodárov, z toho 60 percent mužov a 40 percent žien z desiatich ghanských komunít, profitovať z rôznych opatrení a úspešne zvýšiť svoje príjmy.

Vďaka školeniam a štartovacím balíčkom dokázalo 173 poľnohospodárov vytvoriť dodatočné zdroje príjmu prostredníctvom výroby ryže, medu, sladkých zemiakov „yam“ a mydla. 308 poľnohospodárov okrem toho získalo prístup k lacnejším možnostiam financovania. Ďalších 389 bolo schopných zlepšiť kvalitu a výnos kakaových bôbov pomocou prerezávacích a postrekových služieb.



V budúcnosti bude koncept WayToGo doplnený o ďalší produkt. S kešu orechmi WayToGo ako produktom vlastnej značky chce Lidl prispieť k vyšším príjmom v pestovaní kešu orechov a posilniť spoluprácu s drobnými roľníkmi.

Veľká časť orechov pestovaných v afrických krajinách sa spracováva mimo Afriky, často v juhovýchodnej Ázii. V dôsledku toho zostáva len malá časť pridanej hodnoty tohto obľúbeného produktu v pestovateľských regiónoch, ktoré sa často vyznačujú nízkymi príjmami. Kešu orechy WayToGo sa však získavajú z Tanzánie, kde sa uskutočňuje celý proces od vypestovania až po spracovaný produkt. V spolupráci s našimi partnermi, družstvom UWAMI (Umoja Wa Wakulima Mikoma) v regióne Lindi a Fairtrade podporujeme približne 400 tanzánijských drobných roľníkov. UWAMI školí roľníkov v technikách udržateľného pestovania a spracovania. V rámci partnerstva vypláca spoločnosť Lidl dodatočnú prémie za kešu orechy nad rámec už zaplatenej prémie Fairtrade. V budúcnosti bude táto dodatočná prémie založená na referenčnej cene životného príjmu (Living income Reference Price, LIRP) a pomôže drobným roľníkom dosahovať príjem pokrývajúci ich životné náklady. Kešu orechy WayToGo budú najskôr dostupné v predajniach Lidl v Holandsku.

Druhým silným pilierom v projektoch pre čokoládu WayToGo a kešu orechy WaytoGo bude rovnosť pohlaví. [> Tu](#) sa dozviete viac o našom záväzku v oblasti diskriminácie.

Lidl je v neustálom kontakte so svojimi miestnymi partnerskými organizáciami WayToGo a na svojom webe pravidelne informuje o úspechu projektu.

Závazok k mzdám pokrývajúcim životné náklady v rámci iniciatívy pre udržateľné poľnohospodárske dodávateľské reťazce

Spoločnosť Lidl je od roku 2020 aktívna v >Iniciatíve pre udržateľné poľnohospodárske dodávateľské reťazce (INA) s cieľom presadzovať sociálne a ekologické normy v celom odvetví.



Toto združenie aktérov zo súkromného sektora, občianskej spoločnosti a politiky chce dosiahnuť väčšiu udržateľnosť v globálnych poľnohospodárskych dodávateľských reťazcoch a najmä zlepšiť životné podmienky ľudí na celom svete, ktorí sa venujú drobnému poľnohospodárstvu.

V januári 2020 sme sa pripojili k pracovnej skupine INA pre mzdy pokrývajúce životné náklady, aby sme spoločne a v spolupráci s ostatnými obchodníkmi vyvíjali koncepcie a pilotné projekty, ktoré zaistia výrobcom vo vybraných poľnohospodárskych dodávateľských reťazcoch príjmy a mzdy pokrývajúce životné náklady.

Spolu s AG v súčasnosti vyvíjame pilotný projekt v dodávateľskom reťazci banánov v Ekvádore a ďalších producentných krajinách. Projekt sleduje štyri strategické ciele na podporu životných miezd a príjmov pokrývajúcich životné náklady v dodávateľskom reťazci banánov:

- Zavedenie postupov zodpovedného získavania zdrojov v maloobchode
- Podpora aktívnych a silných zástupcov zamestnancov na podporu rokovaní o mzdách
- Vytváranie transparentnosti prostredníctvom využívania a ďalšieho rozvoja monitorovacích mechanizmov
- Dosiahnutie primeraných rámcových podmienok prostredníctvom spoločného nastavenia programu s príslušnými aktérmi a partnermi

Mzdy pokrývajúce životné náklady v dodávateľskom reťazci pomarančov spolu s platformou Fruit Juice

Ako člen [platformy Fruit Juice](#) sa spoločnosť Lidl zaväzuje zabezpečiť, aby zamestnanci v dodávateľskom reťazci pomarančov v Brazílii mohli dostávať mzdu pokrývajúcu životné náklady.



V rámci nášho členstva sme podporili správu [Living Wage Report](#) zverejnenú v Brazílii v roku 2020, ktorá určila príjmové a mzdové medzery v pestovaní pomarančov. Na tomto základe bolo možné identifikovať skutočný rozdiel medzi mzdami pokrývajúcimi životné náklady a existujúcimi mzdami v danej krajine. V ďalšom kroku chce Lidl určiť mzdy, ktoré sú v súčasnosti vyplácané na dodávateľských farmách. Pomocou spoločných projektov sme si stanovili za cieľ postupne prispôbovať mzdy tak, aby pokrývali životné náklady.

S ACT za vyššie mzdy v textilnom odvetví

Spoločnosť Lidl bola prvým nemeckým maloobchodným predajcom potravín, ktorý sa zapojil do iniciatívy > „Action Collaboration Transformation“ (ACT). ACT je prvá globálna dohoda, ktorá sa usiluje o plošné kolektívne zmluvy pre textilný priemysel v krajinách výroby. Mzdy dojednané v tejto súvislosti sú podporované zodpovednými nákupnými postupmi zúčastnených spoločností.



ACT taktiež vyvinula mechanizmus na vyhodnotenie vplyvu iniciatívy: Výrobcovia textilu a zástupcovia zamestnancov hodnotia, ako efektívne si spoločnosti plnia svoje povinnosti a umožňujú zodpovedajúce vyššie mzdy. ACT sa zameriava predovšetkým na Kambodžu, Mjanmarsko, Bangladéš a Turecko.

Spolu s našim oddelením nákupu sme vyvinuli stratégiu pre úplné zavedenie princípov iniciatívy, t.j. postupu zodpovedného nákupu, do roku 2025. Okrem iného ide o to, aby sme spolu s našimi obchodnými partnermi vytvorili mechanizmy, ktoré umožnia zvýšenie miezd v textilnej výrobe. Stratégia je založená na anonymnom hodnotení nákupných praktík našimi výrobcami, ktoré vykonáva ACT. Celkovo bolo preskúmaných viac ako 3 000 tovární. Pri porovnaní v rámci odvetvia dosiahol Lidl nadpriemerný výsledok.

Textilný priemysel v súčasnosti zároveň bojuje s dôsledkami pandémie koronavírusu. V dôsledku dočasného zatvárania obchodov na celom

svete sa situácia v objednávkach pre výrobné krajiny zhoršila, v niektorých prípadoch dokonca rapídne.

V rámci nášho členstva v ACT pokračujeme v našom záväzku vo vzťahu k pracovnej situácii zamestnancov v textilnom odvetví. Napríklad sme sa zaviazali, že aj v súčasnej situácii budeme plniť a preberať všetky dohodnuté objednávky.

Náš záväzok proti diskriminácii

Aktuálna globálna miera zamestnanosti žien je tesne pod 49%, zatiaľ čo u mužov je 75%. To je rozdiel 26 percentuálnych bodov, v niektorých regiónoch je tento rozdiel dokonca viac ako 50 percentuálnych bodov.¹⁶

Hoci sa postavenie žien v poľnohospodárstve zlepšuje, ženy roľníčky sú stále znevýhodňované v prístupe k zdrojom, ako je pôda, pôžičky a vzdelávanie. Okrem toho sú pracovníčky vystavené osobitným rizikám, ako je nerovnaké zaobchádzanie v súvislosti s odmeňovaním, prepustenie v prípade tehotenstva a násilie alebo sexuálne obťažovanie na pracovisku.

Pohlavie však nie je jediným znakom diskriminácie. Prieskumy ukazujú, že diskriminácia, útoky na menšiny a nenávisťné prejavy sú na celom svete stále bežným javom a počas pandémie Covid-19 sa dokonca ich množstvo zvyšuje.¹⁷ Sezónni pracovníci a migrujúci pracovníci sa tiež často stretávajú s diskrimináciou z hľadiska pracovných podmienok a miezd a podľa súčasných štúdií ILO zarábajú v priemere o 13% menej ako miestni pracovníci. Podľa organizácie Oxfam viac ako štvrtinu svetovej práce v poľnohospodárstve vykonávajú migrujúci pracovníci.¹⁸

¹⁶ ILO: The gender gap in employment: What's holding women back?, 2018.

¹⁷ ILO: Labour migration, 2020.

Spoločnosť Lidl označila predovšetkým nasledujúce dodávateľské reťazce surovín a produktov za kritické z hľadiska diskriminácie: bavlna, káva, kakao, ovocie a zelenina, palmový (jadrový) olej, ryža, sója, čaj, ryby a textil



-
- 2021** Zverejníme stanovisko k rodovej rovnosti.
-
- 2022** Zverejníme nadnárodný akčný plán pre rodovú rovnosť vrátane časovo ohraničených cieľov.
-
- 2022** Posilníme náš prístup k povinnosti náležitej starostlivosti prostredníctvom rodovo špecifických analýz rizík vrátane HRIA.
-
- 2023** V rizikových dodávateľských reťazcoch zaistíme prístup k mechanizmu podávania sťažnosti v súvislosti s rodovou rovnosťou.

¹⁸ Oxfam: Positionspapier Welternährung, 2030.

Od 2023 Pri rozvoji nášho prístupu k podpore príjmov a miezd pokrývajúcich životné náklady budeme brať do úvahy špeciálnu mzdovú situáciu žien a budeme podávať správy o pokroku v tejto oblasti. Pokiaľ to bude ekonomicky možné, budeme sa snažiť čoraz viac nakupovať od producentov a spracovateľov, na čele ktorých stoja ženy, a informovať o pokroku.

Spoločnosť Lidl je rozhodne proti akejkoľvek forme diskriminácie, a to aj so zreteľom na naše dodávateľské reťazce. Tento základný postoj je tiež neoddeliteľnou súčasťou našej nákupnej politiky zameranej na rodovú rovnosť v dodávateľskom reťazci, ktorú v súčasnosti vyvíjame.

Pod pojmom diskriminácia v spoločnosti Lidl rozumieme akékoľvek rozlišovanie, vylučovanie alebo uprednostňovanie napr. na základe pohlavia, náboženstva, farby pleti alebo pôvodu, ktoré vedie k nerovnakému zaobchádzaniu alebo obmedzovaniu.

Uvedomujeme si, že v mnohých našich rizikových dodávateľských reťazcoch pracujú prevažne ženy. Z rôznych dôvodov, vrátane dôvodov špecifických pre danú krajinu alebo odvetvie, sa môžu stať potenciálnymi obeťami porušovania ľudských práv.

Aby sme v našich v dodávateľských reťazcoch zakotvili zásadu rovnosti príležitostí a podporu rodovej rovnosti, je potrebné vyvinúť konkrétne opatrenia na podporu žien. Ako základ pre vypracovanie týchto opatrení sme najskôr vykonali analýzu rizík a identifikovali sme tak vysokorizikové dodávateľské reťazce v potravinovom odvetví, v ktorých sa neberie ohľad na práva žien alebo sú ženy diskriminované napr. nerovný prístup k práci, nerovný plat alebo násilie páchané na ženách. Výsledky uverejňujeme v našom [> Praktickom prehľade rodovej rovnosti v dodávateľskom reťazci](#).

Zásady posilňovania postavenia žien (UN Women's Empowerment Principles (WEPs))

Ako jedno z prvých opatrení podpísala spoločnosť Lidl Slovenská republika v roku 2020 Zásady posilňovania postavenia žien. S cieľom implementovať WEP do konca roku 2021 vyvíjame nákupnú politiku zameranú na rodovú rovnosť v dodávateľskom reťazci. V nej formulujeme konkrétne ciele a informujeme o našich opatreniach vrátane projektov na podporu žien.

WEP predstavujú spoločnú iniciatívu OSN Women a OSN Global Compact. Je to prvá globálna iniciatíva, ktorá sa cielene zaoberá témou podpory a posilnenia postavenia žien v dodávateľských reťazcoch a podnikoch.

In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

WEP sú zamerané na firmy a korporácie a zahŕňajú nasledujúcich sedem zásad na posilnenie postavenia žien v podnikoch:

1. Vytvorenie kultúry vedenia, ktorá je naklonená rodovej rovnosti.
2. Spravodlivé zaobchádzanie so všetkými mužmi a ženami v pracovnom živote.
3. Dodržiavanie a podpora ľudských práv a nediskriminácia.
4. Zaistenie zdravia, bezpečnosti a pohody všetkých zamestnancov.
5. Podpora vzdelávania, odbornej prípravy a profesionálneho rozvoja žien.
6. Podpora podnikania žien, posilňovanie ich úlohy na trhu obstarávania, rešpektovanie ich dôstojnosti vo všetkých marketingových aktivitách.
7. Podpora rovnosti prostredníctvom komunitných iniciatív a lobbingu. Meranie a zverejňovanie pokroku v oblasti rodovej rovnosti.

Za rovnoprávnosť s WayToGo a Fairtrade

Od roku 2021 pridáme do nášho WayToGo konceptu pre príjem pokrývajúci životné náklady druhý pilier. Pôjde o rodovú rovnosť s cieľom aktívne uprednostňovať potreby a zručnosti žien a iných zraniteľných skupín ľudí vo všetkých aktivitách v rámci WayToGo.

V tejto súvislosti prijmeme opatrenia, ktoré umožnia diverzifikáciu príjmu a zároveň zohľadnia špecifickú situáciu žien. Chceme tiež posilniť prístup žien k finančným prostriedkom. V neposlednom rade sa bude používať „rodový modul“ Fairtrade, ktorý posilní spoločné rozhodovacie procesy manželských párov v ich domácnostiach. Týmto spôsobom chce Lidl zabezpečiť ženám príjem a mzdu pokrývajúcu životné náklady.

”

„V celom potravinárskom odvetví je nevyhnutné, aby sme aktívne podporovali ekonomické vyhliadky žien v dodávateľských reťazcoch a riešili príčiny nedostatočnej rovnosti.“

Martin Nagy | konateľ za rezort nákupu

Náš záväzok k bezpečnosti práce

Zdravie a bezpečnosť pri práci sú základným právom všetkých zamestnancov. Účinná bezpečnosť práce zaručuje zdravie zamestnancov a vytvára základ pre produktívnu prácu.

Podľa globálnych odhadov bezpečnosti práce ročne zomrie 365 000 ľudí na následky pracovných úrazov, 374 miliónov ľudí trpí následkom pracovných úrazov a asi 2,37 milióna na choroby z povolania. Smrteľné pracovné úrazy predstavujú 5 až 7% úmrtí na celom svete.¹⁹ Z ekonomického hľadiska teda strata pracovných dní v dôsledku pracovných úrazov a chorôb z povolania zodpovedá až 4% globálneho hrubého domáceho produktu.

Medzi najnebezpečnejšie odvetvia patrí najmä poľnohospodárstvo a textilný priemysel. Zdravotné riziká vyplývajú okrem iného z nedostatočnej ochrany alebo absencie školenia v súvislosti so zaobchádzaním so škodlivými prípravkami na ochranu rastlín alebo farbami na textil, ako aj s nebezpečnými nástrojmi. Asi 25 miliónov ľudí každoročne utrpí akútnu otravu pesticídmi na pracovisku.²⁰

Pandémia Covid-19 prináša ďalšie riziká pre zdravie ľudí. Zamestnanci v dodávateľských reťazcoch totiž často nemajú dostatočné zásoby ochranných prostriedkov, dezinfekčných a čistiacich prostriedkov, a nie sú zavedené hygienické opatrenia.

Spoločnosť Lidl označila predovšetkým nasledujúce dodávateľské reťazce surovín a produktov za kritické z hľadiska bezpečnosti práce: textil, bavlna, celulóza, rôznych nepotravinový tovar a elektronika, ovocie a zelenina, ryby



2022 V revidovaných usmerneniach pre dodávateľov zdôrazníme požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia na pracovisku.

2023 V rizikových dodávateľských reťazcoch zavedieme škálovateľný prístup k sociálnemu auditu založený na riziku, ktorý sa bude zameriavať aj na zdravie a bezpečnosť na pracovisku.

¹⁹ ILO: Vision Zero Fund. Strategy 2019-2023, 2019.

²⁰ Oxfam: Positionspapier Welternährung 2030.

2025 Každoročne vykonáme tri hodnotenia Human Rights Impact Assessments (HRIA) vo vysokorizikových dodávateľských reťazcoch, aby sme zaznamenali aj možné riziká pre zdravie a bezpečnosť na pracovisku zamestnancov a vhodnými opatreniami ich vyriešili.

Prostredníctvom účinnej bezpečnosti práce chceme v Lidli zaistiť zdravie a bezpečnosť všetkých zamestnancov našich dodávateľov a vytvoriť tak základ pre bezpečnú prácu.

Lidl neakceptuje porušovanie bezpečnosti práce. Aby sme bezpečnosť práce preverili, vykonávame pravidelné sociálne audity a zaväzujeme našich dodávateľov, aby zaručili bezpečnosť práce v rámci nášho etického kódexu. Okrem toho sa spoločnosť Lidl podieľa aj na viacerých iniciatívach, ktoré sú zamerané na posilnenie bezpečnosti práce v jej dodávateľských reťazcoch.

Bangladesh Accord pre bezpečnosť práce a požiaru ochranu v textilnom odvetví

Aby sa u výrobcov textilu v dôležitej výrobnéj krajine Bangladéš dlhodobo dosahovali lepšie bezpečnostné a protipožiarne štandardy, spoločnosť Lidl podpísala medzinárodnú zmluvu o protipožiarnej ochrane a ochrane budov, takzvanú Bangladesh Accord on Fire and Building Safety.



Taktiež sme boli medzi prvými, ktorí podpísali následnú dohodu pod záštitou RMG Sustainability Council (RSC), platnú od roku 2018 do roku 2021. Cieľom dohody je zlepšiť opatrenia protipožiarnej ochrany a bezpečnosti práce a zapojiť pracovníkov prostredníctvom opatrení v oblasti infraštruktúry a školenia.

Od roku 2013 sa školenia zúčastnilo viac ako dva milióny ľudí. Okrem toho sa do Accord zaregistrovalo viac ako 1 600 textilných závodov v Bangladéši, ktoré sú pravidelne kontrolované z hľadiska protipožiarnej bezpečnosti a bezpečnosti budov. Tieto textilné továrne zároveň zavádzajú opatrenia na zlepšovanie.

ILO Score Programm: Školenia pre lepšiu prácu

> Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE) je globálny program ILO, ktorý zvyšuje produktivitu a zlepšuje pracovné podmienky zamestnancov. Cieľom iniciatívy je efektívna implementácia školenia SCORE – kombinácie osobného školenia pre manažérov a zamestnancov a poradenstva vo firmách.

Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE):

Ide o vzdelávací a konzultačný projekt, ktorý vyvinula Medzinárodná organizácia práce (ILO). Jeho cieľom je spolupracovať so zamestnancami zodpovednými za nákup po celom svete, aby školili dodávateľov, ako môžu zlepšiť svoje pracovné podmienky a zvýšiť svoju produktivitu a konkurencieschopnosť.



Svojou účasťou na vzdelávaní SCORE sa spoločnosť Lidl bude od roku 2022 usilovať o nadväzovanie kooperatívnych vzťahov vo svojich dodávateľských továrňach vo vybraných rizikových dodávateľských reťazcoch, a to najmä v týchto oblastiach:

- Spolupráca na pracovisku
- Čistá výroba
- Riadenie ľudských zdrojov
- Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.

Naše ciele pre fundovaný prístup k ľudským právam

Stanovili sme si cieľ zlepšiť do konca roku 2025 životné a pracovné podmienky ľudí, ktorí pre nás pracujú.

1 Ciele v rámci nepretržitého určovania vplyvov

Od 2021 Pokračujeme v pravidelných hot-spot analýzach s cieľom identifikovať riziká súvisiace s ľudskými právami v našich tovarových skupinách.

Do 2025 Vykonávame ročne tri hodnotenia vplyvu na ľudské práva (HRIA) vo vysokorizikových dodávateľských reťazcoch. Zverejňujeme výsledky a zodpovedajúce akčné plány.

2 Ciele v rámci zabezpečenia štandardov

2021 Pracovníkom v troch rizikových dodávateľských reťazcoch poskytujeme prístup k efektívnym mechanizmom podávania sťažností.

2023 V rizikových dodávateľských reťazcoch zavedieme škálovateľný prístup k sociálnemu auditu založený na riziku.

3 Ciele v rámci rozšírenia spravodlivého obchodu

2021 Vyvíjame prístup na podporu príjmov a miezd pokrývajúcich životné náklady v našich globálnych dodávateľských reťazcoch, a tým ešte viac znižujeme mzdové rozdiely. Ďalšie ciele nájdete [> tu](#).

4 Ciele v rámci podpory zmien

2022 Vyvíjame prístup presahujúci tovarové skupiny pre naše dodávateľské reťazce, aby sme cieľovými opatreniami aktívne zlepšovali pracovné podmienky. Tieto opatrenia zahŕňajú školenia pre dodávateľov. Prostredníctvom školení chceme tiež umožniť ľuďom v našich dodávateľských reťazcoch lepšie presadzovať svoje vlastné práva. Súčasne realizujeme projekty na priame zlepšenie ich mzdovej situácie alebo situácie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zameriavame na najmä na malé poľnohospodárske podniky, ženy a zamestnancov v poľnohospodárstve.

Naše ciele v oblasti ochrany ľudských práv súvisiacich so zamestnaním



Ciele v rámci boja proti nútenej práci

2022 Vytvárame medzinárodnú stratégiu boja proti nútenej práci vrátane obchodných prístupov.

> [Tu](#) sa dozviete viac o našom záväzku v oblasti nútenej práce



Ciele v rámci boja proti detskej práci

2025 Naším cieľom je implementovať koncepciu školení pre vysokorizikové dodávateľské reťazce, ktorá je zameraná na prevenciu a nápravu detskej práce.

> [Tu](#) sa dozviete viac o našom záväzku v oblasti detskej práce



Ciele v rámci ochrany práva na slobodu združovania

Priebežne Budeme viesť dialógy a usilovať sa o odbornosť odborov. Pritom identifikujeme zostávajúce prekážky pri presadzovaní ľudských práv vrátane slobody združovania.

Od 2021 V rámci nášho členstva v ACT budeme spolupracovať s našimi obchodnými partnermi na uplatňovaní slobody združovania a kolektívneho vyjednávanía v našich dodávateľských reťazcoch.

2022 Budeme cielene podporovať malých poľnohospodárov, aby sa organizovali ako kolektív.

2023 100 % našich dodávateľských podnikov 1. úrovne v Bangladéši a Kambodži sú členmi programu ILO Better Work, ktorého cieľom je okrem iného posilniť sociálny dialóg.

> [Tu](#) sa dozviete viac o našom záväzku v oblasti slobody združovania



Ciele v oblasti k primeranej mzdy a príjmu

- 2021** Identifikujeme produkty s najvyšším rizikom medzier v mzde/príjme pokrývajúcom životné náklady v našich dodávateľských reťazcoch.
- Od 2021** Pri produktoch s najvyšším rizikom vždy sledujeme najnovšie ukazovatele Living Wage/Living Income Benchmarks a v prípade potreby podporíme ich výpočet.
- 2022** Umožňujeme našim nákupcom identifikovať a riešiť vysokorizikové produkty z hľadiska rozdielov v mzdách alebo príjmoch.
- 2023** Realizujeme 3 pilotné projekty na zmiernenie rozdielov medzi mzdou/príjmom pokrývajúcim životné náklady v 3 rizikových dodávateľských reťazcoch. Osobitná pozornosť bude venovaná našim nákupným praktikám, ktoré sa okrem iného zamerajú na to, aby sa malým poľnohospodárom umožnilo dosiahnuť príjem pokrývajúci životné náklady.

> [Tu](#) sa dozviete viac o našom záväzku v oblasti primeranej mzdy a primeraného príjmu



Ciele v rámci boja proti diskriminácii

- 2021** Zverejníme stanovisko k rodovej rovnosti.
- 2022** Zverejníme nadnárodný akčný plán pre rodovú rovnosť vrátane časovo ohraničených cieľov.
- 2022** Posilníme náš prístup k náležitej starostlivosti prostredníctvom rodovo špecifických analýz rizík vrátane HRIA.
- 2023** V rizikových dodávateľských reťazcoch zaistíme prístup k mechanizmu podávania sťažnosti v súvislosti s rodovou rovnosťou.
- Od 2023** Pri rozvoji nášho prístupu k podpore príjmov a miezd pokrývajúcich životné náklady budeme brať do úvahy špeciálnu mzdovú situáciu žien a budeme podávať správy o pokroku v tejto oblasti.

Pokiaľ je to ekonomicky možné, snažíme sa tiež čoraz viac nakupovať od producentov a spracovateľov, na čele ktorých stoja ženy, a informovať o pokroku.

> [Tu](#) sa dozviete viac o našom záväzku v oblasti diskriminácie



Ciele v oblasti zvýšenia bezpečnosti práce

- 2022** V revidovaných usmerneniach pre dodávateľov zdôrazníme požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia na pracovisku.
- 2023** V rizikových dodávateľských reťazcoch zavedieme škálovateľný prístup k sociálnemu auditu založený na riziku, ktorý sa bude zameriavať aj na zdravie a bezpečnosť na pracovisku.
- 2025** Každoročne vykonáme tri hodnotenia Human Rights Impact Assessments (HRIA) vo vysokorizikových dodávateľských reťazcoch, aby sme zaznamenali aj možné riziká pre zdravie a bezpečnosť na pracovisku zamestnancov a vhodnými opatreniami ich vyriešili.

[> Tu](#) sa dozviete viac o našom záväzku v oblasti bezpečnosti práce

Slovník pojmů

Slovník pojmov

Detská práca

Dohovor OSN o právach dieťaťa definuje dieťa ako: „osobu, ktorá ešte nedokončila 18. rok života, pokiaľ nie je plnoletosť dosiahnutá skôr podľa práva vzťahujúceho sa na dieťa“. ILO definuje detskú prácu ako prácu, ktorá oberá deti o detstvo, ich potenciál a o dôstojnosť a ktorá poškodzuje telesný a duševný vývoj. Detská práca sa týka jedného alebo viacerých z nasledujúcich bodov:

- 1) Práca vykonávaná dieťaťom mladším ako je minimálny vek na prijatie do zamestnania pre príslušný druh práce.
- 2) Práca, ktorá je v rozpore s povinnou školskou dochádzkou.
- 3) Práca, ktorá môže ohroziť zdravie, bezpečnosť alebo morálku dieťaťa, takzvaná riziková práca.

ILO definuje „nebezpečnú prácu pre deti“ ako „prácu, ktorá ohrozuje fyzické a duševné zdravie, bezpečnosť alebo morálku detí – a preto by ju nemala vykonávať žiadna osoba mladšia ako 18 rokov“. Pri definícii nebezpečnej práce vychádza spoločnosť Lidl z medzinárodných noriem (dohovor ILO č. 138, č. 182 a odporúčanie č. 190) a vnútroštátnych zákonov.

Diskriminácia v zamestnaní a povolani

Dohovor ILO č. 111 definuje diskrimináciu ako akékoľvek rozlišovanie, vylúčenie alebo uprednostňovanie na základe rasy, farby pleti, pohlavia, vierovyznania, politického názoru, národnosti alebo sociálneho pôvodu a ktoré vedie k zániku alebo ohrozeniu rovnosti príležitostí alebo rovnakého zaobchádzania v zamestnaní alebo povolani.²¹

Etický kódex

Etický kódex je známy aj ako kódex správneho jednania. Ide o zbierku smerníc a/alebo nariadení, ktoré si ukladajú spoločnosti ako súčasť ich dobrovoľného záväzku. Formulované pokyny týkajúce sa správania slúžia zamestnancom na (základnú) orientáciu s cieľom usmerniť požadované správanie alebo sa vyhnúť nežiaducemu konaniu. Tematicky môže byť tento súbor pravidiel veľmi široký a môže sa zaoberať témami od korupcie cez rokovanie so zákazníkmi až po predpisy týkajúce sa pracovného času.

Hlavné zásady OSN pre podnikanie a ľudské práva

Hlavné zásady OSN pre podnikanie a ľudské práva prijala Rada OSN pre ľudské práva v roku 2011. Predstavujú globálny nástroj na nápravu a predchádzanie porušovaniu ľudských práv v hospodárskom kontexte. Podniky preto zohrávajú ústrednú úlohu v ochrane ľudských práv. Je dôležité, aby v rámci svojich obchodných aktivít rešpektovali ľudské práva bez ohľadu na štátny rámec a zaviedli systémy, ktoré smerujú k ich dodržiavaniu.

Human Rights Impact Assessment (HRIA)

Human Rights Impact Assessment (HRIA) opisuje hodnotenie vplyvu na ľudské práva ako proces systematickej identifikácie, predvídania a reakcie na potenciálny vplyv obchodnej činnosti, vládnej politiky alebo obchodnej dohody na ľudské práva.

Medzinárodná organizácia práce (ILO)

Medzinárodná organizácia práce (ILO) je najstaršia špecializovaná agentúra OSN so sídlom v Ženeve. Je zodpovedná za vývoj, formulovanie a presadzovanie záväzných medzinárodných pracovných a sociálnych noriem. Hlavnými cieľmi ILO sú podpora dôstojnej práce, sociálneho zabezpečenia a posilnenie sociálneho dialógu.

²¹ ILO: Základné princípy ILO, 2021.

Migrujúci pracovník

ILO opisuje migrujúcich pracovníkov ako cudzincov, ktorých hostiteľská krajina prijíma na konkrétny účel vykonávania hospodárskej činnosti, za ktorú budú v hostiteľskej krajine poberať odmenu. Dĺžka ich pobytu je spravidla obmedzená rovnako ako zamestnanie, ktoré vykonávajú. Do tejto kategórie patria aj ich rodinní príslušníci, ak boli tiež prijatí. Prekračovanie národných hraníc kvôli práci je podľa ILO jedným z najdôležitejších motívov medzinárodnej migrácie, či už z dôvodu ekonomických nerovností, hľadania práce, alebo oboch.²²

Nútená práca

Podľa ILO sa za „nútenú alebo povinnú prácu“ považuje akýkoľvek druh práce alebo služby, ktorá sa vyžaduje od osoby pod hrozbou akéhokoľvek druhu trestu a ktorú daná osoba nevykonáva dobrovoľne. Podľa dohovoru č. 105 sa každá členská krajina ILO zaväzuje eliminovať nútené alebo povinné práce a nevyužívať ich v žiadnej forme. Patria sem nasledujúce druhy nútenej práce:

- 1) prostriedky politického nátlaku alebo politickej výchovy alebo ako trest udelený osobám, ktoré majú alebo vyjadrujú určité politické názory alebo ktoré vyjadrujú svoj ideologický nesúhlas s existujúcim politickým, sociálnym alebo ekonomickým poriadkom;
- 2) spôsob nábora a využívania pracovnej sily na účely hospodárskeho rozvoja;
- 3) prostriedok pracovnej disciplíny;
- 4) trest za účasť na štrajkoch;
- 5) opatrenie rasovej, sociálnej, národnej alebo náboženskej diskriminácie.

Príjem pokrývajúci životné náklady

Global Living Wage Coalition (GLWC) opisuje príjmy pokrývajúce životné náklady ako odmenu, ktorú zamestnanec dostáva za bežný pracovný týždeň na určitom mieste a ktorá je dostatočná na zabezpečenie adekvátnej životnej úrovne zamestnanca a jeho rodiny. Primeraná životná úroveň zahŕňa stravu, vodu, bývanie, vzdelanie, zdravotnú starostlivosť, dopravu, oblečenie a ďalšie nevyhnutné potreby vrátane pripravenosti na neočakávané udalosti.²³

ILO vo svojom dohovore č. 100 tiež uvádza zásady rovnakého odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia za rovnocennú prácu. Podľa ILO by sa to malo dosiahnuť prostredníctvom:

- 1) vnútroštátnych právnych predpisov,
- 2) legálne zriadených alebo uznávaných inštitúcií na stanovovanie miezd,
- 3) kolektívnych pracovných zmlúv medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.

²² ILO: Global estimates on migrant workers, 2015.

²³ GLWC: What is a Living Wage?, 2021.

Sloboda združovania

Dohovor ILO č. 87 stanovuje nasledujúce zásady ochrany slobody združovania:

- 1) Pracovníci a zamestnávateľia bez rozdielu majú právo zakladať organizácie podľa vlastného výberu a vstupovať do nich bez predchádzajúceho povolenia, za predpokladu, že budú dodržiavať ich stanovy.
- 2) Organizácie zamestnancov a zamestnávateľov majú právo prijímať stanovy a rokovací poriadok, slobodne si vyberať svojich zástupcov, upravovať svoje vedenie a činnosť a zostavovať svoj program.
- 3) Úrady sa musia zdržať akéhokoľvek zasahovania, ktoré by mohli obmedziť toto právo alebo brániť jeho zákonnému výkonu.
- 4) Organizácie zamestnancov a zamestnávateľov nesmú byť zrušené ani dočasne pozastavené administratívnymi prostriedkami.
- 5) Organizácie zamestnancov a zamestnávateľov sú oprávnené vytvárať združenia a ústredné združenia a stať sa ich členmi. Organizácie, združenia a ústredné združenia majú právo pripojiť sa k medzinárodným organizáciám zamestnancov a zamestnávateľov.

Spravodlivý nábor

Podľa ILO by spravodlivý nábor (Fair Recruitment) mal prebiehať spôsobom, ktorý rešpektuje, chráni a naplňuje medzinárodne uznávané ľudské práva, vrátane tých, ktoré sú vyjadrené v medzinárodných pracovných normách, najmä právo na slobodu združovania a kolektívne vyjednávanie, ako aj prevenciu a elimináciu nútenej práce, detskej práce a diskriminácie v zamestnaní a povolani. Pre dodržiavanie spravodlivého náboru definovala ILO celkovo 13 všeobecných zásad.²⁴

²⁴ ILO: General principles and operational and guidelines for fair recruitment, 2019.

Účinný mechanizmus podávania sťažností

Mechanizmus podávania sťažností je postup, ktorý umožňuje jednotlivcom alebo skupinám podať sťažnosť v prípade potenciálnych nepriaznivých vplyvov na ľudské práva zo strany podnikov s cieľom dosiahnuť nápravu. Podľa hlavných zásad OSN pre podnikanie a ľudské práva sú štáty a podniky ²⁵povinné poskytnúť dotknutým osobám prístup k účinným mechanizmom podávania sťažností. Pre podniky to znamená zriadenie prevádzkových mechanizmov podávania sťažností alebo ich propagáciu u dodávateľov alebo obchodných partnerov, ktoré sú prístupné potenciálnym dotknutým osobám v rámci podniku i mimo neho. UNGP definuje osem kritérií účinnosti, ktoré musia spĺňať mechanizmy podávania sťažností v súvislosti s ľudskými právami. Podľa nich je mechanizmus podávania sťažností účinný, ak je legitímny, prístupný, predvídateľný, vyvážený, transparentný, kompatibilný s právami, orientovaný na dialóg a je zdrojom nepretržitého vzdelávania.

Všeobecná deklarácia ľudských práv

Právne nezáväzná rezolúcia OSN z roku 1948, ktorá stanovuje základné stanoviská k právam, ktoré by mal mať každý. Pozostáva z 30 článkov, ktoré majú po prvýkrát v histórii ľudstva zaručiť ochranu všetkých práv – vrátane sociálnych práv, práva na slobodu a kolektívnych práv. V tom čase sa členské štáty OSN zaviazali zaručiť tieto práva prostredníctvom „progresívnych národných a medzinárodných opatrení“. Deklarácia je najprekladanejším dokumentom na svete, čo podčiarkuje jej nárok na globálnu platnosť.

²⁵ UN: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

Zdroje a odkazy

Zdroje a odkazy

Global Living Wage Coalition (GLWC):

What is a Living Wage?

<https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>
(Stav: 24.05.2021)

International Labour Organization (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
(Stav: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):

Globale Lieferketten und CSR

<https://www.ilo.org/berlin/sozialpartner/globale-lieferketten/lang--de/index.htm>
(Stav: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO), UNICEF:

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

<https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm>
(Stav: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):

Global estimates on migrant workers

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf
(Stav: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):

Labour migration

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_763763/lang--en/index.htm
(Stav: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):

Modern slavery and child labour

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_574717/lang--en/index.htm
(Stav: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):

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

<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>
(Stav: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):

World Employment and Social Outlook – Trends 2018

<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--en/index.htm>
(Stav: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):

World Employment and Social Outlook – Trends 2021

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf
(Stav: 24.05.2021)

Open Government Partnership (OGP):

Global Report – Freedom of Association

https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/05/Global-Report_Association.pdf
(Stav: 24.05.2021)

Oxfam:

Dosiahnutie spravodlivosti - supermarkety

<https://www.oxfam.de/unsere-arbeit/themen/supermarkte>

(Stav: 20. 5. 2021)

Oxfam Deutschland:

Vírus nerovnosti: Ako pandémie covidu-19 posilnila sociálnu nerovnosť a prečo musí byť naša ekonomika tvorená spravodlivo

https://www.oxfam.de/system/files/documents/oxfam_factsheet_ungleichheitsvirus_062021.pdf

(Stav: 25. 6. 2021)

Oxfam Deutschland:

Správa Oxfam o narastajúcej nerovnosti v dodávateľských reťazcoch: Supermarkety profitujú z covidu-19, cenu platia pracovníci

<https://www.oxfam.de/ueber-uns/aktuelles/bericht-supermaerkte-profitieren-von-corona-arbeiterinnen-zahlen-den-preis>

(Stand: 25. 6. 2021)

Oxfam:

Správa o situácii v oblasti stravovania vo svete 2030

https://www.oxfam.de/system/files/documents/positionspapier_welternaehrung_2030_0.pdf

(Stav: 20. 5. 2021)

The World Bank:

Employment in agriculture

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS>

(Stav: 28. 5. 2021)

UN Guiding Principles:

Reporting Framework with implementation guidance

https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGGuidingPrinciplesReportingFramework_withimplementationguidance_Feb2015.pdf

https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGGuidingPrinciplesReportingFramework_withimplementationguidance_Feb2015.pdf

(Stav: 26. 8. 2021)

United Nations:

Guiding Principles on Business and Human Rights

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

(Stav: 22. 6. 2021)

United Nations:

Universal Declaration on Human Rights

<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

(Stav: 22. 6. 2021)

Fotografie

Titulná fotografia:

Jacob Lund, stock.adobe.com

Strana 2:

nito, stock.adobe.com

Strana 4:

JackF, stock.adobe.com

Strana 6:

fmajor, iStock.com

Strana 8:

JackF, stock.adobe.com

Strana 11:

Annie Spratt, unsplash

Strana 23:

Alexander, stock.adobe.com

Strana 25:

odua images, stock.adobe.com



Kontakt

Lidl Slovenská republika, v.o.s.
Ružinovská 1/E
821 02 Bratislava

csr@lidl.sk

Ďalšie informácie o CSR

www.lidl.sk
www.spolocenskazodpovednost.sk

Autorské právo

Obsah tohto dokumentu (vrátane textov, grafov, fotografií, log, atď.), ako aj samotný dokument sú chránené autorským právom. Tento dokument a/alebo jeho obsah nemožno rozširovať, upravovať, uverejňovať, prekladať ani reprodukovať bez písomného súhlasu spoločnosti Lidl.

© Lidl Slovenská republika, v.o.s.