

# Polityka zakupowa

## **Prawa człowieka w łańcuchu dostaw**



---

Lidl Polska • Ostatnia aktualizacja: 12.01.2022 r.



## Spis treści

<b>Nasza odpowiedzialność za przestrzeganie praw człowieka w łańcuchu dostaw</b>	<b>2</b>		
<b>Opis sytuacji dotyczącej łamania praw człowieka</b>	<b>4</b>		
<b>Nasze zaangażowanie w ochronę praw człowieka w łańcuchu dostaw</b>	<b>8</b>		
Nasze zasady ochrony praw człowieka w łańcuchu dostaw	9	Nasze zaangażowanie w zwalczanie pracy dzieci	26
Nasze podejście do ochrony praw człowieka w łańcuchu dostaw	12	Nasze zaangażowanie na rzecz wolności zrzeszania się	29
Koncentracja na prawach człowieka dotyczących miejsca pracy w łańcuchu dostaw	22	Nasze zobowiązanie dotyczące uczciwej płacy i dochodów	34
Nasze zaangażowanie w zwalczanie pracy przymusowej	24	Nasze zaangażowanie w walkę z dyskryminacją	41
		Nasze zaangażowanie na rzecz bezpieczeństwa w miejscu pracy	45
		Nasze cele dotyczące rzetelnego podejścia do praw człowieka	48
		Nasze cele dotyczące przestrzegania praw człowieka w miejscu pracy	49
		<b>Słowniczek</b>	<b>52</b>
		<b>Źródła i linki</b>	<b>56</b>

**Nasza  
odpowiedzialność**  
za przestrzeganie  
praw człowieka  
w łańcuchu dostaw



# Nasza odpowiedzialność za przestrzeganie praw człowieka w łańcuchu dostaw

## Nasza kultura CSR

Zrównoważony rozwój jest jednym z głównych celów strategicznych Lidla na rzecz lepszej przyszłości. Bierzemy odpowiedzialność za obszary, w których nasze działania wpływają na ludzi i środowisko. W tym kontekście opracowaliśmy naszą strategię CSR, która przedstawia jasne wskazówki dotyczące wypełniania naszego zobowiązania do odpowiedzialnego działania. Odpowiedzialność za środowisko, ludzi i naszych klientów określamy w sześciu strategicznych obszarach. Podejmujemy działania mające na celu „ochronę klimatu”, „ochronę zasobów”, „poszanowanie bioróżnorodności”, „uczciwe działanie”, „promocję zdrowia” i „angażowanie w dialog”.

## Nasza odpowiedzialność za przestrzeganie praw człowieka

Lidl sprzedaje artykuły spożywcze i przemysłowe produkowane w globalnych łańcuchach dostaw. Jesteśmy odpowiedzialni za zapewnienie standardów prawa pracy i humanitarnych warunków w całym łańcuchu wartości. Zamiarem firmy jest wprowadzenie ulepszeń w łańcuchach dostaw. Realizujemy w ten sposób nasz strategiczny cel „uczciwe działanie”.



**Opis sytuacji**  
dotyczącej  
łamania praw  
człowieka



## Opis sytuacji dotyczącej łamania praw człowieka

W ostatnich dziesięcioleciach globalny podział pracy w przemyśle wyzwolił miliony ludzi od ubóstwa i awansował do klasy średniej. Doprowadziło to również do obecnej sytuacji, w której 60% światowego handlu jest przejmowane przez globalne łańcuchy dostaw.<sup>1</sup> W miarę postępu globalizacji łańcuchy dostaw stają się coraz bardziej złożone, a także kształtowane przez szeroki zakres warunków prawnych i społecznych oraz różne podmioty. Ma to wpływ na przestrzeganie podstawowych praw człowieka.

Prawa człowieka są niezbywalne, nierozłączne i nienaruszalne. Odnoszą się one do wszystkich istot ludzkich od urodzenia, niezależnie od czynników takich jak pochodzenie czy narodowość, i obejmują prawa społeczne, zbiorowe oraz prawa do wolności.

W 1948 r. państwa członkowskie Organizacji Narodów Zjednoczonych zobowiązały się do przestrzegania tych podstawowych praw, przyjmując [Powszechną Deklarację Praw Człowieka](#).<sup>2</sup>

### **Podejmowanie odpowiedzialności za przestrzeganie praw człowieka jest obowiązkiem zarówno państw, jak i przedsiębiorstw**

Z jednej strony prawodawcy są odpowiedzialni za uchwalenie i zapewnienie przestrzegania minimalnych standardów socjalnych. Z drugiej strony, firmy mogą odgrywać kluczową rolę w opracowywaniu, wdrażaniu i zapewnianiu zgodności ze standardami społecznymi w swojej działalności.

Z tego powodu przyjęte w 2011 r. [Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka](#) nakładają bezpośrednie obowiązki na przedsiębiorstwa.<sup>3</sup> Firmy mają zatem do odegrania kluczową rolę w ochronie praw człowieka. Niezależnie od krajowych ram prawnych, muszą szanować prawa człowieka w każdym aspekcie swojej działalności biznesowej i wdrożyć systemy pomagające w ich przestrzeganiu.

<sup>1</sup> ILO: Global Supply Chains and CSR, 2018.

<sup>2</sup> UN: Universal Declaration of Human Rights, 1948.

<sup>3</sup> UN Guiding Principles on Business & Human Rights, 2008.

## Czynniki utrudniające przestrzeganie praw człowieka

Globalne łańcuchy wartości w sektorze detalicznym i spożywczym niosą ze sobą wyzwania związane z przestrzeganiem praw człowieka. Zagrożenia związane z poszanowaniem praw człowieka mają zwykle złożone przyczyny i często stanowią wyzwanie dla całego sektora. Z tego powodu rozwiązania systemowe są zazwyczaj jedynym sposobem przeciwdziałania zagrożeniom społecznym związanym z bezpieczeństwem i higieną pracy, wolnością zrzeszania się, brakiem dyskryminacji i wynagrodzeniem. To samo dotyczy nielegalnej pracy dzieci lub pracy przymusowej.

Naruszenia praw człowieka w globalnych łańcuchach dostaw są często powodowane przez **strukturalne ubóstwo, nierówności i nieadekwatne przepisy prawne** w krajach produkcji. Osoby żyjące w ubóstwie mają mniej możliwości uwolnienia się od zależności. Pandemia COVID-19 jeszcze bardziej pogorszyła tę sytuację. Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) szacuje, że w wyniku pandemii w 2020 r. utraconych zostało 8,8% godzin możliwej do wykonania pracy na świecie. Kolejne 108 milionów ludzi zostało zmuszonych do życia w skrajnym lub umiarkowanym ubóstwie<sup>4</sup>. Uwolnienie się od zależności i ubóstwa może natomiast pomóc zapewnić dobrobyt, rozwój i stabilność milionom ludzi.

<sup>4</sup> ILO: World Employment and Social Outlook, 2021.





### **Nierówność**

Powszechną formą łamania praw człowieka jest nierówność praw i możliwości, z których korzystają różne grupy. W szczególności kobiety w krajach rozwijających się często znajdują się w niekorzystnej sytuacji prawnej – co ma konsekwencje dla rozwoju gospodarczego tych krajów. Organizacja Narodów Zjednoczonych ds. Wyżywienia i Rolnictwa (FAO) szacuje, że przyznanie kobietom rolnikom takiego samego dostępu do zasobów produkcyjnych jak mężczyznom zwiększyłoby plony rolne o 20–30%.<sup>5</sup>



### **Ubóstwo**

Na całym świecie drobni rolnicy, pomimo dużego nakładu pracy, często żyją w ubóstwie. Ma to konsekwencje dla realizacji podstawowych praw, takich jak dostęp do żywności i opieki zdrowotnej oraz możliwości rozwoju gospodarczego. Nierówny podział wartości w handlu międzynarodowym ma również wpływ na drobnych rolników, ponieważ często tylko ułamek globalnie wytworzonej wartości pozostaje w rękach producentów.<sup>6</sup>



### **Brak praworządności**

Istniejące traktaty dotyczące praw człowieka regulują przede wszystkim spoczywający na państwach obowiązek ochrony praw człowieka. W wielu przypadkach jednak prawa, środki i nadzór wprowadzony przez poszczególne państwa są niewystarczające. Ponadto wysiłki na rzecz egzekwowania zasad praworządności często kończą się niepowodzeniem z powodu braku związków zawodowych. Ułatwia to łamanie praw człowieka, takich jak wyzysk w łańcuchach produkcyjnych, co stanowi zagrożenie dla pracowników.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> FAO: The state of Food and Agriculture, 2011.

<sup>6</sup> Oxfam: The Inequality Virus, 2021.

<sup>7</sup> UN: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.



**Nasze  
zaangażowanie  
w ochronę praw  
człowieka  
w łańcuchu  
dostaw**



## Nasze zasady dotyczące ochrony praw człowieka w łańcuchu dostaw

W Lidlu dokładamy wszelkich starań, aby obowiązek dbałości o poszanowanie praw człowieka był wypełniany w całym naszym łańcuchu wartości. Doskonale zdajemy sobie sprawę, że ponosimy wspólną odpowiedzialność za przestrzeganie standardów prawa pracy i zapewnienie godnych warunków pracy.

W Lidlu należyta staranność w zakresie praw człowieka opiera się na naszym zobowiązaniu do przestrzegania międzynarodowo uznanych dokumentów, w tym:

- Powszechnej deklaracji praw człowieka
- Konwencji ONZ o prawach dziecka
- Konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet
- Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka
- Zasad wzmocnienia pozycji kobiet ONZ
- Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych
- Konwencji MOP, podstawowe normy pracy i zalecenia dotyczące norm pracy i norm społecznych
- Ogólnych zasad i wytycznych MOP dotyczących uczciwej rekrutacji oraz określenia opłat rekrutacyjnych i powiązanych kosztów

Z zadowoleniem przyjmujemy również wiążące regulacje na szczeblu politycznym w celu zapewnienia uczciwego handlu, takie jak niemiecka ustawa o należytej staranności w łańcuchu dostaw (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) oraz planowane europejskie przepisy dotyczące łańcucha dostaw.

### Nasz Kodeks Postępowania określa, czego wymagamy od naszych partnerów biznesowych

Grupa Schwarz, której częścią jest Lidl Polska, posiada [> Kodeks postępowania](#). Od 2006 roku wymagamy od naszych partnerów biznesowych poszanowania praw człowieka i zapewnienia ich przestrzegania również przez poddostawców. Kodeks postępowania (CoC) stanowi zatem integralną część umów z naszymi bezpośrednimi partnerami biznesowymi. [> Deklaracja Grupy Schwarz w zakresie przestrzegania praw człowieka](#) stanowi dalsze ramy działania dla spółek zależnych.

Nasze wymagania wobec partnerów biznesowych w szczególności dotyczą praw człowieka, które mają znaczenie dla łańcucha dostaw i produkcji oraz są oparte m.in. na Kodeksie Podstawowym ETI. Obejmują one:

1. Zakaz pracy dzieci, w tym wymagania dotyczące zadośćuczynienia i podjęcia działań naprawczych w przypadku wykrycia pracy dzieci

Konwencje międzynarodowe zabraniają wykorzystywania pracy dzieci. Lidl i [> Centrum Praw Dziecka i Biznesu](#) - przedsiębiorstwo społeczne należące do Save the Children, opracowały protokół

zadośćuczynienia i podjęcia działań naprawczych w sytuacjach, w których dostawca, Lidl lub strona trzecia odkryją przypadki pracy dzieci. Wykryte przypadki muszą być zgłaszane bez zbędnej zwłoki do Lidla i przetwarzane zgodnie z protokołem.

## 2. Zakaz pracy przymusowej

Wszelkie formy pracy przymusowej są zabronione. Obejmuje to również praktyki, które mogą prowadzić do wystąpienia sytuacji pracy przymusowej, takie jak nadmierna praca w godzinach nadliczbowych, przechowywanie dokumentów tożsamości lub wstrzymanie wypłat oraz nakładanie nielegalnych opłat w celu zwiększenia zadłużenia pracownika.

## 3. Obowiązek poszanowania prawa do wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych

Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi będą w pełni szanować prawo swoich pracowników do wolności zrzeszania się i nie dyskryminować ich w żaden sposób, jeśli zdecydują się na utworzenie organu przedstawicielskiego pracowników.

## 4. Zakaz poniżającego traktowania, w tym kar fizycznych i nękania oraz innych form przemocy

Przemoc fizyczna, groźby, molestowanie seksualne i inne poniżające traktowanie nie są tolerowane i są zabronione.

## 5. Wymóg zapewnienia zdrowia i bezpieczeństwa pracowników poprzez spełnienie wszystkich wymogów ustawowych

Wszystkim pracownikom należy zapewnić bezpieczeństwo i higienę pracy. Obejmuje to podejmowanie odpowiednich działań zapobiegawczych, w tym regularne szkolenia na temat BHP dla wszystkich pracowników, dostęp do czystej wody pitnej i urządzeń sanitarnych oraz sprawdzanie, czy zakwaterowanie zapewnione przez pracodawcę jest czyste i bezpieczne oraz spełnia podstawowe ludzkie potrzeby.

## 6. Terminowe wypłaty godziwych wynagrodzeń i wynagrodzeń, które są co najmniej równe krajowym płacom minimalnym

Pensje muszą być zawsze wypłacane na czas i (o ile zgodnie z prawem nie uzgodniono inaczej) bez potrąceń. Wypłacone kwoty muszą odpowiadać przynajmniej lokalnej płacy minimalnej i/lub lokalnemu układowi zbiorowemu pracy.

## 7. Zakaz wszelkich form dyskryminacji w rekrutacji, zatrudnieniu i awansie

Pracujemy na rzecz równości szans i równego traktowania w miejscu pracy. W przypadku decyzji o zatrudnieniu, kontynuacji zatrudnienia, awansie lub wypowiedzeniu, wszyscy pracownicy muszą być traktowani jednakowo bez względu na płeć, religię, kolor skóry, pochodzenie lub inne cechy. Wszelkie formy rozróżniania, wykluczania lub preferowania określonych pracowników są zabronione

## 8. Dostęp do skutecznych mechanizmów rozpatrywania skarg

Nasi partnerzy biznesowi są zobowiązani do zapewnienia dostępu do skutecznego mechanizmu rozpatrywania skarg. W praktyce może to stanowić wyzwanie – w szczególności u poddostawców. Biorąc to pod uwagę, współpracujemy z naszymi dostawcami i innymi interesariuszami w celu opracowania i wprowadzenia skutecznych mechanizmów rozpatrywania skarg.

## 9. Skuteczne zadośćuczynienie i działania naprawcze w przypadkach naruszeń prawa pracy

Nasi partnerzy biznesowi są zobowiązani do powiadamiania nas o potencjalnych naruszeniach prawa pracy, gdy tylko się o nich dowiedzą. W celu analizy zgłoszonych naruszeń praw człowieka oraz zapewnienia zadośćuczynienia i działań naprawczych, opracowaliśmy specjalnie protokoły dochodzenia roszczeń i naprawienia szkód.



## Nasze podejście do ochrony praw człowieka w łańcuchu dostaw

Lidl **sformułował** [> Strategię dotyczącą Praw Człowieka](#) w celu systematycznej poprawy warunków życia i pracy partnerów, którzy pracują na rzecz firmy. **Składa się ona z czterech filarów**, zapewniających ustrukturyzowane podejście do realizacji działań z zakresu praw człowieka w firmie oraz systematyczne przestrzeganie standardów. Strategia została opracowana w oparciu o te łańcuchy dostaw, które zostały zidentyfikowane w [> naszej analizie ryzyka](#) jako szczególnie istotne. Ryzyko naruszenia praw człowieka występuje przede wszystkim w łańcuchu poddostaw, dlatego też współpracujemy nie tylko z naszymi bezpośrednimi partnerami biznesowymi, ale także w wielu przypadkach - z ich dostawcami. Uwzględniliśmy również oczekiwania naszych klientów i społeczeństwa, priorytety określone przez organizacje pozarządowe, zmiany w prawodawstwie oraz doniesienia akademickie i naukowe.

### Ustalenie odpowiedzialności za prawa człowieka

Nasze strategiczne podejście opiera się na jasnej odpowiedzialności. Strategia jest realizowana pod nadzorem kierownictwa, które regularnie otrzymuje raporty o incydentach i postępach w kwestiach praw człowieka w naszych łańcuchach dostaw oraz jest aktualizowana na poziomie zarządu.

Dla przykładu, w 2021 r., zajęto się celami dotyczącymi płac i dochodów umożliwiających utrzymanie. Obejmowało to przyjrzenie się [> zidentyfikowanemu łańcuchom dostaw wysokiego ryzyka](#), omówienie potencjalnych kierunków działań i partnerów biznesowych oraz opracowanie tematów związanych z odpowiedzialnymi praktykami zakupowymi.

Kolejnym kluczowym elementem w komunikowaniu jasnych obowiązków i celów w Lidl jest nasz Podręcznik Zakupów CSR. Niniejszy dokument wewnętrzny został przyjęty w 2021 roku i przeznaczony jest dla wszystkich działów zakupów w firmie. Podręcznik opisuje m.in. znaczenie, jakie Lidl przywiązuje do przestrzegania praw człowieka i wskazuje, gdzie potencjalny wpływ może pojawić się w naszych łańcuchach dostaw. Zawiera również wskazówki, w jaki sposób Lidl może zminimalizować ryzyka i/lub wywrzeć pozytywny wpływ poprzez przyjęte standardy zakupów towarów. Możliwości działania pojawiają się na przykład w przyjęciu zasad odpowiedzialnej praktyki zakupowej, zwiększonych wymagań dotyczących przejrzystości dla dostawców posiadających standardy i partnerów certyfikujących lub poprzez zapraszanie dostawców do wzięcia udziału w specjalistycznych programach rozwojowych.

## Otwarte komunikowanie stojących przed nami wyzwań i osiągniętych postępów

Oprócz prowadzenia komunikacji wewnątrz firmy, chcemy na bieżąco informować zewnętrznych interesariuszy o wyzwaniach, przed którymi stoimy i osiągniętych postępach, a także przedstawiać najnowsze wnioski dotyczące praw człowieka w całym łańcuchu procesów. Zagadnienia te prezentujemy w naszym raporcie zrównoważonego rozwoju. Komunikujemy się również z naszymi klientami poprzez reklamę. Edukujemy np. jak certyfikaty lub projekty, takie jak zasady sprawiedliwego handlu lub nasza czekolada WayToGo, mają pozytywny wpływ na sytuację dochodową wytwórców w krajach produkcji.

## Strategia Lidla dotycząca praw człowieka

Poniższa tabela przedstawia nasze cele i działania dla każdego filaru.



Zwiększa to świadomość konsumentów na temat produktów sprawiedliwego handlu. W kontekście naszych projektów dotyczących godnego wynagrodzenia, naszym zobowiązaniem na przyszłość jest rozszerzenie powierzchni reklamowej poświęconej artykułom z łańcuchów dostaw, w których wypłacane są godziwe zarobki. Jako jedna z największych firm partnerskich Fairtrade na świecie, zobowiązujemy się również do dalszego promowania produktów Fairtrade, ponieważ wspiera to uczciwe wynagradzanie w łańcuchu dostaw. Publikując listę naszych głównych dostawców w zakresie marek własnych produktów niespożywczych, zapewniamy dodatkową przejrzystość i wprowadzamy wyższe standardy w obszarze detalicznego handlu żywnością.

---

# 1

## Śledzenie wpływów

Naszą intencją jest podjęcie zdecydowanych działań w celu przeciwdziałania zagrożeniom związanym z prawami człowieka w naszej działalności biznesowej. W tym celu stale sprawdzamy ryzyka, które mogą pojawić się podczas wytwarzania naszych produktów. Zwiększamy przejrzystość naszych łańcuchów dostaw i przeprowadzamy oceny wpływu na prawa człowieka.

---

**Od 2021** Będziemy nadal przeprowadzać regularne analizy „punktów zapalnych” w celu identyfikacji zagrożeń dla praw człowieka w naszych grupach produktów.

---

**Do 2025** Będziemy przeprowadzać trzy oceny wpływu na prawa człowieka rocznie w łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka.

### Krok 1.1 Przeprowadzanie analiz ryzyka

W przypadku naszych marek własnych oceniamy je w ramach procesu opartego na różnych wskaźnikach. Należą do nich Globalny Indeks Praw Międzynarodowej Rady Związków Zawodowych (ITUC) i Globalny Indeks Niewolnictwa, a także dane Organizacji Narodów Zjednoczonych ds. Wyżywienia i Rolnictwa (FAO) oraz Indeks wydajności środowiskowej. W ramach tego procesu ściśle współpracujemy z grupami interesariuszy, w tym organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, związkami zawodowymi i społecznościami lokalnymi. Więcej informacji na temat [> wyników analizy z 2020 r.](#) można znaleźć na następnej stronie.

### Krok 1.2 Przeprowadzanie ocen wpływu na prawa człowieka

W ramach udoskonalania sposobu, w jaki wypełniamy nasz obowiązek dbałości o prawa człowieka, przeprowadzamy regularne oceny wpływu na prawa człowieka zgodnie z międzynarodowo uznanymi metodami. Zakończyliśmy nasze analizy herbaty z Kenii i jagód z Hiszpanii w 2020 r. Analiza bananów z Ameryki Południowej zostanie przeprowadzona w 2021 r.

## Nasza analiza ryzyka – surowce, zagrożenia i przynależność kraju

### BANANY



#### Ryzyka społeczne

- Praca dzieci: Brazylia, Ekwador, Filipiny
- Praca przymusowa: Indie, Indonezja
- Prawa pracowników: Brazylia, Chiny, Filipiny
- Dyskryminacja: Indie, Indonezja

### BAWEŁNA



#### Ryzyka społeczne

- Praca dzieci: Indie, Turkmenistan, Uzbekistan
- Praca przymusowa: Indie, Pakistan, Uzbekistan
- Prawa pracowników: Indie, Pakistan, Uzbekistan
- Dyskryminacja: Indie, Pakistan

### KWIATY I ROŚLINY



#### Ryzyka społeczne

- Praca dzieci: Etiopia, Kenia
- Praca przymusowa: Etiopia, Kenia, Tajlandia
- Prawa pracowników: Etiopia, Chiny, Maleszja
- Dyskryminacja: Etiopia, Kenia

### RYBY



#### Ryzyka społeczne

- Praca dzieci: Filipiny, Tajlandia, Wietnam
- Praca przymusowa: Chiny, Tajlandia, Wietnam
- Prawa pracowników: Indonezja, Tajlandia, Wietnam
- Dyskryminacja: Maroko, Meksyk, Indonezja

### ORZECHY



#### Ryzyka społeczne

- Praca dzieci: Azerbejdżan, Gruzja, Turcja
- Praca przymusowa: Chiny, Gruzja
- Prawa pracowników: Chiny, Iran, Turcja
- Dyskryminacja: Azerbejdżan, Iran

### KAWA



#### Ryzyka społeczne

- Praca dzieci: Etiopia, Kolumbia
- Praca przymusowa: Etiopia, Indonezja, Kolumbia
- Prawa pracowników: Brazylia, Gwatemala, Indonezja
- Dyskryminacja: Etiopia, Honduras, Indie

### KAKAO



#### Ryzyka społeczne

- Praca dzieci: Wybrzeże Kości Słoniowej, Ghana, Nigeria
- Praca przymusowa: Wybrzeże Kości Słoniowej, Ghana, Indonezja
- Prawa pracowników: Brazylia, Wybrzeże Kości Słoniowej, Indonezja
- Dyskryminacja: Wybrzeże Kości Słoniowej, Ghana, Indonezja



### OLEJ PALMOWY

#### Ryzyka społeczne

- Praca dzieci: Wybrzeże Kości Słoniowej, Nigeria
- Praca przymusowa: Indonezja, Maleszja, Tajlandia
- Prawa pracowników: Indonezja, Kolumbia, Maleszja
- Dyskryminacja: Gwatemala, Indonezja, Papua Nowa Gwinea

### RYŻ



#### Ryzyka społeczne

- Praca dzieci: Bangladesz, Indie, Wietnam
- Praca przymusowa: Indie, Tajlandia, Wietnam
- Prawa pracowników: Chiny, Tajlandia, Wietnam
- Dyskryminacja: Indie, Indonezja, Myanmar

### SOJA



#### Ryzyka społeczne

- Praca dzieci: Indie, Nigeria, Paragwaj
- Praca przymusowa: Chiny, Indie, Ukraina
- Prawa pracowników: Brazylia, Indie, Ukraina
- Dyskryminacja: Boliwia, Indie

### HERBATA



#### Ryzyka społeczne

- Praca dzieci: Indie, Kenia, Sri Lanka
- Praca przymusowa: Chiny, Indie, Sri Lanka
- Prawa pracowników: Chiny, Indie, Kenia
- Dyskryminacja: Indie, Kenia, Turcja

### CELLULOSE



#### Ryzyka społeczne

- Praca dzieci: Chiny, Indonezja, Rosja
- Praca przymusowa: Chiny, Indonezja, Rosja
- Prawa pracowników: Brazylia, Chiny, Indonezja
- Dyskryminacja: Brazylia, Indonezja



---

## 2

### Wprowadzanie standardów

Promujemy działania mające na celu wzmocnienie i przestrzeganie podstawowych standardów pracy MOP. W tym celu korzystamy z uznanych na całym świecie programów certyfikacji i audytu społecznego. W Lidlu pracujemy również nad tym, aby pracownicy w naszych łańcuchach dostaw mieli dostęp do mechanizmów składania skarg. Ponadto opracowujemy szkolenia, które pozwalają naszym dostawcom skutecznie identyfikować zagrożenia związane z prawami człowieka, wdrażać środki zaradcze i aktywnie zapobiegać zagrożeniom związanym z prawami człowieka.

---

**Do 2023** Wdrożymy plan przeprowadzania audytów społecznych w łańcuchach dostaw.

---

**Do 2021** Zapewnimy dostęp do mechanizmów składania skarg pracownikom w trzech łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka.

### Krok 2.1 Wdrażanie audytów społecznych opartych na analizie ryzyka

W celu kontrolowania warunków pracy, nieustannie rozszerzamy systematyczne, oparte na analizie ryzyka audyty społeczne w łańcuchach dostaw dla naszej gamy produktów spożywczych. Same audyty mają jednak ograniczone zastosowanie w poprawie warunków pracy lub wykrywaniu ukrytych naruszeń, takich jak zakaz pracy przymusowej. Niemniej jednak inspekcje przeprowadzane przez niezależne instytucje są kluczowym narzędziem w wykrywaniu potencjalnych wskaźników ryzyka i przeprowadzaniu ukierunkowanych kontroli w łańcuchu dostaw. Podczas audytów – z których niektóre trwają kilka dni – niezależni audytorzy pracują na miejscu wytwarzania produktu i oceniają stopień przestrzegania przepisów BHP, ustawowych godzin pracy, praw pracowniczych i innych zasad. Ponieważ nie jesteśmy w stanie przeprowadzać kontroli ad hoc w każdej firmie w złożonych łańcuchach dostaw, koncentrujemy się na identyfikacji i przeglądzie obiektów wysokiego ryzyka w łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka. W tym kontekście w 2020 r., za pomocą platformy Sedex, przeprowadziliśmy projekt pilotażowy, aby przeanalizować zagrożenia w naszych łańcuchach dostaw ryb i pasty pomidorowej. Po ocenie projektu pilotażowego, następnym krokiem będzie rozszerzenie naszego podejścia do audytu społecznego opartego na ryzyku do pięciu pozycji wysokiego ryzyka i ich pełnych łańcuchów dostaw. Projekt koncentruje się wyraźnie na uczestnikach łańcucha poddostaw, gdzie występuje największe ryzyko.

Uznana na całym świecie platforma internetowa > SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) daje firmom członkowskim możliwość zaprezentowania klientom i partnerom szczegółowych informacji na temat procesów społecznych i etycznych. Narzędzie można wykorzystać do zwiększenia przejrzystości w całym łańcuchu dostaw. Platforma Sedex może być również wykorzystywana do oceny audytów przeprowadzanych przez niezależnych audytorów zgodnie z procedurą SMETA (Sedex Members' Ethical Trade Audit). Audyty SMETA sprawdzają warunki pracy, BHP, a także zarządzanie środowiskowe przedsiębiorstw w ramach łańcuchów dostaw. Lidl jest jednym z ponad 60 000 członków Sedex na całym świecie.

Lidl regularnie sprawdza przestrzeganie standardów praw człowieka również w przypadku artykułów nieżywnościowych. Od 2007 roku przeprowadzamy coroczne audyty społeczne we wszystkich fabrykach produkujących dla nas tekstylia i sprzęt w krajach zaliczonych do kategorii wysokiego ryzyka w Indeksie Ryzyka Kraju BSCI. Celem takiego podejścia jest zapewnienie, że wszyscy producenci spełniają określone kryteria minimalne. Stanowi to następnie podstawę naszej decyzji o zakupie.



## **Krok 2.2: Opracowanie podejścia wykraczającego poza audyt**

Ponadto Lidl współpracuje z partnerami zewnętrznymi, aby opracować podejście obejmujące wiele grup produktów. Ma to na celu poprawę warunków pracy w łańcuchach dostaw. Naszą intencją jest nie tylko monitorowanie przestrzegania praw człowieka lokalnie, ale przede wszystkim proaktywne wsparcie małych gospodarstw rolnych, kobiet i pracowników w rolnictwie. Wspieramy również projekty realizowane we współpracy z lokalnymi organizacjami pozarządowymi lub organizacjami międzynarodowymi. Na przykład w wybranych łańcuchach dostaw tekstyliów, Lidl wprowadzi udział w programie Better Work MOP, który częściowo zastąpi regularne audyty społeczne.

## **Krok 2.3: Ustanowienie skutecznych mechanizmów rozpatrywania skarg**

Dostęp do skutecznych mechanizmów rozpatrywania skarg jest kluczowym elementem wykrywania naruszeń praw człowieka w naszych łańcuchach dostaw.

### **Co sprawia, że mechanizm zgodności (compliance) jest skuteczny?**

Kluczowym warunkiem skutecznego mechanizmu rozpatrywania skarg jest to, aby był on dostępny dla podmiotów w łańcuchu dostaw. Pojawić może się przy tym wiele barier w zależności od lokalnych warunków i rodzaju mechanizmu rozpatrywania skarg, np.:

- niewystarczająca znajomość lokalnego języka w przypadku pracowników migrujących
- obawy przed działaniami odwetowymi
- bariery finansowe i instytucjonalne w dostępie do organów zajmujących się skargami publicznymi, w tym brak znajomości istniejących mechanizmów rozpatrywania skarg
- bariery społeczne związane z brakiem zaufania do systemu prawnego i/lub istniejących mechanizmów<sup>8</sup>

Wdrożyliśmy [> internetowy system raportowania](#) dla osób dotkniętych lub będących świadkiem naruszenia praw człowieka. Daje to możliwość zgłaszania skarg, chociaż stwarza również bariery w dostępie do narzędzia.

<sup>8</sup> UN Guiding Principles: Reporting Framework, 2015.

W celu rejestrowania i rozpatrywania skarg, Lidl angażuje się dodatkowo w inicjatywy takie jak ACT lub program Better Work MOP (w przypadku produkcji niespożywczej) oraz współpracę z partnerami, takimi jak [> RSPO](#) i [> MSC](#) (w przypadku produkcji spożywczej). Ponadto w ramach naszych certyfikatów [> Rainforest Alliance](#), [> Fairtrade](#) i [> GLOBALG.A.P.](#) weryfikujemy czy dostawcy posiadają funkcjonujące mechanizmy składania skarg. Jako aktywny członek grupy roboczej Bangladesh Accord, Lidl opracował również odpowiedni mechanizm składania skarg dla pracowników przemysłu tekstylnego w Bangladeszu.

Lidl postawił sobie również za cel umożliwienie podmiotom w swoich łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka dostępu do skutecznego mechanizmu składania skarg, który jest uzupełnieniem [> internetowego systemu raportowania](#). Począwszy od 2021 r. zapewniamy dostęp do mechanizmów składania skarg pracownikom w trzech łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka. Zdobyte doświadczenie zamierzamy wykorzystać do zastosowania istniejących podejść do innych łańcuchów dostaw. Umożliwi to dostęp do mechanizmów rozpatrywania skarg jeszcze większej liczbie osób.

#### **Krok 2.4: Wdrażanie wymagań dotyczących praw człowieka u naszych partnerów biznesowych**

Oparta na zaufaniu współpraca z dostawcami jest kluczem do osiągnięcia naszych > celów w zakresie praw człowieka. Musimy polegać na naszych dostawcach, a oni na nas. Mając to na uwadze, jesteśmy zobowiązani do zapobiegania i eliminacji nieuczciwych praktyk biznesowych, na przykład poprzez długoterminowe relacje w zakresie dostaw, odpowiednie terminy płatności i przewidywalne wielkości zamówień.

Jeśli w naszych łańcuchach dostaw dochodzi do naruszeń praw człowieka, kładziemy nacisk na wyjaśnienie sytuacji i, tam gdzie to możliwe, wprowadzenie działań naprawczych. W przypadku naruszeń ważne jest, abyśmy współpracowali z danym dostawcą w celu wprowadzenia ulepszeń. Po wyczerpaniu wszelkich możliwości poprawy sytuacji, ostatecznością jest rozwiązanie relacji biznesowej.

#### **Krok 2.5: Ocena dostawców zgodnie z kryteriami społecznymi**

W Dziale Zakupów Lidl oceniamy naszych partnerów biznesowych pod kątem przestrzegania praw człowieka i kryteriów ekologicznych. W przyszłości użyjemy do tego platformy EcoVadis. Pozwala nam to precyzyjnie uchwycić zaangażowanie naszych partnerów biznesowych, w tym w zakresie poszanowania praw człowieka. Niezbędne jest zidentyfikowanie poszczególnych dostawców, którzy z jednej strony naruszają prawa człowieka, a z drugiej szczególnie ich przestrzegają lub promują. Proces ten jest również wspierany przez jednostkę CSR ds. Zakupów, która monitoruje nasze łańcuchy dostaw i regularnie raportuje wewnętrznie do kierowników zakupów odpowiedzialnych za te grupy towarów, które zidentyfikowaliśmy jako obarczone wysokim ryzykiem.

---

### 3

#### Rozwój sprawiedliwego handlu

Promujemy płace i dochody zapewniające utrzymanie oraz sprawiedliwą dystrybucję wartości w całym naszym łańcuchu dostaw. Szczególny nacisk kładzie się tutaj na drobnych rolników, aby chronić ich źródła utrzymania. Dlatego do końca 2025 roku zamierzamy zwiększyć udział towarów z certyfikatem sprawiedliwego handlu w naszym asortymencie. Skupiamy się na dokonywaniu uczciwych i długoterminowych zakupów od drobnych rolników. Wyróżniającym się projektem mającym na celu zapewnienie godnych zarobków jest nasza [czekolada ze sprawiedliwego handlu WayToGo](#), którą wprowadziliśmy w 2020 roku.

---

### 2021

Opracowujemy podejście do promowania godnych płac i dochodów w naszych globalnych łańcuchach dostaw, a tym samym dalszego zmniejszania różnicy w wynagrodzeniach. Więcej o naszym podejściu w sekcji „Nasze zobowiązanie dotyczące uczciwej płacy i dochodów” na s. 34 [czekolada ze sprawiedliwego handlu WayToGo](#).

---

### 4

#### Inicjujemy zmiany

W celu wprowadzania zmian także poza naszą firmą, angażujemy się w programy rozwojowe, inicjatywy i projekty w naszych łańcuchach dostaw. Jednocześnie Lidl prowadzi regularny dialog z innymi firmami, rządami, dostawcami, związkami zawodowymi i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego. W ten sposób wnosimy aktywny wkład w społeczeństwo i pomagamy kształtować zrównoważoną przyszłość.

---

### 2022

W celu poprawy warunków pracy, definiujemy konkretne działania do wprowadzenia w naszych łańcuchach dostaw. Obejmują one wiele grup produktów oraz szkolenia dla dostawców. Realizujemy również szkolenie, które ma na celu umożliwienie skuteczniejszego egzekwowania własnych praw podmiotom w naszych łańcuchach dostaw. Prowadzimy także projekty, które pośrednio mają na celu poprawę ich wynagrodzeń i bezpieczeństwa pracy. Nasze podejście koncentruje się na małych gospodarstwach rolnych, kobietach i pracownikach w rolnictwie.

## **Wykorzystanie szkoleń do podnoszenia świadomości na temat praw człowieka**

W celu dalszego zwiększania świadomości na temat praw człowieka, w przyszłości będziemy również organizować regularne szkolenia dla naszych pracowników i partnerów biznesowych. Wszystkie kwestie dotyczące praw człowieka w miejscu pracy będą rozpatrywane w równym stopniu. Wspieramy różne projekty edukacyjne w naszych łańcuchach dostaw kakao, kawy, orzechów i soi, pomagając w szczególności drobnym rolnikom w poszerzaniu ich wiedzy i umiejętności. Pomaga im to między innymi osiągać wyższe dochody i przygotowywać się na skutki zmian klimatycznych. Przy projektach współpracujemy z uznanymi partnerami międzynarodowymi, takimi jak Fairtrade, Save the Children, CARE, UTZ, RTRS, GIZ oraz wybranymi lokalnymi organizacjami pozarządowymi.

## Koncentracja na prawach człowieka dotyczących miejsca pracy w łańcuchu dostaw

Wypełniając nasz obowiązek dbałości o prawa człowieka, koncentrujemy się na naruszeniach praw człowieka i prawa pracy w tych łańcuchach dostaw, które mają większe znaczenie dla Lidla. Należą do nich w szczególności te w rolnictwie oraz w sektorach tekstylnym i przemyśle ciężkim.

**Nasze zaangażowanie ma na celu ochronę ludzi przed negatywnymi wpływami w miejscu pracy oraz obronę praw człowieka w miejscu pracy.**

Na podstawie naszej strategii i analizy ryzyka zidentyfikowaliśmy poniższe prawa człowieka w miejscu pracy jako istotne w naszych łańcuchach dostaw. We współpracy z naszymi partnerami podjęliśmy konkretne zobowiązanie do przestrzegania tych praw.



### **Brak pracy przymusowej**

Wszyscy ludzie mają prawo do wolnego wyboru zatrudnienia. Zmuszanie ludzi do pracy narusza podstawowe prawo człowieka.



### **Brak pracy dzieci**

Dzieci wymagają szczególnej opieki. Zabronione jest zatrudnianie dzieci w wieku szkolnym i w niebezpiecznych warunkach. Ryzyko pracy dzieci jest szczególnie wysokie w biedniejszych regionach i tych, w których dostęp do edukacji jest niewielki.



### **Wolność zrzeszania się**

Kluczowym elementem praw zatrudnionych jest swoboda tworzenia organów przedstawicielskich pracowników. W krajach, w których brakuje silnych systemowych zabezpieczeń praw pracowniczych, zatrudnieni mają trudności, aby skutecznie się organizować.



### **Sprawiedliwe wynagrodzenie i dochody**

W rolnictwie, a zwłaszcza w przemyśle włókienniczym, płace i dochody często w małym stopniu, lub w ogólnie nie wystarczają na zaspokojenie podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin.



### **Brak dyskryminacji**

Wolność od dyskryminacji ze względu na pochodzenie, płeć, niepełnosprawność lub tożsamość seksualną jest podstawowym prawem człowieka. Kobiety i mężczyźni powinni mieć równe szanse w łańcuchu dostaw.



### **Bezpieczeństwo w miejscu pracy**

Bezpieczeństwo w miejscu pracy zapewnia, że zdrowie pracowników nie jest zagrożone. Bezpieczne środowisko pracy stanowi podstawę zdrowej i produktywnej pracy.





## Nasze zaangażowanie w zwalczanie pracy przymusowej

MOP szacuje, że na całym świecie nadal pracuje przymusowo około 25 milionów ludzi<sup>9</sup>. Praca przymusowa to praca wykonywana mimo woli pod groźbą kary. Przykłady pracy przymusowej obejmują wprowadzanie w błąd co do warunków pracy lub zatrudnienie pod przymusem. Nieuzasadnione potrącenia z wynagrodzeń oraz manipulacja wysokim poziomem zadłużenia mogą również skutkować pracą przymusową.

Połowa wszystkich ofiar pracy przymusowej jest zmuszana do pracy w celu spłacenia długów powstałych w sposób legalny lub nielegalny. Jednocześnie szacuje się, że jedna czwarta osób poddanych pracy przymusowej to pracownicy migrujący. Tak więc większość istniejących przypadków pracy przymusowej w globalnych łańcuchach dostaw wiąże się z pracą migrantów i niewolą za długi. Ponadto zatrudnieni często są narażeni na pracę przymusową z powodu niepewnych stosunków pracy. Takie sytuacje pojawiają się przede wszystkim w gospodarce nieformalnej oraz w pracy sezonowej, tymczasowej lub kontraktowej.

**25 milionów**  
ludzi na świecie pracuje pod przymusem

**Lidl zidentyfikował następujące łańcuchy dostaw surowców i produktów jako krytyczne w odniesieniu do pracy przymusowej:** banany, ryby, kakao, ryż, herbata, orzechy laskowe, kawa, olej palmowy, soja, kwiaty i rośliny, bawełna.



**Do 2022** Opracujemy międzynarodową strategię dotyczącą zwalczania pracy przymusowej, w tym plany działania.

Lidl kategorycznie odrzuca wszelkie formy pracy przymusowej. Niemniej jednak pracownicy w globalnych łańcuchach dostaw są narażeni na pewne ryzyko z nią związane. Lidl przyjmuje strategię zerowej tolerancji w przypadkach, gdy nasi dostawcy nie reagują na przypadki pracy przymusowej. W ramach naszego obowiązku staranności, systematycznie śledzimy przypadki możliwych naruszeń. Szczególny nacisk kładziemy na poszanowanie praw pracowników migrujących, którzy często są w dużym stopniu zależni od swojego pracodawcy lub agencji zatrudnienia.

<sup>9</sup> ILO: Modern slavery and child labour, 2017.

## Systematyczne eliminowanie pracy przymusowej

Współpracujemy z innymi zainteresowanymi stronami w łańcuchu dostaw, organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, partnerami społecznymi i naszymi konkurentami, aby systematycznie eliminować pracę przymusową w naszych łańcuchach dostaw. Obejmuje to angażowanie się w projekty i inicjatywy, które odnoszą się do zagrożeń związanych z pracą przymusową. Przestrzeganie podstawowych standardów pracy – takich jak zakaz pracy przymusowej – jest zasadniczą częścią naszej odpowiedzialności.

Dążymy do ciągłego doskonalenia naszych procesów wykrywania przypadków pracy przymusowej i oferowania skutecznych środków zaradczych oraz zadośćuczynienia jej ofiarom. Istniejące > [mechanizmy składania skarg](#) mają nam w tym pomóc. Jednym z wyzwań dla uczestników rynku jest to, że wiele przypadków pracy przymusowej pozostaje niezauważonych i często nie jest wykrywanych przez tradycyjne audyty społeczne. Z tego powodu będziemy pilotować nowe podejścia, pracując nad opracowaniem międzynarodowej strategii zwalczania pracy przymusowej. Staramy się również wykorzystywać wypróbowane podejścia do identyfikowania i eliminowania zagrożeń związanych z pracą przymusową.



## Nasze zaangażowanie w zwalczanie pracy dzieci

Międzynarodowa Organizacja Pracy i Fundusz Narodów Zjednoczonych na rzecz Dzieci (UNICEF) szacują, że na całym świecie 160 milionów dzieci w wieku od 5 do 17 lat pracuje.<sup>10</sup>

Ponad 70% tych dzieci pracuje nielegalnie w rolnictwie, w tym przy uprawie roli, rybołówstwie, akwakulturze, leśnictwie i hodowli zwierząt, a prawie jedna trzecia nie uczęszcza do szkoły.<sup>11</sup> Sytuacja ta jest tym bardziej niepokojąca, że rolnictwo jest jednym z trzech najbardziej niebezpiecznych sektorów pod względem zgonów związanych z pracą, wypadków innych niż śmiertelne i chorób zawodowych.

We wspólnym raporcie MOP i UNICEF ostrzegają, że pracujące dzieci są narażone na większe ryzyko szkód fizycznych i psychicznych, a praca dzieci ogranicza ich możliwości edukacyjne i perspektywy na przyszłość. MOP obwinia za ten stan rzeczy brak ustawowych standardów socjalnych i działań na szczeblu międzynarodowym. Dlatego potrzebne są inicjatywy, aby chronić dzieci w naszym rolniczym łańcuchu dostaw.

**160  
milionów**  
**dzieci dotkniętych  
zatrudnieniem nieletnich**

<sup>10</sup> ILO, UNICEF: Child labour – Global estimates 2020, trends and the road forward, 2021.

### Lidl zidentyfikował następujące łańcuchy dostaw surowców i produktów jako kluczowe w odniesieniu do pracy dzieci:

banany, ryby, kakao, ryż, herbata, orzechy laskowe, kawa, olej palmowy, soja, kwiaty i rośliny, bawełna oraz etapy produkcji w procesie produkcji tekstyliów i sprzętu.



### Do 2025

Dążymy do wdrożenia polityki szkoleniowej w łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka, mającej na celu zapobieganie pracy dzieci i zapewnianie środków zaradczych.

W przypadku łańcuchów dostaw, które często dotyczą krajów dotkniętych ubóstwem, nie można wykluczyć, że dzieci muszą przyczyniać się do utrzymania swoich rodzin. Wynika to z braku możliwości edukacyjnych, na które wpływ ma również częste przenoszenie się pracowników migrujących, a także niskie płace i nieodpowiednie dochody rodzin. Dlatego intencją Lidla jest zapobieganie pracy dzieci u swoich producentów i ich dostawców.

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

## Nasza polityka dotycząca zapobiegania pracy dzieci

Lidl wymaga od swoich dostawców powstrzymania się od zatrudniania dzieci poniżej 15 roku życia (lub 14 roku życia, jeśli zezwala na to prawo krajowe zgodnie z Konwencją MOP nr 138) lub które są prawnie zobowiązane do uczęszczania do szkoły. Oczekujemy również przestrzegania prawa międzynarodowego i krajowego w zakresie polityki zatrudniania oraz warunków zatrudnienia. W celu zapobiegania pracy dzieci, pracujemy nad tym, aby nasi dostawcy weryfikowali wiek kandydatów przed rozpoczęciem pracy.

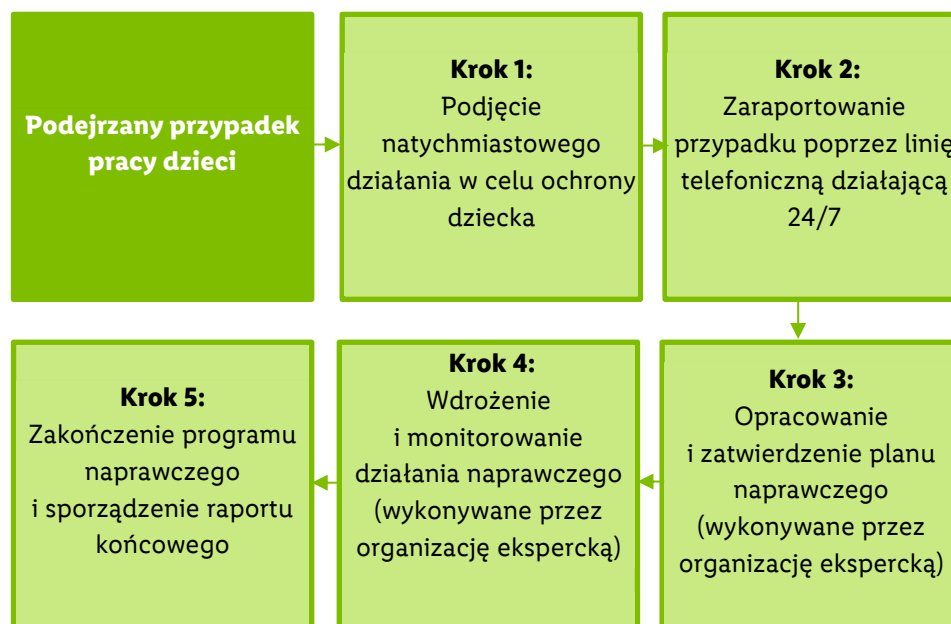
Jeżeli młodzi ludzie są zatrudnieni, mają prawo do szczególnej ochrony. Z tego powodu oczekujemy od naszych dostawców – w szczególności w odniesieniu do młodszych pracowników – zapewnienia im bezpiecznego środowiska pracy, które przynajmniej jest zgodne z lokalnym prawem, oraz możliwości kształcenia ustawicznego. Zatrudnione osoby powinny mieć również dostęp do skutecznych mechanizmów rozpatrywania skarg.

## Jak reagujemy na podejrzenia pracy dzieci

Podobnie jak w przypadku pracy przymusowej, Lidl przyjmuje strategię zerowej tolerancji w przypadkach, gdy dostawcy nie reagują na zidentyfikowane przypadki pracy dzieci. Jeśli w łańcuchu dostaw dochodzi do naruszenia praw dziecka, Lidl stara się ściśle współpracować ze swoimi dostawcami w celu rozwiązania sytuacji w interesie dziecka, którego to dotyczy. W ramach działań naprawczych poszkodowane rodziny otrzymują pomoc finansową równą standardowej płacy minimalnej w danym kraju. Ma to na celu

zapewnienie, że dzieci nie będą zmuszane do powrotu do pracy z ekonomicznej konieczności. Organizacja Save the Children pomaga i wspiera rodziny w poszukiwaniu odpowiednich możliwości edukacyjnych dostosowanych do indywidualnych potrzeb dzieci.

Lidl oczekuje od swoich dostawców wprowadzenia skutecznych środków zaradczych odnoszących się do sytuacji, w których wykryją pracę dzieci lub dowiedzą się, że młodzi ludzie wykonują niebezpieczne prace. W takich okolicznościach bezpośredni dostawcy muszą powiadomić Lidl i odpowiednią organizację ekspercką w sposób proaktywny i zarządzać późniejszym procesem naprawczym.



## Pilotażowy projekt zwalczania pracy dzieci we współpracy z Save the Children

Do końca 2021 r. Lidl będzie współpracował z [Save the Children](#) i niemieckim Federalnym Ministerstwem Współpracy Gospodarczej i Rozwoju nad projektem ochrony praw dzieci w łańcuchu dostaw orzechów laskowych w Turcji. Po raz pierwszy cały łańcuch dostaw – od uprawy orzechów laskowych, poprzez zbiór aż po przetwarzanie – został poddany kontroli na miejscu pod kątem przestrzegania praw dzieci.



Chodzi o ochronę praw dzieci, stworzenie możliwości opieki i edukacji oraz zapewnienie młodym ludziom dostępu do bezpiecznej pracy.

Projekt pilotażowy ma być również podstawą do zastosowania podobnego podejścia do innych rolniczych łańcuchów dostaw.

Od 2017 roku współpracujemy z Save the Children w zakresie prowadzenia szkoleń z obszaru zapobiegania pracy dzieci i wprowadzania działań naprawczych dla dostawców w naszych zakładach produkcji niespożywczej. W imieniu Lidla, organizacja pozarządowa przeszkoliła dostawców w Bangladeszu, Turcji, Birmie i Chinach, a w 2020 roku program został rozszerzony o Pakistan i Wietnam.

## Dalsze działania na rzecz zwalczania pracy dzieci we współpracy z Save the Children

- Szkolenie dla audytorów zewnętrznych w celu weryfikacji standardów w fabrykach
- Podejmowanie konkretnych działań w zakresie obsługi przepływów pracy i dobrego zarządzania ryzykiem, np. bezpieczny system weryfikacji wieku w procesie rekrutacji
- Lepsza ochrona legalnie zatrudnionych młodych ludzi przed niebezpieczną działalnością
- Podejmowanie działań naprawczych w przypadku pracy dzieci

**925** 

**importerów, pracowników fabryk  
i audytorów przeszkolonych w zakresie  
pracy dzieci w latach 2017-2021**

## Nasze zaangażowanie na rzecz wolności zrzeszania się

Wolność zrzeszania się i prawo do negocjacji zbiorowych to podstawowe prawa człowieka i dwa podstawowe standardy pracy MOP. Niemniej jednak nie wszystkie ze 187 państw członkowskich MOP ustanowiły prawo do wolności zrzeszania się w swoim prawodawstwie.

Ponadto około 40% krajów na całym świecie nie ma (nielimitowanych) praw do negocjacji zbiorowych.<sup>12</sup> Zwłaszcza pracownicy z branży rolnej i tekstylnej często napotykają ograniczenia dotyczące przystępowania lub uczestniczenia w związkach zawodowych. Aby mogli korzystać ze swoich podstawowych praw pracowniczych, powinni mieć możliwość głosu i reprezentacji w stosunkach z pracodawcami. Ma to kluczowe znaczenie dla efektywnych rynków pracy.

Te dwa prawa są budulcem swobód obywatelskich - zapewniają ochronę przed dyskryminacją i molestowaniem. Zwłaszcza w krajach, w których brakuje silnych systemowych zabezpieczeń praw pracowniczych, szansa na zarabianie wystarczającej płacy jest często ściśle powiązana z możliwością organizowania się w związki zawodowe i angażowania się w negocjacje zbiorowe.

<sup>12</sup> OGP: Freedom of Association, Global Report, 2018.

**Lidl zidentyfikował następujące łańcuchy dostaw surowców i produktów jako krytyczne w odniesieniu do wolności zrzeszania się:** owoce i warzywa, sprzęt i elektronika, tekstylia, herbata, kakao, kawa, orzechy.



### Bieżące

Zaangażujemy się w dialog i skorzystamy z wiedzy związków zawodowych, aby określić bariery w przestrzeganiu praw człowieka, w tym wolności zrzeszania się.

### Od 2021

W ramach członkostwa w ACT będziemy współpracować z naszymi partnerami biznesowymi w celu podnoszenia świadomości na temat wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych w naszych łańcuchach dostaw.

### 2022

Zapewnimy ukierunkowaną pomoc drobnym rolnikom w organizowaniu się jako kolektyw.

### 2023

100% naszych zakładów dostawców poziomu 1 w Bangladeszu i Kambodży dołączy do programu MOP Better Work, którego celem jest między innymi wzmocnienie dialogu społecznego.

Lidl zobowiązuje się do poszanowania prawa do wolności zrzeszania się oraz negocjacji zbiorowych i tego samego oczekuje od swoich partnerów biznesowych. W naszej Polityce zrównoważonych zakupów, która stanowi część naszych umów zakupowych, zobowiązujemy się nie ingerować w starania o tworzenie organów przedstawicielskich pracowników i zabraniać prób wywierania wpływu na takie organy.

Szczególny nacisk kładziemy tutaj na drobnych rolników jako integralną część naszych łańcuchów dostaw żywności. Lidl pomaga im się organizować, bo wiemy, że ich interesy można najskuteczniej rozwijać w ramach kolektywu. Mając to na uwadze, opracowujemy podejście do preferowania artykułów zakupionych od drobnych rolników, którzy już wcześniej zorganizowali się w kolektywy. Ponadto zapewniamy drobnym rolnikom wiedzę niezbędną do skutecznego organizowania się.

W celu promowania wolności zrzeszania się prowadzimy stały dialog z naszymi interesariuszami – dostawcami, ekspertami, organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, związkami zawodowymi itp. Wspólnie ustalamy jakie są bariery w tym obszarze. W 2021 roku rozpoczęliśmy rozmowy z globalną federacją związkową IUF (Międzynarodowy Związek Przemysłu Spożywczego, Rolniczego, Hotelarskiego, Restauracyjnego, Gastronomicznego, Tytoniowego i Stowarzyszeń Pracowników Pokrewnych) na temat regionów i łańcuchów dostaw żywności o wysokim ryzyku wolności zrzeszania się. Wskazaliśmy również jakie możliwości wsparcia możemy zapewnić naszym dostawcom w celu skutecznej ochrony wolności zrzeszania się w łańcuchach dostaw.

Na dowód naszego zaangażowania wszystkie krajowe spółki Lidla podpisały Zasady Wzmacniania Pozycji Kobiet (WEP) promujące prawo kobiet do wolności zrzeszania się.

W odniesieniu zarówno do asortymentu spożywczego, jak i przemysłowego Lidl regularnie uczestniczy w różnych programach rozwojowych i współpracuje z Fairtrade, Niemiecką Agencją Współpracy Międzynarodowej (GIZ) oraz programem Better Work prowadzonym przez Międzynarodową Organizację Pracy (ILO).

## Poprawa warunków pracy dzięki programowi MOP Better Work

Program Better Work to partnerstwo między Międzynarodową Organizacją Pracy (ILO) i Międzynarodową Korporacją Finansową (IFC). Został uruchomiony w sierpniu 2006 roku w celu poprawy warunków pracy i konkurencji w globalnych łańcuchach dostaw.



Lidl jest partnerem programu MOP Better Work od 2021 roku. W pierwszym kroku Lidl nałożył na swoich importerów obowiązek zapewnienia, że wszystkie zakłady dostawców 1 poziomu w Bangladeszu i Kambodży są objęte programem MOP Better Work. Zgodnie z możliwościami programu, zostanie on zakończony do końca 2023 roku.

W ten sposób Lidl wzmacnia partnerstwo między pracownikami a kierownictwem w celu poprawy warunków pracy i zadowolenia pracowników, a tym samym zwiększenia produktywności. Lidl koncentruje się również na osiągnięciu długoterminowej poprawy warunków życia i pracy pracowników w terenie. Zobowiązaliśmy się nie przerywać relacji z dostawcami w przypadku wykrycia naruszeń, ale współpracować w celu wprowadzenia ulepszeń w interesie pracowników.

W ramach programu doradcy MOP rutynowo odwiedzają zakłady dostawców 1 poziomu i zapewniają pracownikom szkolenia w zakresie

negocjacji płacowych i zbiorowych. Intencją jest pomoc pracownikom w wywieraniu wpływu na decyzje, które kształtują ich życie zawodowe, takie jak negocjowanie wyższych płac lub lepszych świadczeń socjalnych.



## Wspólne z Fairtrade zobowiązanie do wolności zrzeszania się

Jako długoterminowy partner > [Fairtrade](#), podpisaliśmy i przestrzegamy zasad wolności zrzeszania się, a tym samym wspieramy negocjacje płacowe i układy zbiorowe.

Poza ustanowieniem standardów, Fairtrade prowadzi również specjalne programy. Koncentrują się one w szczególności na umożliwieniu podmiotom znajdującym się na początku łańcucha dostaw organizowania się i angażowania w negocjacje płacowe. W tym kontekście Lidl podpisał > [Protokół o wolności zrzeszania się](#), partnerstwo Fairtrade z Międzynarodowym Związkiem Stowarzyszeń Pracowników Przemysłu Spożywczego, Rolniczego, Hotelowego, Restauracyjnego, Gastronomicznego, Tytoniowego i Pokrewnych (IUF).

W Lidlu chcemy przyczynić się do tego, aby zapewnić pracownikom wystarczającą siłę negocjacyjną w celu wywierania pozytywnego wpływu na ich życie zawodowe, na przykład poprzez negocjowanie wyższych płac lub lepszych świadczeń socjalnych. Oprócz przeprowadzania audytów i inspekcji, Lidl współpracuje również z Fairtrade, związkami zawodowymi i innymi pracodawcami w celu angażowania się w dialog z pracownikami.



## Standard Fairtrade określa również poniższe:

- pracodawcy muszą wykazać Fairtrade, że gwarantują wolność zrzeszania się
- przedstawiciele związków muszą mieć możliwość swobodnego spotkania się z pracodawcami na żądanie. Fairtrade wymaga, aby zostało to zakomunikowane zarówno Fairtrade, jak i pracownikom przed uzyskaniem certyfikatu
- Fairtrade wymaga dowodu, że istnieją mechanizmy rozstrzygania sporów, z których mogą skorzystać zarówno pracodawca, jak i związki zawodowe

## Wzmocnienie pozycji pracowników w ramach Inicjatywy Etycznego Handlu

Pod koniec 2021 roku Lidl złożył wniosek o członkostwo w wielopodmiotowej inicjatywie > [Ethical Trading Initiative \(ETI\)](#).

Misją ETI jest wykorzystanie zbiorowej siły przedsiębiorstw, związków zawodowych i organizacji pozarządowych do realizacji wizji świata, w którym wszyscy pracownicy korzystają z praw pracowniczych szanowanych przez firmy i chronionych przez państwo.



ETI koncentruje się na współpracy z różnymi podmiotami w celu znalezienia rozwiązań problemów systemowych. Lidl był już aktywnie zaangażowany w działania ETI w 2020 i 2021 r., w tym grupę roboczą ds. naruszeń praw człowieka w uprawie awokado i dyskusje na temat odpowiedzialnego pozyskiwania bawełny.

W ramach członkostwa, Lidl koncentruje się m.in. na tematyce pracy przymusowej i płacy umożliwiającej utrzymanie się, a także wspieraniu drobnych rolników w organizowaniu się jako kolektyw.

## Nasze zobowiązanie dotyczące uczciwej płacy i dochodów

Płaca wystarczająca na utrzymanie musi wystarczyć na pokrycie kosztów żywności, wody, mieszkania, edukacji, opieki zdrowotnej, transportu, odzieży i innych podstawowych potrzeb, w tym zabezpieczenia na wypadek nieoczekiwanych zdarzeń.

Ponad 10% światowej populacji nadal żyje w skrajnym ubóstwie, a dwie trzecie z tej grupy pracuje w rolnictwie. Również w produkcji żywności obserwuje się wzrost niestabilnych form zatrudnienia, takich jak praca najemna oraz zatrudnienie tymczasowe lub marginalne.<sup>13</sup> Szczególnie kobiety są dotknięte niskimi zarobkami i wyzyskiem, przy czym kobiety pracujące przy sezonowej produkcji owoców i warzyw zarabiają około 20-30% mniej niż mężczyźni.<sup>14</sup>

Pandemia COVID-19 grozi pogłębieniem ubóstwa w wielu częściach świata, a setki milionów ludzi boryka się z głodem i biedą po utracie środków do życia. Oxfam szacuje, że zanim najbiedniejsi na świecie przezwyciężą skutki pandemii, może minąć nawet dekada.<sup>15</sup>

# 10%

**ludności na świecie żyje w skrajnym ubóstwie**

**Lidl zidentyfikował następujące łańcuchy dostaw surowców i produktów jako szczególnie krytyczne w odniesieniu do godziwej płacy:** tekstylia, kakao, kawa, herbata, orzechy, ryby, owoce i warzywa.



**2021** W naszych łańcuchach dostaw identyfikujemy produkty o najwyższym ryzyku dla dysproporcji płacy wystarczającej na życie/dochodu na utrzymanie.

**Od 2021** W przypadku produktów o najwyższym ryzyku będziemy konsekwentnie śledzić bieżące poziomy płacy wystarczającej na życie/dochodu na utrzymanie i/lub pomagać w ich obliczaniu w razie potrzeby.

**2022** Zapewnimy naszym kupcom środki do identyfikowania i rozwiązywania problemów związanych z produktami wysokiego ryzyka ze względu na zróżnicowanie płac/dochodów.

<sup>13</sup> ILO: World Employment and Social Outlook – Trends 2018.

<sup>14</sup> Oxfam: *Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte*, 2021.

<sup>15</sup> Oxfam: *The Inequality Virus*, 2021.

---

**2023** Przeprowadzimy trzy projekty pilotażowe mające na celu zmniejszenie dysproporcji w zakresie płacy zapewniającej utrzymanie/dochodu na utrzymanie w trzech łańcuchach dostaw. Będą one koncentrować się między innymi na zachęcaniu drobnych rolników do zabezpieczenia sobie dochodu na życie.

Lidl uznaje godziwą płacę za podstawowe prawo człowieka. Powinna umożliwić pracownikom i ich rodzinom zapewnienie godnego poziomu życia. Lidl już w 2006 r. opowiadał się za uczciwą płacą w swoim Kodeksie Postępowania i od tego czasu podjął działania w tej sprawie, na przykład wprowadzając produkty z certyfikatem Fairtrade, takie jak kakao, kawa czy banany. Współpracujemy z partnerami zewnętrznymi w celu identyfikacji produktów i łańcuchów dostaw o największej dysproporcji płac/dochodów. Na tej podstawie Lidl dopracuje swoje, oparte na analizie ryzyka, podejście do uczciwej płacy.

Jednym z obszarów naszego zaangażowania w uczciwą płacę są małe gospodarstwa rolne. Stanowią one początkowy punkt dla wielu rolniczych łańcuchów wartości Lidla, ale często tylko ułamek zysków trafia do nich. Lidl zdaje sobie sprawę, jak ważne jest zapewnienie sprawiedliwego systemu podziału zysków w łańcuchu dostaw i zobowiązuje się do nawiązywania długoterminowych, uczciwych i przejrzystych relacji z producentami rolnymi. W ramach tego podejścia

Lidl szuka również sposobów na zapewnienie, by producenci mieli większy udział w tworzeniu wartości.

”

”W nadchodzących latach kluczowe będzie wspieranie drobnych rolników na całym świecie, tak aby pomóc im zarabiać na życie i dążyć do sprawiedliwego podziału wartości.”

**Wojciech Grohn, Członek Zarządu Lidl Polska**

## Flagowy projekt: czekolada Fair Trade „WayToGo”

W 2018 r. rolnicy uprawiający kakao w Ghanie zarabiali tylko około 52% tego, co uważano za pensję wystarczającą na utrzymanie.

Wprowadzając w 2019 r. > [czekoladę WayToGo](#) , Lidl bezpośrednio przyczynił się do oferowania wyższych wynagrodzeń dla hodowców kakao w Ghanie.

W celu wspierania drobnych rolników w uzyskiwaniu dochodu na życie, opracowano szczegółowe plany działania i określono kamienie milowe w realizacji projektu.

W programie realizowanym przez Fairtrade we współpracy ze spółdzielnią rolniczą Kuapa Kokoo i organizacją pozarządową Rikolto, rolnicy otrzymują premię od Fairtrade, ponieważ zobowiązali się do uprawy kakao zgodnie z wytycznymi. Dodatkowo, od 2019 roku, Lidl wypłaca drobnym rolnikom ustaloną premię za każdą sprzedaną tabliczkę czekolady, zwaną "premią poprawiającą dochód". Pieniądze te finansują projekty, które dodatkowo i trwale poprawiają sytuację dochodową producentów rolnych. W 2020 r. z różnych inicjatyw skorzystało łącznie 870 rolników (60% mężczyzn/40% kobiet) z dziesięciu społeczności Ghany, którzy zdołali podnieść swoje dochody.

Zestawy szkoleniowe i startowe pomogły 173 rolnikom uzyskać dodatkowe źródło dochodu z produkcji ryżu, miodu, pochrzynu i mydła. Ponadto 308 osób uzyskało dostęp do tańszych możliwości



finansowania. Kolejne 389 osób podniosło jakość i plon swoich zbiorów ziarna kakaowego dzięki usługom przycinania i opryskiwania.

W przyszłości, w ramach koncepcji WayToGo, Lidl wprowadzi kolejny produkt marki własnej - nerkowce. W ten sposób chce przyczynić się do wyższych dochodów z uprawy nerkowców i zacieśnić współpracę z drobnymi producentami.

Duże ilości orzechów nerkowca uprawianych w krajach afrykańskich są przetwarzane poza Afryką, często w Azji Południowo-Wschodniej. Oznacza to, że tylko niewielka część wartości dodanej tego popularnego produktu pozostaje w regionach rozwijających się, które często charakteryzują się niskimi dochodami. Nerkowiec WayToGo, od uprawy do przetworzonego produktu jest produkowany w Tanzanii. Około 400 drobnych rolników z Tanzanii jest wspieranych przez współpracę z naszymi partnerami, spółdzielnią UWAMI (Umoja Wa Wakulima Mikoma) w regionie Lindi oraz Fairtrade. UWAMI szkoli rolników w zakresie zrównoważonych technik uprawy i przetwarzania. W ramach tego partnerstwa, Lidl płaci dodatkową premię za produkcję orzechów nerkowca – w dodatku do premii Fairtrade. W przyszłości ta dodatkowa premia będzie oparta na cenie referencyjnej dochodu na życie (LIRP) i pomoże drobnym rolnikom w uzyskaniu płacy wystarczającej życie. Nerkowce WayToGo będą początkowo dostępne w Lidl w Holandii.

W projektach dotyczących czekolady WayToGo i orzechów nerkowca WayToGo równość płci będzie stanowić drugi silny filar w przyszłości.

Dowiedz się więcej o naszym zaangażowaniu w zwalczanie dyskryminacji [> tutaj](#).

Lidl jest w stałym kontakcie z lokalnymi organizacjami partnerskimi WayToGo i regularnie publikuje aktualizacje projektów na swojej stronie internetowej.

## Zobowiązanie do utrzymania płac w ramach Inicjatywy na rzecz zrównoważonych łańcuchów dostaw w rolnictwie (the Initiative for Sustainable Agricultural Supply Chains)

Od 2020 r. Lidl bierze aktywny udział w > Initiative for Sustainable Agricultural Supply Chains (INA), aby promować standardy społeczne i ekologiczne w branży.



To partnerstwo między sektorem prywatnym, przedstawicielami organizacji społecznych i polityki ma na celu osiągnięcie większej stabilności w globalnych łańcuchach dostaw w rolnictwie, a w szczególności poprawę warunków życia drobnych rolników na całym świecie.

W styczniu 2020 roku dołączyliśmy do grupy roboczej INA ds. godnego wynagrodzenia. Celem partnerstwa jest współpraca i prowadzenie dialogu z innymi detalistami przy opracowywaniu projektów i inicjatyw mających na celu zapewnienie godnych płac i dochodów dla producentów w wybranych rolniczych łańcuchach dostaw.

Wraz z grupą roboczą opracowujemy obecnie projekt pilotażowy w łańcuchu dostaw bananów w Ekwadorze i innych krajach producenckich. Projekt ma cztery strategiczne cele w zakresie promowania godnych płac i dochodów na życie w łańcuchu dostaw bananów:

- ustalanie odpowiedzialnych praktyk zakupowych w handlu detalicznym
- promowanie aktywnej i silnej reprezentacji pracowników w celu wsparcia w negocjowaniu wynagrodzeń
- wykorzystanie i udoskonalenie mechanizmów monitorowania w celu zapewnienia przejrzystości
- tworzenie ram działania poprzez ustalanie planów z odpowiednimi podmiotami i interesariuszami

## Godne zarobki w łańcuchu dostaw pomarańczy we współpracy z platformą Fruit Juice CSR Platform

Jako członek > [Fruit Juice CSR Platform](#), Lidl opowiada się za zapewnieniem pracownikom łańcucha dostaw pomarańczy w Brazylii otrzymywania płacy wystarczającej na życie.



W ramach naszego członkostwa poparliśmy > [Living Wage Report](#) opublikowany w Brazylii w 2020 r., który określił dysproporcje płac i dochodów w uprawie pomarańczy. Na tej podstawie można było określić faktyczną różnicę między płacami wystarczającymi na utrzymanie a istniejącymi płacami lokalnymi. W kolejnym kroku Lidl zamierza określić płace faktycznie wypłacane w gospodarstwach dostawców. Poprzez udział w projektach na rzecz społeczności lokalnych, przyjmujemy również cel stopniowego dostosowania wynagrodzeń do poziomu płacy wystarczającej na utrzymanie.



## ACT dla wyższych wynagrodzeń w przemyśle tekstylnym

Lidl jest pierwszym niemieckim sprzedawcą, który przyłączył się do inicjatywy > Action Collaboration Transformation (ACT). ACT jest pierwszym globalnym porozumieniem mającym na celu dążenie do wprowadzenia negocjacji zbiorowych w branży przemysłu tekstylnego w krajach produkcji. Płace wynegocjowane w tym kontekście będą poparte odpowiedzialnymi praktykami zakupowymi ze strony uczestniczących przedsiębiorstw.

ACT opracował również mechanizm oceny wpływu inicjatywy: producenci tekstyliów i przedstawiciele pracowników oceniają, jak skutecznie firma wywiązuje się ze swoich zobowiązań i ułatwia podnoszenie płac. Kraje, na których początkowo koncentruje się ACT, to Kambodża, Birma, Bangladesz i Turcja.



Wspólnie z naszym Działem Zakupów opracowaliśmy strategię pełnego wdrożenia zasad inicjatywy – odpowiedzialnych praktyk zakupowych – do 2025 roku. Wiąże się to między innymi ze współpracą z naszymi partnerami biznesowymi w celu wprowadzenia mechanizmów umożliwiających wzrost płac przy produkcji tekstyliów. Strategia opiera się na, przeprowadzonej przez ACT, anonimowej ocenie naszych praktyk zakupowych przez naszych producentów. Sprawdzono łącznie ponad 3000 zakładów produkcyjnych. Lidl uzyskał ponadprzeciętny wynik na tle swoich konkurentów z branży.

Jednocześnie przemysł tekstylny zmagają się obecnie ze skutkami pandemii COVID-19. Tymczasowe zamknięcia sklepów na całym świecie spowodowały, że w niektórych przypadkach drastycznie pogorszyła się sytuacja w zakresie zamówień w krajach zaopatrujących.

W ramach członkostwa w ACT pozostajemy zaangażowani w sytuację pracowników w przemyśle tekstylnym. Dla przykładu, nawet w obecnej sytuacji zrealizujemy i przyjmujemy wszystkie uzgodnione zamówienia.

## Nasze zaangażowanie w walkę z dyskryminacją

Obecny wskaźnik aktywności zawodowej kobiet wynosi nieco poniżej 49%, podczas gdy odsetek mężczyzn wynosi 75%. To różnica 26 punktów procentowych, która w niektórych regionach wzrasta nawet do 50 punktów procentowych.<sup>16</sup>

Pozycja kobiet w rolnictwie poprawia się, jednak rolniczki nadal nie mają dostępu do zasobów, takich jak ziemia, pożyczki i edukacja. Pracownice są również narażone na szczególne ryzyko, takie jak nierówne wynagrodzenie, rozwiązanie stosunku pracy w przypadku zajścia w ciążę oraz przemoc i wykorzystywanie seksualne w miejscu pracy.

Płeć nie jest jednak jedynym kryterium dyskryminacji. Sondaże wskazują, że dyskryminacja, ataki na mniejszości i mowa nienawiści to codzienne praktyki na całym świecie, które nawet nasiliły się w trakcie pandemii<sup>17</sup>. Pracownicy sezonowi i migrujący często podlegają dyskryminującym warunkom pracy i płacy. Aktualne badanie przeprowadzone przez MOP pokazuje, że zarabiają średnio o 13% mniej niż pracownicy lokalni. Według Oxfam pracownicy migrujący wykonują ponad jedną czwartą światowej pracy w rolnictwie.<sup>18</sup>

**Lidl zidentyfikował następujące łańcuchy dostaw surowców i produktów jako szczególnie krytyczne w odniesieniu do dyskryminacji:** bawełna, kawa, kakao, owoce i warzywa, olej palmowy, ryż, soja, herbata, ryby i tekstylia.



- 
- 2021** Publikujemy dokument przedstawiający stanowisko w sprawie równości płci.
- 
- 2022** Opublikujemy międzynarodowy plan działania na rzecz równości płci, w tym cele wraz z terminami realizacji.
- 
- 2022** Będziemy korzystać z analiz ryzyka uwzględniających płeć, w tym z oceny wpływu na prawa człowieka.
- 
- 2023** Zapewnimy dostęp do mechanizmów składania skarg uwzględniających kwestie płci w łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka.

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

<sup>17</sup> ILO: Labour migration, 2020.

<sup>18</sup> Oxfam: Positionspapier Welternährung 2030.

---

**Od 2023** Przy opracowywaniu naszego podejścia do promowania godnych płac w szczególności weźmiemy pod uwagę sytuację zarobkową kobiet i będziemy informować o poczynionych postępach. Będziemy również dążyć do zwiększenia udziału produktów, które kupujemy od hodowców i przetwórców (z zakładów zarządzanych przez kobiety), o ile jest to ekonomicznie wykonalne, oraz będziemy informować o naszych postępach.

W Lidl stanowczo sprzeciwiamy się wszelkim formom dyskryminacji, w tym w odniesieniu do naszych łańcuchów dostaw. Stanowisko to jest kluczowym elementem naszej polityki zakupowej dotyczącej równości płci w łańcuchu dostaw, która jest obecnie opracowywana.

W Lidl dyskryminację rozumiemy jako wszelkie rozróżnienie, wykluczenie lub preferencje, w tym te ze względu na płeć, religię, kolor skóry lub pochodzenie, które prowadzą do nierównego traktowania lub powodują szkodę.

Wiemy, że w wielu naszych łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka pracują głównie kobiety. Różnorodne przyczyny, w tym te specyficzne dla danego kraju lub sektora, wpływają na to, że są one szczególnie narażone na możliwość naruszeń praw człowieka.

Aby wprowadzić zasadę równych szans i promować równość płci w naszych łańcuchach dostaw, konieczne jest zaprojektowanie ukierunkowanych działań na rzecz awansu kobiet. Podstawą do podjęcia decyzji o tym, jakie działania należy podjąć było przeprowadzenie analizy ryzyka, a następnie identyfikacja łańcuchów dostaw wysokiego ryzyka w segmencie żywności, w których prawa kobiet były naruszane. Obejmuje to na przykład nierówny dostęp do pracy, nierówne wynagrodzenie lub przemoc wobec kobiet. Wyniki publikujemy w  [> Praktycznej analizie dotyczącej równości płci w łańcuchu dostaw.](#)

## Zasady Wzmacniania Pozycji Kobiet ONZ (WEPs - Women's Empowerment Principles)

Lidl Polska podpisał w 2020 r. Zasady Wzmacniania Pozycji Kobiet (WEP). Aby wdrożyć WEP, do końca 2021 r., opracujemy politykę zakupową dotyczącą równouprawnienia płci w łańcuchu dostaw. Wykorzystamy tę okoliczność, aby sformułować konkretne cele i zdać relację z podejmowanych przez nas działań, w tym projektów mających na celu rozwój kobiet.

WEP są wspólną inicjatywą UN Women i UN Global Compact. Jest to pierwsze globalne przedsięwzięcie ukierunkowane na rozwój i upodmiotowienie kobiet w łańcuchach dostaw i przedsiębiorstwach.

In support of

---

## WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the  
UN Global Compact Office

WEP`s są skierowane do firm i korporacji i obejmują siedem zasad mających na celu wzmocnienie pozycji kobiet w biznesie:

---

1. Stworzenie kultury zarządzania stawiającej na równouprawnienie kobiet i mężczyzn.
  2. Sprawiedliwe traktowanie wszystkich mężczyzn i kobiet w życiu zawodowym. Respektowanie i propagowanie praw człowieka oraz walki z dyskryminacją.
  3. Zagwarantowanie zdrowia, bezpieczeństwa i dobrego samopoczucia wszystkim pracownikom obu płci.
  4. Promowanie edukacji, szkoleń i rozwoju zawodowego kobiet.
  5. Propagowanie przedsiębiorczości kobiet, wzmocnienia ich roli na rynku zaopatrzeniowym, respektowanie ich godności we wszystkich działaniach marketingowych.
  6. Promowanie równości poprzez inicjatywy społeczne i rzecznictwo.
  7. Mierzenie i publiczne informowanie o postępach w osiągnięciu równości płci.
- 

W Lidl Polska wszyscy pracownicy na tych samych stanowiskach otrzymują jednakowe wynagrodzenia, niezależnie od płci, wieku i innych subiektywnych przesłanek. Aby dodatkowo wspierać ideę równości płacowej i promować dobre praktyki na rynku, w 2019 r. firma stworzyła konkurs „**Lidl Fair Pay**”. Nagroda docenia przedsiębiorstwa wyznaczające dobre standardy na polskim rynku w zakresie równości płacowej kobiet i mężczyzn.

## WayToGo i Fairtrade na rzecz równości płci

Od 2021 r. będziemy rozszerzać naszą koncepcję WayToGo dotyczącą płac wystarczających na życie o drugi filar. Naszym celem jest priorytetowe traktowanie potrzeb oraz umiejętności kobiet i innych wrażliwych grup we wszystkich działaniach WayToGo.

Obejmuje to podejmowanie działań na rzecz dywersyfikacji dochodów oraz uwzględnianie specyficznej sytuacji kobiet. Chcemy również poprawić dostęp kobiet do finansowania. Ważnym elementem jest również „Moduł płci” Fairtrade, który służy do wspierania par małżeńskich w podejmowaniu wspólnych decyzji w ich gospodarstwach domowych. Lidl dąży w ten sposób do wspierania kobiet, w szczególności zapewnienia godnych zarobków i dochodów na życie.

”

"Musimy odgrywać aktywną rolę w całym sektorze spożywczym, aby promować rozwój ekonomiczny kobiet w łańcuchach dostaw i zająć się przyczynami braku równości."

**Wojciech Grohn, Członek Zarządu Lidl Polska**

## Nasze zaangażowanie na rzecz bezpieczeństwa w miejscu pracy

Zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy to podstawowe prawo wszystkich pracowników. Skuteczne działania BHP chronią zdrowie pracowników i zwiększają produktywność.

Według MOP co roku w wypadkach przy pracy ginie 365 tys. osób, 374 mln cierpi z powodu efektów wypadków, a około 2,37 mln dotkniętych jest chorobami zawodowymi. Łącznie śmiertelne wypadki przy pracy odpowiadają za 5-7% zgonów na całym świecie<sup>19</sup>. W ujęciu ekonomicznym dni robocze stracone w wyniku wypadków przy pracy i chorób zawodowych stanowią do 4% światowego PKB.

Do najbardziej niebezpiecznych sektorów w kontekście wypadków przy pracy należą w szczególności rolnictwo i przemysł włókienniczy. Zagrożenia dla zdrowia wynikają z takich czynników, jak brak ochrony lub przeszkolenia w zakresie obchodzenia się ze szkodliwymi środkami ochrony roślin lub barwnikami tekstylnymi oraz niebezpiecznymi narzędziami. Około 25 milionów ludzi rocznie cierpi z powodu ostrego zatrucia pestycydami stosowanymi w miejscu pracy.<sup>20</sup>

Pandemia COVID-19 stwarza dalsze zagrożenia dla zdrowia ludzkiego. Pracownikom w łańcuchach dostaw często brakuje wystarczających środków ochrony osobistej, środków dezynfekujących i detergentów. Brak jest również wdrożonych zasad BHP.

**Lidl zidentyfikował następujące łańcuchy dostaw surowców i produktów jako szczególnie krytyczne w odniesieniu do bezpieczeństwa w miejscu pracy:** tekstylia, bawełna, celuloza, sprzęt i elektronika, owoce i warzywa, ryby.



- 
- 2022** Zmienimy wytyczne dla dostawców, zaostrzając wymagania dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy.
- 
- 2023** Wprowadzimy oparte na ryzyku i mierzalne podejście do audytu społecznego w łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka, które będzie koncentrować się na bezpieczeństwie i higienie pracy.
- 
- 2025** Będziemy przeprowadzać trzy oceny wpływu na prawa człowieka rocznie w łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka. Efektem tych ocen ma być wychwycenie potencjalnych zagrożeń dla bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników oraz podjęcie odpowiednich działań zapobiegawczych.

<sup>19</sup> ILO: Vision Zero Fund. Strategy 2019-2023, 2019.

<sup>20</sup> Oxfam: Positionspapier Welternährung 2030.

W Lidlu naszą intencją jest zapewnienie zdrowia i bezpieczeństwa wszystkim pracownikom u naszych dostawców, a tym samym stworzenie bezpiecznego środowiska pracy.

Lidl prowadzi politykę zerowej tolerancji dla naruszeń bezpieczeństwa i higieny pracy. Przeprowadzamy regularne audyty społeczne w celu sprawdzenia wdrożenia zasad BHP, a nasz Kodeks Postępowania zobowiązuje dostawców do zapewnienia ich przestrzegania. Lidl angażuje się również w wiele inicjatyw mających na celu poprawę bezpieczeństwa pracy w swoich łańcuchach dostaw.

### **Bangladesh Accord – zapewnienie bezpieczeństwa pracy i ochrony przeciwpożarowej w przemyśle odzieżowym i tekstylnym**

Lidl podpisał porozumienie w sprawie bezpieczeństwa przeciwpożarowego i budowlanego w Bangladeszu, aby osiągnąć długoterminową poprawę standardów bezpieczeństwa i ochrony przeciwpożarowej u producentów tekstyliów w kluczowym kraju zaopatrzenia, jakim jest Bangladesz.



Ponadto byliśmy jednym z pierwszych sygnatariuszy kolejnego porozumienia pod auspicjami [RMG Sustainability Council \(RSC\)](#), obowiązującego w latach 2018-2021. Celem porozumienia jest poprawa bezpieczeństwa pracy i bezpieczeństwa przeciwpożarowego, poprawienie infrastruktury oraz włączenie pracowników w szkolenia.

Ponad dwa miliony osób ukończyło szkolenia od 2013 roku. Ponadto ponad 1600 fabryk tekstylnych w Bangladeszu podpisało porozumienie i jest regularnie kontrolowanych pod kątem standardów bezpieczeństwa przeciwpożarowego i budowlanego. W ramach inicjatywy fabryki tekstylne wprowadzają również ulepszenia.

## Program ILO SCORE: szkolenie dla lepszej pracy

> Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE) to globalny program MOP, który poprawia wydajność i warunki pracy. Celem inicjatywy jest efektywne wdrożenie szkolenia SCORE – łączącego praktyczne szkolenia stacjonarne dla kadry kierowniczej i pracowników z doradztwem podczas pracy w fabryce.

### **Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE)**

to projekt szkoleniowo-doradczy opracowany przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP). Jego celem jest współpraca z globalnymi menedżerami ds. zakupów w szkoleniu dostawców w celu poprawy ich warunków pracy, produktywności i konkurencyjności.



Poprzez uczestnictwo w szkoleniu SCORE od 2022 r., Lidl będzie działał w swoich fabrykach dostawców w wybranych łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka w następujących obszarach:

- współpraca w miejscu pracy
- czysta produkcja
- zarządzanie zasobami ludzkimi
- bezpieczeństwo i higiena pracy



# Nasze cele dotyczące rzetelnego podejścia do praw człowieka

Naszym celem do końca 2025 roku jest poprawa warunków życia i zatrudnienia osób, które dla nas pracują.

## 1 Cele dotyczące śledzenia wpływów

**Od 2021** Będziemy nadal przeprowadzać regularne analizy „punktów zapalnych” w celu identyfikacji zagrożeń dla praw człowieka w naszych grupach produktów.

**Do 2025** Będziemy przeprowadzać trzy oceny wpływu na prawa człowieka rocznie w łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka. Opublikujemy wyniki i związane z nimi plany działań naprawczych.

## 2 Cele dotyczące ochrony standardów

**2021** Zapewniamy dostęp do skutecznych mechanizmów składania skarg pracownikom w trzech łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka.

**2023** Ustanowimy mierzalne i oparte na analizie ryzyka podejście do audytu społecznego w łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka.

## 3 Cele dotyczące rozwoju sprawiedliwego handlu

**2021** Opracowujemy podejście do promowania godnych płac i dochodów w naszych globalnych łańcuchach dostaw, a tym samym dalszego zmniejszania różnicy w wynagrodzeniach. Kolejne cele znajdziesz [> tutaj](#).

## 4 Cele napędzające zmiany

**2022** W celu poprawy warunków pracy, określamy podejście do naszych łańcuchów dostaw obejmujących wiele grup produktów wraz ze wskazaniem konkretnych działań, np. szkolenia dostawców. Rolą szkoleń jest również umożliwienie podmiotom w naszych łańcuchach dostaw lepszego egzekwowania własnych praw. Prowadzimy również projekty, które bezpośrednio mają na celu poprawę ich wynagrodzeń i bezpieczeństwa pracy. Nasze podejście koncentruje się na małych gospodarstwach rolnych, kobietach i pracownikach zatrudnionych w rolnictwie.

# Nasze cele dotyczące przestrzegania praw człowieka w miejscu pracy



## Cele zwalczania pracy przymusowej

**2022** Opracujemy międzynarodową strategię zwalczania pracy przymusowej, w tym plany działania.

Dowiedz się więcej o naszym zaangażowaniu w zwalczanie pracy przymusowej [> tutaj](#).



## Cele dotyczące zwalczania pracy dzieci

**2025** Dążymy do wdrożenia polityki szkoleniowej dla łańcuchów dostaw wysokiego ryzyka, mającej na celu zapobieganie pracy dzieci i zapewnianie środków zaradczych.

Dowiedz się więcej o naszym zaangażowaniu w zwalczanie pracy dzieci [> tutaj](#).



## Cele dotyczące ochrony wolności zrzeszania się

**Bieżące** Prowadzimy dialog i korzystamy z wiedzy związków zawodowych. Czyniąc to, identyfikujemy pozostałe przeszkody w przestrzeganiu praw człowieka, w tym wolności zrzeszania się.

**Od 2021** W ramach członkostwa w ACT będziemy współpracować z naszymi partnerami biznesowymi w celu podnoszenia świadomości na temat wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych w naszych łańcuchach dostaw.

**2022** Zapewnimy ukierunkowaną pomoc drobnym rolnikom w organizowaniu się jako kolektyw.

**2023** 100% naszych zakładów dostawców poziomu 1 w Bangladeszu i Kambodży dołączy do programu MOP Better Work, którego celem jest między innymi wzmocnienie dialogu społecznego.

Dowiedz się więcej o naszym zaangażowaniu w wolność zrzeszania [> tutaj](#).



## Cele zapewniające godziwe wynagrodzenie i dochody

- 2021** W naszych łańcuchach dostaw identyfikujemy produkty o najwyższym ryzyku dla dysproporcji płacy na życie/dochodu na utrzymanie.
- Od 2021** W przypadku produktów o najwyższym ryzyku będziemy konsekwentnie śledzić bieżące poziomy odniesienia płacy na życie/dochodu na utrzymanie i/lub pomagać w ich obliczaniu w razie potrzeby.
- 2022** Zapewnimy naszym kupcom środki do identyfikowania i rozwiązywania problemów związanych z produktami wysokiego ryzyka ze względu na zróżnicowanie płac/dochodów.
- 2023** Przeprowadzimy trzy projekty pilotażowe mające na celu zmniejszenie dysproporcji w zakresie płacy zapewniającej utrzymanie/dochód na utrzymanie w trzech łańcuchach dostaw. Odnoszą się one w szczególności do naszych praktyk zakupowych i skupiają się między innymi na zapewnieniu drobnym rolnikom środków zapewniających dochód na życie.

Więcej informacji o naszym zaangażowaniu w uczciwe wynagrodzenie i dochody można znaleźć [> tutaj](#).



## Cele dotyczące walki z dyskryminacją

- 2021** Publikujemy dokument przedstawiający stanowisko w sprawie równości płci.
- 2022** Opublikujemy międzynarodowy plan działania na rzecz równości płci, w tym cele wraz z terminami realizacji.
- 2022** Wykorzystamy analizę ryzyka uwzględniającą płeć, w tym oceny wpływu na prawa człowieka.
- 2023** Zapewnimy dostęp do mechanizmów składania skarg uwzględniających kwestie płci w łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka.
- Od 2023** Przy opracowywaniu naszego podejścia do promowania godnych płac w szczególności weźmiemy pod uwagę sytuację zarobkową kobiet i będziemy informować o poczynionych postępach.

Będziemy również dążyć do zwiększenia udziału produktów, które kupujemy od hodowców i przetwórców z zakładów zarządzanych przez kobiety, o ile jest to ekonomicznie wykonalne, oraz będziemy informować o naszych postępach.

Dowiedz się więcej o naszym zaangażowaniu w zwalczanie dyskryminacji [> tutaj](#).



## Cele dotyczące poprawy bezpieczeństwa w miejscu pracy

- 2022** Zmienimy wytyczne dla dostawców, zaostając wymagania dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy.
- 2023** Wprowadzimy mierzalne i oparte na analizie ryzyka podejście do audytu społecznego w łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka, które będzie koncentrować się na bezpieczeństwie i higienie pracy.
- 2025** Będziemy przeprowadzać trzy oceny wpływu na prawa człowieka rocznie w łańcuchach dostaw wysokiego ryzyka w celu wychwycenia potencjalnych zagrożeń dla bezpieczeństwa i higieny pracy oraz podjęcia odpowiednich działań zaradczych.

Dowiedz się więcej o naszym zaangażowaniu w bezpieczeństwo w miejscu pracy [> tutaj](#).

# Słowniczek

# Słowniczek

## Praca dzieci

Zgodnie z Konwencją Narodów Zjednoczonych o Prawach Dziecka „dziecko oznacza każdą istotę ludzką w wieku poniżej osiemnastu lat, chyba że zgodnie z prawem mającym zastosowanie do dziecka pełnoletność została osiągnięta wcześniej”. MOP definiuje pracę dzieci jako pracę, która pozbawia dzieci ich dzieciństwa, ich potencjału i godności oraz jest szkodliwa dla rozwoju fizycznego i umysłowego. Praca dzieci odnosi się do co najmniej jednego z poniższych punktów:

- 1) praca wykonywana przez dziecko w wieku poniżej minimalnego wieku dopuszczalnego dla tego rodzaju pracy
- 2) praca kolidująca z nauką
- 3) praca, która może szkodzić zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności dzieci (określana jako praca niebezpieczna).

MOP definiuje „niebezpieczną pracę dzieci” jako „pracę, która może zagrażać zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności młodych osób” – i która w związku z tym nie powinna być wykonywana przez osoby poniżej 18 roku życia. Lidl opiera swoją definicję pracy niebezpiecznej zarówno na normach międzynarodowych (konwencje MOP nr 138 i 182 oraz zalecenie nr 189), jak i na ustawodawstwie krajowym.

## Kodeks postępowania

Kodeks postępowania to zbiór polityk i/lub zasad, które firmy ustalają w ramach dobrowolnego zobowiązania. Zawarte w nich instrukcje służą jako (podstawowy) przewodnik dla pracowników, zachęcający do pożądanego zachowania i unikania niewłaściwego postępowania. Poruszane tematy mogą być bardzo szerokie, od korupcji, przez kontakty z klientami, po godziny pracy.

## Dyskryminacja w miejscu pracy

Konwencja MOP nr 111 definiuje dyskryminację jako wszelkie rozróżnienie, wykluczenie lub preferencje ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub pochodzenie społeczne, które skutkuje unieważnieniem lub osłabieniem równości szans lub traktowania przy zatrudnieniu lub wykonywaniu zawodu.<sup>21</sup>

## Skuteczny mechanizm rozpatrywania skarg

System skarg to proces składania skarg, który umożliwia jednostkom lub grupom osób składanie skarg i poszukiwanie środków zaradczych w przypadkach, w których firmy potencjalnie mają negatywny wpływ na prawa człowieka. Wytoczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka<sup>22</sup> wzywają państwa i przedsiębiorstwa do zapewnienia poszkodowanym dostępu do skutecznych mechanizmów składania skarg. W przypadku firm oznacza to wprowadzenie działających mechanizmów składania skarg, które są dostępne dla osób potencjalnie dotkniętych w ramach firmy i poza nią, i/lub żądanie, aby dostawcy lub partnerzy biznesowi zrobili to samo. Wytoczne ONZ określają osiem kryteriów, które system rozpatrywania skarg dotyczących praw człowieka musi spełnić, aby był skuteczny, a mianowicie: aby był zgodny z prawem, dostępny, przewidywalny, sprawiedliwy, przejrzysty, zgodny z prawami, oparty na zaangażowaniu i dialogu oraz stanowił źródło ciągłego uczenia się.

<sup>21</sup> ILO: Fundamental Principles of the ILO, 2021.

<sup>22</sup> UN: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

<b>Uczciwa rekrutacja</b>	Według MOP uczciwa rekrutacja powinna odbywać się z poszanowaniem, ochroną i przestrzeganiem praw człowieka uznanych na arenie międzynarodowej, w tym tych wyrażonych w międzynarodowych standardach pracy, w szczególności prawa do wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych oraz zapobiegania i eliminowania pracy przymusowej, pracy dzieci i dyskryminacji w zatrudnieniu i przy wykonywaniu zawodu. MOP zdefiniowała łącznie 13 ogólnych zasad uczciwej rekrutacji. <sup>23</sup>
<b>Praca przymusowa</b>	<p>Według MOP „praca przymusowa lub obowiązkowa” to każda praca lub usługa, której wymaga się od jakiejkolwiek osoby pod groźbą kary i do której osoba ta nie zgłosiła się dobrowolnie. Zgodnie z Konwencją nr 105 każdy członek MOP zobowiązuje się do powstrzymania i niewykorzystywania jakiejkolwiek formy pracy przymusowej lub obowiązkowej. Obejmuje to pracę przymusową:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) jako środek przymusu politycznego lub wychowania albo jako kara za posiadanie lub wyrażanie poglądów politycznych lub poglądów sprzecznych ideowo z ustalonym systemem politycznym, społecznym lub gospodarczym</li> <li>2) jako metoda mobilizacji i wykorzystania pracy dla celów rozwoju gospodarczego</li> <li>3) jako środek dyscypliny pracy</li> <li>4) jako kara za udział w strajkach</li> <li>5) jako środek dyskryminacji rasowej, społecznej, narodowościowej lub wyznaniowej.</li> </ol>

<b>Wolność zrzeszania się</b>	<p>Konwencja MOP nr 87 ustanawia następujące zasady ochrony wolności zrzeszania się:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo do zakładania i, z zastrzeżeniem przepisów danej organizacji, wstępowania do wybranych przez siebie organizacji bez uprzedniego zezwolenia.</li> <li>2) Organizacje pracowników i pracodawców mają prawo ustalać swoje statuty i regulaminy, swobodnie wybierać swoich przedstawicieli, organizować swoją administrację i działalność oraz formułować swoje programy.</li> <li>3) Władze publiczne powstrzymują się od wszelkiej ingerencji, która ograniczałaby to prawo lub utrudniała jego zgodne z prawem wykonywanie.</li> <li>4) Organizacje pracowników i pracodawców nie podlegają rozwiązaniu lub zawieszeniu przez organ administracji.</li> <li>5) Organizacje pracowników i pracodawców mają prawo tworzenia i przystępowania do federacji i konfederacji, a każda taka organizacja, federacja lub konfederacja ma prawo zrzeszania się z międzynarodowymi organizacjami pracowników i pracodawców.</li> </ol>
-------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Ocena wpływu na prawa człowieka (HRIA)</b>	Ocena wpływu na prawa człowieka (HRIA) to proces stosowany do systematycznego identyfikowania, przewidywania i reagowania na potencjalne konsekwencje dla naruszenia praw człowieka wynikające z działalności biznesowej, polityki rządowej lub umowy handlowej.
-----------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<sup>23</sup> ILO: General principles and operational and guidelines for fair recruitment, 2019.

**Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP)**

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) z siedzibą w Genewie jest najstarszą wyspecjalizowaną agencją Organizacji Narodów Zjednoczonych. Odpowiada za opracowywanie, formułowanie oraz wdrażanie wiążących międzynarodowych standardów pracy i socjalnych. Główne cele MOP to promowanie praw w pracy, zachęcanie do godnych możliwości zatrudnienia, poprawa ochrony socjalnej i wzmocnienie dialogu społecznego.

**Wynagrodzenie na życie**

Global Living Wage Coalition (GLWC) opisuje godną pensję na życie jako wynagrodzenie otrzymywane za standardowy tydzień pracy przez pracownika w określonym miejscu, wystarczające, aby zapewnić przyzwoity standard życia dla pracownika i jego rodziny. Elementy przyzwoitego standardu życia obejmują: dostęp do żywności, wody, mieszkania, edukacji, opieki zdrowotnej, transportu, odzieży i innych podstawowych potrzeb, w tym zabezpieczenia na wypadek nieoczekiwanych zdarzeń.<sup>24</sup>

W Konwencji nr 100 MOP określa również zasady równego wynagrodzenia dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za pracę o równej wartości. Według MOP zasada ta powinna być stosowana przez:

- 1) krajowe przepisy ustawowe i wykonawcze
- 2) prawnie ustanowione lub uznane systemy do ustalania płac
- 3) układy zbiorowe między pracodawcami a pracownikami.

**Pracownik migracyjny**

MOP opisuje pracowników migrujących jako cudzoziemców, którzy są przyjmowani do kraju przyjmującego w konkretnym celu wykonywania działalności gospodarczej, za którą otrzymują wynagrodzenie w kraju przyjmującym. Długość ich pobytu jest zwykle ograniczona w taki sam sposób, jak wykonywana przez nich praca. Członkowie ich rodzin (jeśli mogą do nich dołączyć) są również zaliczani do tej kategorii.

Według MOP przekraczanie granic państwowych w celu podjęcia pracy jest jedną z kluczowych motywacji międzynarodowej migracji, czy to z powodu nierówności ekonomicznych, poszukiwania pracy, czy też kombinacji tych dwóch.<sup>25</sup>

**Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka**

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka zostały zatwierdzone przez Radę Praw Człowieka ONZ w 2011 r. Stanowią one globalny instrument służący naprawianiu i zapobieganiu naruszeniom praw człowieka w kontekście biznesowym. Firmy mają zatem do odegrania kluczową rolę w ochronie praw człowieka. Muszą uznawać prawa człowieka w całej swojej działalności – niezależnie od ram państwowych – i wprowadzać systemy, które pomagają w ich przestrzeganiu.

**Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (UDHR)**

Niewiążąca rezolucja Organizacji Narodów Zjednoczonych przyjęta w 1948 r., która chroni podstawowe prawa i wolności wszystkich ludzi. Zawiera łącznie 30 artykułów, które po raz pierwszy w historii mają zagwarantować powszechną ochronę wszystkich ludzi, w tym prawa socjalne, wolności i prawa zbiorowe. Państwa członkowskie Organizacji Narodów Zjednoczonych zobowiązały się do przestrzegania tych praw „poprzez postępowe środki krajowe i międzynarodowe”. Jest to najczęściej tłumaczony dokument na świecie, podkreślający dążenie do tego, by miał znaczenie ogólnoswiatowe.

<sup>24</sup> GLWC: What is a Living Wage?, 2021.

<sup>25</sup> ILO: Global estimates on migrant workers, 2015.



# Źródła i linki



## Źródła i linki

Global Living Wage Coalition (GLWC):  
**Czym jest płaca wystarczająca na utrzymanie?**

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

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP):  
**Ogólne zasady i wytyczne operacyjne dotyczące uczciwej rekrutacji oraz określenie opłat rekrutacyjnych i związanych z tym kosztów**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_536755.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf)  
(dostęp: 5/24/2021)

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP):  
**Globalne łańcuchy dostaw i CSR**

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

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP), UNICEF:  
**Praca dzieci – Globalne szacunki 2020, trendy i perspektywy**

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

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP):  
**Globalne szacunki dotyczące pracowników migrujących**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_436343.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf)  
(dostęp: 5/24/2021)

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP):  
**Migracja zarobkowa**

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_763763/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_763763/lang--en/index.htm)  
(dostęp: 5/24/2021)

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP):  
**Współczesne niewolnictwo i praca dzieci**

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_574717/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_574717/lang--en/index.htm)  
(dostęp: 5/24/2021)

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP):  
**Różnice między płciami w zatrudnieniu: co powstrzymuje kobiety?**

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

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP):  
**Zatrudnienie na świecie i perspektywy społeczne – trendy 2018**

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

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP):  
**Zatrudnienie na świecie i perspektywy społeczne – trendy 2021**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_795453.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf)  
(dostęp: 5/24/2021)

Open Government Partnership (OGP):  
**Raport globalny – wolność zrzeszania się**

[https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/05/Global-Report\\_Association.pdf](https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/05/Global-Report_Association.pdf)  
(dostęp: 5/24/2021)

Oxfam:

### **Tworzenie sprawiedliwości – supermarkety**

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

(dostęp: 5/20/2021)

---

Oxfam Niemcy:

### **Wirus nierówności: Jak pandemia koronawirusa pogłębiła nierówności i dlaczego nasza gospodarka powinna być do tego dostosowana**

[https://www.oxfam.de/system/files/documents/oxfam\\_factsheet\\_ungleichheitsvirus\\_062021.pdf](https://www.oxfam.de/system/files/documents/oxfam_factsheet_ungleichheitsvirus_062021.pdf)

(dostęp: 6/25/2021)

---

Oxfam Niemcy:

### **Raport Oxfam o rosnących nierównościach w łańcuchach dostaw: Supermarkety czerpią korzyści z Covid-19, kobiety płacą cenę**

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

(dostęp: 6/25/2021)

---

Oxfam:

### **Polityka: Światowe bezpieczeństwo żywnościowe 2030**

[https://www.oxfam.de/system/files/documents/positionspapier\\_welternaehrung\\_2030\\_0.pdf](https://www.oxfam.de/system/files/documents/positionspapier_welternaehrung_2030_0.pdf)

(dostęp: 5/20/2021)

---

Bank Światowy:

### **Zatrudnienie w rolnictwie**

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

(dostęp: 5/28/2021)

Zasady przewodnie ONZ:

### **Ramy raportowania z wytycznymi dotyczącymi wdrażania**

[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)

(dostęp: 8/26/2021)

---

Organizacja Narodów Zjednoczonych:

### **Zasady przewodnie dotyczące biznesu i praw człowieka**

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

(dostęp: 6/22/2021)

---

Organizacja Narodów Zjednoczonych:

### **Powszechna Deklaracja Praw Człowieka**

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

(dostęp: 6/22/2021)

---

## Wykaz zdjęć:

Strona tytułowa:

**Jacob Lund, stock.adobe.com**

---

Strona 2:

**nito, stock.adobe.com**

---

Strona 4:

**JackF, stock.adobe.com**

---

Strona 6:

**fmajor, iStock.com**

---

Strona 8:

**JackF, stock.adobe.com**

---

Strona 11:

**Annie Spratt, unsplash**

---

Strona 23:

**Alexander, stock.adobe.com**

---

Strona 25:

**odua images, stock.adobe.com**



## Kontakt

Lidl Polska sp. z o. o.  
ul. Poznańska 48  
62-080 Jankowice, Tarnowo Podgórne

## Więcej informacji o CSR

<https://www.lidl.pl/>  
<https://kimjestesmy.lidl.pl/zrownowazony-rozwoj>

## Informacja o prawach autorskich

Treść tego dokumentu (w tym tekst, obrazy, zdjęcia, logo itp.) oraz sam dokument są chronione prawem autorskim. Niniejszy dokument i/lub jego treść nie mogą być ujawniane, modyfikowane, publikowane, tłumaczone ani powielane bez pisemnej zgody Lidla.

© Lidl Polska