

Inköpspolicy

Mänskliga rättigheter i leverantörskedjan



Lidl Sverige KB • Version 14.01.2022



Innehåll

Vårt ansvar för mänskliga rättigheter i leverantörskedjan	2	Vårt engagemang för föreningsfrihet	29
Bakgrund till brott mot mänskliga rättigheter	4	Vårt engagemang för tillräcklig lön och inkomst	35
Vårt engagemang för skydd av mänskliga rättigheter i leverantörskedjan	8	Vårt engagemang mot diskriminering	41
Våra principer för skydd av mänskliga rättigheter i leverantörskedjan	9	Vårt engagemang för arbets säkerhet	45
Vårt förfarande för skydd av mänskliga rättigheter i leverantörskedjan	12	Våra mål för ett välgrundat förhållningssätt till temat mänskliga rättigheter	48
I fokus – anställningsrelaterade mänskliga rättigheter i leverantörskedjan	22	Vårt mål för skyddet av anställningsrelaterade mänskliga rättigheter	49
Vårt engagemang mot tvångsarbete	24	Ordlista	52
Vårt engagemang mot barnarbete	26	Källor och länkar	57

Vårt ansvar för mänskliga rättigheter i leverantörskedjan



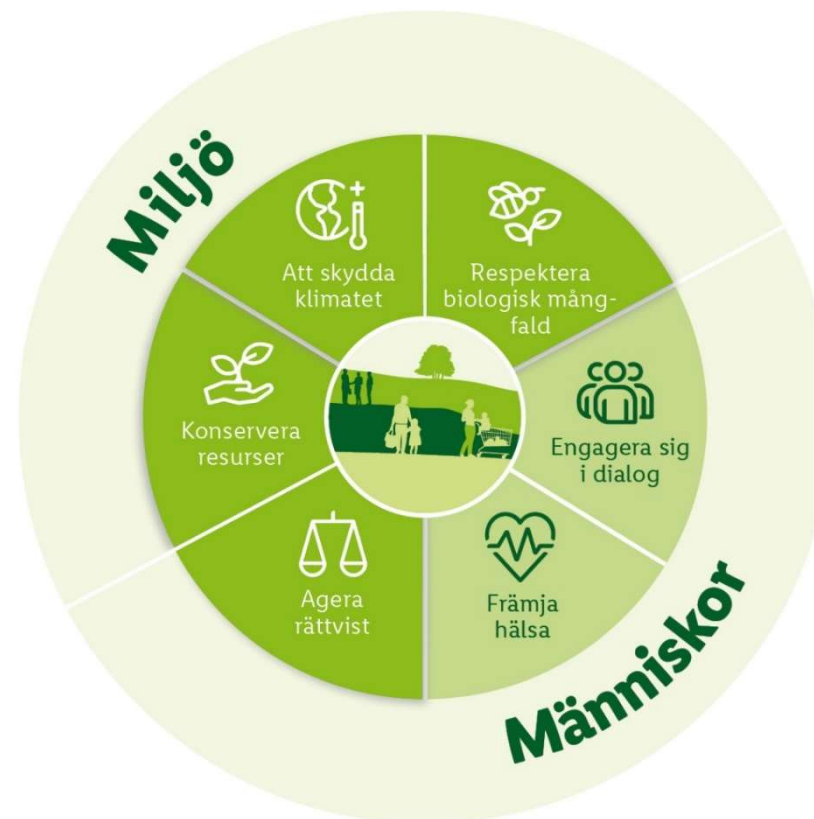
Vårt ansvar för mänskliga rättigheter i leverantörskedjan

Vårt hållbarhetsarbete

För Lidl är hållbart arbete ett av de centrala strategiska målen för en hållbar framtid för vår affär. Att agera ansvarsfullt är vårt sätt att varje dag på nytt uppfylla våra kvalitetslöften och därmed säkra vårt företag för framtiden. Mot denna bakgrund har vi tagit fram våra hållbarhetsstrategier och genom dem gör navigerar vi fram ett ansvarsfullt agerande och en tydlig riktning. Denna förståelse omsätter vi i praktiken inom ramen för sex strategiska fokusteman. Utifrån dem vidtar vi åtgärder med vilka vi "Bekämpar klimatförändringarna", "Skyddar biologisk mångfald", "Sparar resurser", "Agerar rättvist", "Främjar hälsa" och "För dialog&inspirerar".

Vårt ansvar för mänskliga rättigheter

Som dagligvaruhandel består vårt sortiment av tre delar: det fasta sortimentet, kampanjvaror och "near-food" där alla tre delarna erbjuder varor som tillverkas i globala leverantörskedjor. Det är vårt ansvar att säkerställa arbetsrättsliga standarder och humana förhållanden längs hela värdekedjan. Vi vill med målinriktat engagemang driva på förbättringar inom hela värdekedjan och uppfylla vårt strategiska fokustema "Agera rättvist".



Brott mot de mänskliga rättigheterna





Bakgrund till brott mot de mänskliga rättigheterna

Arbetsfördelningen vid tillverkning av varor världen över har under de senaste årtiondena möjliggjort övergången från fattigdom till medelklass för miljoner människor. Samtidigt har det lett till att 60 procent av världshandeln nu sker i globala leverantörskedjor.¹ Dessa blir i och med en ökad globalisering hela tiden mer komplexa – och präglas av flera aktörer samt rättsliga och sociala ramverk. Det gör också arbetet med att driva igenom grundläggande mänskliga rättigheter allt mer komplext.

Mänskliga rättigheter är oförytterliga, odelbara och oundgängliga. Alla människor, oavsett härkomst eller nationalitet, har rätt till dem. Till de mänskliga rättigheterna hör sociala-, frihets- och kollektiva rättigheter.

1948 åtog sig medlemsstaterna i Förenta Nationerna att skydda dessa grundläggande rättigheter världen över, då de antog den >[Allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter](#).²

Ansvar för mänskliga rättigheter är bindande – för stater och företag

Å ena sidan är det respektive lagstiftares uppgift att sörja för sociala lägsta standarder och att dessa efterföljs. Å andra sidan är ekonomin en viktig aktör, som kan bidra väsentligt till vidareutveckling, implementering och säkerställande av sociala standarder både direkt och indirekt.

Därför görs företagen direkt ansvariga med >[FN:s riktlinjer för miljö och mänskliga rättigheter](#) som antogs 2011.³ Företag får följaktligen en central roll i skyddandet av mänskliga rättigheter. För dem gäller det att respektera mänskliga rättigheter inom ramen av deras affärsaktiviteter och att etablera system för de ska följas.

¹ ILO: Globala leveranskedjor och CSR, 2018.

² FN: Universal Declaration of Human Rights, 1948.

³ FN: Riktlinjer för miljö och mänskliga rättigheter, 2008.

Faktorer som försvårar efterlevnaden av mänskliga rättigheter

Inom de globala värdekedjorna för detalj- och livsmedelshandeln finns utmaningar kopplat till de mänskliga rättigheterna. Riskerna kopplade har i regel komplexa orsaker och innebär ofta en utmaning för hela sektorn. På grund av detta kan sociala risker i samband med hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, föreningsfrihet, icke-diskriminering och löner som regel endast uppnås med systematiska lösningar. Detsamma gäller för överträdelser kring barn- eller tvångsarbete.

Brott mot mänskliga rättigheter i globala leverantörskedjor drivs ofta av **strukturell fattigdom, ojämlikhet** och **otillräcklig rättssäkerhet** i producentländerna. Människor som drabbas av fattigdom har små möjligheter att frigöra sig från beroendeförhållanden. Covid-19-pandemin förstärkte den situationen ytterligare. Totalt har, enligt uppskattningar från ILO, 8,8 procent av arbetstimmarna världen över gått förlorade under 2020 på grund av pandemin. Ytterligare 108 miljoner människor har hamnat i extrem eller måttlig fattigdom.⁴

⁴ ILO: World Employment and Social Outlook, 2021.





Ojämlighet

Ojämlika rättigheter för grupper hör till de vanligast förekommande brotten mot mänskliga rättigheter. I synnerhet kvinnor i utvecklingsländer är ofta rättsligt missgynnade – vilket också ger konsekvenser för den ekonomiska utvecklingen i länderna: Världsmatorganisationen FN:s Livsmedels- och jordbruksorganisation (FAO) uppskattar exempelvis att samma tillgång till produktionsresurser för kvinnliga bönder skulle öka skördarna över hela världen med 20 till 30 procent.⁵



Fattigdom

Världen över lever småskaliga bönder, trots arbete, ofta i fattigdom vilket påverkar centrala, grundläggande rättigheter som näring, hälsa och ekonomisk utveckling. En ojämlik fördelning i internationell handel påverkar också dessa människor, eftersom bara en liten del av det globala värdet förblir hos producenterna.⁶



Otillräcklig rättssäkerhet

Befintliga föredrag om mänskliga rättigheter reglerar framför allt staters ansvar för att skydda mänskliga rättigheter. Men enskilda staters lagar, åtgärder och kontroller räcker i många fall inte till. Tillämpningen av rättsstatliga principer misslyckas också ofta på grund av frånvaron av fackföreningar. På det viset underlättas brott mot mänskliga rättigheter, som exploatering, i produktionskedjorna och äventyrar därmed arbetarna.⁷

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

⁶ Oxfam: Rapport om växande ojämlikhet, 2021.

Vårt engagemang för skydd av mänskliga rättigheter i leverantörs- kedjan



Våra principer för skydd av mänskliga rättigheter i leverantörskedjan

På Lidl ser vi till att respekt för mänskliga rättigheter följs och efterlevs i värdekedjan. För vi vet att vi är medansvariga till att säkerställa arbetsrättsliga standarder och humana villkor.

Grunden för efterlevnaden av de mänskliga rättigheterna på Lidl utgör vårt erkännande av internationellt bekräftade ramverk såsom:

- Den allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter
- FN:s konvention om barnets rättigheter
- FN:s konvention om kvinnors rättigheter
- FN:s riktlinjer för miljö och mänskliga rättigheter
- FN:s Women's Empowerment Principles
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag
- ILO:s konventioner, grundläggande arbetsnormer och rekommendationer avseende arbets- och sociala standarder
- ILO:s allmänna principer och operativa riktlinjer för rättvis rekrytering och definition av rekryteringsavgifter och relaterade kostnader

Dessutom välkomnar vi bindande regler på politisk nivå för en rättvis handel, som exempelvis den tyska lagen om leverantörskedjors

omsorgsplikt och den planerade europeiska lagen för leverantörskedjor.

Vår uppförandekod kommunicerar krav på våra affärspartner

Inom ramen för [Uppförandekoden](#) som Schwarz-gruppen tagit fram (till vilken också Lidl Sverige hör), ålägger vi våra affärspartner sedan 2006 att beakta mänskliga rättigheter och att se till att även deras leverantörer följer reglerna. Uppförandekoden (Code of Conduct, CoC) är därför en integrerad del av avtalen med våra direkta affärspartner. Ett ytterligare ramverk för alla handelspartner utgör dessutom [Schwarz-gruppens policy avseende respekt för mänskliga rättigheter](#).

Våra föreskrifter för våra affärspartners omfattar i synnerhet de mänskliga rättigheter som är kopplade till leverantörskedjan och tillverkning och de baseras bland annat på ETI:s uppförandekod. Det inkluderar framför allt:

1. Förbud mot barnarbete, inklusive krav på avhjälpande om barnarbete upptäcks.

Barnarbete är förbjudet enligt gällande internationella konventioner. Skulle fall av barnarbete upptäckas hos leverantören, av oss eller av tredje part, har Lidl i samarbete med den icke-statliga organisationen [The Centre for Child Rights and Business](#), en del av Rädda Barnen, tagit fram ett eget protokoll för avhjälpande. Upptäckta fall ska omedelbart anmälas till Lidl och måste hanteras enligt rådande protokoll.



2. Förbud mot tvångsarbete

Alla former av tvångsarbete är förbjudna. Det inkluderar i praktiken situationer som kan innebära tvångsarbete, som exempelvis överdrivet antal övertidstimmar, kvarhållande av identifikationshandlingar eller av lön, samt skulder genom illegala avgifter.

3. Skyldighet att respektera rätten till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

Vi förväntar oss av våra affärspartner att de respekterar rätten till föreningsfrihet för sina anställda. Samt att de på inget sätt diskriminerar någon om de vill gå samman i en organisation för arbetstagare.

4. Förbud mot förnedrande behandling, inklusive fysiska disciplinära åtgärder och trakasserier samt andra former av våld

Fysiskt våld, hot, sexuella trakasserier eller annan förnedrande behandling tolereras inte och är förbjuden.

5. Krav på att garantera arbetarnas säkerhet och hälsa genom efterlevnad av alla rättsliga föreskrifter

Säkerheten och hälsan på arbetsplatsen måste garanteras för alla medarbetare. Detta omfattar bland annat implementeringen av tillräckliga preventiva åtgärder, inklusive regelbunden utbildning av de anställda på temat; tillgång till rent dricksvatten och sanitära anläggningar; kontroll att av arbetsgivaren tillhandahållet boende är rent och säkert och tillgodoser människors grundläggande behov.

6. Betalning i tid av tillräckliga löner, som minst motsvarar den nationella lägsta lönen

Löner måste alltid betalas i tid och – om inte annat är juridiskt överenskommet – utan avdrag. Summan måste som minst motsvara den lokala lägsta lönen eller lokalt kollektivavtal.

7. Förbud mot all form av diskriminering vid anställning, yrkesutövande eller befordran

Vi står för allas lika möjligheter och likabehandling på arbetsplatsen. Alla anställda ska behandlas likvärdigt oavsett kön, religion, hudfärg, härkomst eller andra egenskaper, i sin anställning, sitt yrkesutövande, befordran eller uppsägning. All differentiering, uteslutning eller förmånsbehandling är förbjuden.

8. Tillgång till effektiva klagomålsmekanismer

Våra affärspartner är skyldiga att garantera tillgång till en effektiv klagomålsmekanism. Eftersom detta i praktiken är en utmaning arbetar vi med våra leverantörer och andra intressenter för att utveckla och tillhandahålla effektiva klagomålsmekanismer.

9. Effektivt avhjälpande och upprättelse i fall av arbetsrättsöverträdelser

Om våra affärspartner får kännedom om möjliga fall av arbetsrättsöverträdelser, är de skyldiga att omgående meddela detta. Vi har tagit fram ett protokoll för avhjälpande och upprättelse, för att reda ut anmälda kränkningar av rättigheter samt för att tillhandahålla avhjälpande och upprättelse. De berördas intressen går alltid först.



Vårt arbete för skydd av mänskliga rättigheter i leverantörskedjan

För att kontinuerligt förbättra livs- och arbetsvillkoren för de människor som arbetar för oss, har Lidl formulerat en [> Strategi för mänskliga rättigheter – bestående av fyra pelare](#). Med den säkerställer vi att åtgärder för mänskliga rättigheter inom företaget implementeras strukturerat och att standarderna efterlevs. Framtagandet av vår strategi har anpassats efter de leverantörskedjor som enligt [> vår riskanalys](#) är särskilt relevanta för oss.

Eftersom vi vet att risker för rättighetskränkningar främst förekommer längre ner i leverantörskedjan, arbetar vi inte bara med våra direkta affärspartners, utan även i ett stort antal projekt med dem och deras leverantörer, för att förbättra arbetsförhållandena längre ner i leverantörskedjan.

Likaså har vi inkluderat våra kunders och samhällets förväntningar, prioriteringar från icke-statliga organisationer samt juridiska och vetenskapliga rön.

Fastställa ansvarsområden för temat mänskliga rättigheter

Vår strategiska ansats bygger på tydliga ansvarsområden: Vår affärsledning kontrollerar implementeringen av vår strategi. De underrättas regelbundet om incidenter och framsteg för mänskliga rättigheter i våra leveranskedjor.

På styrelsenivå sker dessutom regelbundna beslutsprocesser för att anpassa strategin för mänskliga rättigheter. År 2021 behandlades särskilda mål för minimi- och levnadslöner. För detta tittade vi på [≥ identifierade högriskleverantörskedjor](#) och diskuterade möjliga tillvägagångssätt samt frågor kring en ansvarsfull inköspraxis.

En viktig beståndsdel i arbetet för de mänskliga rättigheterna inom Lidl är vår inköpshandbok för hållbarhet som antogs 2021. Det är ett internt dokument som riktar sig till alla inköpsavdelningar i företaget och förklarar bland annat hur viktigt skyddet av mänskliga rättigheter är för Lidl samt var potentiella effekter föreligger i våra leverantörskedjor. Dessutom innehåller den specifikationer på hur Lidls inköpare kan minimera dessa effekter och/eller påverka utvecklingen positivt. Kreativ frihet uppstår till exempel genom principerna för ansvarsfull inköspraxis, ökade krav på transparens för leverantörer med standard- och certifierade partner eller genom inkluderande av leverantörer i särskilda finansieringsprogram.

Vi är transparenta kring våra utmaningar och framsteg

Vi strävar efter att vara så transparenta som möjligt. Det gäller alla processer så som utmaningar, framsteg och hur vi implementerar den senaste kunskapen på området mänskliga rättigheter. Det gör vi exempelvis genom vår årliga hållbarhetsrapport, men också genom kommunikation med våra kunder som målgrupp. Vi förtydligar hur certifieringar eller projekt som Fairtrade och vår choklad Way To Go har positiv effekt på inkomstläget för producenter i tillverkningsländerna.

Lidls strategi för mänskliga rättigheter i en översikt



På följande sidor kommer målen och åtgärderna för varje pelare att förklaras mer detaljerat.

Det är ett sätt att för oss genom inspiration och dialog öka medvetenheten hos konsumenterna kring rättvis handel. I framtiden åtar vi oss inom ramen för våra projekt om löner som går att leva på, att utöka reklamkampanjer för varor i leverantörskedjor där rättvisa löner betalas. Som ett av världens största Fairtrade-partnerföretag, åtar vi oss också att fortsätta att marknadsföra Fairtrade-produkter på framträdande plats, eftersom Fairtrade-systemet hjälper till att etablera rättvisa löner i leverantörskedjan.

Under 2019 publicerade vi en lista över våra huvudleverantörer för att underlätta en förståelse för leverantörskedjan och för att underlätta spårning av produkter. På så vis skapar vi ytterligare transparens och går i tåten för dagligvaruhandeln.

1

Kontinuerligt utvärdera effekt

Vi vill kontinuerligt utvärdera riskerna i den egna affärsverksamheten på temat mänskliga rättigheter. För detta ändamål kontrollerar vi löpande de potentiella riskerna vid tillverkningen av våra produkter. Därför ökar vi transparensen i våra leverantörskedjor och genomför riskanalyser och Human Rights Impact Assessments (HRIA).

Från 2021 Vi genomför fortsatta, så kallade, Hot Spot-analyser för att identifiera människorättsliga risker i våra produktgrupper.

Fram till 2025 Vi genomför varje år tre Human Rights Impact Assessments (HRIAs) i högriskleverantörskedjor.

Steg 1.1 Öka transparensen

Vi ökar transparensen i våra leverantörskedjor för livsmedel. För detta ändamål vill vi stegvis följa högriskleverantörskedjor till producentnivån och för fisk- och köttleverantörskedjor till fodernivån.

Steg 1.2 Genomföra riskanalyser

För våra egna märken utvärderar vi dessa inom ramen för en process, som bygger på olika index. Förutom International Trade Union Confederations globala rättighetsindex (ITUC) och Global Slavery Index hämtar vi också data från FN:s livsmedels- och jordbruksorganisation samt Environmental Performance-indexet. Inom ramen för dessa processer samarbetar vi nära med intressegrupper, inklusive organisationer från det civilsamhället, fackföreningar och lokala samhällen. > [Resultatet för analysen som genomfördes 2020](#) finns på nästa sida.

Steg 1.3 Genomföra Human Rights Impact Assessments

Inom ramen för vidareutvecklandet av vår omsorgsplikt för mänskliga rättigheter genomför vi regelbundet så kallade Human Rights Impact Assessments (HRIAs) i enlighet med internationellt erkänd metodik. Våra analyser om te från Kenya och bär från Spanien slutförde vi redan under 2020. Analysen för bananer från Sydamerika sker under 2021.

Vår riskanalys: Råvaror, risker och relaterade länder

Här visas de råvaror som är mest strategiskt relevanta för Lidl, baserat på inköpsvolym, råvarornas huvudsakliga ursprungsländer samt sociala och miljörelaterade risker (enligt internationella riskindex).



BOMULL

Sociala risker

- Barnarbete: Indien, Turkmenistan, Uzbekistan
- Tvångsarbete: Indien, Pakistan, Uzbekistan
- Arbetstagarättigheter: Indien, Pakistan, Uzbekistan
- Diskriminering: Indien, Pakistan

Miljörisker

- Biologisk mångfald: Indien, Turkiet, USA
- Klimatpåverkan: Indien, Pakistan, USA
- Markanvändning och avskogning: Brasilien, Indien, Kina
- Vatten: Indien, Kina, USA



BLOMMOR & VÄXTER

Sociala risker

- Barnarbete: Etiopien, Kenya
- Tvångsarbete: Etiopien, Kenya, Thailand
- Arbetstagarättigheter: Etiopien, Kina, Malaysia
- Diskriminering: Etiopien, Kenya

Miljörisker

- Biologisk mångfald: Ecuador, Etiopien, Kenya
- Klimatpåverkan: Kenya, Thailand
- Markanvändning och avskogning: Colombia, Ecuador, Malaysia
- Vatten: Etiopien, Kenya, Kina



FISK

Sociala risker

- Barnarbete: Filippinerna, Thailand, Vietnam
- Tvångsarbete: Kina, Thailand, Vietnam
- Arbetstagarättigheter: Indonesien, Thailand, Vietnam
- Diskriminering: Indonesien, Marocko, Mexiko

Miljörisker

- Biologisk mångfald: Indien, Kina, USA
- Klimatpåverkan: Indien, USA
- Markanvändning, avskogning: Brasilien, Malaysia, Vietnam
- Vatten: Chile, Indien, Kina



HASSELNÖTTER

Sociala risker

- Barnarbete: Azerbajdzjan, Georgien, Turkiet
- Tvångsarbete: Georgien, Kina
- Arbetstagarättigheter: Iran, Kina, Turkiet
- Diskriminering: Azerbajdzjan, Iran

Miljörisker

- Biologisk mångfald: Georgien, Turkiet, USA
- Klimatpåverkan: USA
- Markanvändning och avskogning: Azerbajdzjan, Georgien, Kina
- Vatten: Azerbajdzjan, Iran, Kina



KAFFE

Sociala risker

- Barnarbete: Colombia, Etiopien
- Tvångsarbete: Colombia, Etiopien, Indonesien
- Arbetstagarättigheter: Brasilien, Guatemala, Indonesien
- Diskriminering: Etiopien, Honduras, Indien

Miljörisker

- Biologisk mångfald: Honduras, Indonesien, Vietnam
- Klimatpåverkan: Brasilien, Indien, Vietnam
- Markanvändning och avskogning: Brasilien, Colombia, Indonesien
- Vatten: Brasilien, Indonesien, Vietnam



KAKAO

Sociala risker

- Barnarbete: Elfenbenskusten, Ghana, Nigeria
- Tvångsarbete: Elfenbenskusten, Ghana, Indonesien
- Arbetstagarättigheter: Brasilien, Elfenbenskusten, Indonesien
- Diskriminering: Elfenbenskusten, Ghana, Indonesien

Miljörisker

- Biologisk mångfald: Elfenbenskusten, Ghana, Indonesien
- Klimatpåverkan: Dominikanska Republiken, Nigeria
- Markanvändning och avskogning: Brasilien, Ecuador, Elfenbenskusten, Ghana
- Vatten: Brasilien, Ghana, Nigeria



PALMOLJA

Sociala risker

- Barnarbete: Elfenbenskusten, Nigeria
- Tvångsarbete: Indonesien, Malaysia, Thailand
- Arbetstagarättigheter: Colombia, Indonesien, Malaysia
- Diskriminering: Guatemala, Indonesien, Papua Nya Guinea

Miljörisker

- Biologisk mångfald: Ecuador, Indonesien, Papua Nya Guinea
- Klimatpåverkan: Indonesien, Malaysia, Thailand
- Markanvändning och avskogning: Indonesien, Malaysia, Thailand
- Vatten: Indonesien, Nigeria, Thailand



RIS

Sociala risker

- Barnarbete: Bangladesh, Indien, Vietnam
- Tvångsarbete: Indien, Thailand, Vietnam
- Arbetstagarättigheter: Kina, Thailand, Vietnam
- Diskriminering: Indien, Indonesien, Myanmar

Miljörisker

- Biologisk mångfald: Indien, Kina, Vietnam
- Klimatpåverkan: Indien, Myanmar, Vietnam
- Markanvändning och avskogning: Indien, Kina, Vietnam
- Vatten: Indien, Kina, Vietnam



SOJA

Sociala risker

- Barnarbete: Indien, Nigeria, Paraguay
- Tvångsarbete: Indien, Kina, Ukraina
- Arbetstagarättigheter: Brasilien, Indien, Ukraina
- Diskriminering: Bolivia, Indien

Miljörisker

- Biologisk mångfald: Argentina, Indien, Kina
- Klimatpåverkan: Indien, Kanada, USA
- Markanvändning och avskogning: Bolivia, Brasilien, Paraguay
- Vatten: Brasilien, Indien, Kina



TE

Sociala risker

- Barnarbete: Indien, Kenya, Sri Lanka
- Tvångsarbete: Indien, Kina, Sri Lanka
- Arbetstagarättigheter: Indien, Kenya
- Diskriminering: Indien, Kenya, Turkiet

Miljörisker

- Biologisk mångfald: Indien, Kenya, Kina
- Klimatpåverkan: Indien, Kenya, Vietnam
- Markanvändning och avskogning: Indien, Indonesien, Kina
- Vatten: Indien, Kina, Vietnam



CELLULOSA

Sociala risker

- Barnarbete: Indonesien, Kina, Ryssland
- Tvångsarbete: Indonesien, Kina, Ryssland
- Arbetstagarättigheter: Brasilien, Indonesien, Kina
- Diskriminering: Brasilien, Indonesien

Miljörisker

- Biologisk mångfald: Indonesien, Kanada, Ryssland
- Klimatpåverkan: Japan, Kanada, USA
- Markanvändning och avskogning: Brasilien, Indonesien, Kina
- Vatten: Brasilien, Kina, USA

2

Säkerställa standarder

Vi främjar åtgärder för att stärka och uppfylla ILO:s grundläggande arbetsnormer. Vi använder oss av internationellt erkända certifieringar och sociala revisionsprogram. Dessutom arbetar vi på Lidl med att garantera arbetare i våra leverantörskedjor tillgång till klagomålsmekanismer. För detta tar vi fram utbildningar, för att våra leverantörer effektivt ska kunna identifiera risker för mänskliga rättigheter, vidta avhjälpan åtgärder och effektivt förebygga risker mot mänskliga rättigheter.

Fram till 2023 Vi implementerar ett koncept för social revision i riskleverantörskedjor.

Fram till 2021 Vi skapar tillgång till effektiva klagomålsmekanismer för arbetstagare i riskleverantörskedjor.

Steg 2.1 Implementera riskbaserade sociala revisioner

Vi bygger kontinuerligt ut de systematiska, riskbaserade sociala revisionerna i leverantörskedjorna för livsmedel. Detta bland annat för att kontrollera arbetsvillkoren och skapa en grund för förbättringar. Vi förstår att revisioner i sig är begränsade till att fånga upp arbetsvillkor eller dolda överträdelser – exempelvis mot förbudet mot tvångsarbete. Kontroller genom oberoende institut en viktig del för att upptäcka möjliga riskindikatorer och kontrollera situationen i leverantörskedjan. I samband med revisioner, varav vissa varar i flera dagar, bedömer oberoende revisorer på plats om föreskrifterna för hälsoskydd, lagstadgade arbetstider, arbetstagarnas rättigheter och ytterligare förutsättningar efterlevs. Vi inte kan undersöka varje företag i den komplexa leverantörskedjan, därför fokuserar vi på att identifiera och granska riskverksamhet i högriskleverantörskedjor. Vi har under 2020 haft ett pilotprojekt som analyserat riskerna i våra leverantörskedjor för fisk- och tomatkonserver genom plattformen Sedex. Resultatet från detta pilotprojekt har vi utvärderat. I nästa steg kommer vi att utöka vårt tillvägagångssätt för riskbaserad social revision till fem riskposter och deras kompletta leverantörskedjor.

Projektets fokus ligger uttryckligen på leverantörskedjans aktörer längre ner i kedjan, eftersom vi vet att risker främst finns på lägre nivå än våra direkta affärspartners.

Den internationellt erkända onlineplattformen [SEDEX \(Supplier Ethical Data Exchange\)](#) ger sina medlemsföretag möjligheten att informera kunder, samarbetspartners och



leverantörer om sociala och etiska processer i detaljerad form. Med hjälp av verktyget ökar transparensen i hela leverantörskedjan. På Sedex-plattformen kan likaså genom revisionsförfarandet SMETA (Sedex Members' Ethical Trade Audit) genomförda kontroller utvärderas av oberoende experter. SMETA-revisioner utvärderar arbetsvillkor, arbetssäkerhet och hygien samt miljöhantering hos företag i leverantörskedjan. Lidl är en av över 60 000 Sedex-medlemmar världen över

Även inom Non-Food kontrollerar Lidl regelbundet i vilken mån de mänskliga rättigheterna efterlevs. För detta genomför vi sedan 2007 årligen sociala revisioner vid alla fabriker, som tillverkar textilier och hårdvara åt oss och, som ligger i riskländer enligt BSCI Country Risk Index. Målet är att alla tillverkare ska uppfylla de fastställda lägsta kriterierna. Vi fattar sedan vårt köpbeslut baserat på resultatet.

Steg 2.2: Utveckla tillvägagångssätt för Beyond Auditing

Vidare utvecklar Lidl tillsammans med externa partner ett varugruppövergripande tillvägagångssätt för att förbättra arbetsvillkoren i leverantörskedjorna. Vi vill inte bara övervaka efterlevandet av mänskliga rättigheter på plats, utan proaktivt stötta framför allt småskaliga bönder, kvinnor och anställda inom lantbruket. För detta ändamål främjar vi projekt som erbjuds tillsammans med lokala icke-statliga organisationer eller internationella organisationer. I utvalda textilleverantörskedjor rullar Lidl exempelvis ut deltagande i ILO Better Work Program, som delvis kommer att ersätta den vanliga sociala revisionen.

Steg 2.3: Etablera effektiva klagomålsmekanismer

Ett avgörande inslag i att upptäcka brott mot mänskliga rättigheter i våra leverantörskedjor är tillgången till effektiva klagomålsmekanismer.

Vad gör en klagomålsmekanism effektiv?

Det som krävs för en effektiv klagomålsmekanism, är att människorna i leverantörskedjan har tillgång till den. Ofta finns dock en rad hinder för att få tillgång till ett klagomålssystem. De kan vara nationella förutsättningar samt att fastställa typen av klagomålsmekanism samt:

- bristande lokala språkkunskaper
- oro för repressalier
- finansiella och institutionella barriärer avseende tillgången till statliga klagomålskontor inklusive bristande kunskaper om befintliga klagomålsmekanismer.
- Sociala hinder som bristande förtroende för rättssystemet.⁸

För de drabbade eller för observatörer av brott mot mänskliga rättigheter har vi etablerat en klagomålsmekanism i form av ett [Onlineanmälningssystem](#) baserat på BKMS Reporting Systems. Detta ger möjligheten att anmäla klagomål.

Dessutom arbetar Lidl på området Non-Food med initiativ som ACT eller ILO-programmet Better Work och på området livsmedel med partner som [RSPO](#) och [MSC](#) för att registrera och adressera klagomål. Dessutom kontrollerar vi inom ramen för certifieringar som [Rainforest](#)

[Alliance](#), [Fairtrade](#) samt [GLOBALG.A.P](#), om underleverantörer har funktionerande klagomålsmekanismer. Som aktiv medlem i Bangladesh Accord har Lidl också vidareutvecklat en klagomålsmekanism lämpad för textilarbetare i Bangladesh.

Lidl har dessutom satt som mål att ge människorna i högriskleverantörskedjor utökad tillgång till en effektiv klagomålsmekanism genom [Onlineanmälningssystemet](#). Vi började år 2021 med att ordna tillgång till klagomålsmekanismer för anställda i tre riskleverantörskedjor. Med erfarenheterna därifrån vill vi överföra befintliga tillvägagångssätt till andra leverantörskedjor. På det viset möjliggör vi att allt fler människor får tillgång till klagomålsmekanismer.

Steg 2.4: Implementera mänskliga rättigheter hos våra affärspartner

Ett gott samarbetet med våra underleverantörer är avgörande för att uppnå [våra mål för mänskliga rättigheter](#). Vi måste kunna lita på våra leverantörsföretag och de på oss. Därför är vi engagerade i att förhindra och eliminera orättvisa handelsmetoder, exempelvis genom långfristiga leverantörsrelationer, rimliga betalningsvillkor och planerbara uppdragsvolymerna.

I händelse av ett brott mot mänskliga rättigheter i våra leverantörskedjor står förtydligande och, om möjligt, avhjälpande åtgärder i förgrunden. Det är viktigt för oss att arbeta tillsammans med

⁸ UN Guiding Principles: Reporting Framework, 2015.



den drabbade underleverantören för att förbättra situationen. Skulle alla ansträngningar att gemensamt förbättra situationen misslyckas, kan som en sista utväg affärsförhållandet avslutas.

Steg 2.5: Utvärdera leverantörer efter sociala kriterier

På Lidl Inköp utvärderar vi våra affärspartner efter både mänskliga rättigheter och ekologiska kriterier. För detta använder vi plattformen EcoVadis. På det viset kan vi skapa en större förståelse för vår affärspartners engagemang, framför allt på området mänskliga rättigheter. För det gäller att identifiera enskilda underleverantörer som antingen bryter mot mänskliga rättigheter eller som särskilt respekterar och främjar mänskliga rättigheter. Dessutom följer våra hållbarhetsexperter på inköp denna process genom att övervaka våra leverantörskedjor och regelbundet rapportera till dem som ansvarar för köp ur produktgrupperna.

3 Utöka rättvis handel

Vi främjar löner och inkomster som går att leva på samt en rättvis värdefördelning över hela våra leverantörskedjor. Vi fokuserar här särskilt på småskaliga bönder, för att säkra deras försörjning. Fram till slutet av 2025 kommer vi därför att utöka andelen Fairtradecertifierade varor. Vi tror på rättvisa och långsiktiga inköp från småbrukare. Ett projekt för att säkra löner som går att leva på, startade vi 2020 \geq [Fairtrade-chokladen Way To Go](#).

2021

Vi utvecklar åtgärder som främjar löner och inkomster som går att leva på i våra globala leveranskedjor och därmed ytterligare minska löneskillnaderna.

Mer om vårt tillvägagångssätt i avsnittet Vårt åtagande för rättvisa löner och inkomster från s 35. > [Fairtrade-choklad Way To Go](#).

4 Driva på förändringar

Vi engagerar oss i utvecklingsprogram, initiativ och projekt i våra leverantörskedjor, för att proaktivt driva förändringar även bortom vårt eget företag. Samtidigt har Lidl regelbunden dialog med andra företag, regeringar, underleverantörer, fackföreningar och aktörer från det civilsamhället. På det sättet bidrar vi aktivt till samhället och till en hållbar framtid.

2022

Vi utvecklar ett varugrupsövergripande tillvägagångssätt för våra leverantörskedjor, för att aktivt förbättra arbetsvillkoren genom riktade åtgärder. Till dessa åtgärder hör utbildningar för leverantörer. Genom utbildning vill vi också göra det möjligt för människorna i våra leverantörskedjor att bättre genomdriva sina egna rättigheter. Samtidigt genomför vi projekt för att omedelbart förbättra deras löne- eller arbetssituation. I fokus för vårt tillvägagångssätt för åtgärder står småbrukare, kvinnor och anställda i lantbruket.



Öka medvetenheten om mänskliga rättigheter genom utbildningar

För att ytterligare öka medvetenheten om mänskliga rättigheter kommer vi fortsätta att hålla regelbundna utbildningar och kurser för våra medarbetare och affärspartner. Alla anställningsrelaterade mänskliga rättigheter behandlas genomgående. I våra leverantörskedjor för kakao, kaffe, nötter eller soja stödjer vi olika utbildningsprojekt och hjälper i synnerhet småbrukare med att utöka sina kunskaper och färdigheter. På det viset kan de bland annat nå en högre inkomst och förbereda sig på följderna av klimatförändringar. Vid genomförandet av dessa projekt arbetar vi med erkända, internationella partner som Fairtrade, Rädda Barnen, CARE, UTZ, RTRS, GIZ och utvalda lokala icke-statliga organisationer.

I fokus – anställningsrelaterade mänskliga rättigheter i leverantörskedjan

För att säkerställa vår människorättsliga omsorgsplikt riktar vi blicken mot brott mot mänskliga rättigheter och arbetsrätt i de leverantörskedjor som är av hög relevans för Lidl. Till dessa hör i synnerhet jordbruk samt textil- och hårdvarusektorn.

Vårt engagemang har som mål att skydda människor i sitt yrke och arbeta för anställningsrelaterade mänskliga rättigheter.

Baserat på vår strategi och riskanalys har vi identifierat följande anställningsrelaterade mänskliga rättigheter som väsentliga i våra leverantörskedjor. Tillsammans med våra partner åtar vi oss i särskilt hög grad att efterleva dessa rättigheter.



Inget tvångsarbete

Det är varje människas eget val att utöva sitt arbete. Om människor däremot tvingas till arbete, bryter det mot en grundläggande mänsklig rättighet.



Inget barnarbete

Barn behöver särskilt skydd; anställning av barn i skolålder eller under farliga förhållanden är därför förbjuden. Särskilt i regioner som präglas av fattigdom och där det finns liten tillgång till utbildning är risken för barnarbete särskilt hög.



Föreningsfrihet

En viktig del av arbetsrätten är friheten att få gå samman för att bilda arbetstagarorganisationer. Särskilt i länder med strukturellt svagt arbetarskydd kan rätten till att organisera sig vara hotad.



Tillräcklig lön och inkomst

Särskilt inom jordbruks- och textilindustrin kan den lön som betalas, knappt eller inte alls, täcka grundbehoven för arbetaren och dennes familj.



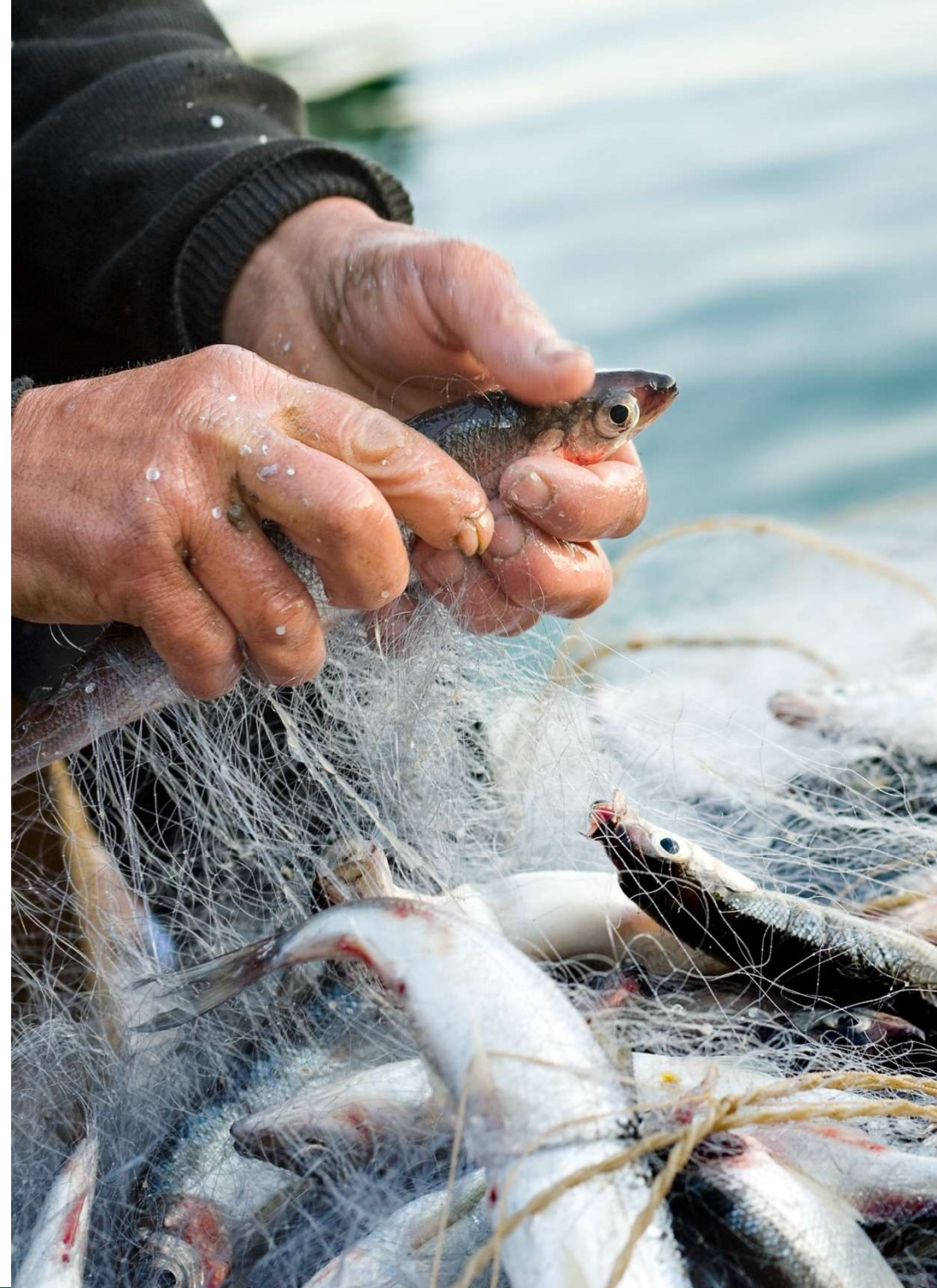
Ingen diskriminering

Skydd mot diskriminering på grund av härkomst, kön, handikapp eller sexuell identitet hör till de grundläggande mänskliga rättigheterna. Kvinnor och män ska få samma möjligheter under rättvisa förhållanden i leverantörskedjan.



Arbets säkerhet

Arbets säkerheten garanterar att anställdas hälsa på arbetsplatsen inte är hotad eller försämrats. En säker arbetsmiljö skapar förutsättningar för hälsosamt och produktivt arbete.



Vårt engagemang mot tvångsarbete

Enligt uppskattningar från ILO befinner sig cirka 25 miljoner människor världen i tvångsarbete.⁹ Tvångsarbete beskriver en ofrivillig arbetsprestation, som begärs under hot om straff. Olika former av tvångsarbete är exempelvis bedrägeri om arbetsvillkor eller anställning under hot om straff. Även orättvisa löneavdrag och föranledandet av höga skulder kan leda till situationer av tvångsarbete.

Varannan person i tvångsarbete tvingas till arbete genom lagligt eller olagligt ackumulerade skulder.

Samtidigt är uppskattningsvis var fjärde person i tvångsarbete

migrantarbetare. Majoriteten av de existerande situationerna av tvångsarbete i globala leverantörskedjor är kopplat till arbetsmigration och avbetalning av skulder. Dessutom befinner sig arbetare ofta i tvångsarbete på grund av osäkra anställningsförhållanden. Sådana finns framför allt i informella sektorer som säsons- eller tillfälligt arbete.

25 miljoner

människor befinner sig i tvångsarbete världen över.

Lidl har identifierat följande råvaror och produktkedjor som kritiska avseende tvångsarbete: Bananer, fisk, kakao, ris, te, hasselnötter, kaffe, palmolja, soja, blommor och växter, bomull



Fram till 2022 Vi skapar en landsövergripande strategi för bekämpning av tvångsarbete inklusive tillvägagångssätt för åtgärder.

Lidl avvisar helt alla former av tvångsarbete. Anställda i globala leverantörskedjor utsätts dock för vissa risker med tvångsarbete. Om fall av tvångsarbete från våra underleverantörers sida följs av passivitet, har Lidl en nolltoleransstrategi. Möjliga överträdelser undersöker vi konsekvent inom ramen för vår omsorgsplikt. Ett särskilt fokus lägger vi på respekten för migrantarbetares rättigheter. Dessa befinner sig ofta i ett starkt beroendeförhållande till sin arbetsgivare eller sin förmedlingsagentur.

⁹ ILO: Modern slavery and child labour, 2017.

Systematisk eliminering av tvångsarbete

För systematisk eliminering av tvångsarbete i våra leverantörskedjor engagerar vi oss tillsammans med andra aktörer i leveranskedjan, civilsamhället, sociala partner samt konkurrenter. Detta inkluderar vårt engagemang i projekt och initiativ som adresserar risker med tvångsarbete – eftersom efterlevandet av grundläggande arbetsstandarder, som förbud mot tvångsarbete, är en väsentlig del av vårt företags omsorgsplikt.

Vi strävar efter att kontinuerligt förbättra våra processer för att upptäcka tvångsarbete och att ge effektiv hjälp och upprättelse till offer för tvångsarbete. Till detta ändamål borde också de redan etablerade [klagomålsmekanismerna](#) bidra. Det är en utmaning för alla deltagare på marknaden att många situationer av tvångsarbete ofta inte upptäcks genom traditionella sociala revisioner. Därför kommer vi inom ramen för utvecklingen av en landsövergripande strategi för bekämpning av tvångsarbete pilottesta nya tillvägagångssätt. Vi strävar samtidigt efter att använda redan framgångsrika tillvägagångssätt för att identifiera och eliminera risker för tvångsarbete.



Vårt engagemang mot barnarbete

Enligt ILO och FN:s barnfond UNICEF arbetar idag 160 miljoner barn mellan fem och sjutton år världen.¹⁰

Över 70 procent av dessa arbetar olagligt inom lantbruk, inklusive jordbruk, fiske, vattenbruk, skogsbruk och boskap, och knappt en tredjedel av barnen går inte i skolan.¹¹ Dessa omständigheter är desto mer oroande, eftersom lantbruket representerar en av de tre farligaste sektorerna när det gäller arbetsrelaterade dödsfall, olyckor och yrkessjukdomar.

I en gemensam rapport varnar ILO och UNICEF för att barn som arbetar löper en högre risk för kroppsliga och psykiska skador och att barnarbete begränsar utbildnings- och framtidschanser.

Enligt ILO beror detta missförhållande på att det saknas internationellt giltiga, juridiska sociala- och arbetsnormer. Därför sker våra största ansträngningar för att garantera säkerheten för barn i våra leverantörskedjor inom lantbruk.

**160
miljoner
barn berörs av barnarbete.**

Lidl har identifierat följande råvaror och produktleverantörskedjor som kritiska avseende barnarbete:

Bananer, fisk, kakao, ris, te, hasselnötter, kaffe, palmolja, soja, blommor och växter, bomull, samt under tillverkning för textilier och hårdvaror.



Fram till 2025 Vi strävar efter implementeringen av ett utbildningskoncept för högriskleverantörskedjor, som har som mål att förhindra barnarbete.

I många av de länder där Lidls leverantörskedjor påbörjas kan det inte uteslutas att barn måste bidra till familjens försörjning. Anledningen är bristen på utbildningsmöjligheter, som försvåras än mer för migrantarbetare som ofta byter plats, samt för låga löner och därmed inte tillräckliga familjeinkomster. Lidl vill förhindra att barnarbete förekommer hos sina producenter och underleverantörer.

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

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

Vår preventiva policy mot barnarbete

Lidl kräver av sina underleverantörer att ingen person kan anställas som är yngre än 15 år (eller 14 år om nationell rätt enligt ILO-konvention 138 tillåter detta) eller som fortfarande är skolpliktig. Dessutom förväntar vi oss att de vid anställning och utformning av arbetsvillkor efterlever internationell och nationell lagstiftning. Vi arbetar för att våra underleverantörer ska verifiera åldern på sökanden före anställning, för att förebygga barnarbete.

Om unga människor anställs, förtjänar de särskilt skydd. Därför förväntar vi oss av våra underleverantörer att de i synnerhet för unga anställda ordnar en säker arbetsmiljö i överensstämmelse med lokal lagstiftning samt erbjuder möjligheter till vidareutbildning. Även deras tillgång till effektiva klagomålsmekanismer ska garanteras.

Vårt förfarande vid misstanke om barnarbete

Likt vid tvångsarbete följer Lidl i fall av barnarbete en nolltoleransstrategi om underleverantören efter upptäckt förblir passiv. Om det handlar om barnarbetsöverträdelser inom leverantörskedjan, strävar Lidl efter att samarbeta nära med sina underleverantörer för att lösa situationen i det drabbade barnets intresse. Som del av upprättelsen ska den drabbade familjen erhålla ekonomiskt stöd till en summa om den nationella lägstralönen. Detta ska förhindra att barn måste ingå ett anställningsförhållande på grund av ekonomisk nöd. Rädda Barnen följer med och stöttar barnet och dess familj i att söka passande utbildningsalternativ efter varje individuell situation.

Lidl förväntar sig av sina underleverantörer att de förfogar över effektiva korrigerande åtgärder om de upptäcker barnarbete eller får veta att unga människor utför farligt arbete. Under sådana omständigheter måste underleverantörerna direkt informera Lidl samt motsvarande expertorganisationer proaktivt och leda de efterföljande korrigerande åtgärderna.



Pilotprojekt mot barnarbete tillsammans med Rädda Barnen

Fram till slutet av 2021 genomför Lidl med den icke-statliga organisationen > Rädda Barnen och det tyska förbundsministeriet för ekonomiskt samarbete och utveckling ett projekt till skydd för barns rättigheter i hasselnötssektorn i Turkiet. Där kontrolleras för första gången hela leverantörskedjan på plats, från odlingen av hasselnötterna via skörd till bearbetning, för att se om barnens rättigheter efterlevs.



Konkret handlar det om att garantera skyddet av barnens rättigheter, upprätta stöd och utbildningar samt ge möjlighet till säkert arbete för ungdomar. Pilotprojektet ska dessutom utgöra en grund och sedan överföras till andra leverantörskedjor inom jordbruk.

Sedan 2017 genomför vi dessutom utbildningar för underleverantörer för förhindrande och gottgörelse för barnarbete med Rädda Barnen på våra Non-Food-produktionsanläggningar. För detta utbildar organisationen på uppdrag av Lidl underleverantörer i Bangladesh, Turkiet, Myanmar och Kina. 2020 utvidgades programmet till att omfatta även Pakistan och Vietnam.

Ytterligare åtgärder mot barnarbete i samarbete med Rädda Barnen

- Utbildning av externa revisorer för kontroll av standarder i fabrikerna
- Implementering av konkreta åtgärder i driftsförloppet och god riskhantering, till exempel ett säkert system för verifiering av ålder under anställningsprocessen.
- Bättre skydd för legalt arbetande ungdomar vid farliga aktiviteter
- Avhjälpan vid fall av barnarbete

925 

importörer, fabriksmedarbetare och revisorer utbildades mellan 2017 och 2021 kring barnarbete.

Vårt engagemang för föreningsfrihet

Rätten till föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar är grundläggande mänskliga rättigheter och hör till ILO:s grundläggande arbetsrätt. Det är inte alla av ILO:s 187 medlemsstater som reglerat rätten till föreningsfrihet i lag.

I ungefär 40 procent av länderna världen över finns dessutom ingen, eller endast en begränsad, rätt till kollektiva förhandlingar.¹² I synnerhet för anställda inom lantbruk och i textilsektorn är medlemskap eller deltagande i en fackförening ofta begränsat eller endast möjligt under hög risk för personen i fråga. För att de ska kunna uppfatta sin grundläggande arbetsrätt är det avgörande att arbetare har en röst och är representerade mot arbetsgivare. Det är också av väsentlig betydelse för att arbetsmarknaden fungerar effektivt.

Båda rättigheterna underbygger de medborgerliga rättigheterna och ger skydd mot diskriminering eller även trakasserier. Särskilt i länder med strukturellt svagt arbetarskydd är det viktigt att anställda effektivt kan organisera sig, eftersom möjligheten att uppnå en inkomst som går att leva på ofta är nära knuten till möjligheten att organisera sig i fackföreningar och kollektiva förhandlingar.

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

Lidl har identifierat följande råvaror och produktleverantörskedjor som kritiska avseende föreningsfrihet: Frukt och grönsaker, hårdvaror och elektronik, textilier, te, kakao, kaffe, nötter



Pågående Vi ska föra dialog och inhämta expertis från fackföreningar för att identifiera återstående hinder kopplat till föreningsfrihet.

Från 2021 Inom ramen för vårt medlemskap i ACT ska vi tillsammans med våra affärspartners verka för föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar i våra leverantörskedjor.

2022 Vi ska ge riktat stöd till småskaliga jordbrukare, så att de kan organisera sig kollektivt.

2023

Ska 100 % av våra Nivå 1-underleverantörsföretag i Bangladesh och Kambodja vara medlemmar i ILO Better Work Program, som bland annat har som mål att stärka sociala dialoger.

Lidl åtar sig att respektera rätten till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar. Detsamma förväntar vi oss av våra affärspartners. I vår Sustainable Purchasing Policy, som är del av vårt köpeavtal, åtar vi oss att inte blanda oss i ansträngningarna att upprätta arbetstagarorganisationer och förbjuder allt inflytande över arbetstagarorganisationer.

Särskilt småskaliga jordbrukare som integrerad del av flera av våra Food-leverantörskedjor står här i fokus. Lidl arbetar för deras rätt att organisera sig för att vi vet att deras intressen kan tas till vara på bästa sätt som kollektiv. Därför utvecklar vi tillvägagångssätt för att köpa varor från redan organiserade småbrukarkooperativ. Dessutom ger vi småbrukare den kunskap de behöver för att kunna organisera sig framgångsrikt.

För att främja rätten till föreningsfrihet för vi ständig dialog med våra intressenter. Dit räknas våra underleverantörer, fackliga experter, organisationer från det civilsamhället och fackföreningar. Tillsammans identifierar vi kvarvarande hinder vid implementering av föreningsfrihet.

2021 startade vi en dialog med den globala fackliga federationen IUL (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations) om regioner och livsmedelskedjor med hög risk inom området föreningsfrihet. Vi diskuterade också resurser och hjälp vi kan ge våra leverantörer för att effektivt skydda föreningsfriheten i våra leverantörskedjor.



Som tecken på vårt stöd undertecknar alla Lidl-länder också Women Empowerment Principles (WEP), för attfrämja kvinnors möjlighet till föreningsfrihet.

På Food- och Non-Food-området engagerar sig Lidl dessutom regelbundet inom ramen för olika utvecklingsprogram och arbetar tillsammans med Fairtrade, Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) eller Better Work Program från den internationella arbetsorganisationen (ILO).

Bättre arbetsvillkor med ILO:s Better Work Program

Better Work Program är ett partnerskap mellan den internationella arbetsorganisationen (ILO) och International Finance Corporation (IFC). Den bildades i augusti 2006 för att förbättra arbetsstandarder och främja konkurrenskraft i globala leverantörskedjor.



Sedan 2021 är Lidl en partner i ILO:s Better Work Program. I detta sammanhang förbinder Lidl sina leverantörer att i ett första steg registrera 100 procent av sina nivå 1-underleverantörsföretag i Bangladesh och Kambodja i ILO:s Better Work Program. Inom ramen för programmets kapacitet sker detta till slutet av 2023.

Däriigenom stärker Lidl samarbetet mellan anställda och ledning. Detta för att förbättra arbetsvillkor samt höja medarbetarnas nöjdhet och därmed också produktiviteten. Likaså förlitar sig Lidl därmed på en långfristig förbättring av levnads- och arbetsvillkor för arbetarna på plats, eftersom vi åtar oss att inte direkt avsluta leverantörsrelationer vid överträdelser, utan att gemensamt stå upp för en förbättring i de anställdas intresse.

Inom ramen för programmet besöks nivå 1-underleverantörsföretag regelbundet av operativa konsulter från ILO och anställda utbildas i genomförande av löne- och kollektiva förhandlingar. Därmed stöttas arbetare i att påverka beslut om deras arbetsliv till deras fördel, som exempelvis förhandlingen av högre löner eller bättre sociala förmåner.

Insats för föreningsfrihet tillsammans med Fairtrade

Som mångårig partner till > [Fairtrade](#) undertecknar och respekterar vi Siegel-principerna om föreningsfrihet och stödjer därmed genomförandet av löne- och kollektiva förhandlingar.

Förutom Fairtrade-standarderna genomför Fairtrade separata program. Dessa har särskilt som mål att göra det möjligt för människor i början av leverantörskedjorna att organisera sig och genomföra löneförhandlingar. Lidl har därför undertecknat Freedom of Association Protocol, ett Fairtrade-kooperativ med International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF).

Med det vill vi på Lidl bidra till att anställda får tillräcklig förhandlingsmakt att påverka beslut om deras arbetsliv till deras fördel, som exempelvis förhandlingen av högre löner eller bättre sociala förmåner. Genom revisioner och kontroller engagerar sig Lidl tillsammans med Fairtrade, fackföreningar och andra arbetsgivare för en dialog med de anställda.



Fairtrade-standarden föreskriver även att:

- Arbetsgivare måste bevisa för Fairtrade att de garanterar föreningsfriheten.
- Fackföreträdare måste fritt kunna träffas med arbetsgivaren när de så begär. Fairtrade kräver att detta kommuniceras skriftligen till Fairtrade och alla anställda före certifieringen.
- Fairtrade kräver bevis på att konfliktlösningsmekanismer finns både från arbetsgivarens och fackföreningarnas sida.

Anställda stärks genom Ethical Trading Initiative

Lidls internationella organisation lämnade in en ansökan till flerpartsinitiativet > [Ethical Trading Initiative](#) (ETI) i slutet av 2021.

ETI:s uppdrag är att använda alla styrkor från företag, fackföreningar och icke-statliga organisationer för visionen av en värld där alla arbetare drar nytta av arbetsrätten, respekteras av företagen och skyddas av staten.



För detta ändamål satsar ETI på samarbete mellan de olika aktörerna för att identifiera lösningar på systematiska problem. Lidl var redan aktivt involverad i ETI-aktiviteter under 2020 och 2021, inklusive en arbetsgrupp om kränkningar av mänskliga rättigheter i avokadoodling och diskussioner om ansvarsfulla anskaffning av bomull.

Lidl strävar inom ramen för medlemskapet bland annat efter att vidareutveckla fokusområdena tvångsarbete och levnadslöner samt stötta småbrukare att kunna organisera sig som kollektiv.

Lidl Sverige lämnade samtidigt in en ansökan om att gå med i den svenska organisationen ETI Sverige. Lidl Sverige har redan under hösten 2021 medverkat i den helt nya livsmedelsgruppen som drivs inom ramen för ETI Sverige och som ämnar bidra till samarbete inom gemensamma leverantörsled bland annat

Vårt engagemang för tillräcklig lön och inkomst

En lön eller inkomst som går att leva på måste räcka till kostnader för näring, vatten, boende, utbildning, sjukvård, transport, kläder och andra grundläggande behov, samt att kunna spara till oförutsedda utgifter.

Över 10 procent av världens befolkning är fortfarande drabbade av extrem fattigdom – av dessa arbetar två tredjedelar inom lantbruket. Även inom livsmedelsproduktionen ökar osäkra arbetsförhållanden som tillfälligt arbete, visstidsanställning eller kortare anställning.¹³ I synnerhet kvinnor har ofta låga löner och blir utnyttjade – kvinnor i säsonganpassad frukt- och grönsaksproduktion tjänar följaktligen omkring 20 till 30 procent mindre än männen.¹⁴

Till följd av Coronapandemin hotar fattigdom att öka i flera delar av världen, eftersom hundra miljoner personer förlorade sina jobb och konfronteras med hunger och fattigdom. Enligt uppskattningar från Oxfam kan det dröja mer än ett årtionde tills de fattigaste människorna världen över har övervunnit effekterna av pandemin.¹⁵

10 %

av människorna i världen lever i extrem fattigdom.

Lidl har särskilt identifierat följande råvaror och produktleverantörskedjor som kritiska avseende tillräcklig lön:

Textilier, kakao, kaffe, te, nötter, fisk, frukt och grönsaker



2021 Vi identifierar produkterna som har en ökad risk för gap mellan reella löner och levnadslöner i våra leverantörskedjor.

Från 2021 För produkter med högst risk följer vi alltid aktuella lönerferenser eller stöder vid behov beräkningen av dem.

2022 Vi stärker våra inköpare i att kunna känna igen och adressera produkter med hög risk för luckor avseende lön respektive inkomst.

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

¹⁴ Oxfam: Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte, 2021.

¹⁵ Oxfam: Das Ungleichheitsvirus, 2021.

2023 Vi genomför tre pilotprojekt för att minska gapet mellan reella löner och levnadslöner i tre riskleverantörskedjor. Dessa fokuserar bland annat på att höja kompetensen bland småbrukare, så att de ska kunna säkra en inkomst som går att leva på.

Lidl anser en tillräcklig lön vara en grundläggande mänsklig rättighet. Den ska göra att personen kan säkra en värdig levnadsstandard för sig och anhöriga. Redan 2006 förespråkade Lidl en tillräcklig lön med sin uppförandekod och har sedan dess åtagit sig detta, till exempel genom beslutet att Fairtrade-certifiera råvaror som kakao, kaffe och bananer. Vi arbetar tillsammans med en extern partner för att identifiera produkter och leverantörskedjor med de största luckorna avseende lön eller inkomst. Baserat på detta kommer Lidl att vidareutveckla sin riskbaserade strategi för rättvis lön.

Särskilt fokus i vårt engagemang för rimliga löner ligger redan på småbrukarna – utgångspunkten för flera av Lidls värdekedjor inom lantbruk. Samtidigt får dessa ofta endast en liten del av vinsten. Lidl ser betydelsen av ett rättvist system för fördelning av vinsten inom leverantörskedjan och är därför engagerad i att ingå långfristiga, rättvisa och transparenta leverantörsrelationer med företag inom lantbruk. Detta innebär också att Lidl kontrollerar tillvägagångssätt, för att lämna en större del av värdet hos producenterna.

”

”Under de kommande åren blir det centralt att stärka småbrukare, att stötta dem i att generera löner som går att leva på och sträva efter en rättvis värdefördelning.”

Robert Stekovic | Kommersiell Direktör

Flaggskeppsprojekt: Fairtrade choklad “Way To Go”

Inkomsten för kakaobönder i Ghana motsvarade 2018 endast 52 procent av vad som kan gälla som en tillräcklig lön. Med framtagandet av Way To Go får Lidl direkt inflytande över högre inkomster för ghananska kakaobönder.

Specifika handlingsplaner inklusive bindande milstolpar utvecklades för projektet för att stödja småbrukare att uppnå en inkomst som går att leva på.

Inom ramen för partnerskapet med Fairtrade, bondekooperativet Kuapa Kokoo och den icke-statliga organisationen Rikolto betalar Lidl i Ghana sedan 2019 en premie för varje ton kakao som används till Way To Go-choklad, utöver Fairtrade-premien. Dessa pengar går till projekt som ytterligare förbättrar inkomstsituationen för företag inom lantbruk. År 2020 kunde redan 870 bönder, varav 60 procent män och 40 procent kvinnor, från tio ghananska kommuner dra nytta av åtgärderna och framgångsrikt öka sin inkomst.

Tack vare utbildningar och Start-up-kit kunde 173 bönder inom ris-, honungs-, jams- och tvålproduktion skaffa sig ytterligare inkomstkällor. 308 fick dessutom tillgång till gynnsammare finansieringsmöjligheter. Ytterligare 389 kunde genom beskärnings- och besprutningstjänster förbättra kvaliteten och skörden av kakaobönder.

I framtiden kommer Way To Go-konceptet kompletteras med en annan produkt. Med WayToGo cashewnötter som private label-produkt vill



Lidl bidra till högre inkomster inom cashewodling och stärka samarbetet med småbrukare.

Mycket av de cashewnötter som odlas i afrikanska länder bearbetas utanför Afrika, ofta i Sydostasien. Det betyder att endast en liten del av mervärdet av denna populära produkt finns kvar i de odlingsregioner som kännetecknas av låga inkomster. WayToGo cashewnötter produceras i Tanzania från odling till bearbetad produkt. Omkring 400 tanzaniska småbrukare drar fördel av samarbetet med våra partners, kooperativet UWAMI (Umoja Wa Wakulima Mikoma) i Lindi-regionen och Fairtrade. UWAMI utbildar bönderna i hållbara odlings- och bearbetningstekniker. Som en del av partnerskapet betalar Lidl en extra premie för cashewnötterna utöver den redan betalda Fairtrade-premien. I framtiden kommer denna tilläggspremie att baseras på Living Income Reference Price (LIRP) och bidra till att småbrukare kan få en levnadslön. WayToGo cashewnötter kommer initialt att finnas tillgänglig hos Lidl i Nederländerna.

I projekten WayToGo choklad och WayToGo cashew kommer jämställdhet mellan kön att utgöra en andra stark pelare i framtiden.

> [Här](#) finns mer om vårt engagemang på området diskriminering.

Lidl är i ständigt utbyte med sina Way to go-partnerorganisationer på plats och informerar regelbundet på sina webbplatser om projektens framgång.

Engagemang för löner som går att leva på genom initiativet för hållbara jordbruksleveranskedjor

Lidl är sedan 2020 aktivt i > [Initiativet för hållbara jordbruksleverantörskedjor \(INA\)](#), för att branschövergripande få fram sociala och ekologiska standarder.



Denna sammanslutning av aktörer från den privata sektorn, civilsamhället och politiken kommer gemensamt att uppnå mer hållbarhet i de globala jordbruksleveranskedjorna och i synnerhet förbättra levnadsvillkoren för människor, världen över, som driver småbruk.

I januari 2020 anslöt vi oss till INA-gruppen för löner som går att leva på, för att gemensamt och i utbyte med andra handlare ta fram koncept och pilotprojekt som säkerställer löner och inkomster som går att leva på för producenterna i utvalda jordbruksleverantörskedjor. Vi utvecklar för närvarande ett pilotprojekt i bananleverantörskedjan i Ecuador och flera producentländer. Projektet följer fyra strategiska mål för att främja löner och inkomster som går att leva på:

- Etablering av ansvarsfulla upphandlingsmetoder i detaljhandeln
- Främjande av aktiva och starka arbetstagarorganisationer som stöd vid löneförhandlingar
- Skapande av transparens genom användandet och vidareutvecklandet av övervakningsmekanismer



- Uppnående av lämpliga ramvillkor genom gemensamt fastställande av dagordningen med relevanta aktörer och intressenter

Löner som går att leva på i apelsinleveranskedjan gemensamt med Fruit Juice Platform

Som medlem av [Fruit Juice Platform](#) engagerar sig Lidl i att anställda inom apelsinleveranskedjan i Brasilien ska kunna få löner som går att leva på.



Inom ramen för medlemskapet stöttade vi i Brasilien en [Living Wage Report](#) som publicerades 2020 och fastställer inkomst- och löneluckor på apelsinodlingar. På denna basis var det möjligt att faktiskt identifiera löneskillnader mellan levnadslön och existerande löner på plats. I nästa steg ska Lidl nu fastställa de aktuella, utbetalade lönerna på de levererande farmerna. Med hjälp av gemensamma projekt satsar vi mot målet att anpassa lönerna stegvis till rimliga nivåer.

Med ACT för högre löner i textilsektorn

Som den första tyska livsmedelshandeln har Lidl anslutit sig till initiativet > ”Action Collaboration Transformation” (ACT). ACT är den första globala konventionen som strävar efter områdeskollektivavtal i producentländerna. De löner som förhandlas fram i detta sammanhang stöds av ansvarsfulla inköpsmetoder från de deltagande företagen.

ACT har dessutom tagit fram en mekanism för att utvärdera effekten av initiativen: Textiltillverkare och arbetstagarrepresentanter utvärderar hur effektivt företagen implementerar sina skyldigheter och i motsvarande grad möjliggör högre löner. Fokusländer för ACT är främst, Kambodja, Myanmar, Bangladesh och Turkiet.



Vi har tillsammans med vår ansvariga inköpsavdelning arbetat fram en strategi för att implementera principerna i initiativet – en ansvarsfull inköpspraxis – fram till 2025. För detta ändamål handlar det bland annat om att tillsammans med våra affärspartner skapa mekanismer som möjliggör löneökningar i textilproduktionen. Strategin grundar sig på en av ACT utförd anonym utvärdering av inköpspraxis av våra producenter. Totalt har fler än 3000 fabriker tillfrågats. I en branschjämförelse fick Lidl ett betyg över genomsnittet.

Samtidigt kämpar textilindustrin för närvarande med följderna av Covid-19. Med de tillfälliga nedstängningarna av samhällen världen över har orderingången för producentländer delvis drastiskt försämrats.

Inom ramen för vårt medlemskap i ACT fortsätter vi att engagera oss för arbetssituationen för anställda i textilsektorn på plats. Vi förbinder oss exempelvis självfallet också i den aktuella situationen att uppfylla och godkänna alla överenskomna beställningar.

Vårt engagemang mot diskriminering

Den aktuella, globala graden för förvärvsarbete ligger på knappt 49 procent för kvinnor, motsvarande siffra för män är 75 procent. Det är en skillnad om 26 procentenheter, i vissa regioner är skillnaden till och med mer än 50 procentenheter.¹⁶

Även om kvinnors ställning i lantbruk har förbättrats, missgynnas fortfarande kvinnor avseende tillgång till resurser som land, krediter och utbildning. Dessutom utsätts kvinnliga arbetare för särskilda risker, som exempelvis ojämlik behandling vid lön, uppsägning i händelse av graviditet samt våld eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Kön är dock inte det enda diskrimineringsgrunden. Undersökningar visar att diskriminering, angrepp på minoriteter och hatpropaganda, som fortfarande är vanligt världen över, till och med har ökat i samband med Covid-19.¹⁷ Även säsongsarbetare och migrantarbetare drabbas ofta av diskriminering vid arbetsvillkor och lön och tjänar enligt aktuella studier från ILO i genomsnitt 13 procent mindre än inhemska arbetare. Mer än en fjärdedel av lantbruksarbetet världen över utförs enligt organisationen Oxfam av migrantarbetare.¹⁸

Lidl har särskilt identifierat följande råvaror och produktleverantörskedjor som kritiska avseende diskriminering: Bomull, kaffe, kakao, frukt och grönsaker, palmolja, ris, soja, te, fisk samt textilier



-
- 2021** Vi publicerar våra mål kring jämställdhet mellan könen.

 - 2022** Vi publicerar en landsövergripande åtgärdsplan för jämställdhet mellan könen inklusive tidsbundna mål.

 - 2022** Vi stärker tillvägagångssättet för vår omsorgsplikt med hjälp av könsspecifika riskanalyser inklusive HRIAs.

 - 2023** Vi säkerställer tillgången till könskänsliga klagomålsmekanismer i riskleverantörskedjor.

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

¹⁷ ILO: Labour migration, 2020.

¹⁸ Oxfam: Positionspapier Welternährung, 2030.

Från 2023 Vi observerar utvecklingen av vårt tillvägagångssätt för åtgärder för att främja inkomster och löner som går att leva på. Vi strävar dessutom efter att alltmer köpa från kvinnliga producenter, i den mån det är ekonomiskt möjligt, och att rapportera om framsteg.

Vi på Lidl ställer oss helt emot alla former av diskriminering, även i våra leverantörskedjor. Denna grundinställning är också en del av vår inköspolicy för jämställdhet mellan könen i leverantörskedjan, som vi för närvarande utvecklar.

Som diskriminering uppfattar vi på Lidl varje skillnad, uteslutande eller preferens baserat på bland annat kön, religion, hudfärg eller härkomst, som leder till ojämlik behandling eller skada.

Vi är medvetna om att i flera av våra riskfyllda leverantörskedjor arbetar mestadels kvinnor. Av flera skäl, inklusive lands- eller sektorspecifika skäl, riskerar de särskilt att bli potentiella offer för brott mot mänskliga rättigheter.

För att förankra grundsatsen om lika möjligheter och främjande av jämställdhet mellan könen i våra leverantörskedjor gäller det att ta fram riktade åtgärder för främjande av kvinnor. Som grund för åtgärdsutveckling gjorde vi först en riskanalys och har därmed identifierat leverantörskedjor med hög risk inom livsmedelssektorn där kvinnors rättigheter ignoreras eller där kvinnor diskrimineras. Det kan exempelvis vara ojämlik tillgång till arbete, ojämlik betalning eller våld mot kvinnor. Resultaten publicerar vi i vår >[Praxisöversikt jämställdhet mellan könen i leveranskedjan](#).

FN:s Women's Empowerment Principles (WEPs)

Som en av de första åtgärderna undertecknade Lidl Sverige 2019 Women's Empowerment Principles. För implementeringen av WEPs fram till slutet av 2021 utvecklar vi en inköbspolicy för rättvisa mellan könen i leverantörskedjan. Däri formulerar vi konkreta mål och berättar om våra åtgärder för främjande av kvinnor.

WEPs är ett gemensamt initiativ från UN Women och UN Global Compact. Det är det första världsomfattande initiativet som har som mål att främja och stärka kvinnor i leveranskedjor och företag.

WEPs riktar sig till företag och koncerner och omfattar följande sju grundsatser för att stärka kvinnor i företag:

1. Etablering av en jämlikhetsvänlig ledningskultur.
2. Rättvis behandling av alla män och kvinnor i arbetslivet.
3. Efterlevnad och främjande av mänskliga rättigheter och icke-diskriminering.
4. Garanti för hälsa, säkerhet och välbefinnande för alla anställda.
5. Främjande av kvinnors utbildning och yrkesutveckling.
6. Främjande av företagande hos kvinnor, stärkande av deras roller på upphandlingsmarknaden, respekterande av deras värde i alla marknadsföringsåtgärder.
7. Främjande av jämlikhet genom samhällsinitiativ och lobbyarbete. Mätning och publicering av framsteg på området jämlikhet mellan kvinnor och män.

För likaberättigande med Way To Go och Fairtrade

Från 2021 kommer vi att utöka vårt Way To Go-koncept med en andra pelare för inkomster som går att leva på. Där handlar det explicit om jämställdhet mellan könen med målet att aktivt prioritera kvinnor och andra utsatta grupperns behov vid alla Way To Go-aktiviteter.

I detta sammanhang kommer vi att vidta åtgärder som möjliggör diversifiering av inkomster och därmed tar hänsyn till kvinnors specifika situation. Vi vill också stärka kvinnors tillgång till finansiella medel. Sist men inte minst kommer Fairtrades ”Gender Module” till användning, som stärker den gemensamma beslutsprocessen för gifta par i hushållet. På det viset vill Lidl särskilt stötta kvinnor till inkomster och löner som går att leva på.

”

”Det krävs att vi i hela livsmedelssektorn är aktiva i att främja kvinnors ekonomiska perspektiv i leverantörskedjan och att vi tillsammans bekämpar orsaker till bristande jämlikhet.”

Robert Stekovic | Kommersiell Direktör

Vårt engagemang för arbets säkerhet

Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen är en grundläggande rättighet för alla anställda. Med ett effektivt arbetsskydd garanteras de anställdas hälsa och detta skapar grunden för ett produktivt arbete.

Enligt globala uppskattningar av arbetsskydd dör enligt ILO 365 000 människor per år i arbetsolyckor, 374 miljoner lider av följderna från arbetsolyckor och 2,37 miljoner av arbetsrelaterade sjukdomar. Tillsammans utgör dödliga arbetsolyckor 5 till 7 procent av dödsfallen världen över.¹⁹ Förlusten av arbetsdagar på grund av arbetsolyckor och yrkessjukdomar motsvarar upp till 4 procent av globalt BNP.

Särskilt lantbruk och textilindustrin räknas till de farligaste sektorerna. Hälsorisker uppstår bland annat genom oskyddad eller utbildad hantering av hälsovådliga bekämpningsmedel eller textilfärger samt farliga verktyg. Omkring 25 miljoner människor drabbas årligen av akut förgiftning på arbetsplatsen.²⁰

Covid-19-pandemin innebär ytterligare risker för människors hälsa. Anställda i leverantörskedjorna saknar ofta tillräcklig tillgång på skyddsutrustning, desinfektionsmedel och rengöringsmedel samt att det saknas hygienåtgärder.

Lidl har särskilt identifierat följande råvaror och produktleverantörskedjor som kritiska avseende arbets säkerhet: Textilier, bomull, cellulosa, hårdvaror och elektronik, frukt och grönsaker, fisk



2022 Vi stärker krav på hälsa och säkerhet på arbetsplatsen i en reviderad riktlinje för leverantörer.

2023 Vi etablerar ett riskbaserat och skalbart tillvägagångssätt för social revision i riskleverantörskedjor, som också kommer att betona hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

2025 Vi genomför varje år tre Human Rights Impact Assessments (HRIAs) i högriskleverantörskedjor, för att fånga upp möjliga risker för hälsa och säkerhet för anställda på arbetsplatsen och hantera dessa genom riktade åtgärder.

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

²⁰ Oxfam: Positionspapier Welternährung 2030.

Med ett effektivt arbetsskydd vill vi på Lidl garantera hälsa och säkerhet för alla anställda hos våra underleverantörer och på så vis skapa grunden för säkert arbete.

Överträdelser mot arbetsskyddet accepteras inte av Lidl. För att kontrollera arbetsskyddet genomför vi regelbundna sociala revisioner och förbinder våra underleverantörer inom ramen för vår uppförandekod att garantera arbetsskyddet. Dessutom engagerar sig Lidl i flera initiativ för att stärka arbetsskyddet i sina leverantörskedjor.

Bangladesh Accord för arbetssäkerhet och brandskydd i textilsektorn

För att uppnå långsiktigt bättre säkerhets- och brandskyddsstandarder för textiltillverkare i det viktiga producentlandet Bangladesh, har Lidl undertecknat det internationella avtalet om brand- och byggnadsskydd, det så kallade Bangladesh Accord on Fire and Building Safety.



Dessutom var vi en av de första som undertecknade uppföljningsavtalet under paraplyet för [RMG Sustainability Council \(RSC\)](#), giltigt från 2018 till 2021. Målet med avtalet är att förbättra brandskydds- och arbetssäkerhetsåtgärder och att involvera arbetstagarna genom infrastrukturs- och utbildningsåtgärder.

Fler än 2 miljoner människor har tagit del av utbildningarna sedan 2013. Dessutom har fler än 1 600 textilfabriker i Bangladesh anmält sig till Accord och deras standarder avseende brandskydd, och byggnadssäkerhet kontrolleras regelbundet. I samband med detta genomför textilfabrikerna förbättringsåtgärder.

ILO Score Program: Utbildningar för bättre arbeten

> Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE) är ett globalt program från ILO som förbättrar produktiviteten och arbetsvillkoren för anställda. Målet med initiativet är effektiv implementering av SCORE-utbildningar – en kombination av personlig utbildning för chefer och anställda samt rådgivning för företag.

Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE):

Här handlar det om ett utbildnings- och rådgivningsprojekt som ILO utvecklat. Det har som mål, i samarbete med globala inköpsansvariga, att utbilda underleverantörer så att de kan förbättra sina arbetsvillkor, sin produktivitet och konkurrenskraft.

I och med deltagandet i SCORE Training engagerar sig Lidl från 2022 i att upprätta samarbetsrelationer i sina underleverantörsfabriker i utvalda riskleverantörskedjor, i synnerhet på följande områden:



- Samarbete på arbetsplatsen
- Renare tillverkning
- Personalhantering
- Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen



Våra mål för ett välgrundat förhållningssätt till temat mänskliga rättigheter

Vi har satt målet till att slutet av 2025 förbättra levnads- och arbetsvillkoren för de människor som är verksamma för oss.

1 Mål att kontinuerligt fastställa effekter

Från 2021 Vi genomför fortsatt Hot Spot-analyser för att identifiera människorättsliga risker i våra produktgrupper.

Fram till 2025 Vi genomför varje år tre Human Rights Impact Assessments (HRIAs) i högriskleverantörskedjor. Vi publicerar resultaten och relaterade åtgärdsplaner.

2 Mål att säkerställa standarder

2021 Vi skapar tillgång till effektiva klagomålsmekanismer för arbetare i tre riskleverantörskedjor.

2023 Vi etablerar ett riskbaserat och skalbart tillvägagångssätt för social revision i riskleverantörskedjor.

3 Mål att utvidga rättvis handel

2021 Vi utvecklar ett tillvägagångssätt som främjar löner och inkomster som går att leva på i våra globala leverantörskedjor för att ytterligare minska löneskillnaderna. Flera mål hittar du [> här](#).

4 Mål att driva på förändringar

2022 Vi utvecklar ett varugrupsövergripande tillvägagångssätt för våra leverantörskedjor, för att aktivt förbättra arbetsvillkoren genom riktade åtgärder. Till dessa åtgärder hör utbildningar för leverantörer. Genom utbildningar vill vi också göra det möjligt för människorna i våra leverantörskedjor att bättre genomdriva sina egna rättigheter. Samtidigt genomför vi projekt för att omedelbart förbättra deras löne- eller arbetsskyddssituation. I fokus för vårt tillvägagångssätt för åtgärder står småbrukare, kvinnor och anställda i lantbruket.

Vårt mål för skyddet av anställningsrelaterade mänskliga rättigheter



Mål för bekämpning av tvångsarbete

2022 Vi skapar en landsövergripande strategi för bekämpning av tvångsarbete inklusive tillvägagångssätt för åtgärder.

> [Här](#) finns mer om vårt engagemang på området tvångsarbete



Mål att bekämpa barnarbete

2025 Vi strävar efter implementeringen av ett utbildningskoncept för högriskleverantörskedjor, med mål att förhindra barnarbete.

> [Här](#) finns mer om vårt engagemang mot barnarbete



Mål för skydd av rätten till föreningsfrihet

Pågående Vi kommer att föra dialog med, och inhämta expertis, från fackföreningar. På det viset identifierar vi kvarvarande hinder vid implementeringen av mänskliga rättigheter inklusive föreningsfriheten.

Från 2021 Inom ramen för vårt medlemskap i ACT ska vi tillsammans med våra affärspartner verka för föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar i våra leverantörskedjor.

2022 Vi ska ge riktat stöd till småbrukare, så att de kan organisera sig kollektivt.

2023 100 % av vår Nivå 1-underleverantörsföretag i Bangladesh och Kambodja är medlemmar i ILO Better Work Program, som bland annat har som mål att stärka sociala dialoger.

> [Här](#) finns mer om vårt engagemang på området föreningsfrihet

Mål för tillräcklig lön och inkomst

2021 Vi identifierar produkterna som har en ökad risk för gap mellan reella löner och levnadslöner i våra leverantörskedjor.

Från 2021 För produkter med högst risk följer vi alltid aktuella lönereferenser eller stöder vid behov beräkningen av dem.

2022 Vi stärker våra inköpare i att kunna känna igen och adressera produkter med hög risk för luckor avseende lön respektive inkomst.

2023 Vi genomför tre pilotprojekt för att minska luckorna i Living Wage/Living Income i tre riskleverantörskedjor. Dessa tar särskilt hänsyn till vår inköspraxis och fokuserar bland annat på småbrukares kompetens, så att de kan säkra en inkomst som går att leva på.

> [Här](#) finns mer om vårt engagemang på området rimlig lön och inkomst

Mål för bekämpning av diskriminering

2021 Vi publicerar målen för jämställdhet mellan könen.

2022 Vi publicerar en landsövergripande åtgärdsplan för jämställdhet mellan könen inklusive tidsbundna mål.

2022 Vi stärker tillvägagångssättet för vår omsorgsplikt genom att genomföra könsspecifika riskanalyser inklusive HRIAs.

2023 Vi säkerställer tillgången till könskänsliga klagomålsmekanismer i riskleverantörskedjor.

Från 2023 Vi observerar utvecklingen av vårt tillvägagångssätt för åtgärder för att främja inkomster och löner som går att leva på, särskilt lönesituationen för kvinnor och kommer även här att rapportera om framsteg.

Vi strävar dessutom efter att alltmer köpa från kvinnliga producenter, i den mån det är ekonomiskt möjligt, och att rapportera om framsteg.

> [Här](#) finns mer om vårt engagemang på området diskriminering



Mål för förstärkande av arbets säkerheten

- 2022** Vi stärker krav på hälsa och säkerhet på arbetsplatsen i en reviderad riktlinje för leverantörer.
- 2023** Vi etablerar ett riskbaserat och skalbart tillvägagångssätt för social revision i riskleverantörskedjor, som också kommer att betona hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.
- 2025** Vi genomför varje år tre Human Rights Impact Assessments (HRIAs) i högriskleveranskedjor, för att fånga upp möjliga risker för hälsa och säkerhet för anställda på arbetsplatsen och hantera dessa genom riktade åtgärder.

> [Här](#) finns mer om vårt engagemang på området arbets säkerhet

Ordlista

Ordlista

Barnarbete

Förenta Nationernas konvention om barns rättigheter definierar ett barn som: "En människa som inte fullgjort sitt artonde levnadsår, om inte myndighetsåldern har uppnåtts tidigare enligt den lag som gäller för barnet." ILO definierar barnarbete som arbete som berövar barnen deras barndom, potential och värdighet och som skadar fysisk och mental utveckling. Barnarbete avser en eller flera av följande:

- 1) Arbete som utförs av ett barn som är under lägsta åldern för tillåten anställning för den avsedda typen av arbete som föreligger
- 2) Arbete som kolliderar med skolplikten
- 3) Arbete som äventyrar ett barns hälsa, säkerhet eller moral, så kallat farligt arbete.

ILO definierar "farligt arbete för barn" som "arbete som äventyrar barns kroppsliga och psykiska hälsa, säkerhet eller moral, och som därför inte ska utföras av någon under 18 år." Lidl följer definitionen av farligt arbete samt internationella standarder (ILO:s konvention nr 138, nr 182 och rekommendation nr 190), samt även nationell lagstiftning.

Den allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter

Den rättsligt icke-bindande resolutionen från Förenta nationerna av år 1948, som innehåller de grundläggande synpunkterna på de rättigheter som alla ska ha rätt till. Verket består av totalt 30 artiklar, som för första gången i mänsklighetens historia ska garantera allas skydd – dit hör sociala-, frihets- och kollektiva rättigheter. Förenta nationernas medlemsstater förband sig då att garantera "fortsatta nationella och internationella åtgärder" för dessa rättigheter. Som det mest översatta dokumentet i världen betonar förklaringen sitt anspråk på världsomfattande giltighet.

Diskriminering i anställning och yrke

ILO:s konvention nr 111 definierar diskriminering som varje skillnad, uteslutande eller preferens som görs på grund av ras, hudfärg, kön, världsåskådning, politisk åsikt, nationell eller social härkomst och leder till att upphäva eller försämra lika möjligheter eller behandling i anställning eller yrke.²¹

Effektiv klagomålsmekanism

En klagomålsmekanism är ett förfarande, som gör det möjligt för enskilda personer eller grupper, att i händelse av möjliga, negativa effekter på mänskliga rättigheter av företag kunna klaga, för att skaffa avhjälpande. Stater och företag är enligt Riktlinjerna för ekonomi och mänskliga rättigheter från Förenta nationerna tvungna att ge berörda tillgång till effektiva klagomålsmekanismer.²² För företag betyder detta att upprätta operativa klagomålsmekanismer eller att hos sina leverantörer eller affärspartner främja att de, för möjliga berörda i och utanför företaget, finns tillgängliga. UNGP definierar åtta effektivitetskriterier, som mänskliga rättighets klagomålsmekanismer måste uppfylla. Enligt dem är klagomålsmekanismen effektiv om den är legitim, tillgänglig, förutsägbar, balanserad, transparent, rättighetskompatibel, dialogorienterad och representerar en källa till kontinuerligt lärande.

Fair Recruitment

Enligt ILO ska Fair Recruitment (dvs. rekrytering) ske på ett sätt som respekterar, skyddar och uppfyller internationellt erkända mänskliga rättigheter, inklusive de som uttrycks i internationella arbetsnormer, och i synnerhet rätten till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar, samt förebyggande och eliminering av tvångsarbete, barnarbete och diskriminering i samband med anställning och yrke. ILO har definierat totalt 13 allmänna grundsatser avseende Fair Recruitment.²³

²¹ ILO: ILO:s grundprinciper, 2021.

²² FN: Vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, 2011.

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

FN:s riktlinjer för miljö och mänskliga rättigheter

FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, på engelska UN Guiding Principles on Business and Human Rights, antogs av FN:s råd för mänskliga rättigheter 2011. De utgör ett globalt instrument för att avhjälpa och förebygga kränkningar av mänskliga rättigheter i ekonomiska sammanhang. Företag får följaktligen en central roll i skyddandet av mänskliga rättigheter. För dem gäller att respektera mänskliga rättigheter under loppet av deras affärsaktiviteter oavsett statliga ramverk och att etablera system som arbetar för efterlevnad.

Föreningsfrihet

ILO:s konvention nr 87 fastställer följande grundsats för säkerställandet av föreningsfrihet:

- 1) Arbetstagare och arbetsgivare utan åtskillnad har rätt att bilda organisationer efter eget val och att gå med i sådana organisationer utan föregående tillstånd, förutsatt att de följer deras stadgar.
- 2) Arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer har rätt att anta stadgar och arbetsordningar, att fritt välja sina representanter, reglera deras ledning och verksamhet och utarbeta sitt program.
- 3) Myndigheterna måste avstå från alla ingrepp som skulle kunna begränsa denna rättighet eller hindra dess lagliga utövande.
- 4) Arbetstagarnas och arbetsgivarnas organisationer får inte upplösas eller tillfälligt avbrytas med administrativa medel.
- 5) Arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer har rätt att bilda föreningar och centralföreningar och att ansluta sig till dem. Organisationerna, föreningarna och centralföreningarna har rätt att ansluta sig till internationella organisationer av arbetstagare och arbetsgivare.

Human Rights Impact Assessment (HRIA)

En Human Rights Impact Assessment (HRIA) beskriver konsekvensbedömning av mänskliga rättigheter som processen för att systematiskt identifiera, förutsäga och svara på den potentiella effekten av ett företag, regeringens politik eller ett handelsavtal på mänskliga rättigheter.

Inkomster som går att leva på

Global Living Wage Coalition (GLWC) beskriver inkomster som går att leva på som lön som en arbetstagare får för en normal arbetsvecka på en bestämd plats och som garanterar en rimlig levnadsstandard för arbetstagaren och dennes familj. Till en rimlig levnadsstandard hör mat, vatten, boende, utbildning, sjukvård, transport kläder och andra väsentliga behov inklusive sparande för oförutsedda händelser.²⁴

ILO beskriver i sin konvention nr 100 dessutom grundsatsen för lika lön för män och kvinnor som utför lika arbete. Dessa ska enligt ILO förverkligas genom:

- 1) nationell lagstiftning
- 2) lagligt etablerade eller erkända lönesättande institutioner
- 3) kollektiva anställningsavtal mellan arbetsgivare och arbetstagare

International Labour Organisation (ILO)

International Labour Organisation (ILO) är den äldsta specialbyrån för Förenta nationerna och har sitt huvudkontor i Genève. Den är ansvarig för utveckling, formulering och efterlevnad av bindande, internationella arbetes- och sociala standarder. ILO:s huvudmål är att främja människovärdigt arbete, social trygghet och att stärka den sociala dialogen.

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

Migrantarbetare

ILO beskriver migrantarbetare som utlänningar, som tas upp av värdlandet för det specifika syftet att utföra en ekonomisk verksamhet, för vilken de får ersättning inom värdlandet. Hur länge de får uppehålla sig är mestadels begränsat på samma sätt som anställningen som de har. Deras anhöriga hör också, i händelse av att de också tas upp, till samma kategori. Att korsa nationsgränser för att arbeta är enligt ILO ett av de viktigaste motiven för internationell migration, om det så är på grund av ekonomiska ojämlikheter, på grund av jobbsök eller på grund av båda.²⁵

Tvångsarbete

Enligt ILO är "tvångsarbete" varje typ av arbete eller tjänst som krävs av en person som hotas av någon form av straff och som de inte har ställt sig till förfogande för frivilligt. Varje medlemsland i ILO förbinder sig enligt konvention nr 105 att eliminera tvångsarbete och inte använda det i någon form. Det inkluderar tvångsarbete som:

- 1) Medel för politiskt tvång eller politisk utbildning, eller som straff mot personer som har eller uttrycker vissa politiska åsikter eller som uttrycker sitt ideologiska motstånd mot den befintliga politiska, sociala eller ekonomiska ordningen;
- 2) Metod för att rekrytera och använda arbetskraft för ekonomiskt utvecklingsändamål;
- 3) Arbetsdisciplinära åtgärder;
- 4) Straff för deltagande i strejker;
- 5) Diskriminering på grund av ras, social eller nationell härkomst eller religion.

Uppförandekod

Uppförandekoden kallas också Code of Conduct. Den beskriver en samling av riktlinjer och/eller regler som företag inom ramen för ett frivilligt eget engagemang själva ålägger sig. De formulerade beteendestruktionerna tjänar som (grundläggande) orientering för hur medarbetare ska agera, för att kanalisera önskat beteende eller undvika oönskat agerande. Tematiskt kan regelverket vara mycket brett och sträcka sig från korruption till hantering av kunder till arbetstidsbestämmelser.

²⁵ ILO: Global estimates on migrant workers, 2015.

¹⁸ ILO: ILO:s grundprinciper, 2021.



Källor och länkar





Källor och länkar

Global Living Wage Coalition (GLWC):
What is a Living Wage?

<https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>
(Version: 2021-05-24)

International Labour Organization (ILO):
General principles and operational and guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf
(Version: 2021-05-24)

International Labour Organization (ILO):
Globala leveranskedjor och CSR

<https://www.ilo.org/berlin/sozialpartner/globale-lieferketten/lang--de/index.htm>
(Version: 2021-05-24)

International Labour Organization (ILO), UNICEF:
Child labour – Global estimates 2020, trends and the road forward

<https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm> (Version: 2021-05-24)

International Labour Organization (ILO):
Global estimates on migrant workers

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf
(Version: 2021-05-24)

International Labour Organization (ILO):
Labour migration

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_763763/lang--en/index.htm
(Version: 2021-05-24)

International Labour Organization (ILO):
Modern slavery and child labour

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_574717/lang--en/index.htm
(Version: 2021-05-24)

International Labour Organization (ILO):
The gender gap in employment: What's holding women back?

<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>
(Version: 2021-05-24)

International Labour Organization (ILO):
World Employment and Social Outlook – Trends 2018

<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--en/index.htm>
(Version: 2021-05-24)

International Labour Organization (ILO):
World Employment and Social Outlook – Trends 2021

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf (Version: 2021-05-24)

Open Government Partnership (OGP):
Global Report – Freedom of Association

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

Oxfam:
Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte

<https://www.oxfam.de/unsere-arbeit/themen/supermarkete>
(Version: 2021-05-20)



Oxfam Deutschland:

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

https://www.oxfam.de/system/files/documents/oxfam_factsheet_ungleichheitsvirus_062021.pdf
(Version: 2021-06-25)

Oxfam Deutschland:

Oxfam-Rapport om växande ojämlikhet i leveranskedjor: Stormarknader drar nytta av corona, kvinnliga arbetare betalar priset

<https://www.oxfam.de/ueber-uns/aktuelles/bericht-supermaerkte-profitieren-von-corona-arbeiterinnen-zahlen-den-preis>
(Version: 2021-06-25)

Oxfam:

Positionspapier Welternährung 2030

https://www.oxfam.de/system/files/documents/positionspapier_welternaehrung_2030_0.pdf
(Version: 2021-05-20)

Världsbanken:

Employment in agriculture

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS>
(Version: 2021-05-28)

UN Guiding Principles:

Reporting Framework with implementation guidance

https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGuidingPrinciplesReportingFramework_withimplementationguidance_Feb2015.pdf
(Version: 2021-08-26)

Förenta nationerna:

Vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter

https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
(Version: 2021-06-22)

Förenta nationerna:

Allmän förklaring om mänskliga rättigheter

<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
(Version: 2021-06-22)



Bildkällor

Titelbild:

Jacob Lund, stock.adobe.com

Sida 2:

nito, stock.adobe.com

Sida 4:

JackF, stock.adobe.com

Sida 6:

fmajor, iStock.com

Sida 8:

JackF, stock.adobe.com

Sida 11:

Annie Spratt, unsplash

Sida 23:

Alexander, stock.adobe.com

Sida 25:

odua images, stock.adobe.com

