

Política de compras

Derechos humanos en la cadena de suministro



Lidl Supermercados, S.A.U. • Fecha: 30/09/2021



Índice

Nuestra responsabilidad con los derechos humanos en la cadena de suministro **2**

Motivos de violación de los derechos humanos **4**

Nuestro compromiso con la protección de los derechos humanos en la cadena de suministro **8**

Nuestros principios de protección de los derechos humanos en la cadena de suministro 9

Nuestro enfoque de protección de los derechos humanos en la cadena de suministro 12

Importancia de los derechos humanos relacionados con el trabajo en la cadena de suministro 23

Nuestro compromiso contra los trabajos forzados 25

Nuestro compromiso contra el trabajo infantil 27

Nuestro compromiso con la libertad de asociación 30

Nuestro compromiso con unos salarios e ingresos dignos 35

Nuestro compromiso contra la discriminación 43

Nuestro compromiso con la seguridad en el trabajo 47

Nuestros objetivos para conseguir un enfoque sólido sobre derechos humanos 50

Nuestros objetivos para proteger los derechos humanos laborales 51

Glosario **54**

Fuentes y enlaces **58**

**Nuestra
responsabilidad
con los derechos
humanos en la
cadena de
suministro**



Nuestra responsabilidad con los derechos humanos en la cadena de suministro

Nuestra visión de la Responsabilidad Social Corporativa

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

Nuestra responsabilidad con los derechos humanos

Como empresa dedicada a la distribución, Lidl vende productos de alimentación (*Food*), de bazar (*Non-Food*) y relacionados con la alimentación (*Near-Food*) que se producen en cadenas de suministro internacionales. Por ello, debemos garantizar unos estándares laborales acordes a las leyes y condiciones dignas a lo largo de toda la cadena de valor. Mediante compromisos específicos, queremos promover la

mejora de nuestras cadenas de suministro. De esta forma, nos adentramos en el tema estratégico "trato justo".



Motivos de violación de los derechos humanos



Motivos de violación de los derechos humanos

En las últimas décadas, la división a nivel global del trabajo de producción de bienes ha permitido que millones de personas pasen de la pobreza a formar parte de la clase media. Asimismo, ello ha provocado que hoy en día el 60 % del comercio mundial se lleve a cabo en cadenas de suministro internacionales.¹ Estas, debido a la globalización, son cada vez más complejas y se caracterizan por la existencia de distintos marcos legales, contextos sociales y actores. Ello también tiene repercusiones cuando se trata de cumplir los derechos humanos fundamentales.

Los derechos humanos son inalienables, indivisibles e ineludibles. Han de ser disfrutados por todas las personas, independientemente de rasgos como su procedencia o nacionalidad. Engloban los derechos sociales, las libertades individuales y los derechos colectivos. En 1948, los países miembros de las Naciones Unidas se comprometieron a proteger a nivel global estos derechos fundamentales con la adopción de la > Declaración Universal de Derechos Humanos².

La responsabilidad con los derechos humanos es vinculante para los estados y las empresas

Por un lado, los legisladores han de velar por que existan y se cumplan unos estándares mínimos sociales. Por otro, la economía es un importante actor que puede contribuir de manera decisiva al desarrollo continuo, la aplicación y la protección de los estándares sociales en actividades comerciales directas e indirectas.

Por tanto, las empresas también deben cumplir de forma directa los > Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptados en 2011³. Las empresas desempeñan un papel esencial a la hora de proteger los derechos humanos. Independientemente del país de que se trate, estas deben respetar los derechos humanos en todas las actividades comerciales que lleven a cabo y establecer sistemas que permitan su cumplimiento.

¹ OIT: Globale Lieferketten und CSR ('Cadenas de suministro globales y responsabilidad social empresarial'), 2018.

² ONU: Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.

³ ONU: Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, 2008.

Factores que dificultan el cumplimiento de los derechos humanos

Dentro de las cadenas de valor globales del sector minorista y de la alimentación, se producen ciertas circunstancias que desafían los derechos humanos. Los riesgos asociados al respeto de los derechos humanos suelen tener causas complejas y plantear retos para todo el sector. Por este motivo, los riesgos sociales relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo, la libertad de asociación, el trato igualitario y los salarios solo se pueden afrontar generalmente con soluciones sistemáticas. Lo mismo ocurre con las violaciones en el ámbito del trabajo infantil y los trabajos forzados.

Con frecuencia, la violación de los derechos humanos en las cadenas de suministro globales se deriva de **la pobreza estructural, la desigualdad y un estado de derecho insuficiente** en los países fabricantes. Las personas que sufren pobreza gozan de muy pocas posibilidades de desprenderse de las relaciones de dependencia. La COVID-19 ha agravado esta situación aún más. Según las estimaciones de la OIT, la pandemia ha provocado en 2020 una pérdida del 8,8 % de las horas de trabajo a nivel mundial y existen 108 millones de personas más en situación de pobreza moderada o extrema.⁴ En cambio, la liberación de las relaciones de dependencia y de las situaciones de pobreza puede contribuir al bienestar, al progreso y a la estabilidad de millones de personas.

⁴ OIT: Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, 2021.





Desigualdad

Una de las violaciones más frecuentes de derechos humanos es la diferencia de derechos y oportunidades de los grupos. En particular, las mujeres de los países en vías de desarrollo suelen estar más desprotegidas por las leyes, lo que afecta al desarrollo económico de los países: La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) estima, por ejemplo, que un acceso igualitario a los recursos de producción para las agricultoras aumentaría los cultivos a nivel mundial entre un 20 y un 30 %.⁵



Pobreza

En el mundo, los pequeños agricultores viven con frecuencia en la pobreza, a pesar del trabajo. Ello, a su vez, repercute en derechos básicos fundamentales como la alimentación, la salud y el desarrollo. Asimismo, el reparto desigual del valor en el comercio internacional influye en estas personas debido a que los productores solo se suelen quedar con una pequeña parte del valor generado a nivel global.⁶



Estado de derecho insuficiente

Los acuerdos existentes sobre los derechos humanos regulan principalmente la obligación de los estados de proteger los derechos humanos. Sin embargo, las leyes, las medidas y los controles de algunos estados no son suficientes en un gran número de casos. Por otro lado, las disposiciones legales no se cumplen con frecuencia por la inexistencia de sindicatos. Ello facilita la violación de derechos humanos como, por ejemplo, la explotación, en las cadenas de producción y perjudica a los trabajadores.⁷

⁵ FAO: The state of Food and Agriculture ('El estado de la alimentación y la agricultura'), 2011.

⁶ Oxfam: Bericht zu wachsender Ungleichheit ('Informe sobre el aumento de la desigualdad'), 2021.

⁷ ONU: Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, 2011.

**Nuestro
compromiso** con
la protección de
los derechos
humanos en la
cadena de
suministro



Nuestros principios de protección de los derechos humanos en la cadena de suministro

En Lidl, velamos constantemente por el cumplimiento de nuestra debida diligencia a lo largo de toda nuestra cadena de valor, ya que somos conscientes de que también somos responsables de garantizar los estándares impuestos por la legislación laboral y unas condiciones dignas.

El principio de protección de los derechos humanos de Lidl conforma nuestro reconocimiento de los marcos reguladores aceptados internacionalmente, como los siguientes:

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de las Naciones Unidas
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales
- Convenciones, normas laborales básicas y recomendaciones de la OIT sobre estándares laborales y sociales
- Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos de la OIT

Asimismo, aplaudimos las regulaciones de carácter obligatorio del ámbito político en favor de un comercio justo, como es el caso de la ley alemana de debida diligencia en la cadena de suministro y la futura ley europea de debida diligencia en la cadena de suministro.

En nuestro Código de conducta, comunicamos los requisitos a nuestros socios

A través del [> Código de conducta](#) del Grupo Schwarz, al que pertenece Lidl España, obligamos a nuestros socios desde el año 2006 a respetar los derechos humanos y a velar por que sus proveedores los respeten igualmente. Por tanto, el Código de conducta es una parte fija de los contratos celebrados con nuestros socios directos. Otro marco regulador aplicable a todas las divisiones comerciales es la [≥ Declaración de principios para el respeto de los derechos humanos del Grupo Schwarz](#).

En concreto, nuestras normas para socios comerciales ponen especial énfasis en todos los derechos humanos relacionados directamente con la cadena de suministro y la producción, y se basan, entre otras cosas, en el Código Base de la ETI. Entre ellas, se encuentran principalmente:

1. La prohibición del trabajo infantil, con directrices para solventar y resarcir los casos descubiertos

El trabajo infantil está prohibido por los convenios aplicables a nivel internacional. Si detectamos, ya sea directamente o a través de

terceros, que uno de nuestros proveedores recurre al trabajo infantil, Lidl aplicará su protocolo de remediación y reparación propio, desarrollado en colaboración con The Centre for Child Rights and Business, una organización con fines sociales que pertenece a Save the Children. Los casos descubiertos han de comunicarse de inmediato a Lidl y tramitarse siguiendo el protocolo.

2. La prohibición de los trabajos forzosos

Cualquier forma de trabajo forzoso está prohibida. Esto incluye también aquellas prácticas que puedan causar situaciones de trabajos forzados como, por ejemplo, horas extra excesivas, la retención de documentos de identidad o salarios y la generación de deudas con comisiones ilegales.

3. La obligación de respetar el derecho a la libertad de asociación y las negociaciones colectivas

Esperamos de nuestros socios que respeten plenamente el derecho a la libertad de asociación de sus empleados y no los discriminen de ninguna forma en caso de que deseen asociarse con un representante de los trabajadores.

4. La prohibición de un trato denigrante, incluidas las medidas disciplinarias físicas y el acoso, así como otras formas de violencia

La violencia física, las amenazas, el acoso sexual u otros tratos denigrantes no serán tolerados y están prohibidos.

5. El requerimiento de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores mediante el cumplimiento de todas las disposiciones legales

La seguridad y la salud en el trabajo deben estar garantizadas en todo momento para todos los trabajadores. Esto incluye, entre otros aspectos, la adopción de medidas de prevención adecuadas como actividades de formación periódicas para los empleados sobre este tema, el acceso a instalaciones de agua potable y sanitarias limpias, controles para que los alojamientos puestos a disposición de los empleados sean higiénicos y seguros o el cumplimiento de las necesidades básicas de las personas.

6. El pago puntual de sueldos razonables por un importe al menos equivalente al salario mínimo nacional

Los sueldos deben pagarse puntualmente y sin deducciones, siempre que no se acuerde legalmente lo contrario. La cuantía debe ser al menos la estipulada a nivel local como salario mínimo o por convenio colectivo.

7. La prohibición de cualquier forma de discriminación durante la contratación, el trabajo o el traslado

Abogamos por la igualdad de oportunidades y un trato igualitario en el lugar de trabajo. Todos los empleados deberán ser tratados de manera equitativa, independientemente de su sexo, religión, color de piel, procedencia u otras características, durante el proceso de contratación, trabajo, traslado o despido. Estará prohibido cualquier tipo de diferencia, exclusión o preferencia.

8. El acceso a mecanismos de reclamación eficaces

Nuestros socios deberán velar por que se tenga acceso a un mecanismo de reclamación eficaz. Debido a que suele suponer todo un reto en la práctica, sobre todo en los niveles más bajos de la cadena de suministro, trabajamos con nuestros proveedores y otras partes interesadas en el desarrollo y la puesta en marcha de mecanismos de reclamación eficaces.

9. Soluciones eficaces y resarcimiento en caso de violación de los derechos laborales

Cuando nuestros socios tienen conocimiento de presuntos casos de violación de derechos laborales, deben comunicárnoslo de inmediato. Hemos desarrollado específicamente protocolos de resolución y resarcimiento para esclarecer las violaciones de derechos laborales denunciadas, ofrecer soluciones y resarcir a los afectados. Los intereses de los afectados primarán en todo momento.



Nuestro enfoque de protección de los derechos humanos en la cadena de suministro

A fin de mejorar continuamente las condiciones personales y laborales de las personas que trabajan para nosotros, Lidl ha desarrollado una **> Estrategia de derechos humanos, dividida en cuatro pilares**. Con ella, garantizamos una adopción estructurada en la empresa de las medidas dirigidas a proteger los derechos humanos y el consiguiente cumplimiento de los estándares. Para su elaboración, nos hemos centrado en la cadena de suministro, de gran relevancia para nosotros según > nuestro análisis de riesgos. Sabemos que el riesgo de violación de los derechos humanos se da sobre todo en los niveles más bajos de la cadena de suministro, y por ello colaboramos, no solo con nuestros socios comerciales directos sino también con sus propios proveedores, en una serie de proyectos de mejora de las condiciones laborales en dichos niveles. Además, hemos incluido las expectativas de nuestros clientes y de la sociedad, las prioridades de las ONG, las novedades jurídicas y los descubrimientos científicos.

Establecimiento de las responsabilidades sobre los derechos humanos

Nuestro enfoque estratégico parte de responsabilidades claras: la implantación de nuestra estrategia es controlada por nuestra Dirección General. Esta es informada regularmente sobre los acontecimientos y avances de nuestra cadena de suministro relacionados con los derechos humanos.

A nivel directivo, también tienen lugar periódicamente procesos de toma de decisiones sobre la orientación de la estrategia de derechos humanos. De esta forma, en 2021, se han abordado objetivos especiales de salarios e ingresos dignos. Para ello, consideramos las > cadenas de suministro identificadas como de alto riesgo, discutimos sobre posibles planes de acción y socios, y planteamos cuestiones relacionadas con prácticas de compra responsables.

Otro elemento importante para la asignación de responsabilidades claras y el establecimiento de objetivos en Lidl es nuestra Guía de Responsabilidad Social Corporativa en el Departamento de Compras, aprobada en 2021. Se trata de un documento interno dirigido a todas las divisiones de compras de la empresa, en el que se aclaran la importancia para Lidl de proteger los derechos humanos y cuáles son los posibles efectos dentro de nuestra cadena de suministro, entre otros asuntos. Además, contiene directrices sobre cómo los compradores de las categorías de productos de Lidl pueden minimizar o convertir en positivos estos efectos. El margen de actuación se crea, por ejemplo, con principios de prácticas de compras responsables y una mayor exigencia de transparencia a los proveedores con socios de normas y certificaciones o mediante la admisión de proveedores en programas de fomento especiales.

Comunicación transparente de nuestros retos y avances

Además de a las partes internas interesadas, también queremos informar a las externas, de manera continua y a lo largo de todo el proceso, sobre los retos, los avances y los últimos acontecimientos relacionados con los derechos humanos. Es algo que hacemos, por ejemplo, en nuestra memoria de sostenibilidad que publicamos anualmente. Asimismo, informamos a nuestros clientes a través de actividades promocionales. Les explicamos, por ejemplo, las consecuencias positivas que tienen las certificaciones o proyectos como Fairtrade o nuestro chocolate Way to go en los ingresos de los productores de los países fabricantes.

De esta forma, despertamos el interés de los consumidores sobre productos procedentes del comercio justo. En el futuro, en el marco de nuestros proyectos sobre salarios dignos, nos comprometemos a aumentar el número de campañas publicitarias sobre artículos de las cadenas de suministro en las que se pagan salarios dignos. Somos una de las mayores empresas asociadas a Fairtrade del mundo, y además nos comprometemos a seguir promocionando de forma destacada los artículos de Fairtrade, ya que este sistema ayuda a garantizar salarios justos en toda la cadena de suministro. Con la publicación de una lista de nuestros principales proveedores de gamas de productos de bazar (*Non-Food*) de marca propia, conseguimos una mayor transparencia y damos un paso adelante en el comercio minorista de alimentos.

Estrategia de derechos humanos de Lidl



A continuación, se describen detalladamente los objetivos y medidas de cada pilar.

1

Identificar continuamente los efectos

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

A partir de 2021 Realizamos análisis periódicos de puntos calientes con el fin de identificar los riesgos para los derechos humanos en nuestras familias de productos.

Hasta 2025 Llevamos a cabo tres *Human Rights Impact Assessments* (HRIA) al año en las cadenas de suministro de alto riesgo.

Paso 1.1 Aumentar la transparencia

Aumentamos la transparencia en nuestras cadenas de suministro de productos de alimentación (*Food*). Para ello queremos publicar gradualmente nuestras cadenas de suministro de alto riesgo hasta el nivel del productor.

Paso 1.2. Realizar análisis de riesgo

En el caso de nuestras marcas propias, las evaluamos en el marco de un proceso basado en varios índices. Junto al Índice Global de los Derechos de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y al Índice Mundial de Esclavitud, recurrimos a datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura y al Índice de Desempeño Ambiental. Dentro de este proceso, trabajamos codo con codo con grupos de interés como organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y comunidades locales. Los [> resultados del análisis de 2020](#) se encuentran en la siguiente página.

Paso 1.3. Llevar a cabo *Human Rights Impact Assessments* (HRIA)

Para el desarrollo continuo de nuestras obligaciones de protección de los derechos humanos, llevamos a cabo periódicamente los denominados *Human Rights Impact Assessments* (HRIA) siguiendo la metodología reconocida internacionalmente. En 2020, concluimos nuestros análisis sobre el té procedente de Kenia y las [> bayas procedentes de España](#). El análisis de los plátanos de Sudamérica se terminará en 2021.

Nuestro análisis de riesgos: materias primas, riesgos y clasificación de los países

PLÁTANOS



Riesgos sociales

- Explotación infantil: Brasil, Ecuador y Filipinas
- Trabajos forzosos: India e Indonesia
- Derechos de los trabajadores: Brasil, China y Filipinas
- Discriminación: India e Indonesia

ALGODÓN



Riesgos sociales

- Explotación infantil: India, Turkmenistán y Uzbekistán
- Trabajos forzosos: India, Pakistán y Uzbekistán
- Derechos de los trabajadores: India, Pakistán y Uzbekistán
- Discriminación: India y Pakistán

FLORES Y PLANTAS



Riesgos sociales

- Explotación infantil: Etiopía y Kenia
- Trabajos forzosos: Etiopía, Kenia y Tailandia
- Derechos de los trabajadores: Etiopía, China y Malasia
- Discriminación: Etiopía y Kenia

PESCADO



Riesgos sociales

- Explotación infantil: Filipinas, Tailandia y Vietnam
- Trabajos forzosos: China, Tailandia y Vietnam
- Derechos de los trabajadores: Indonesia, Tailandia y Vietnam

AVELLANAS



Riesgos sociales

- Explotación infantil: Azerbaiyán, Georgia y Turquía
- Trabajos forzosos: China y Georgia
- Derechos de los trabajadores: China, Irán y Turquía
- Discriminación: Azerbaiyán e Irán

CAFÉ



Riesgos sociales

- Explotación infantil: Etiopía y Colombia
- Trabajos forzosos: Etiopía, Indonesia y Colombia
- Derechos de los trabajadores: Brasil, Guatemala e Indonesia
- Discriminación: Etiopía, Honduras e India

CACAO



Riesgos sociales

- Explotación infantil: Costa de Marfil, Ghana y Nigeria
- Trabajos forzosos: Costa de Marfil, Ghana e Indonesia
- Derechos de los trabajadores: Brasil, Costa de Marfil e Indonesia
- Discriminación: Costa de Marfil, Ghana e Indonesia

ACEITE DE PALMA



Riesgos sociales

- Explotación infantil: Costa de Marfil y Nigeria
- Trabajos forzosos: Indonesia, Malasia y Tailandia
- Derechos de los trabajadores: Indonesia, Colombia y Malasia
- Discriminación: Guatemala, Indonesia y Papúa Nueva Guinea

ARROZ



Riesgos sociales

- Explotación infantil: Bangladés, India y Vietnam
- Trabajos forzosos: India, Tailandia y Vietnam
- Derechos de los trabajadores: China, Tailandia y Vietnam
- Discriminación: India, Indonesia y Birmania

SOJA



Riesgos sociales

- Explotación infantil: India, Nigeria y Paraguay
- Trabajos forzosos: China, India y Ucrania
- Derechos de los trabajadores: Brasil, India y Ucrania
- Discriminación: Bolivia e India

TÉ



Riesgos sociales

- Explotación infantil: India, Kenia y Sri Lanka
- Trabajos forzosos: China, India y Sri Lanka
- Derechos de los trabajadores: China, India y Kenia
- Discriminación: India, Kenia y Turquía

CELULOSA



Riesgos sociales

- Explotación infantil: China, Indonesia y Rusia
- Trabajos forzosos: China, Indonesia y Rusia
- Derechos de los trabajadores: Brasil, China e Indonesia
- Discriminación: Brasil e Indonesia

2

Garantizar los estándares

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

Hasta 2023

Pondremos en marcha un plan de auditorías sociales en las cadenas de suministro de riesgo.

Hasta 2021

Conseguiremos que los empleados de tres cadenas de suministro de riesgo tengan acceso a mecanismos de reclamación eficaces.

Paso 2.1. Implementar auditorías sociales en función de los riesgos

Ampliamos continuamente las auditorías sociales sistemáticas basadas en los riesgos de la cadena de suministro de nuestra gama de productos con el objetivo de controlar las condiciones de trabajo y conseguir así una base para la mejora. Somos conscientes de que, solo con las auditorías, se puede lograr de manera limitada mejorar las condiciones de trabajo o detectar violaciones encubiertas (por ejemplo, contra la prohibición de trabajos forzados). Sin embargo, los controles de entidades independientes constituyen un recurso importante a la hora de identificar posibles indicadores de riesgo y analizar de manera dirigida la situación de la cadena de suministro. En las auditorías en las que una parte dura varios días, los auditores independientes evalúan sobre el terreno el cumplimiento de las normas de protección de la salud, los horarios laborales establecidos legalmente y los derechos de los trabajadores, entre otros aspectos. No obstante, dado que no podemos realizar inspecciones de todas las explotaciones de la compleja cadena de suministro sin un motivo, nos centramos en identificar e inspeccionar las explotaciones de riesgo de las cadenas de suministro de riesgo. Así, en 2020 analizamos en un proyecto piloto los riesgos de nuestra cadena de suministro de conservas de pescado y tomate utilizando para ello la plataforma Sedex. En primer lugar, analizamos los resultados del proyecto piloto y posteriormente ampliamos nuestro enfoque de auditorías sociales basadas en los riesgos a cinco artículos de riesgo y a todas sus cadenas de suministro. El proyecto se centra explícitamente en las instancias de los primeros niveles de la cadena de suministro, ya que sabemos que el riesgo es mayor en los niveles de la cadena de suministro situados por debajo de

nuestros socios comerciales directos. Además, hasta finales de 2021, llevaremos a cabo las denominadas auditorías SMETA en los campos agrícolas de los productores de determinadas cadenas de suministro de frutas y verduras, así como en las explotaciones y mataderos de todos nuestros proveedores de carne fresca.

La plataforma online conocida internacionalmente > SEDEX para el intercambio de datos éticos de proveedores ofrece a las empresas que son miembros la posibilidad de mostrar información detallada a los clientes y socios sobre los procesos sociales y éticos. Gracias a esta herramienta, se puede conseguir una mayor transparencia a lo largo de toda la cadena de suministro. En la plataforma Sedex, también se pueden analizar las auditorías realizadas con el procedimiento de auditoría SMETA (auditoría de comercio ético para los miembros de Sedex) por expertos independientes. Las auditorías SMETA evalúan las condiciones de trabajo, la seguridad laboral y la higiene, y la gestión medioambiental de las empresas dentro de las cadenas de suministro. Lidl es uno de los más de 60.000 miembros que Sedex tiene en todo el mundo.

En el ámbito de los productos de bazar (*Non-Food*), Lidl también realiza inspecciones periódicas del cumplimiento de los estándares relacionados con los derechos humanos. Para ello, desde 2007, llevamos a cabo auditorías sociales anualmente en todas las fábricas de productos textiles y de ferretería que se encuentran en países de riesgo según el índice de riesgo de los países de la Iniciativa Empresarial de Cumplimiento Social (BSCI) con el objetivo de que todos los fabricantes

cumplan los criterios mínimos establecidos. A partir de los datos obtenidos, tomamos posteriormente nuestras decisiones de compra.

Paso 2.2. Crear un plan después de las auditorías

Lidl desarrolla junto a socios externos un plan de acción para todas las categorías de productos a fin de mejorar las condiciones laborales dentro de las cadenas de suministro. El motivo es que no solo queremos controlar que se respetan los derechos humanos sobre el terreno, sino más bien apoyar de forma proactiva a los pequeños agricultores, las mujeres y los trabajadores agrícolas. Para ello, promovemos proyectos que se ofrecen junto con ONG locales u organismos internacionales. En determinadas cadenas de suministro de artículos textiles, Lidl fomenta, por ejemplo, la participación en el programa *Better Work* (Mejor Trabajo) de la OIT, que sustituye parcialmente las auditorías sociales convencionales.

Paso 2.3. Establecer mecanismos de reclamación eficaces

Un elemento decisivo en la detección de violaciones de los derechos humanos en nuestras cadenas de suministro es el acceso a mecanismos de reclamación eficaces.



¿Qué hace que un mecanismo de reclamación sea eficaz?

Para que un mecanismo de reclamación resulte eficaz, es esencial que las personas que participan en las cadenas de suministro tengan acceso a él. Sin embargo, a menudo suele haber ciertas dificultades para ello. Estas se distinguen en función de la coyuntura nacional y del tipo de mecanismo, y son las siguientes:

- falta de conocimiento de la lengua local en el caso de trabajadores migrantes;
- temor a represalias;
- barreras económicas e institucionales relacionadas con el acceso a las oficinas de denuncias estatales, entre las que se incluye la falta de conocimiento de los mecanismos de reclamación existentes;
- barreras sociales en lo que respecta a la falta de confianza en el sistema jurídico o los mecanismos existentes.⁸

Para las personas afectadas o que sean testigos de violaciones de derechos humanos, hemos establecido un mecanismo de reclamación en forma de [> sistema de notificaciones online](#) a partir del sistema de comunicación del BKMS. Este ofrece la posibilidad de presentar reclamaciones, aunque también presenta barreras de acceso.

Además, Lidl colabora con iniciativas como ACT o el programa *Better Work* de la OIT en el ámbito de los productos de bazar (*Non-Food*) y con socios como [> Mesa Redonda sobre el Aceite de Palma Sostenible \(RSPO\)](#) y [> MSC](#) en el ámbito de los productos alimentarios (*Food*) con el fin de registrar y tramitar las reclamaciones. Por otro lado, en el contexto de las certificaciones de [> Rainforest Alliance](#), [> Fairtrade](#) y [> GLOBALG.A.P.](#), verificamos si los proveedores disponen de mecanismos de reclamación eficaces. Como miembro activo de un grupo de trabajo del Acuerdo sobre seguridad de edificios y contra incendios en Bangladesh (Accord), Lidl también ha desarrollado un nuevo mecanismo de reclamación para los trabajadores de la industria textil de Bangladés.

Asimismo, Lidl tiene como objetivo permitir el acceso de las personas de sus cadenas de suministro de alto riesgo a un mecanismo de reclamación eficaz complementario al [> sistema de notificaciones online](#). En 2021, hemos conseguido que los trabajadores de tres cadenas de suministro de riesgo tengan acceso a mecanismos de reclamación. Con lo que aprendamos de ello, queremos trasladar los enfoques existentes a otras cadenas de suministro. De esta forma, haremos posible que cada vez más personas puedan acceder a mecanismos de reclamación.

⁸ Principios Rectores de las Naciones Unidas: Marco para el Informe, 2015.

Paso 2.4. Aplicar los requisitos en materia de los derechos humanos con nuestros socios

Tener una relación de calidad basada en la confianza con nuestros proveedores es fundamental para alcanzar [> nuestros objetivos de derechos humanos](#). Por ello, abogamos por evitar y erradicar prácticas comerciales desleales, por ejemplo, con relaciones duraderas con los proveedores, condiciones de pago razonables y volúmenes de pedidos previsibles.

En el supuesto de violación de derechos humanos en nuestras cadenas de suministro, prima esclarecer y, siempre que sea posible, solucionar las circunstancias. En estos casos, para nosotros es importante trabajar conjuntamente con los proveedores para mejorar la situación. Si fracasaran todos los esfuerzos una vez mejorada conjuntamente la situación, el último recurso sería finalizar la relación comercial.

Paso 2.5. Evaluar a los proveedores con criterios sociales

En el departamento de Compras de Lidl, evaluamos a nuestros socios con criterios ecológicos y relacionados con los derechos humanos. Para ello, utilizaremos en el futuro la plataforma EcoVadis. Con ella, podremos medir con precisión el compromiso de nuestros socios en el ámbito de los derechos humanos, ya que sirve para identificar a aquellos proveedores que violan o, por el contrario, respetan y promueven los derechos humanos. Además, el equipo de Responsabilidad Social Corporativa en el departamento de Compras acompaña este proceso mediante el seguimiento de nuestras cadenas de suministro e informes internos periódicos dirigidos a los compradores de las categorías de productos que hayamos identificado como de riesgo.

3

Ampliar el comercio justo

Promovemos salarios e ingresos dignos, así como una distribución justa del valor en todas nuestras cadenas de suministro. En este sentido, prestamos especial atención a las pequeñas explotaciones agrícolas para proteger su subsistencia. Por ello, de aquí a finales de 2025, queremos aumentar el número de productos certificados con el sello de comercio justo Fairtrade. Así, apostamos por realizar compras justas a largo plazo a pequeños agricultores. Dos proyectos destacados cuyo objetivo es promover los salarios dignos son 1) nuestras [tabletas de chocolate Fairtrade WayToGo](#) lanzadas en 2021 y 2) nuestra gama de aceites de oliva virgen extra procedentes del [Olivar tradicional](#). En el marco del proyecto, se garantiza a los pequeños agricultores un precio mínimo por sus aceitunas y, de esta forma, se asegura su subsistencia.

2021

Hemos desarrollado un plan de acción para fomentar salarios e ingresos dignos en nuestras cadenas de suministro globales y seguir reduciendo la brecha salarial. Más información sobre nuestro enfoque en la sección “Nuestro compromiso con unos salarios e ingresos dignos” a partir de la página 36 ([tabletas de chocolate Fairtrade WayToGo](#))

4

Impulsar el cambio

Participamos en programas de desarrollo, iniciativas y proyectos de nuestras cadenas de suministro con el fin de impulsar el cambio de manera proactiva también fuera de nuestra empresa. Al mismo tiempo, Lidl mantiene un diálogo constante con otras empresas, gobiernos, proveedores, sindicatos y actores de la sociedad civil. De esta forma, contribuimos de manera activa con la sociedad y con un futuro sostenible.

2022

Desarrollamos un enfoque sobre todas las categorías de productos para nuestras cadenas de suministro con el objetivo de mejorar activamente las condiciones de trabajo mediante medidas específicas como, por ejemplo, actividades de formación dirigidas a los proveedores. Con estas, también queremos preparar a las personas que forman parte de nuestras cadenas de suministro para que puedan ejercer mejor sus derechos. Además, llevaremos a cabo proyectos que mejoren directamente la situación salarial y la protección laboral. Los puntos centrales de nuestro plan de acción son los pequeños agricultores, las mujeres y los trabajadores agrícolas.

Concienciación sobre los derechos humanos en las actividades de formación

Con el objetivo de seguir creando conciencia sobre las cuestiones relacionadas con los derechos humanos, también apostaremos en el futuro por cursos y actividades de formación periódicos dirigidos a nuestros empleados y socios. En estos, se abordarán igualmente todos los derechos humanos relacionados con el trabajo. En nuestras cadenas de suministro de cacao, café, nueces o soja, apoyamos diversos proyectos de formación y contribuimos especialmente para que los pequeños agricultores aumenten sus conocimientos y capacidades. De esta forma, pueden conseguir aumentar sus ingresos y prepararse para los efectos del cambio climático. Durante la implantación de estos proyectos, colaboramos con socios de prestigio internacional como Fairtrade, Save the Children, CARE, UTZ, RTRS, GIZ y determinadas ONG locales.

Importancia de los derechos humanos relacionados con el trabajo en la cadena de suministro

A fin de garantizar nuestra debida diligencia empresarial, nos centramos en las violaciones de derechos humanos y laborales en las cadenas de suministro de riesgo que revisten una gran importancia para Lidl. Entre ellas, se encuentran sobre todo aquellas en las que se trabaja con productos agrícolas, textiles y de ferretería.

Nuestro compromiso tiene como objetivo proteger a las personas de los efectos negativos durante su actividad laboral y defender los derechos humanos laborales.

Partiendo de nuestra estrategia y análisis de riesgos, consideramos esenciales en nuestras cadenas de suministro los derechos humanos laborales que indicamos a continuación. Junto a nuestros socios, nos comprometemos especialmente a respetar estos derechos.



Prohibición de los trabajos forzados

Es decisión de cada persona realizar una determinada actividad. No obstante, en el caso de que se obligue a trabajar a una persona, se viola un derecho humano fundamental.



Prohibición del trabajo infantil

Los niños necesitan una protección especial, por lo que está prohibido que trabajen en edad escolar y en condiciones de peligro. El riesgo es particularmente elevado en aquellas regiones azotadas por la pobreza y en las que el acceso a los servicios educativos es escaso.



Libertad de asociación

Una parte importante de los derechos laborales es la libertad de poder formar parte de asociaciones de representación de los trabajadores. En los países con una protección del trabajo estructuralmente débil, los trabajadores prácticamente no pueden organizarse de manera eficaz.



Salarios e ingresos dignos

En la agricultura y en la industria textil, con frecuencia, los salarios y los ingresos apenas sirven para cubrir, o incluso no cubren, las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.



No a la discriminación

Uno de los derechos humanos fundamentales es la protección frente a la discriminación por motivo de procedencia, sexo, discapacidad o identidad sexual. Tanto hombres como mujeres deben tener las mismas oportunidades en la cadena de suministro en condiciones justas.



Seguridad laboral

La seguridad laboral garantiza que no se ponga en peligro o perjudique la salud de los empleados en el trabajo. Un entorno laboral seguro es la condición necesaria para trabajar de forma saludable y productiva.



Nuestro compromiso contra los trabajos forzados

Según las estimaciones de la OIT, aproximadamente 25 millones de personas se encuentran aún en situaciones de trabajos forzados en el mundo.⁹ El término trabajos forzados describe aquellos trabajos que se realizan involuntariamente y son exigidos bajo amenaza de algún tipo de castigo. Son formas de trabajos forzados, por ejemplo, las condiciones laborales falsas o los que se realizan previa amenaza de imponer castigos. Asimismo, aplicar deducciones salariales injustificadas y generar una deuda elevada pueden llevar a situaciones de trabajos forzados.

Una de cada dos personas en situaciones de trabajos forzados fue obligada a trabajar como consecuencia de deudas contraídas de forma lícita o ilícita. Asimismo, aproximadamente una de cada

cuatro personas en situaciones de trabajos forzados es trabajador migrante. Por lo tanto, gran parte de las situaciones existentes de trabajos forzados en las cadenas de suministro globales está relacionada con la migración laboral y el pago de deudas. Por otro lado, los trabajadores con contratos precarios suelen encontrarse en una situación de trabajos forzados. Estos pertenecen principalmente al sector informal como los trabajos estacionales, a tiempo parcial o temporales.

25 millones
de personas se encuentran en situaciones de trabajos forzados en el mundo

Lidl ha identificado como críticas en lo que respecta a los trabajos forzados las siguientes cadenas de suministro de materias primas y productos: plátanos, pescado, cacao, arroz, té, avellanas, café, aceite de palma, soja, flores y plantas, y algodón.



Hasta 2022

Desarrollamos una estrategia internacional para luchar contra los trabajos forzados, que incluya planes de acción.

Lidl rechaza toda forma de trabajo forzoso. No obstante, los trabajadores de las cadenas de suministro globales están expuestos a ciertos riesgos de trabajos forzados. En el supuesto de que, tras un caso de trabajos forzados, nuestros proveedores no actuaran, Lidl apuesta por una estrategia de tolerancia cero. Partiendo de nuestra obligación de debida diligencia, respondemos de manera consecuente ante posibles casos de incumplimiento. Para nosotros, reviste una especial importancia el respeto de los derechos de los trabajadores migrantes. Estos suelen encontrarse en una fuerte relación de dependencia de su empleador o agencia de contratación.

⁹ OIT: Modern slavery and child labour ('Esclavitud moderna y trabajo infantil'), 2017.

Erradicación sistemática de los trabajos forzados

Con el objetivo de erradicar sistemáticamente los trabajos forzados en nuestras cadenas de suministro, interactuamos con otros actores de la cadena de suministro, la sociedad civil, los interlocutores sociales y la competencia. Ello incluye nuestro compromiso con proyectos e iniciativas que abordan los riesgos de los trabajos forzados, ya que el cumplimiento de normas laborales básicas, como la prohibición de los trabajos forzados, forma parte integral de nuestra debida diligencia empresarial.

Aspiramos a mejorar continuamente nuestros procesos de detección de situaciones de trabajos forzados, a ofrecer soluciones eficaces y a resarcir a las víctimas. Además, los [> mecanismos de reclamación](#) existentes han de servir de ayuda en este sentido. El hecho de que muchas situaciones de trabajos forzados siguen ocultas y con frecuencia tampoco se detectan mediante las auditorías sociales tradicionales supone todo un reto para todos los actores del mercado. Por tanto, en el contexto del desarrollo de una estrategia internacional para la lucha contra los trabajos forzados, hemos puesto en marcha proyectos piloto de nuevos enfoques. Además, procuramos seguir aquellos enfoques que demuestren ser eficaces a la hora de identificar y eliminar riesgos de situaciones de trabajos forzados.



Nuestro compromiso contra el trabajo infantil

La OIT y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) estiman que actualmente trabajan en el mundo 160 millones de niños de entre cinco y diecisiete años.¹⁰

Más del 70 % de ellos trabajan de forma ilegal en la agricultura, lo que incluye la labranza, la pesca, la acuicultura, la silvicultura y la ganadería, y casi un tercio de los niños no va a la escuela.¹¹ Estas circunstancias son aún más preocupantes que el hecho de que la agricultura es uno de los tres sectores más peligrosos en lo que respecta al número de casos de muertes en el lugar de trabajo, accidentes no mortales y enfermedades laborales.

En un informe conjunto, la OIT y UNICEF advierten de que los niños que trabajan están expuestos a un riesgo elevado de sufrir daños físicos y mentales y de que el trabajo infantil limita las oportunidades educativas y de futuro. Según la OIT, esta situación desventajosa se debe a la carencia de leyes sociales y laborales internacionales. Por tanto, es necesario que nos esforcemos al máximo para garantizar la seguridad de los niños en nuestra cadena de suministro de productos agrícolas.

160 millones
de niños sufren
trabajo infantil

¹⁰ OIT, UNICEF: Trabajo infantil: estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir, 2021.

Lidl ha identificado como críticas en lo que respecta al trabajo infantil las siguientes cadenas de suministro de materias primas y productos: plátanos, pescado, cacao, arroz, té, avellanas, café, aceite de palma, soja, flores y plantas, y algodón, así como las fases de fabricación de productos textiles y de ferretería.



Hasta 2025

Queremos poner en marcha un plan de formación para las cadenas de suministro de elevado riesgo con el objetivo de prevenir el trabajo infantil y resarcir a las víctimas.

En las cadenas de suministro que llegan a países que sufren una gran pobreza, no se puede descartar que los niños tengan que contribuir con la economía familiar. Como trasfondo, se encuentra la ausencia de posibilidades educativas, situación que se agrava en el caso de los trabajadores migrantes por el cambio frecuente de lugar, así como salarios bajos y, por tanto, ingresos familiares insuficientes. Por ello, Lidl quiere evitar que sus productores y proveedores cometan trabajo infantil.

¹¹ OIT, UNICEF: Trabajo infantil: estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir, 2021.

Nuestra política de prevención contra el trabajo infantil

Lidl exige que sus proveedores no contraten a ninguna persona menor de 15 años (o 14, siempre que lo permita el derecho nacional de conformidad con el Convenio 138 de la OIT) o que esté en edad escolar. Asimismo, esperamos que su política de contratación y su configuración de las condiciones laborales cumplan la legislación nacional e internacional. Queremos que nuestros proveedores verifiquen la edad de los candidatos antes de su contratación con el fin de evitar el trabajo infantil.

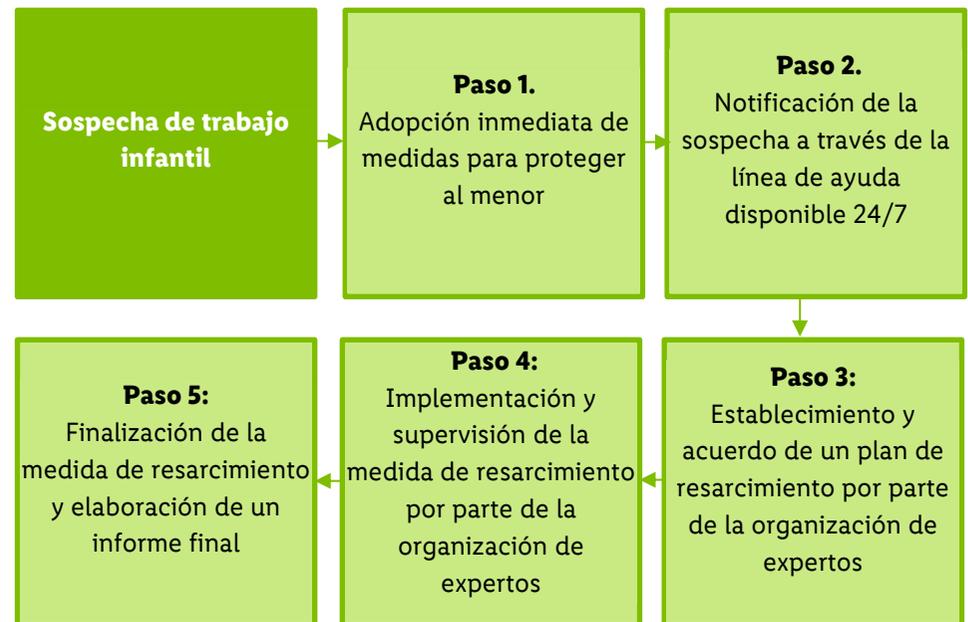
Cuando se contrata a menores, se les ha de proteger especialmente. Por tanto, esperamos de nuestros proveedores que ofrezcan un entorno laboral seguro, en particular en el caso de empleados jóvenes, en consonancia con la legislación local, así como posibilidades de seguir formándose. Asimismo, debería garantizarse que acceden a mecanismos de reclamación eficaces.

Nuestro procedimiento en caso de sospecha de trabajo infantil

Al igual que con los trabajos forzados, en caso de trabajo infantil, Lidl sigue una estrategia de tolerancia cero en el supuesto de que los proveedores no hagan nada después de detectarlo. Cuando se violan los derechos de los niños dentro de la cadena de suministro, Lidl se esfuerza por colaborar estrechamente con sus proveedores a fin de resolver la situación en interés del niño afectado. Dentro de las medidas de resarcimiento, las familias afectadas reciben una ayuda económica por importe del salario mínimo nacional para evitar que el niño tenga que volver a trabajar por necesidad económica. Save the Children acompaña y apoya a las familias a la hora de buscar opciones

educativas adecuadas para el niño afectado en función de sus circunstancias personales.

Lidl espera que sus proveedores cuenten con medidas correctivas eficaces para aquellas situaciones en las que detecten un caso de trabajo infantil o tengan conocimiento de un caso en el que un menor realiza trabajos peligrosos. En tales circunstancias, los proveedores directos deben informar de forma proactiva tanto a Lidl como a la organización de expertos correspondiente y tomar las riendas del proceso de solución posterior.



Proyecto piloto contra el trabajo infantil junto a Save the Children

Hasta finales de 2021, Lidl llevará a cabo un proyecto con la ONG [Save the Children](#) y el Ministerio de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania para proteger los derechos de los niños en la cadena de suministro de avellanas de Turquía. Por primera vez, se evaluará sobre el terreno que la cadena de suministro al completo (desde el cultivo de avellanas hasta su procesamiento, pasando por su recolección) respeta los derechos de los niños.



En concreto, se trata de garantizar la protección de los derechos de los niños, crear servicios de asistencia y formación, y conseguir que los adolescentes tengan acceso a un trabajo seguro. Además, el proyecto piloto debe servir para trasladar el enfoque a otras cadenas de suministro de productos agrícolas.

Asimismo, desde 2017, llevamos a cabo junto a Save the Children actividades de formación para los proveedores en nuestras plantas de producción de productos de bazar (*Non-Food*) con el fin de evitar el trabajo infantil y resarcir a los afectados. La ONG ha formado en nombre de Lidl a proveedores de Bangladés, Turquía, Birmania y China. En 2020, el programa se amplió a Pakistán y Vietnam.

925

importadores, empleados de producción y auditores han recibido formación sobre el trabajo infantil entre 2017 y 2021.

Participamos en iniciativas solidarias junto a Save the Children para combatir la pobreza infantil en España

En cooperación con Save the Children, ofreceremos a nuestros clientes, a partir de noviembre de 2021, al igual que en años anteriores, una colección de bolsas de tela solidarias reutilizables. La colección ha sido creada por niños y niñas de la ONG Save the Children en el marco de una clase magistral con la diseñadora española Agatha Ruiz de la Prada. Una parte de los beneficios de la venta de las bolsas se destinará a proyectos de alimentación saludable para las familias en situación de pobreza a las que apoya la entidad en España. Dentro de otra iniciativa promovida por la pandemia del coronavirus, en 2020 conseguimos recaudar 250.000€ gracias a la venta de mascarillas solidarias customizadas por la misma diseñadora. Los beneficios se destinaron al proyecto [A tu lado](#), un programa de respuesta rápida ante la situación de emergencia en España causada por el coronavirus. Otras medidas contra el trabajo infantil en cooperación con Save the Children

- Formación de auditores externos para verificar las normas de las fábricas
- Adopción de medidas concretas en los procedimientos operativos y en la gestión de riesgos de calidad como, por ejemplo, un sistema seguro para comprobar la edad durante el proceso de contratación
- Mejor protección de los menores que trabajan legalmente frente a actividades de riesgo
- Soluciones en caso de trabajo infantil

Nuestro compromiso con la libertad de asociación

El derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva son derechos humanos fundamentales y una de las normas laborales básicas de la OIT. Sin embargo, hasta la fecha, no todos los 187 países miembros de la OIT han regulado legalmente el derecho a la libertad de asociación.

En aproximadamente el 40 % de los países de todo el mundo, tampoco existe, o solo existe de forma limitada, el derecho a la negociación colectiva.¹² Sobre todo en el caso de los trabajadores agrícolas y de la industria textil, afiliarse a un sindicato o trabajar en él suelen ser actividades restringidas o llevarse a cabo solamente con elevados riesgos personales. Para que puedan defender sus derechos laborales fundamentales, resulta crucial que los trabajadores tengan voz y sean representados ante sus empleadores, algo que también reviste gran importancia para un correcto funcionamiento de los mercados de trabajo.

Ambos derechos justifican las libertades civiles y ofrecen protección frente la discriminación o incluso el acoso. En los países con una protección del trabajo estructuralmente débil, es importante que los trabajadores puedan organizarse de manera eficaz dado que la posibilidad de conseguir ingresos dignos suele estar relacionada con la posibilidad de organizarse en sindicatos y convenios colectivos.

Lidl ha identificado como críticas en lo que respecta a la libertad de asociación las siguientes cadenas de suministro de materias primas y productos: fruta y verduras, productos de ferretería y electrónica, textiles, té, cacao, café y nueces.



De manera continua Mantenemos diálogos y consultamos a expertos sindicales con el objetivo de analizar las barreras aún existentes a la hora de hacer valer los derechos humanos, entre los que se incluye la libertad de asociación

A partir de 2021 Como miembros de ACT, intentaremos, junto a nuestros socios comerciales, defender la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva en nuestras cadenas de suministro.

2022 Ayudaremos de manera específica a los pequeños agricultores a organizarse como colectivo.

2023 El 100 % de nuestros proveedores de nivel 1 de Bangladés y Camboya son miembros del programa *Better Work* de la OIT, uno de cuyos objetivos es promover el diálogo social.

¹² OGP: Freedom of Association, Global Report ('Libertad de asociación, informe global'), 2018.

Lidl se compromete a respetar el derecho a la libertad de asociación y las negociaciones colectivas. Esto mismo esperamos de nuestros socios cuando, por ejemplo, los trabajadores se afilien a una asociación de representación de los trabajadores y deseen defender su derecho a las negociaciones colectivas. En nuestra Política de Compra Sostenible, que forma parte de nuestros contratos de compra, nos comprometemos a no interferir en la formación de representaciones sindicales y prohibimos influir en estas.

En este sentido, resultan centrales sobre todo las pequeñas explotaciones agrícolas como parte integral de muchas de nuestras cadenas de suministro de alimentos. Lidl los ayuda a organizarse porque sabemos que la mejor forma de defender sus intereses es de manera colectiva. Por ello, desarrollamos planes para comprar productos preferiblemente en cooperativas establecidas de pequeños agricultores. Asimismo, ponemos a su disposición conocimientos para que puedan organizarse adecuadamente.

Con el fin de promover el derecho a la libertad de asociación, mantenemos un diálogo constante con nuestras partes interesadas. Entre estas, se encuentran nuestros proveedores, profesionales expertos, organizaciones de la sociedad civil y sindicatos. Juntos determinamos las barreras que aún están sin derribar a la hora de aplicar la libertad de asociación. En 2021 iniciamos un diálogo con la Organización Sindical Internacional IUF (Unión Internacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Alimentación, Agricultura, Hoteles, Restaurantes, Catering, Tabaco y Afines) sobre las regiones y las cadenas de suministro de alimentos con alto riesgo para la libertad de

asociación. También hablamos sobre los recursos y la ayuda que podemos ofrecer a nuestros proveedores para proteger eficazmente la libertad de asociación en las cadenas de suministro. Como muestra de nuestro apoyo, todos los países en los que Lidl tiene representación han firmado los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP), a fin de fomentar el derecho de las mujeres a la libertad de asociación. Como muestra de nuestro apoyo, todos los países de Lidl han firmado los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres con el objetivo de promover también el derecho de las mujeres a la libertad de asociación.

Además, en los ámbitos de los alimentos y los productos de bazar, Lidl participa habitualmente en diversos programas de desarrollo y colabora con Fairtrade, la Sociedad Alemana para la Cooperación Internacional (GIZ) o el programa *Better Work* de la OIT.

Mejores condiciones de trabajo gracias al programa **Better Work** de la OIT

El programa *Better Work* es una asociación entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Corporación Financiera Internacional (IFC). Fue creado en agosto de 2006 para mejorar las normas de trabajo y la competencia en las cadenas de suministro globales.



Desde 2021, Lidl es socio del programa *Better Work* de la OIT. En este, Lidl obliga a sus importadores en una primera fase a incluir al 100 % de los proveedores de nivel 1 de Bangladés y Camboya en el programa *Better Work* de la OIT. Teniendo en cuenta las capacidades del programa, se conseguirá a finales de 2023.

Así, Lidl refuerza la colaboración entre los empleados y la dirección con el fin de mejorar las condiciones laborales y aumentar la satisfacción de los trabajadores y, por ende, la productividad. Asimismo, Lidl apuesta de esta forma por una mejora a largo plazo de las condiciones personales y laborales de los trabajadores sobre el terreno, ya que nos comprometemos a no dar por terminadas directamente las relaciones con los proveedores en caso incumplimiento, sino a garantizar conjuntamente una mejora en favor de los trabajadores.

En el marco del programa, asesores empresariales de la OIT visitan periódicamente a los proveedores de nivel 1 y los empleados reciben formación sobre las negociaciones salariales y los convenios colectivos. Para ello, debe ayudarse a los trabajadores a tomar decisiones

adecuadas sobre su vida laboral, por ejemplo, a la hora de negociar una subida de sueldo o mejores prestaciones sociales.

Defensa de la libertad de asociación de la mano de Fairtrade

Como socio desde hace años de [Fairtrade](#), firmamos y seguimos los principios del sello de libertad de asociación y apoyamos de esa forma las negociaciones salariales y los convenios colectivos.

Además de los estándares de comercio justo, Fairtrade pone en marcha otros programas dirigidos especialmente a personas que se encuentran al principio de las cadenas de suministro con el fin de capacitarlas para organizarse y llevar a cabo negociaciones salariales. En este contexto, Lidl ha suscrito el [Protocolo de libertad de asociación](#), una cooperación de Fairtrade con la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA).

De este modo, en Lidl queremos contribuir a que los trabajadores gocen de suficiente poder de negociación para poder tomar decisiones adecuadas sobre su vida laboral, por ejemplo, a la hora de negociar una subida de sueldo o mejores prestaciones sociales. Además de las auditorías y los controles, Lidl participa junto a Fairtrade, los sindicatos y otros empleadores en un diálogo de tú a tú con los empleados.



El estándar de comercio justo Fairtrade obliga, además, a lo siguiente:

- Los empleadores deben demostrar a Fairtrade que garantizan la libertad de asociación.
- Los representantes sindicales han de poder reunirse libremente con los empleadores cuando lo soliciten. Fairtrade exige que se comuniquen por escrito lo anterior tanto a la organización como a todos los trabajadores antes de la certificación.
- Fairtrade exige pruebas tanto de los empleadores como de los sindicatos de la existencia de los mecanismos de resolución de conflictos disponibles.

Apoyo a los trabajadores mediante la Iniciativa de comercio ético

A finales de 2021, Lidl presentó una solicitud de admisión como miembro de la iniciativa MSI > [Iniciativa de comercio ético](#) (ETI).

La misión de la ETI es reunir los puntos fuertes de las empresas, los sindicatos y las ONG en torno a la visión de un mundo en el que los derechos laborales benefician a los trabajadores, son respetados por las empresas y protegidos por el Estado.



Para ello, la ETI apuesta por la cooperación de los distintos actores con el fin de encontrar soluciones a los problemas sistemáticos. Lidl contribuyó activamente a actividades de la ETI ya en 2020 y 2021. Por ejemplo, participó en un grupo de trabajo sobre las violaciones de los derechos humanos en el cultivo del aguacate y en debates sobre el abastecimiento responsable del algodón.

En el marco de la adhesión a dicha iniciativa, Lidl pretende, entre otras cosas, insistir en aspectos prioritarios como la lucha contra el trabajo forzoso y en favor de los salarios dignos y ayudar a las pequeñas explotaciones agrícolas a organizarse como colectivo.

Nuestro compromiso con unos salarios e ingresos dignos

Unos salarios o ingresos dignos deben ser suficientes para los costes de alimentación, agua, vivienda, formación, atención sanitaria, transporte, ropa y otras necesidades básicas y ahorrar para cualquier imprevisto.

Más del 10 % de la población mundial aún vive en situación de extrema pobreza. Dos tercios de este grupo trabajan en la agricultura. Asimismo, en la producción de alimentos, aumentan las condiciones laborales precarias, por ejemplo, mediante contratos estacionales, trabajos temporales o empleos marginales.¹³ Sobre todo las mujeres se ven afectadas, además, por unos salarios bajos y situaciones de explotación: las temporeras que trabajan en la producción de frutas y verduras ganan aproximadamente entre un 20 y un 30 % menos que los hombres.¹⁴

A consecuencia de la pandemia de coronavirus, la pobreza amenaza con seguir aumentando en muchas partes del mundo debido a que cientos de millones

de personas han perdido su trabajo y sufren hambre y pobreza. Según las estimaciones de Oxfam, las personas más pobres del mundo podrían tardar más de una década en superar los efectos de la pandemia.¹⁵

EL 10 %
de la población mundial vive en extrema pobreza.

Lidl ha identificado como críticas en lo que respecta a unos salarios dignos principalmente las siguientes cadenas de suministro de materias primas y productos: textiles, cacao, café, té, nueces, pescado, frutas y verduras.



2021 Hemos identificado los productos de mayor riesgo de brechas salariales o de ingresos dignos en nuestras cadenas de suministro.

A partir de 2021 En el caso de los productos de mayor riesgo, seguimos en todo momento los índices de referencia de los salarios e ingresos dignos y ayudaremos a calcularlo en caso necesario.

2022 Capacitamos a nuestros compradores para que identifiquen y aborden los productos de elevado riesgo de brechas salariales o de ingresos.

2023 Llevamos a cabo 3 proyectos piloto para reducir las brechas salariales o de ingresos en 3 cadenas de suministro de riesgo. Estos se centran, entre otros aspectos, en capacitar a pequeños agricultores para que se aseguren unos ingresos dignos.

¹³ OIT: Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2018.

¹⁴ Oxfam: Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte ('Alcanzar la equidad – Supermercados'), 2021.

¹⁵ Oxfam: El virus de la desigualdad, 2021.

Lidl reconoce un salario digno como un derecho humano fundamental. Este debe permitir a una persona y a sus familiares tener una calidad de vida digna. En 2006, Lidl ya abogó por un salario digno con su Código de Conducta y, por ejemplo, con la elección de materias primas certificadas por Fairtrade como el cacao, el café o los plátanos. Trabajamos con un socio externo para identificar los productos y las cadenas de suministro con las mayores brechas salariales y de ingresos. A partir de ello, Lidl mejora su enfoque de igualdad salarial basado en los riesgos.

Un elemento especialmente importante de nuestro compromiso con unos salarios dignos son las pequeñas explotaciones agrícolas, que constituyen el punto de partida de muchas cadenas de valor agrícolas de Lidl y, al mismo tiempo, suelen recibir solo una pequeña parte de los beneficios. Lidl es consciente de la importancia de un sistema justo de distribución de los beneficios dentro de la cadena de suministro y es claro defensor con que los proveedores establezcan relaciones duraderas, equitativas y transparentes con los agricultores. Ello incluye también que Lidl revise los enfoques con el fin de dejar una mayor parte del valor generado a los productores.



"En los próximos años, resultará crucial empoderar a los pequeños agricultores, apoyarlos en ese proceso, generar ingresos dignos y aspirar a una distribución justa del valor".

Miguel Paradela | Director de Compras

Proyecto estrella: Tabletas de chocolate Fairtrade WayToGo

Los beneficios de los productores de cacao de Ghana solo supusieron en 2018 en torno al 52 % de los ingresos considerados dignos. Con la elaboración de > las tabletas chocolate WayToGo en 2019, Lidl influye directamente en el aumento de los ingresos de los productores de cacao del país.

Para este proyecto se han elaborado planes de acción concretos, con hitos vinculantes, para ayudar a los pequeños agricultores a obtener unos ingresos dignos.

Por tanto, en el marco de la asociación con Fairtrade, la cooperativa de agricultores Kuapa Kokoo y la ONG Rikolto, desde 2019, Lidl paga en Ghana, por cada tonelada de cacao que utiliza en el chocolate Way to go, una prima que sale de la prima Fairtrade. Este dinero va a parar a proyectos que complementan y mejoran de manera sostenible los ingresos de las explotaciones agrícolas. En 2020, 870 agricultores, de los cuales el 60 % eran hombres y el 40 % eran mujeres, pudieron beneficiarse de las distintas medidas de diez municipios ghaneses y aumentar sus ingresos.

Gracias a las actividades de formación y a los kits de inicio, 173 agricultores pudieron conseguir fuentes de ingresos extra mediante la producción de arroz, miel, batata y jabón. 308 tuvieron acceso, además, a mejores opciones de financiación. Otros 389 pudieron mejorar la calidad y aumentar la rentabilidad de los granos de cacao mediante servicios de poda y riego.



En el futuro, el concepto WayToGo se complementará con un nuevo producto. Con los anacardos WayToGo como producto de marca blanca, Lidl quiere contribuir a aumentar los ingresos del cultivo de anacardos y fortalecer la colaboración con las pequeñas granjas y explotaciones.

Un gran porcentaje de los anacardos cultivados en países africanos suelen procesarse fuera de África, habitualmente en el sudeste asiático. Esto implica que solo una pequeña parte del valor añadido del producto se queda en las regiones productoras, que a menudo se caracterizan por sus bajos ingresos. En cambio, el anacardo WayToGo se produce íntegramente en Tanzania, desde el cultivo hasta el producto procesado. Unos 400 agricultores tanzanos se han visto favorecidos gracias a la colaboración con nuestros socios: UWAMI (Umoja Wa Wakulima Mikoma), la cooperativa de la región de Lindi, y Fairtrade. UWAMI forma a los agricultores en técnicas de cultivo y procesamiento sostenibles. En el marco de esta asociación, Lidl ya ha introducido una prima adicional para los anacardos por encima de la correspondiente a Fairtrade. Esta prima adicional se irá modificando en el futuro de acuerdo con el precio de referencia para ingresos vitales (LIRP) y ayudará a los pequeños agricultores a generar unos ingresos dignos. Los anacardos WayToGo estarán disponibles en primer lugar en los supermercados Lidl de los Países Bajos.

En los proyectos de chocolates y anacardos WayToGo, la igualdad de género se irá convirtiendo también en un pilar principal en el futuro. [Aquí](#) se puede encontrar más información sobre nuestro compromiso en el ámbito de la discriminación.

Lidl está en contacto permanente con sus organizaciones colaboradoras de WayToGo sobre el terreno e informa periódicamente de los resultados de sus proyectos en su sitio web.

Proyecto estrella: Nuestra gama de aceites de oliva virgen extra procedentes del Olivar tradicional

Con 1,35 millones de toneladas al año, España es el mayor productor de aceite de oliva del mundo y, por tanto, responsable de aproximadamente el 50 % de la producción global de aceite de oliva, de la cual más de la mitad se exporta a otros países. El 70 % de la superficie de cultivo de aceitunas en España está destinada al cultivo tradicional (olivares tradicionales). Un olivar tradicional designa las zonas de cultivo de difícil acceso debido a su situación en grandes pendientes. Ello impide que los pequeños agricultores puedan mecanizar la recogida de aceitunas. Los costes adicionales que conlleva ponen en riesgo la rentabilidad de la producción de aceitunas para los agricultores de olivares tradicionales y, por tanto, el sustento de aproximadamente 250.000 familias.

Lidl ha sido la primera cadena de supermercados en España que ha abordado este problema y ha lanzado una gama de aceites de oliva virgen extra procedentes del Olivar tradicional.

En el proyecto, Lidl se compromete a utilizar exclusivamente aceitunas procedentes del olivar tradicional para la producción de aceite de oliva en tres variedades: Picual (500 ml), Hojiblanca (500 ml) y Coupage (750 ml). En un contrato tripartito celebrado con la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA) y el proveedor Grupo Migasa, se garantiza a los agricultores un precio mínimo de 2,60 € por kilogramo de aceite de oliva, independientemente de que el precio del mercado sea inferior.

Con el proyecto, Lidl pretende fomentar la sostenibilidad desde tres ángulos: desde una perspectiva social, se promueve la producción local y el desarrollo del medio rural; desde una perspectiva económica, se garantiza a los agricultores del olivar tradicional su rentabilidad y, por tanto, su subsistencia; desde una perspectiva medioambiental, al minimizarse la erosión del suelo, se garantiza una producción respetuosa con el medio ambiente. Además, los aceites de oliva son neutros en carbono. Esto significa que todas las emisiones de CO2 que se generan en toda la vida de los aceites de oliva se contabilizan y compensan mediante proyectos certificados que protegen al clima.

Olisone
ACEITES DE OLIVA VIRGEN EXTRA
de Olivar Tradicional

RECOLECTA Y SELECCIÓN TRADICIONAL

Los agricultores de olivares en pendiente usan la técnica ancestral del vareo del olivo para la recolecta de las aceitunas.

DEL CAMPO A LA ALMAZARA

Tras la selección, se traslada la cosecha al patio de la almazara y de ahí al molino para filtrar el aceite de las olivas.

CALIDAD GARANTIZADA

En bodega se controla la calidad, garantizando la excelencia de nuestros aceites antes de su envasado y etiquetado final.

Compromiso con unos salarios dignos con la iniciativa sobre cadenas de suministro sostenibles de productos agrícolas

Desde 2020, Lidl participa activamente en la > Iniciativa para las cadenas de suministro agrícola sostenibles (INA) con el fin de promover las normas sociales y ecológicas en el sector.



Esta asociación de actores del sector privado, la sociedad civil y la política desea conseguir de forma unida una mayor sostenibilidad en las cadenas de suministro agrícola globales y, en concreto, mejorar a nivel mundial las condiciones personales de los pequeños agricultores.

En enero de 2020, nos unimos al grupo de trabajo de la INA sobre salarios dignos para desarrollar, de manera conjunta y en contacto con otros distribuidores, planes y proyectos piloto que garanticen salarios e ingresos dignos para los productores en determinadas cadenas de suministro agrícola.

Junto con el grupo de trabajo, actualmente estamos desarrollando un proyecto piloto en la cadena de suministro de plátanos de Ecuador y de otros países productores. El proyecto persigue cuatro objetivos estratégicos para promover salarios e ingresos dignos en la cadena de suministro de plátanos:

- establecimiento de prácticas de contratación responsables en el comercio minorista,
- fomento de asociaciones de representación de los trabajadores más activas y fuertes para apoyar las negociaciones salariales,
- obtención de transparencia gracias al uso y la mejora de mecanismos de control,
- consecución de condiciones marco adecuadas mediante el establecimiento conjunto de un programa con los actores y partes interesadas correspondientes.

Salarios dignos en la cadena de suministro de naranjas junto a la plataforma Fruit Juice

Como miembro de la [plataforma Fruit Juice](#), Lidl aboga por que los trabajadores de la cadena de suministro de naranjas de Brasil puedan percibir un salario digno.



Como miembro, patrocinamos en Brasil un [Informe sobre salarios dignos](#) publicado en 2020, en el que se establecía la brecha salarial y de ingresos en el cultivo de naranjas. A partir de este, fue posible identificar sobre el terreno las diferencias reales entre los salarios dignos y los existentes. En un siguiente paso, Lidl ahora quiere calcular los salarios que se pagan en la actualidad a las explotaciones proveedoras. Gracias a los proyectos comunes, tenemos como objetivo conseguir gradualmente que los salarios se acerquen a los salarios dignos.

Salarios más altos en la industria textil con ACT

Lidl ha sido una de las primeras empresas alimentarias medianas que se ha unido a la iniciativa > Action Collaboration Transformation (ACT). ACT es el primer acuerdo global que aspira a conseguir convenios colectivos para la industria textil de los países productores. Los salarios negociados en este marco son apoyados mediante prácticas de compra responsables de las empresas participantes.



ACT también ha desarrollado un mecanismo para evaluar la eficacia de la iniciativa: Los fabricantes de textiles y representantes de los trabajadores evalúan la eficacia con la que las empresas cumplen sus obligaciones y, por tanto, hacen posible salarios más altos. En principio, los países en los que se centra ACT son Camboya, Birmania, Bangladés y Turquía.

Junto a nuestra división de Compras correspondiente, hemos desarrollado una estrategia con la que aplicar de manera integral los principios de la iniciativa, una práctica de compra responsable, de aquí a 2025. Se trata, entre otros aspectos, de conseguir junto a nuestros socios mecanismos que permitan la subida de los sueldos en la producción textil. La estrategia se basa en una evaluación anonimizada llevada a cabo por ACT sobre la práctica de compra de nuestros fabricantes. En total, se ha encuestado a más de 3.000 fábricas. En comparación con el sector, Lidl ha obtenido una calificación por encima de la media.

Al mismo tiempo, la industria textil se enfrenta actualmente a los efectos de la pandemia de coronavirus. Debido al cese temporal de la actividad en todo el mundo, una parte de los pedidos realizados a los países productores ha caído drásticamente.

Como miembros de ACT, continuamos con nuestro compromiso con la situación laboral de los trabajadores de la industria textil sobre el terreno. Así, por ejemplo, en la situación actual, también nos comprometemos evidentemente a realizar y aceptar todos los pedidos acordados.

Nuestro compromiso contra la discriminación

La tasa de empleo femenina global actual es de solo el 49 %, mientras que la masculina es el 75 %. Se trata de una diferencia de 26 puntos porcentuales, aunque en algunas regiones la diferencia es de más de 50 puntos porcentuales.¹⁶

Aunque la situación de la mujer ha mejorado en la agricultura, las agricultoras siguen en desventaja a la hora de acceder a recursos como la tierra, los créditos y la formación. Además, las trabajadoras están expuestas a riesgos específicos como, por ejemplo, un trato desigual en lo que respecta a los salarios, despidos en caso de quedarse embarazadas o violencia y acoso sexual en el lugar de trabajo.

Sin embargo, el género no es el único motivo por el que sufren discriminación. Las encuestas revelan que en el mundo se sigue sufriendo a diario discriminación, agresiones a minorías y discursos de odio y que estas son incluso mayores con motivo de la pandemia de COVID-19.¹⁷ Asimismo, los temporeros y los trabajadores migrantes suelen sufrir discriminación en lo que respecta a las condiciones laborales y los salarios y, según estudios actuales de la OIT, ganan de media un 13 % menos que los trabajadores locales. Según la organización Oxfam, más de un cuarto del trabajo agrícola de todo el mundo es realizado por trabajadores migrantes.¹⁸

Lidl ha identificado como críticas en lo que respecta a la discriminación principalmente las siguientes cadenas de suministro de materias primas y productos: algodón, café, cacao, frutas y verduras, aceite de (semilla de) palma, arroz, soja, té, pescado y textiles.



-
- 2021** Publicamos una política de compra sobre la igualdad de género.
-
- 2022** Publicamos un plan de acción internacional sobre la igualdad de género que incluya objetivos con plazos marcados.
-
- 2022** Reforzamos nuestro enfoque de debida diligencia con la ayuda de análisis de riesgos asociados al género con evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos.
-
- 2023** Garantizamos el acceso a mecanismos de reclamación que integren la dimensión de género en las cadenas de suministro de riesgo.

¹⁶ OIT: La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?, 2018.

¹⁷ OIT: Migración laboral, 2020.

¹⁸ Oxfam: Positionspapier Welternährung 2030 ('Declaración de posición sobre la alimentación mundial hasta 2030').

A partir de 2023 Durante el desarrollo de nuestro plan de acción para el fomento de salarios e ingresos dignos, tendremos en cuenta la especial situación salarial de las mujeres e informaremos de los avances en este sentido. Además, queremos aumentar las compras a empresas productoras y de transformación dirigidas por mujeres, siempre que sea posible económicamente, e informaremos de los avances.

En Lidl, estamos totalmente en contra de todo tipo de discriminación, incluso dentro de nuestras cadenas de suministro. Esta postura es también un elemento fijo de nuestra política de compras para la igualdad de género en la cadena de suministro.

Por discriminación, en Lidl entendemos cualquier distinción, exclusión o preferencia, entre otros, por motivo de género, religión, color de la piel o procedencia que se traduzcan en un trato desigual o perjuicio.

Somos conscientes de que, en muchas de nuestras cadenas de suministro de riesgo, trabajan mayoritariamente mujeres. Debido a numerosas causas (entre ellas, aquellas específicas de un país o sector), estas corren riesgos especialmente de ser víctimas de violaciones de derechos humanos.

Para afianzar el principio de la igualdad de oportunidades y de fomento de la igualdad de género en nuestras cadenas de suministro, se deben adoptar medidas de ayuda a las mujeres. A fin de que sirva de base para

el establecimiento de dichas medidas, hemos llevado a cabo un análisis de riesgo en primer lugar e identificado las cadenas de suministro de riesgo del segmento de los alimentos en las que no se respetan los derechos de las mujeres o estas sufren discriminación. Son ejemplos los casos de un acceso desigual al trabajo, las diferencias salariales o la violencia contra las mujeres. Hemos publicado los resultados en nuestra [política de compra sobre la igualdad de género](#)

Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de las Naciones Unidas

Una de las primeras medidas adoptadas por Lidl España en 2019 fue la firma de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (PEM). Para la aplicación de los PEM hasta finales de 2021, desarrollamos una política de compra para la igualdad de género en la cadena de suministro. En ella, establecimos objetivos concretos e informamos sobre nuestras medidas, como los proyectos de ayuda a las mujeres, entre otras.

Los PEM son una iniciativa conjunta de ONU Mujeres y Pacto Mundial de la ONU. Se trata de la primera iniciativa a nivel mundial que aborda el tema de la ayuda y el empoderamiento de las mujeres en las cadenas de suministro y en las empresas.

In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

Los PEM van dirigidos a empresas y grupos empresariales, y recogen los siguientes principios para empoderar a las mujeres en las empresas:

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

En favor de la igualdad con WayToGo y Fairtrade

A partir de 2021, ampliaremos nuestro concepto de WayToGo en favor de unos ingresos dignos con un segundo pilar. Concretamente, se trata de la igualdad de género y el objetivo es priorizar de forma activa las necesidades y capacidades de las mujeres y otros grupos vulnerables en todas las actividades Way to go.

Para ello, adoptaremos medidas, por ejemplo, que permitan la diversificación de los ingresos teniendo en cuenta la situación particular de las mujeres. Además, queremos potenciar el acceso de las mujeres a los recursos financieros. Por último, pero no por ello menos importante, se aplicará el módulo de género de Fairtrade, que fomenta el proceso de toma de decisiones conjuntas de las parejas en el hogar. De esta forma, Lidl desea apoyar a las mujeres, especialmente en lo que respecta a unos salarios e ingresos dignos.

”

"En todo el sector de la alimentación, debemos promover las perspectivas económicas de las mujeres en las cadenas de suministro y luchar contra las causas de la desigualdad de forma activa".

Miguel Paradela | Director de Compras

Nuestro compromiso con la seguridad en el trabajo

La seguridad y la salud en el trabajo son un derecho fundamental de todos los trabajadores. Mediante una protección eficaz en el trabajo, se garantiza la salud de los trabajadores y se establece la base para un trabajo productivo.

Según cálculos globales sobre la seguridad en el trabajo de la OIT, al año mueren 365.000 personas por accidentes laborales, 374 millones sufren secuelas causadas por accidentes laborales y aproximadamente 2,37 millones de personas padecen enfermedades profesionales. El total de accidentes laborales mortales constituye entre el 5 y el 7 % de las muertes a nivel mundial.¹⁹ Desde un punto de vista económico, la pérdida de días de trabajo debido a accidentes laborales y enfermedades profesionales constituye hasta el 4 % del PIB global.

En particular, la agricultura y la industria textil son los sectores más peligrosos. Los riesgos para la salud son causados, entre otros motivos, por el uso de productos fitosanitarios, pigmentos textiles e instrumentos peligrosos sin protección ni formación. Por ello, aproximadamente 25 millones de personas al año sufren intoxicaciones agudas por pesticidas en el lugar de trabajo.²⁰

La pandemia de la COVID-19 comporta otros riesgos para la salud de las personas. Con frecuencia, los trabajadores de las cadenas de suministro carecen de equipos de protección, desinfectantes y productos de limpieza suficientes, y escasean las medidas de higiene.

Lidl ha identificado como críticas en lo que respecta a la seguridad en el trabajo las siguientes cadenas de suministro de materias primas y productos: textiles, algodón, celulosa, productos de ferretería y electrónica, frutas y verduras, y pescado.



2022 Reforzamos las normas sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo en unas directrices revisadas para proveedores.

2023 Establecemos un plan escalable basado en los riesgos para llevar a cabo auditorías sociales en las cadenas de suministro de riesgo, que también se centren en la seguridad y la salud en el trabajo.

2025 Realizamos anualmente tres *Human Rights Impact Assessments* (HRIA) en cadenas de suministro de alto riesgo con el fin de recoger los posibles riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y afrontarlos con medidas adecuadas.

¹⁹ OIT: Fondo Visión Cero. Estrategia 2019-2023, 2019.

²⁰ Oxfam: Positionspapier Welternährung 2030 ('Declaración de posición sobre la alimentación mundial hasta 2030').

Mediante una protección eficaz en el trabajo, en Lidl queremos garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores de nuestros proveedores para sentar las bases de un trabajo seguro.

Lidl no aceptará el incumplimiento de las normas de protección laboral. Para controlar la protección en el trabajo, llevamos a cabo periódicamente auditorías sociales y nos comprometemos con nuestros proveedores, en el marco de nuestro Código de Conducta, a garantizar la seguridad en el trabajo. Además, Lidl participa en varias iniciativas para fomentar la protección laboral en sus cadenas de suministro.

Acuerdo sobre seguridad de edificios y contra incendios en Bangladesh (Accord)

Con el fin de conseguir mejorar a largo plazo las normas de seguridad y prevención de incendios de los fabricantes de textiles en un importante país productor como Bangladés, Lidl ha firmado el acuerdo internacional de prevención de incendios y protección de edificios conocido como el Acuerdo de Bangladés.



Además, somos uno de los primeros en firmar el nuevo acuerdo bajo la gestión del [Consejo de sostenibilidad de prendas confeccionadas \(RSC\)](#), aplicable de 2018 a 2021. El objetivo de este acuerdo es mejorar las medidas de prevención de incendios y seguridad en el trabajo e involucrar en estas a los trabajadores mediante infraestructuras y actividades de formación.

Más de dos millones de personas han participado en los cursos de formación desde 2013. Asimismo, más de 1.600 fábricas de textiles de Bangladés han sido informadas del acuerdo, cuyas normas de prevención de incendios y seguridad de los edificios se revisan periódicamente. Como resultado, las fábricas de textiles han implantado medidas de mejora.

Programa Score de la OIT: formación para un mejor trabajo

> Promoviendo Empresas Competitivas, Responsables y Sostenibles (SCORE) es un programa global de la OIT que mejora la productividad y las condiciones laborales de los trabajadores. El objetivo de la iniciativa es poner en marcha de manera eficaz la formación SCORE, una combinación de cursos presenciales para directivos y empleados y de asesoramiento en las empresas.

Promoviendo Empresas Competitivas, Responsables y Sostenibles (SCORE): Se trata de un proyecto de formación y asesoramiento desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su objetivo es colaborar con responsables de compras de todo el mundo para formar a los proveedores para que mejoren sus condiciones de trabajo, su productividad y su capacidad competitiva.



Con su participación en la formación SCORE, Lidl se compromete a partir de 2022 a establecer relaciones de cooperación en las fábricas de sus proveedores de determinadas cadenas de suministro de riesgo, principalmente en las siguientes áreas:

- Cooperación en el lugar de trabajo
- Producción más limpia
- Gestión de recursos humanos
- Seguridad y salud en el trabajo

Nuestros objetivos para conseguir un enfoque sólido sobre derechos humanos

Nos hemos marcado el objetivo de mejorar las condiciones personales y laborales de las personas que trabajan para nosotros de aquí a 2025.

1 Objetivos para identificar continuamente los efectos

A partir de 2021 Realizamos análisis periódicos de puntos calientes con el fin de identificar los riesgos para los derechos humanos en nuestras familias de producto.

Hasta 2025 Llevamos a cabo tres *Human Rights Impact Assessments* (HRIA) en las cadenas de suministro de alto riesgo. Publicamos los resultados y los planes de medidas correspondientes.

2 Objetivos para garantizar los estándares

2021 Conseguimos acceso a mecanismos de reclamación eficaces para los empleados en tres cadenas de suministro de riesgo.

2023 Establecemos un plan escalable basado en los riesgos para llevar a cabo auditorías sociales en las cadenas de suministro de riesgo.

3 Objetivos para ampliar el comercio justo

2021 Desarrollamos un plan de acción para fomentar salarios e ingresos dignos en nuestras cadenas de suministro globales y seguir reduciendo la brecha salarial. Pueden encontrarse otros objetivos [> aquí](#).

4 Objetivos para impulsar el cambio

2022 Desarrollamos un enfoque sobre todas las categorías de productos para nuestras cadenas de suministro con el objetivo de mejorar activamente las condiciones de trabajo mediante medidas específicas como, por ejemplo, actividades de formación dirigidas a los proveedores. Con estas, también queremos preparar a las personas que forman parte de nuestras cadenas de suministro para que puedan ejercer mejor sus derechos. Además, llevaremos a cabo proyectos que mejoren directamente la situación salarial y la protección laboral. Los puntos centrales de nuestro plan de acción son los pequeños agricultores, las mujeres y los trabajadores agrícolas.

Nuestros objetivos para proteger los derechos humanos laborales



Objetivos para luchar contra los trabajos forzados

2022 Desarrollaremos una estrategia internacional para luchar contra los trabajos forzados, que incluya planes de acción.

> [Aquí](#) se puede encontrar más información sobre nuestro compromiso en el ámbito de los trabajos forzados



Objetivos para luchar contra el trabajo infantil

2025 Queremos poner en marcha un plan de formación para las cadenas de suministro de elevado riesgo con el objetivo de prevenir el trabajo infantil y resarcir a las víctimas.

> [Aquí](#) se puede encontrar más información sobre nuestro compromiso en el ámbito del trabajo infantil



Objetivos para proteger el derecho a la libertad de asociación

De manera continua Mantenemos diálogos y consultamos a expertos sindicales. De esta forma, identificamos las barreras aún existentes a la hora de hacer valer los derechos humanos, entre los que se incluye la libertad de asociación.

A partir de 2021 Como miembros de ACT y junto a nuestros socios comerciales, defendemos la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva en nuestras cadenas de suministro.

2022 Ayudaremos de manera específica a los pequeños agricultores a organizarse como colectivo.

2023 El 100 % de nuestros proveedores de nivel 1 de Bangladés y Camboya son miembros del programa *Better Work* de la OIT, uno de cuyos objetivos es promover el diálogo social.

> [Aquí](#) se puede encontrar más información sobre nuestro compromiso en el ámbito de la libertad de asociación

Objetivos para conseguir unos salarios e ingresos dignos

- 2021** Identificamos los productos de mayor riesgo de brechas salariales o de ingresos dignos en nuestras cadenas de suministro.
- A partir de 2021** En el caso de los productos de mayor riesgo, seguimos en todo momento los índices de referencia de los salarios e ingresos dignos y ayudaremos a calcularlo en caso necesario.
- 2022** Capacitamos a nuestros compradores para que identifiquen y aborden los productos de elevado riesgo de brechas salariales o de ingresos.
- 2023** Llevamos a cabo 3 proyectos piloto para reducir las brechas salariales o de ingresos en 3 cadenas de suministro de riesgo. Estos tendrán en cuenta principalmente nuestra práctica de compra y se centrarán, entre otros aspectos, en capacitar a pequeños agricultores para que se aseguren unos ingresos dignos.

[> Aquí](#) se puede encontrar más información sobre nuestro compromiso en el ámbito de unos salarios e ingresos razonables

Objetivos para luchar contra la discriminación

- 2021** Publicamos una política de compra sobre la igualdad de género.
- 2022** Publicamos un plan de acción internacional sobre la igualdad de género que incluya objetivos con plazos marcados.
- 2022** Reforzamos nuestro enfoque de debida diligencia llevando a cabo análisis de riesgos asociados al género con evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos.
- 2023** Garantizamos el acceso a mecanismos de reclamación que integren la dimensión de género en las cadenas de suministro de riesgo.
- A partir de 2023** Durante el desarrollo de nuestro plan de acción para el fomento de salarios e ingresos dignos, tendremos en cuenta la especial situación salarial de las mujeres e informamos de los avances en este sentido.

Además, queremos aumentar las compras a empresas productoras y de transformación dirigidas por mujeres, siempre que sea posible económicamente, e informaremos de los avances.

[> Aquí](#) se puede encontrar más información sobre nuestro compromiso en el ámbito de la discriminación



Objetivos para aumentar la seguridad en el trabajo

- 2022** Reforzamos las normas sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo en unas directrices revisadas para proveedores.
- 2023** Establecemos un plan escalable basado en los riesgos para llevar a cabo auditorías sociales en las cadenas de suministro de riesgo, que también se centren en la seguridad y la salud en el trabajo.
- 2025** Realizamos anualmente tres *Human Rights Impact Assessments* (HRIA) en las cadenas de suministro de alto riesgo con el fin de recoger los posibles riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y afrontarlos con medidas adecuadas.

[> Aquí](#) se puede encontrar más información sobre nuestro compromiso en el ámbito de la seguridad en el trabajo

Glosario

Glosario

Código de conducta

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

Contratación justa

Según la OIT, para que una contratación sea justa, deben respetarse, protegerse y cumplirse los derechos humanos reconocidos internacionalmente, incluidos los expresados en las normas laborales internacionales, y en concreto el derecho a la libertad de asociación y a las negociaciones colectivas, así como evitar y erradicar los trabajos forzados, el trabajo infantil y la discriminación en el empleo y la ocupación. Para respetar una contratación justa la OIT define un total de 13 principios básicos.²¹

Declaración Universal de Derechos Humanos

Resolución no vinculante legalmente de las Naciones Unidas de 1948 que recoge las ideas básicas sobre los derechos de los que deben gozar todas las personas. El documento se compone de un total de 30 artículos que, por primera vez en la historia de la humanidad, tienen como objetivo garantizar la protección de todos los derechos humanos, entre los que se incluyen los derechos sociales, las libertades individuales y los derechos colectivos. En aquel momento, los países miembros de las Naciones Unidas se comprometieron a garantizar estos derechos mediante "medidas progresivas de carácter nacional e internacional". Como el documento más traducido del mundo, en la Declaración, se subraya la intención de que se aplique a nivel global.

Discriminación en el empleo y la ocupación

En el Convenio 111 de la OIT, se define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.²²

Human Rights Impact Assessment (HRIA)

El *Human Rights Impact Assessment* (HRIA) describe un estudio acerca de las repercusiones en los derechos humanos como proceso de análisis sistemático, predicción y reacción a los posibles efectos de una empresa, la política de un gobierno o un acuerdo comercial sobre los derechos humanos.

Trabajo infantil

En la Convención sobre los Derechos de los Niños de las Naciones Unidas, se define niño como: "todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad". La OIT define el trabajo infantil como el trabajo que priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad y es perjudicial para su desarrollo físico y mental. El trabajo infantil hace referencia a uno o varios de los siguientes aspectos:

- 1) trabajo llevado a cabo por un niño que no alcanza la edad mínima para que el desempeño del tipo de trabajo en cuestión esté autorizado,
- 2) trabajo incompatible con la educación obligatoria,
- 3) trabajo que pone en riesgo la salud, la seguridad o la moralidad de un niño denominado trabajo peligroso.

La OIT define el trabajo infantil peligroso como el trabajo que pone en riesgo la salud física y mental, la seguridad o la moralidad de los niños y, por tanto, no debería desempeñarse por ninguna persona mejor de 18 años. Lidl se guía por la definición de trabajo peligroso tanto de las normas internacionales (Convenios 138 y 182 y Recomendación 190 de la OIT) como de las legislaciones nacionales.

²¹ OIT: Principios generales y directrices para la contratación equitativa, 2019.

²² OIT: Principios fundamentales de la OIT, 2021.

Ingresos dignos

La Coalición Global del Salario Digno (GLWC) define los ingresos dignos como la remuneración percibida por una semana de trabajo estándar por un trabajador de un determinado lugar, que sea suficiente para permitir acceder a un nivel de vida decente al trabajador y su familia. Entre otros elementos de un nivel de vida decente, cabe mencionar: alimentos, agua, vivienda, educación, atención de salud, transporte, vestimenta y otras necesidades esenciales, incluidas las provisiones para hechos inesperados.²³ Además, en su Convenio 100, la OIT describe los principios de la igualdad de remuneración de los trabajadores y trabajadoras con el mismo trabajo. Según la OIT, esto debe materializarse por medio de:

- 1) la legislación nacional,
- 2) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación,
- 3) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores.

Libertad de asociación

En el Convenio 87 de la OIT, se establecen los siguientes principios de protección de la libertad de asociación:

- 1) Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
- 2) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

²³ GLWC: What is a Living Wage? ('¿Qué es un salario digno?'), 2021.

- 3) Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.
- 4) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.
- 5) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Mecanismo de reclamación eficaz

Un mecanismo de reclamación es un procedimiento que permite denunciar a los individuos o a los grupos de individuos en caso de que las empresas afecten negativamente a los derechos humanos con el fin de obtener una solución. Según los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas²⁴, los estados y las empresas deben ofrecer acceso a los afectados a mecanismos de reclamación eficaces. En el caso de las empresas, esto significa establecer o velar por que los proveedores o socios comerciales establezcan mecanismos de reclamación operativos que sean accesibles para los afectados dentro y fuera de la empresa.

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

²⁴ ONU: Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, 2011.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

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

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

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas fueron aprobados en 2011 por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Se trata de un instrumento global de reparación y prevención de las violaciones de los derechos humanos en un contexto económico. Por tanto, las empresas desempeñan un papel esencial a la hora de proteger los derechos humanos. Independientemente del país de que se trate, estas deben respetar los derechos humanos en todas las actividades comerciales que lleven a cabo y establecer sistemas que permitan su cumplimiento.

Trabajadores migrantes

La OIT define a los trabajadores migrantes como a extranjeros admitidos por un Estado receptor con el propósito específico de que puedan ejercer una actividad económica remunerada desde dentro del país receptor. La duración de su estancia está limitada en la mayoría de los casos de la misma forma que el trabajo que realizan. Los familiares, cuando son admitidos, se incluyen también dentro de esta categoría. Traspasar las fronteras nacionales para trabajar es, según la OIT, uno de los principales motivos de la migración internacional, ya sea debido a las desigualdades económicas, a la búsqueda de empleo o a ambas.²⁵

Trabajos forzados

Según la OIT, por trabajos forzados u obligatorios se entiende todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Según el Convenio 105, todos los países miembros de la OIT se compromete a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio. Dentro de esta definición, se encuentran los trabajos forzados:

- 1) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- 2) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- 3) como medida de disciplina en el trabajo;
- 4) como castigo por haber participado en huelgas;
- 5) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

²⁵ OIT: Estimaciones mundiales sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes, 2015.

Fuentes y enlaces



Fuentes y enlaces

Coalición Global del Salario Digno (GLWC):
What is a Living Wage? ('¿Qué es un salario digno?')

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

Organización Internacional del Trabajo (OIT):
Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf
(Estado: 24/05/2021)

Organización Internacional del Trabajo (OIT):
Globale Lieferketten und CSR ('Cadenas de suministro globales y responsabilidad social empresarial')

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

Organización Internacional del Trabajo (OIT) y UNICEF:
Trabajo infantil: estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir

https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_800301/lang--es/index.htm
(Estado: 24/05/2021)

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

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436339.pdf
(Estado: 24/05/2021)

Organización Internacional del Trabajo (OIT):
Migración laboral

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_763824/lang--es/index.htm
(Estado: 24/05/2021)

Organización Internacional del Trabajo (OIT):
Modern slavery and child labour ('Esclavitud moderna y trabajo infantil')

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

Organización Internacional del Trabajo (OIT):
La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?

<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women>
(Estado: 24/05/2021)

Organización Internacional del Trabajo (OIT):
Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2018

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

Organización Internacional del Trabajo (OIT):
Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2021

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

Open Government Partnership (OGP):

Global Report – Freedom of Association ('Informe global – Libertad de asociación')

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

(Estado: 24/05/2021)

Oxfam:

Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte ('Alcanzar la equidad – Supermercados')

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

(Estado: 20/05/2021)

Oxfam Alemania:

Das Ungleichheitsvirus: Wie die Corona-Pandemie soziale Ungleichheit verschärft und warum wir unsere Wirtschaft gerechter gestalten müssen ('El virus de la desigualdad: cómo la pandemia de coronavirus ha acentuado la desigualdad social y por qué deberíamos organizar nuestra economía de forma más justa')

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

(Estado: 25/06/2021)

Oxfam Alemania:

Oxfam-Bericht zu wachsender Ungleichheit in Lieferketten: Supermärkte profitieren von Corona, Arbeiterinnen zahlen den Preis ('Informe de Oxfam sobre el aumento de la desigualdad en las cadena de suministro: los supermercados se benefician del coronavirus y las trabajadoras pagan el precio')

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

(Estado: 25/06/2021)

Oxfam:

Positionspapier Welternährung 2030 ('Declaración de posición sobre la alimentación mundial hasta 2030')

https://www.oxfam.de/system/files/documents/positionspapier_welternahrung_2030_0.pdf

(Estado: 20/05/2021)

Banco Mundial:

Empleos en agricultura

<https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.AGR.EMPL.ZS>

(Estado: 28/05/2021)

Principios Rectores de las Naciones Unidas:

Reporting Framework with implementation guidance ('Marco de notificación con directrices de implementación')

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

(Estado: 26/08/2021)

Naciones Unidas:

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

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

(Estado: 22/06/2021)

Naciones Unidas:

Declaración Universal de Derechos Humanos

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

(Estado: 22/06/2021)

Créditos de las imágenes

Portada:

Jacob Lund, stock.adobe.com

Página 2:

nito, stock.adobe.com

Página 4:

JackF, stock.adobe.com

Página 6:

fmajor, iStock.com

Página 8:

JackF, stock.adobe.com

Página 11:

Annie Spratt, unsplash

Página 23:

Alexander, stock.adobe.com

Página 25:

odua images, stock.adobe.com

