

# Împreună la Lidl



În calitate de retailer internațional, suntem conștienți de **responsabilitatea** pe care o avem față de **angajații noștri**, față de **clienții noștri**, față de **partenerii noștri de afaceri** și față de **societate în ansamblu**.

În conformitate cu principiul nostru organizațional, "Respectăm legislația aplicabilă și regulamentul intern", noi, Lidl, **ne asumăm că respectăm drepturile omului**. Mai mult, suntem membri ai diferitelor inițiative care promovează diversitatea și egalitatea de gen la locul de muncă, cum ar fi Carta diversității și Principiile ONU privind emanciparea femeilor.

Cultivăm un mediu de lucru **deschis**, bazat pe **echitate și încredere** și punem oamenii în centrul acțiunilor noastre. Acest lucru ne aduce mai aproape de viziunea noastră de a fi **alegerea #1 ca angajator**.

## CE ÎNSEAMNĂ PENTRU NOI "ÎMPREUNĂ LA LIDL"?

- Susținem un tratament **non-discriminatoriu**. Acest lucru înseamnă că nu tolerăm tratamentul inegal pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată
- **Nu acceptăm comportamente** care implică **violență fizică sau psihologică**, în special constrângerea, hărțuirea (morală, sexuală), intimidarea și discursul instigator la ură.
- Oferim și cerem un **tratament egal pe întreg lanțul nostru valoric** - de la partenerii noștri de afaceri și angajații noștri până la clienții noștri.
- **Apreciem diversitatea** angajaților noștri și promovăm un mediu de lucru în care fiecare membru al echipei se simte binevenit și respectat.

## CUM SUSȚINEM ÎNCREDEREA ȘI ECHITATEA?

- **Transparența și corectitudinea** stau la baza proceselor noastre organizaționale.
- Prin intermediul valorilor și principiilor noastre organizaționale, al principiilor noastre de leadership și al prevederilor Regulamentului nostru Intern, îi ajutăm pe colegii noștri să **conștientizeze** care sunt diversele forme de tratament inegal, hărțuire morală și hărțuire sexuală.
- În cazul în care există un tratament inegal sau violență psihologică/fizică ori există un risc în acest sens, oferim atât angajaților, cât și terților posibilitatea de a ne sesiza astfel de situații, prin intermediul **canalelor noastre confidențiale de notificare a încălcărilor de conformitate**.
- În conformitate cu politica noastră de **toleranță zero**, investigăm fiecare sesizare de tratament inegal sau de violență psihologică/fizică.
- În plus, în echipa noastră, există un rol special creat pentru a-i sprijini pe angajați ca persoană de contact neutră în situații dificile de natură privată și profesională – acest rol se numește **Responsabil Personal și Aspecte Sociale (RPAS)**.

Cu toții avem responsabilitatea de a susține o cultură organizațională deschisă, bazată pe corectitudine și încredere.

Noi suntem Lidl.

### CONSILIUL DE CONDUCERE

Pentru a o înțelege mai ușoară, în acest material se folosește forma masculină pentru nume personale și substantive. Termenii corespunzători trebuie înțeleși ca aplicându-se tuturor persoanelor, indiferent de genul acestora. Forma prescurtată este utilizată doar din motive editoriale și nu reprezintă o judecată de valoare.

