

# Linjaus

## Ihmisoikeudet toimitusketjuissa

Lidl Suomi • versio 14.01.2022



# Sisällys

<b>Vastuumme ihmisoikeuksista toimitusketjuissa</b>	<b>2</b>	Sitoutumisemme yhdistymisvapauteen	29
<hr/>		Sitoutumisemme kohtuullisiin palkkoihin ja tuloihin	34
<b>Ihmisoikeusloukkausten taustasyyt</b>	<b>4</b>	Sitoutumisemme syrjinnän torjuntaan	41
<hr/>		Sitoutumisemme työturvallisuuteen	45
<b>Sitoumuksemme ihmisoikeuksien suojeluun toimitusketjuissa</b>	<b>8</b>	Tavoitteemme ihmisoikeuksiin liittyen	48
Periaattemme ihmisoikeuksien suojelemiseksi toimitusketjussa	9	Tavoitteemme työsuhteeseen liittyvien ihmisoikeuksien suojelemiseksi	49
Toimintatapamme ihmisoikeuksien suojelemiseksi toimitusketjuissa	12		
Keskiössä liiketoimintaan liittyvät ihmisoikeudet toimitusketjussa	22	<b>Sanasto</b>	<b>52</b>
Sitoutumisemme pakkotyön torjuntaan	24	<hr/>	
Sitoutumisemme lapsityön torjuntaan	26	<b>Lähteet ja linkit</b>	<b>56</b>
		<hr/>	

# Vastuumme ihmisoikeuksista toimitusketjussa



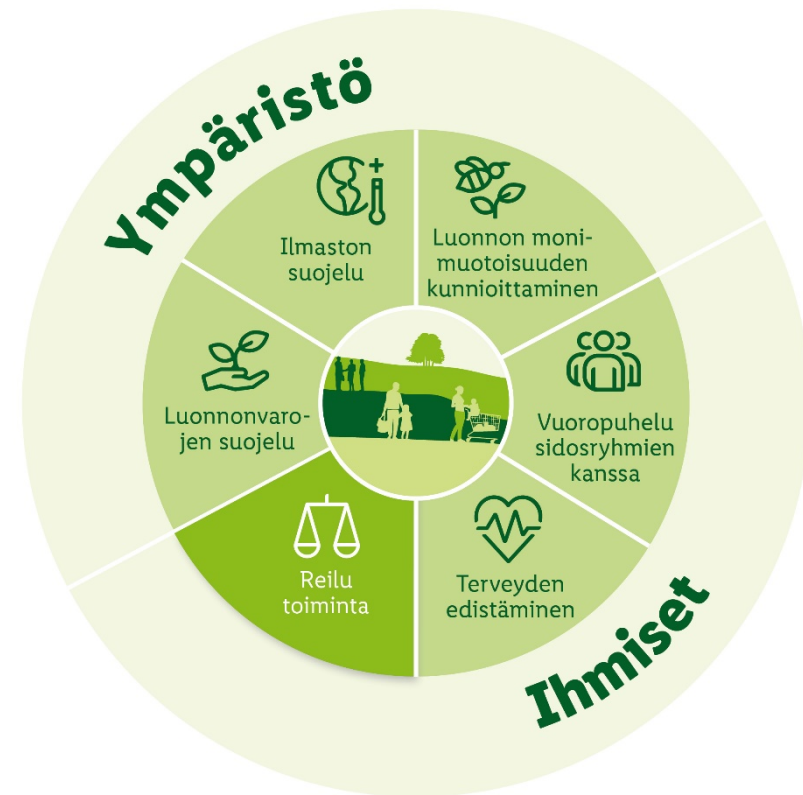
## Vastuumme ihmisoikeuksista toimitusketjussa

### Identiteettimme vastuullisena yrityksenä

Lidlille vastuullisuus on keskeinen strateginen painopiste, jonka avulla pyrimme turvaamaan tulevaisuuden liiketoimintaa. Kannamme vastuuta siellä, missä Lidlin toiminta vaikuttaa ihmisiin ja ympäristöön. Toimimalla vastuullisesti pidämme kiinni laatulupauksestamme joka päivä ja viemme yrityksemme tulevaisuuteen turvallisesti. Tätä taustaa vasten olemme kehittäneet yritysvastuustrategian, joka antaa vastuullisuustyöllemme selkeän suunnan. Lidlissä kannamme vastuun ympäristöstä ja ihmisistä. Käytännössä toteutamme vastuullisuutta kuudella strategisella painopistealueella: Teemme konkreettisia tekoja, joiden tavoitteena on ilmaston suojeleminen, luonnon monimuotoisuuden kunnioittaminen, vuoropuhelu sidosryhmien kanssa, terveyden edistäminen, reilu toiminta ja luonnonvarojen suojeleminen.

### Vastuumme ihmisoikeuksista

Lidl on päivittäistavarakauppa, jossa myydään ruokaa, päivittäistavaroita ja käyttötavaroita, mitkä tuotetaan maailmanlaajuisissa toimitusketjuissa. Vastuullamme on varmistaa työlainsäädännön mukaisten standardien noudattaminen ja ihmisarvoiset olosuhteet arvoketjussa. Haluamme edistää ja turvata ihmisoikeuksia toimitusketjuissamme panostamalla erityisesti strategiseen painopisteeseemme *reilu toiminta*.



# Ihmisoikeus- loukkausten taustasyyt



## Ihmisoikeusloukkausten taustasyyt

Maailmanlaajuiset tuotantoketjut ovat viime vuosikymmeninä mahdollistaneet miljoonien ihmisten nousun köyhyydestä keskiluokkaan. Samanaikaisesti se on johtanut siihen, että 60 prosenttia koko maailmankaupasta tapahtuu globaaleissa toimitusketjuissa.<sup>1</sup> Globalisaation edetessä toimitusketjuista tulee yhä monimutkaisempia, ja niissä esiintyy monia lainsäädännöllisiä ja sosiaalisia standardeja sekä erilaisia toimijoita. Tämä vaikuttaa myös keskeisten ihmisoikeuksien toteuttamiseen.

Ihmisoikeudet ovat ihmisille luovuttamattomia, jakamattomia ja perustavanlaatuisia. Ne kuuluvat kaikille ihmisille riippumatta heidän ominaisuuksistaan, kuten alkuperästä tai syntymän yhteydessä saadusta kansalaisuudesta. Tähän sisältyvät sosiaaliset oikeudet, vapaudet ja kollektiiviset oikeudet. Yhdistyneiden Kansakuntien jäsenvaltiot sitoutuivat vuonna 1948 suojelemaan näitä perusoikeuksia maailmanlaajuisesti antamalla ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen.<sup>2</sup>

### Vastuu ihmisoikeuksista on sitova – valtioille ja yrityksille

Lainsäätäjien tehtävänä on varmistaa sosiaaliset vähimmäisstandardit ja niiden noudattaminen. Talous on myös tärkeä toimija, joka voi vaikuttaa ratkaisevasti sosiaalisten standardien jatkokehitykseen, toimeenpanoon ja varmistamiseen suorissa ja epäsuorissa liiketoimissa.

Siksi yritykset asetetaan vuonna 2011 annetuissa YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksien peruseriaatteissa myös suoraan vastuuseen.<sup>3</sup> Yritys saa näiden peruseriaatteiden mukaan keskeisen roolin ihmisoikeuksien suojelussa. Sen on kunnioitettava ihmisoikeuksia liiketoiminnassaan valtiollisista puitteista riippumatta ja vakiinnutettava järjestelmiä, jotka edistävät niiden noudattamista.

<sup>1</sup> ILO: Maailmanlaajuiset toimitusketjut ja yritysvastuu, 2018.

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

<sup>3</sup> YK: Yrityksiä ja ihmisoikeuksien peruseriaatteen, 2008.

## Ihmisoikeuksien noudattamista vaikeuttavat tekijät

Vähittäiskauppa- ja elintarvikesektorin globaalissa arvoketjussa on ihmisoikeuksiin liittyviä haasteita. Ihmisoikeuksien noudattamiseen liittyvillä riskeillä on yleensä monimutkaiset syyt, ja ne asettavat usein haasteita koko sektorille. Tästä syystä työterveyteen ja -turvallisuuteen, yhdistymisvapauteen, syrjimättömyyteen ja palkkaukseen liittyvät sosiaaliset riskit voidaan välttää vain systeemisillä ratkaisuilla. Sama koskee lapsi- ja pakkotyön rikkomuksia.

Maailmanlaajuisissa toimitusketjuissa valmistusmaiden **rakenteellinen köyhyys, epätasa-arvo** ja **riittämätön oikeusvaltioperiaate** mahdollistavat ihmisoikeusloukkauksia. Siten köyhyydestä kärsivillä ihmisillä on vähemmän mahdollisuuksia vapauttaa itsensä näistä riippuvuussuhteista. Covid-19-pandemia on lisäksi kärjistänyt tätä tilannetta. ILO:n arvioiden mukaan vuonna 2020 menetettiin pandemian vuoksi 8,8 prosenttia maailmanlaajuisista työtunneista. Lisäksi 108 miljoonaa ihmistä ajautui äärimmäiseen tai kohtalaiseen köyhyyteen.<sup>4</sup> Vapautuminen riippuvuus- ja köyhyyssuhteista voi sitä vastoin edistää miljoonien ihmisten vaurautta, kehitystä ja vakautta.

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





### **Epätasa-arvo**

Epätasa-arvoiset oikeudet ja mahdollisuudet eri ryhmien välillä lukeutuvat usein ilmeneviin ihmisoikeusloukkauksiin. Erityisesti kehitysmaiden naiset ovat usein huonossa oikeudellisessa asemassa, mikä vaikuttaa maiden taloudelliseen kehitykseen: Yhdistyneiden Kansakuntien elintarvike- ja maatalousjärjestö (FAO) esimerkiksi arvioi, että naispuolisten viljelijöiden tasa-arvoinen pääsy käsiksi tuotantoresursseihin nostaisi satoja maailmanlaajuisesti 20–30 prosenttia.<sup>5</sup>



### **Köyhyys**

Eri puolilla maailmaa pienviljelijät elävät usein köyhydessä työstä huolimatta. Köyhyys puolestaan vaikuttaa keskeisiin perusoikeuksiin, kuten ravitsemukseen, terveyteen ja taloudelliseen kehitykseen. Myös kansainvälisen kaupan epätasa-arvoinen arvon jakautuminen vaikuttaa näihin ihmisiin, sillä usein vain pieni osa maailmanlaajuisesta arvonnisäyksestä jää tuottajille.<sup>6</sup>



### **Riittämätön oikeusvaltioperiaate**

Voimassa olevissa ihmisoikeussopimuksissa säädetään ennen kaikkea valtioiden velvollisuudesta suojata ihmisoikeuksia. Yksittäisten valtioiden lait, toimenpiteet ja tarkastukset eivät kuitenkaan riitä monissa tapauksissa. Oikeusvaltioperiaatteiden toteuttaminen epäonnistuu usein myös ammattiyhdistysten puuttumisen vuoksi. Tämä tekee helpommaksi ihmisoikeusloukkaukset, kuten esimerkiksi hyväksikäytön tuotantoketjuissa, ja asettaa näin työntekijät vaaraan.<sup>7</sup>

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

<sup>6</sup> Oxfam: Epätasa-arvon kasvua koskeva raportti, 2021.

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



# Sitoumuksemme ihmisoikeuksien suojeluun toimitusketjussa



## Periaattemme ihmisoikeuksien suojelemiseksi toimitusketjussa

Lidlissä huolehdimme erityisesti siitä, että ihmisoikeuksiin liittyviä huolellisuusvelvollisuuksiamme noudatetaan koko arvoketjussamme. Tiedostamme, että olemme osaltamme vastuussa työlainsäädännön mukaisten standardien noudattamisen ja ihmisarvoisten olosuhteiden varmistamisesta.

Ihmisoikeuksiin liittyvällä huolellisuusperiaatteellaan Lidl sitoutuu seuraaviin kansainvälisesti tunnustettuihin periaatteisiin:

- Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus
- YK:n yleissopimus lasten oikeuksista
- YK:n yleissopimus naisten oikeuksista
- YK:n yritysten ja ihmisoikeuksien peruseriaatteen
- YK:n periaatteet naisten voimaannuttamiseksi
- OECD:n monikansallisten yritysten toimintaohjeet
- ILO:n yleissopimukset, perustyönormit sekä työ- ja sosiaalisia normeja koskevat suositukset
- ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs

Lisäksi pidämme myönteisinä oikeudenmukaiseen toimintaan liittyviä poliittisen tason sitovia säännöksiä, kuten esimerkiksi Saksan toimitusketjujen huolellisuusvelvollisuuksia koskevaa lakia ja suunniteltua eurooppalaista yritysvastuulakia.

### **Eettisissä toimintaohjeissamme kerrotaan liikekumppaneitamme koskevat vaatimukset**

Schwarz-konsernin, johon myös Lidl Suomi kuuluu, [> Eettisten toimintaohjeiden](#) puitteissa olemme velvoittaneet liikekumppanimme vuodesta 2006 lähtien kunnioittamaan ihmisoikeuksia ja valvomaan niiden noudattamista myös omien alihankkijoidensa osalta. Eettiset toimintaohjeet ovat kiinteä osa suorien liikekumppaneidemme kanssa tehtyjä sopimuksia. Toinen kaikkia liikesuhteitamme ohjaava viitekehys on [> Schwarz-ryhmän ihmisoikeussitoumus](#).

Liikekumppaneita koskevat ohjeet kattavat erityisesti kaikki ne ihmisoikeudet, jotka liittyvät erityisesti toimitusketjuun ja tuotantoon ja jotka perustuvat muun muassa ETI:n peruskoodiin (Base Code). Näihin kuuluvat ennen kaikkea seuraavat:

1. [Lapsityön kieltäminen, sisältäen havaittujen väärinkäytösten korjaamista ja korvausta koskevat velvoitteet](#)

Lapsityön käyttö on kielletty kansainvälisesti sovellettavien sopimusten mukaisesti. Siltä varalta, että lapsityötapauksia havaitaan tavarantoimittajan, meidän tai kolmannen osapuolen toimesta, Lidl on kehittänyt yhteistyössä Save The Children -järjestön riippumattoman spin-off-järjestön [> The Centre for Child Rights and](#)

Business kanssa oman korjaus- ja korvausprotokollan. Havaitut tapaukset on ilmoitettava välittömästi Lidlille, ja ne on käsiteltävä protokollan mukaisesti.

## 2. Pakkotyön kielto

Kaikki pakkotyön muodot on kielletty. Tämä koskee myös toimintatapoja, jotka voivat johtaa pakkotyötilanteisiin, kuten esim. liialliset ylityötunnit, henkilöllisyysasiakirjojen tai palkkojen pidättäminen sekä velkakuormien muodostaminen laittomilla maksuilla.

## 3. Velvollisuus kunnioittaa yhdistymisvapautta ja kollektiivisia neuvotteluita

Edellytämme, että liikekumppanimme kunnioittavat työntekijöidensä yhdistymisvapautta eivätkä syrji heitä millään tavalla, jos he haluavat muodostaa työntekijöiden edustuksen.

## 4. Alentavan kohtelun kielto, mukaan luettuna fyysiset kurinpitotoimet ja häirintä sekä muut väkivallan muodot

Fyysistä väkivaltaa, uhkauksia, seksuaalista häirintää tai muuta alentavaa kohtelua ei suvaita, ja ne on kielletty.

## 5. Vaatimus taata työntekijöiden turvallisuus ja terveys noudattamalla lakimääräyksiä

Työterveys ja -turvallisuus on aina taattava kaikille työntekijöille. Tämä pitää sisällään muun muassa riittävien ennaltaehkäisevien toimenpiteiden toteuttamisen, mukaan luettuna aiheeseen liittyvät työntekijöiden säännölliset koulutukset; puhtaan juomaveden ja saniteettitilojen saataville asettamisen; sekä työnantajan tarjoamien majoitustilojen puhtauden ja turvallisuuden sekä ihmisten perustarpeiden täyttämisen tarkistamisen.

## 6. Vähintään kansallisia vähimmäispalkkoja vastaavien, kohtuullisten palkkojen maksaminen ajallaan

Palkat on maksettava aina täsmällisesti ja – mikäli toisin ei ole lainmukaisesti sovittu – ilman vähennyksiä. Niiden on vastattava suuruudeltaan vähintään paikallista vähimmäispalkkaa tai paikallista työehtosopimusta.

## 7. Kaikenlaisen syrjinnän kielto työhön palkattaessa, työsuhteen aikana tai ylennyksestä päätettäessä

Ajamme yhdenvertaisia mahdollisuuksia kaikille ja tasapuolista kohtelua työpaikalla. Kaikkia työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti palkattaessa, työsuhteen aikana, ylennysten yhteydessä tai irtisanomisen tapauksessa sukupuolesta, uskonnosta, alkuperästä tai muista ominaisuuksista riippumatta. Kaikki erottelu, poissulkeminen tai suosiminen on kielletty.

## 8. Pääsy tehokkaisiin valitusmekanismeihin

Liikekumppanimme ovat velvollisia tarjoamaan pääsyn tehokkaaseen valitusmekanismiin. Koska tämä on käytännössä haastavaa erityisesti toimitusketjun alemmilla tasoilla, teemme yhteistyötä toimittajiemme ja muiden sidosryhmien kanssa kehittääksemme ja tarjotaksemme tehokkaita valitusmekanismeja.

## 9. Tehokas korjaus ja korvaus työlainsäädännön loukkausten tapauksissa

Jos liikekumppanimme saavat tietää mahdollisista työlainsäädännön loukkaustapauksista, he ovat velvollisia ilmoittamaan siitä meille välittömästi. Olemme kehittäneet erityisen korjaus- ja korvausprotokollan ilmoitettujen oikeusloukkausten selvittämiseksi sekä korjauksen ja korvauksen toteuttamiseksi. Asianosaisen edut ovat tällöin aina etusijalla.



## Toimintatapamme ihmisoikeuksien suojelemiseksi toimitusketjuissa

Parantaakseen jatkuvasti Lidlille työskentelevien henkilöiden elin- ja työskentelyolosuhteita Lidl on laatinut [> ihmisoikeusstrategian](#), joka koostuu neljästä pilarista. Sen avulla varmistamme, että ihmisoikeuksiin liittyvät toimenpiteet toteutetaan yrityksessä jäsennellysti ja että standardeja noudatetaan jatkuvasti. Olemme keskittyneet strategiaamme kehityksessä toimitusketjuihin, jotka ovat [≥ riskianalyysimme](#) mukaan meille erityisen tärkeitä. Koska tiedämme, että ihmisoikeusrikkomusten riskejä esiintyy pääsääntöisesti alemmissa toimitusketjuissa, työskentelemme suorien liikekumppaneidemme lisäksi myös tuotantoketjun alkupään tavarantoimittajien kanssa erilaisissa hankkeissa, joilla pyritään parantamaan työoloja toimitusketjun alemmilla tasoilla. Lisäksi olemme yhdistäneet strategiaamme asiakkaidemme ja yhteiskunnan odotukset, kansalaisjärjestöjen prioriteetit sekä lainsäädännön kehityksen ja tieteellisen näytön.

### Ihmisoikeuksien vastuiden määrittäminen

Strateginen lähestymistapamme perustuu selkeisiin vastuisiin: Yritysjohtomme valvoo strategiaamme toteutusta. Johdolle ilmoitetaan säännöllisesti toimitusketjujemme ihmisoikeuskysymyksiin liittyvistä tapahtumista ja edistysaskeleista.

Johtokunnan tasolla tehdään lisäksi säännöllisesti ihmisoikeusstrategian ohjauksen päätöksentekoprosesseja. Vuonna 2021 käsiteltiin elämiseen riittäviin palkkoihin ja tuloihin liittyviä erityisiä tavoitteita. Tätä varten tarkastelimme [> tunnistettuja suuren riskin toimitusketjuja](#) ja keskustelimme mahdollisista lähestymistavoista ja kumppaneista sekä vastuulliseen hankintakäytäntöön liittyvistä kysymyksistä.

Tärkeä perusta selkeiden vastuiden ja tavoitteiden määrittämiselle Lidlin sisällä on myös vuonna 2021 julkaistu oston CSR-käsikirja. Kyse on sisäisestä käsikirjasta, joka on tarkoitettu kaikille yrityksen osto-osastoille, ja jossa selitetään muun muassa ihmisoikeuksien puolustamisen tärkeys Lidlille sekä missä potentiaaliset vaikutukset ovat toimitusketjuissamme. Lisäksi käsikirja sisältää ohjeita siitä, miten Lidlin ostajat voivat minimoida nämä vaikutukset ja/tai vaikuttaa niihin positiivisesti. Vaikutusmahdollisuuksia syntyy muun muassa vastuullisen ostoperiaatteiden kautta, tavarantoimittajien lisääntyvien läpinäkyvyysvaatimusten muodossa, standardointi- ja sertifiointikumppaneiden kanssa tai ottamalla tavarantoimittajat mukaan erityisiin tukiohjelmiin.

## **Avoin viestintä haasteista ja edistysaskelista**

Haluamme informoida sekä sisäisiä että ulkoisia sidosryhmiä jatkuvasti ja koko prosessin ajan ihmisoikeuksiin liittyvistä haasteista, edistyksistä ja uusimmista tiedoista. Teemme tätä esimerkiksi vastuullisuusraporttimme kautta. Asiakkaille viestimme myös mainosten kautta. Kerromme asiakkaille esimerkiksi kuinka sertifioinnit tai projektit, kuten Fairtrade (suom. Reilu kauppa) tai WayToGo, vaikuttavat positiivisesti valmistajamaiden tuottajien tulotasoon.

Näin vahvistamme kuluttajien tietoisuutta Reilun kaupan tuotteista. Tulevaisuudessa sitoudumme elämiseen riittäviin palkkoihin liittyvien projektien puitteissa laajentamaan sellaisten tuotteiden mainontaa, jotka tulevat oikeudenmukaisia palkkoja maksavista toimitusketjuista. Yhtenä maailman suurimmista Reilun kaupan kumppanirytyksistä olemme lisäksi sitoutuneet jatkossakin markkinoimaan Reilun kaupan tuotteita näkyvästi, sillä Reilun kaupan järjestelmä tukee reilujen palkkojen toteutumista toimitusketjuissa. Julkaisemalla luettelon omien tuotemerkkiemme tekstiili- ja kenkävalikoiman tavarantoimittajista luomme lisää läpinäkyvyyttä ja toimimme edelläkävijänä vähittäiskaupassa.

## **Lidlin ihmisoikeusstrategia yhdellä silmäyksellä**



*Jäljempänä kerrotaan yksityiskohtaisesti tavoitteista ja toimenpiteistä jokaisessa pilarissa.*

# 1

## Vaikutusten jatkuva arviointi

Haluamme torjua kaikenlaisia ihmisoikeuksiin liittyviä riskejä omassa liiketoiminnassamme. Siksi tarkastelemme jatkuvasti tuotteidemme valmistukseen liittyviä potentiaalisia riskejä. Osana tätä työtä lisäämme toimitusketjujemme läpinäkyvyyttä ja teemme riskianalyysejä ja ihmisoikeusvaikutusten arviointeja (Human Rights Impact Assessments, HRIA).

---

**2021 alkaen** Teemme edelleen säännöllisesti Hot Spot -analyysejä tuoteryhmiemme ihmisoikeusriskien tunnistamiseksi.

---

**2025 mennessä** Teemme vuosittain kolme ihmisoikeusvaikutusten arviointia suuren riskin toimitusketjuissa.

## Vaihe 1.1 Riskianalyysin tekeminen

Lisäämme ruoan toimitusketjujemme läpinäkyvyyttä tuomalla vähitellen esille aina tuotantotasolta, tai kalan ja lihan osalta rehtusolta lähtien riskialttiita toimitusketjuja. Omien tuotemerkkiemme osalta teemme riskianalyysin eri indikaattoreihin tukeutuvan prosessin avulla. Ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestön (ITUC) maailmanlaajuisen oikeusindeksin ja Global Slavery Index -indeksin ohella riskianalyysi tukeutuu Yhdistyneiden Kansakuntien elintarvike- ja maatalousjärjestön sekä Environmental Performance -indeksien tietoihin. Teemme tämän prosessin puitteissa tiivistä yhteistyötä sidosryhmien kanssa, joihin lukeutuvat muun muassa kansalaisjärjestöt, ammattiyhdistykset ja paikallisyhteisöt. > [Vuonna 2020 tehdyn analyysin tulos](#) on seuraavalla sivulla.

## Vaihe 1.2 Ihmisoikeusvaikutusten arviointi

Teemme ihmisoikeuksiin liittyvän huolellisuusvelvollisuutemme puitteissa säännöllisesti niin kutsuttuja ihmisoikeusvaikutusten arviointeja (Human Rights Impact Assessments, HRIA) kansainvälisesti tunnustetun menetelmän mukaisesti. Teimme Keniasta tulevaa teetä ja Espanjasta tulevia marjoja koskevat analyysimme jo vuonna 2020. Etelä-Amerikasta tulevia banaaneja koskeva analyysi tehdään vuonna 2021.

## Riskianalysimme – raaka-aineet, riskit ja maat

### BANAANIT



#### Sosiaaliset riskit

- Lapsityö: Brasilia, Ecuador, Filippiinit
- Pakkotyö: Intia, Indonesia
- Työntekijöiden oikeudet: Brasilia, Kiina, Filippiinit
- Syrjintä: Intia, Indonesia

### PUUVILLA



#### Sosiaaliset riskit

- Lapsityö: Intia, Turkmenistan, Uzbekistan
- Pakkotyö: Intia, Pakistan, Uzbekistan
- Työntekijöiden oikeudet: Intia, Pakistan, Uzbekistan
- Syrjintä: Intia, Pakistan

### KUKAT JA KASVIT



#### Sosiaaliset riskit

- Lapsityö: Etiopia, Kenia
- Pakkotyö: Etiopia, Kenia, Thaimaa
- Työntekijöiden oikeudet: Etiopia, Kiina, Malesia
- Syrjintä: Etiopia, Kenia

### KALA



#### Sosiaaliset riskit

- Lapsityö: Filippiinit, Thaimaa, Vietnam
- Pakkotyö: Kiina, Thaimaa, Vietnam
- Työntekijöiden oikeudet: Indonesia, Thaimaa, Vietnam
- Syrjintä: Marokko, Meksiko, Indonesia

### HASELPÄHKINÄT



#### Sosiaaliset riskit

- Lapsityö: Azerbaidžan, Georgia, Turkki
- Pakkotyö: Kiina, Georgia
- Työntekijöiden oikeudet: Kiina, Iran, Turkki
- Syrjintä: Azerbaidžan, Iran

### KAHVI



#### Sosiaaliset riskit

- Lapsityö: Etiopia, Kolumbia
- Pakkotyö: Etiopia, Indonesia, Kolumbia
- Työntekijöiden oikeudet: Brasilia, Guatemala, Indonesia
- Syrjintä: Etiopia, Honduras, Intia

### KAAKAO



#### Sosiaaliset riskit

- Lapsityö: Norsunluurannikko, Ghana, Nigeria
- Pakkotyö: Norsunluurannikko, Ghana, Indonesia
- Työntekijöiden oikeudet: Brasilia, Norsunluurannikko, Indonesia
- Syrjintä: Norsunluurannikko, Ghana, Indonesia

### PALMUÖLJY



#### Sosiaaliset riskit

- Lapsityö: Norsunluurannikko, Nigeria
- Pakkotyö: Indonesia, Malesia, Thaimaa
- Työntekijöiden oikeudet: Indonesia, Kolumbia, Malesia
- Syrjintä: Guatemala, Indonesia, Papua-Uusi-Guinea

### RIISI



#### Sosiaaliset riskit

- Lapsityö: Bangladesh, Intia, Vietnam
- Pakkotyö: Intia, Thaimaa, Vietnam
- Työntekijöiden oikeudet: Kiina, Thaimaa, Vietnam
- Syrjintä: Intia, Indonesia, Myanmar

### SOIJA



#### Sosiaaliset riskit

- Lapsityö: Intia, Nigeria, Paraguay
- Pakkotyö: Kiina, Intia, Ukraina
- Työntekijöiden oikeudet: Brasilia, Intia, Ukraina
- Syrjintä: Bolivia, Intia

### TEE



#### Sosiaaliset riskit

- Lapsityö: Intia, Kenia, Sri Lanka
- Pakkotyö: Kiina, Intia, Sri Lanka
- Työntekijöiden oikeudet: Kiina, Intia, Kenia
- Syrjintä: Intia, Kenia, Turkki

### SELLULOOSA



#### Sosiaaliset riskit

- Lapsityö: Kiina, Indonesia, Venäjä
- Pakkotyö: Kiina, Indonesia, Venäjä
- Työntekijöiden oikeudet: Brasilia, Kiina, Indonesia
- Syrjintä: Brasilia, Indonesia



## 2

### Standardien noudattamisen varmistaminen

Tuemme ILO:n perustyönormien vahvistamiseen ja noudattamiseen tähtääviä toimenpiteitä. Siksi tukeudumme kansainvälisesti tunnustettuihin sertifiointeihin ja sosiaalisen auditoinnin ohjelmiin. Lisäksi teemme Lidlissä työtä tarjotaksemme toimitusketjujemme työntekijöille pääsyn valitusmekanismeihin. Kehitämme myös koulutuksia, joiden tarkoituksena on auttaa toimittajiamme tunnistamaan tehokkaasti ihmisoikeuksiin liittyvät riskit, tekemään korjaustoimenpiteitä sekä torjumaan ihmisoikeuksiin liittyvät riskit tehokkaasti.

---

**2023 mennessä** Otamme käyttöön sosiaalisen auditoinnin konseptin riskitoimitusketjuissa.

---

**2021 mennessä** Luomme riskialttiiden toimitusketjujen työntekijöille pääsyn tehokkaisiin valitusmekanismeihin.

### Vaihe 2.1 Riskeihin perustuvien sosiaalisten auditointien käyttöönotto

Laajennamme elintarvikevalikoimamme toimitusketjun systemaattisia riskiperusteisia sosiaalisia auditointeja jatkuvasti valvoaksemme työskentelyolosuhteita ja luodaksemme näin perustan parannuksille. Ymmärrämme, että auditoinnit yksinään soveltuvat vain rajoitetusti työolosuhteiden parantamiseen tai piilossa olevien rikkomusten – kuten pakkotyön kiellon – paljastamiseen. Riippumattomien laitosten tekemät tarkastukset ovat silti tärkeä väline mahdollisten riski-indikaattoreiden paljastamiseksi ja toimitusketjun tilanteen tarkastamiseksi kohdistetusti. Osittain monipäiväisen auditoinnin puitteissa riippumattomat tarkastajat arvioivat paikan päällä, noudatetaanko terveyden suojeluun, lain mukaisesti työaikoihin, työntekijän oikeuksiin ja muihin vaatimuksiin sovellettavia määräyksiä. Koska emme kuitenkaan voi tutkia jokaista monimutkaisen toimitusketjun yritystä ilman syytä, keskitymme tunnistamaan ja tarkastamaan suuren riskin toimitusketjujen riskirytykset. Tähän liittyen analysoimme vuonna 2020 pilottiprojektissa kala- ja tomaattisäilykkeiden toimitusketjumme riskit, ja käytimme tähän Sedex-alustaa. Analysoimme pilottiprojektin tulokset ja laajennamme riskiperusteisen sosiaalisen auditoinnin lähestymistapamme seuraavassa vaiheessa viiteen riskituotteeseen ja niiden täydellisiin toimitusketjuihin. Hankkeessa keskitytään nimenomaan syvemmillä toimitusketjussa oleviin toimijoihin, sillä tiedostamme, että riskit ovat pääasiassa suorien liikekumppaneidemme alapuolella olevilla toimitusketjun tasoilla.

Kansainvälisesti tunnustettu verkkoalusta > SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) tarjoaa jäsenyrityksilleen mahdollisuuden esittää asiakkaille ja kumppaneille sosiaaliin ja eettisiin prosesseihin liittyviä tietoja yksityiskohtaisesti. Työkalun avulla koko toimitusketjuun voidaan saada lisää läpinäkyvyyttä. Sedex-alustalla voidaan myös analysoida riippumattomien asiantuntijoiden SMETA (Sedex Members' Ethical Trade Audit) -auditointimenetelmän mukaan suoritetuja tarkastuksia. SMETA-auditoinneissa analysoidaan toimitusketjuihin kuuluvien yritysten työskentelyolosuhteita, työturvallisuutta ja hygieniaa sekä ympäristöasioiden hallintaa. Lidl on yksi 60 000 Sedex-jäsenestä ympäri maailmaa.



Lidl tarkastaa myös tekstiili- ja käyttötavaravalikoimansa säännöllisesti ihmisoikeuksiin liittyvien standardien noudattamisen osalta. Sen vuoksi olemme tehneet vuodesta 2007 lähtien vuosittain sosiaalisen vastuun auditointeja kaikissa tehtaissa, jotka valmistavat meille tekstiilejä ja työkaluja sekä sijaitsevat BSCI Country Risk -indeksin mukaisissa riskimaissa. Tavoitteena on, että kaikki valmistajat noudattavat määritettyjä vähimmäiskriteereitä. Tämän perusteella teemme sitten hankintapäätöksemme.

### **Vaihe 2.2: Beyond Auditing -lähestymistavan kehittäminen**

Lisäksi Lidl kehittää yhdessä kumppaneidensa kanssa tuoteryhmät ylittävää lähestymistapaa toimitusketjujen työolosuhteiden parantamiseksi. Emme halua vain valvoa ihmisoikeuksien noudattamista paikan päällä, vaan ennen kaikkea tukea pienviljelijöitä, naisia ja maatalouden työntekijöitä proaktiivisesti. Siksi tuemme projekteja, joita toteutetaan yhdessä paikallisten kansalaisjärjestöjen tai kansainvälisten organisaatioiden kanssa. Lidl esimerkiksi osallistuu ILO:n Better Work -ohjelmaan valituissa tekstiilitoimitusketjuissa, mikä korvaa osittain tavallisen sosiaalisen auditoinnin.

### **Vaihe 2.3: Tehokkaiden valitusmekanismien vakiinnuttaminen**

Ratkaiseva elementti ihmisoikeusloukkausten paljastamisessa toimitusketjuissamme on pääsy tehokkaihin valitusmekanismeihin.

### **Mikä tekee valitusmekanismista tehokkaan?**

Jotta valitusmekanismi olisi tehokas, toimitusketjuun kuuluvien ihmisten on ennen kaikkea päästävä käyttämään sitä. Usein on kuitenkin monia esteitä, jotka estävät valitusjärjestelmän käytön. Esteet voidaan erotella kansallisten olosuhteiden sekä valitusmekanismin tyyppin mukaan, ja niitä ovat esimerkiksi seuraavat:

- puuttuva paikallisen kielen osaaminen siirtotyöläisten tapauksessa
- huolet vastatoimenpiteistä
- taloudelliset ja institutionaaliset esteet liittyen pääsyyn valtiollisiin valituselimiin, mukaan luettuna puuttuva tieto olemassa olevista valitusmekanismeista
- yhteiskunnalliset esteet liittyen puuttuvaan luottamukseen oikeusjärjestelmää tai olemassa olevia mekanismeja kohtaan.<sup>8</sup>

Olemme ottaneet ihmisoikeusloukkausten asianosaisille ja tarkkailijoille käyttöön valitusmekanismin [> verkkoilmoitusjärjestelmän](#) muodossa, joka perustuu BKMS Reporting System -järjestelmään. Se mahdollistaa valitusten tekemisen, vaikkakin siihen liittyy myös käytön esteitä.

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

Lisäksi Lidl tekee yhteistyötä valitusten tallentamiseksi ja niihin puuttumiseksi. Käyttötavaroiden osalta yhteistyötä tehdään erilaisten hankkeiden, kuten ACT tai ILO:n Better Work -ohjelman kanssa ja ruokatuotteiden osalta kumppaneiden, kuten [> RSPO:n](#) ja [> MSC:n](#) kanssa. Lisäksi tarkastamme [> Rainforest Alliancen](#), [> Fairtraden](#) sekä [> GLOBALG.A.P:n](#) mukaisten sertifiointien puitteissa, onko toimittajilla toimivat valitusmekanismit. Bangladesh Accord -työryhmän aktiivisena jäsenenä Lidl on myös kehittänyt tekstiilityöntekijöille soveltuvan valitusmekanismin Bangladeshissa.

Lidl on lisäksi asettanut tavoitteekseen mahdollistaa suuren riskin toimitusketjuihin kuuluville ihmisille [> verkkoilmoitusjärjestelmän](#) lisäksi pääsyn tehokkaaseen valitusmekanismiin. Aloitamme vuonna 2021 pääsyn mahdollistamisen valitusmekanismeihin kolmen riskitoimitusketjun työntekijöille. Haluamme siirtää tästä saatujen kokemusten avulla olemassa olevat käytännöt muihin toimitusketjuihin. Näin mahdollistamme yhä useampien ihmisten pääsyn valitusmekanismeihin.

## **Vaihe 2.4: Ihmisoikeusvaatimusten noudattamisen toteuttaminen liikekumppaneillamme**

Hyvä ja luottamuksellinen yhteistyö tavarantoimittajiemme kanssa on ratkaisevan tärkeää, jotta saavutamme [> ihmisoikeuksiin liittyvät tavoitteemme](#). Meidän on voitava luottaa tavarantoimittajiimme ja niiden meihin. Siksi työskentelemme epäterveiden käytäntöjen estämiseksi ja poistamiseksi esimerkiksi panostamalla pitkäaikaisiin tavarantoimittajasuhteisiin, kohtuullisiin maksuehtoihin ja suunnitelmallisiin tilausmääriin.

Jos toimitusketjuissamme tapahtuu ihmisoikeusloukkaus, on ensiarvoisen tärkeää selvittää tapaus ja jos mahdollista ryhtyä korjaaviin toimenpiteisiin. Loukkaustapauksessa meille on tärkeää tehdä yhteistyötä asianomaisen tavarantoimittajan kanssa tilanteen korjaamiseksi. Jos kaikki yritykset tilanteen parantamiseen yhdessä epäonnistuvat, voi viimeinen keino olla liikesuhteen lopettaminen.

## **Vaihe 2.5: Toimittajien arviointi sosiaalisten kriteereiden mukaan**

Arvioimme liikekumppanimme ihmisoikeuksiin liittyvien ja ekologisten kriteereiden mukaan. Käytämme tähän jatkossa EcoVadis-alustaa. Näin voimme määrittää tarkasti liikekumppaneidemme sitoutumisen muun muassa ihmisoikeuksiin. Tarkoituksena on tunnistaa tavarantoimittajat, jotka joko loukkaavat ihmisoikeuksia tai ottavat ne erityisen hyvin huomioon ja edistävät niitä. Lisäksi vastuullisuusosasto osallistuu tähän prosessiin valvomalla toimitusketjuja ja raportoimalla säännöllisesti sisäisesti niiden tuoteryhmien valikoimavastaaville, joihin olemme tunnistaneeet riskejä.

### 3

#### Reilun kaupan laajentaminen

Tuemme elämiseen riittäviä palkkoja sekä oikeudenmukaista arvon jakautumista koko toimitusketjussamme. Keskitymme erityisesti pienviljelijäyrityksiin niiden toimeentulon varmistamiseksi. Siksi haluamme lisätä Fairtrade- eli Reilu kauppaa -sertifioitujen tuotteiden osuutta vuoden 2025 loppuun mennessä. Panostamme tässä reiluun ja pitkällä aikavälillä tapahtuvaan hankintaan pienviljelijöiltä. Erinomainen projekti elämiseen riittävien palkkojen varmistamiseksi on vuonna 2020 lanseeraamamme ≥ Fairtrade-suklaa Way To Go.

### 2021

Kehitämme toimintamallin, joka edistää elämiseen riittäviä palkkoja maailmanlaajuisissa toimitusketjuissamme ja pienentää siten palkkaeroja entisestään.

Lisää toimintatavoistamme osiossa ”Sitoutumisemme kohtuullisiin palkkoihin ja tuloihin” s. 35 > Fairtrade-suklaa Way To Go.

### 4

#### Muutosten edistäminen

Sitoudumme erilaisiin kehitysohjelmiin, aloitteisiin ja projekteihin toimitusketjuissamme, jotta voimme edistää muutoksia proaktiivisesti myös oman yrityksemme ulkopuolella. Samaan aikaan Lidl on säännöllisessä vuoropuhelussa muiden yritysten, päättäjien, tavarantoimittajien, ammattiyhdistysten ja kansalaisjärjestöjen kanssa. Näin osallistumme aktiivisesti yhteiskunnan ja kestävän tulevaisuuden kehittämiseen.

### 2022

Kehitämme tuoteryhmät ylittävän lähestymistavan, jonka avulla parannamme aktiivisesti työolosuhteita kohdistetuilla toimenpiteillä toimitusketjuissamme. Näihin toimenpiteisiin kuuluvat esimerkiksi toimittajille tarkoitetut koulutukset. Koulutuksilla haluamme myös auttaa toimitusketjuihimme kuuluvia ihmisiä käyttämään omia oikeuksiaan paremmin. Samaan aikaan toteutamme projekteja, joiden tarkoituksena on parantaa heidän palkka- tai työsuojelutilannettaan välittömästi. Toimien toteuttamisessa keskitytään pienviljelijäyrityksiin sekä maatalouden parissa työskenteleviin naisiin ja työntekijöihin.

## **Tietoisuuden lisääminen koulutuksilla ihmisoikeuksiin liittyvistä aiheista**

Lisätäksemme tietoisuutta ihmisoikeuksiin liittyvistä aiheista panostamme myös tulevaisuudessa säännöllisiin työntekijöidemme ja liikekumppaneidemme koulutuksiin. Niissä käsitellään yhtäläillä kaikkia liiketoimintaan läheisesti liittyviä ihmisoikeuksia. Kaakaon, kahvin, pähkinöiden tai soijan toimitusketjuissamme tuemme erilaisia koulutusprojekteja ja autamme erityisesti pienviljelijäyrityksiä lisäämään tietojaan ja taitojaan. Näin ne voivat saavuttaa muun muassa korkeammat tulot ja valmistautua ilmastonmuutoksen seurauksiin. Teemme näiden projektien toteutuksessa yhteistyötä tunnettujen kansainvälisten kumppaneiden, kuten Fairtraden (suom. Reilu kauppa), Save The Childrenin (suom. Pelastakaa Lapset), CARE:n, UTZ:n, RTRS:n ja GIZ:n, sekä valittujen paikallisten kansalaisjärjestöjen kanssa.

## Keskiössä liiketoimintaan liittyvät ihmisoikeudet toimitusketjuissa

Varmistaaksemme ihmisoikeuksiin liittyvän huolellisuusvelvollisuutemme toteutumisen suuntaamme katseemme erityisesti niihin riskitoimitusketjuihin, jotka ovat erityisen tärkeitä Lidlille. Näihin lukeutuvat erityisesti maatalouden sekä tekstiili- ja työkalusektorin toimitusketjut.

**Toimintamme tavoitteena on suojata ihmisiä negatiivisilta vaikutuksilta heidän harjoittaessaan ammattiaan ja edistää niin kutsuttuja liiketoimintaan läheisesti liittyviä ihmisoikeuksia.**

Strategiamme ja riskianalyysimme pohjalta olemme tunnistanee seuraavat liiketoimintaan läheisesti liittyvät ihmisoikeudet tärkeiksi toimitusketjuissamme. Sitoudumme yhdessä kumppaneidemme kanssa erityisesti näiden oikeuksien toteutumiseen.



Tietyn työtehtävän vastaanottaminen on jokaisen ihmisen oma päätös. Jos ihmiset sitä vastoin pakotetaan työhön, rikotaan tällöin perusihmisoikeutta.



Lapsia on suojeltava erityisesti, minkä vuoksi heidän työskentelynsä oppivelvollisuusiässä sekä vaarallisissa olosuhteissa on kielletty. Lapsityön riski on erityisen suuri köyhillä alueilla, joilla on vähän mahdollisuuksia koulutukseen.

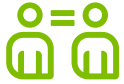


Tärkeä osa työntekijöiden oikeuksia on järjestäytymis-oikeus työntekijöitä edustavaksi toimielimeksi. Työntekijöiden on vaikea järjestäytyä tehokkaasti erityisesti maissa, joissa työntekijöiden suojelu on rakenteellisesti heikkoa.



### **Kohtuulliset palkat**

Erityisesti maataloudessa ja tekstiiliteollisuudessa maksettu palkka ei usein riitä kattamaan työntekijöiden ja heidän perheidensä perustarpeita.



Perusihmisoikeuksiin kuuluu, että henkilöä ei saa asettaa huonompaan asemaan alkuperän, sukupuolen, vamman tai seksuaalisen identiteetin vuoksi. Naisille ja miehille on annettava reiluilla ehdoilla samat mahdollisuudet toimitusketjuissa.



### **Työturvallisuus**

Työturvallisuus takaa, että työntekijöiden terveys ei vaarannu tai heikenny työpaikalla. Turvallinen työympäristö luo edellytykset terveelle ja tuottavalle työskentelylle.





## Sitoutumisemme pakkotyön torjuntaan

ILO:n arvioiden mukaan maailmassa noin 25 miljoonaa ihmistä on edelleen pakkotyössä.<sup>9</sup> Pakkotyöllä tarkoitetaan tahdon vastaista työsuoritusta, jota vaaditaan rangaistuksen uhalla. Pakkotyön muotoihin sisältyvät esimerkiksi työolosuhteista harhauttaminen tai työllistäminen rangaistuksen uhalla. Myös perusteettomat palkan vähennykset ja suuren velkaantumisen alkuun paneminen voivat johtaa pakkotyötilanteisiin.

Joka toinen pakkotyötilanteessa oleva henkilö on pakotettu työhön laillisesti tai laittomasti kertyneiden velkojen kautta. Samaan aikaan arvioiden mukaan joka neljäs pakkotyötä tekevä henkilö on siirtotyöläinen. Globaaleissa toimitusketjuissa suuri osa olemassa olevista pakkotyötilanteista liittyy siten työvoimaperusteiseen siirtolaisuuteen ja velkojen maksuun. Lisäksi työntekijät ovat usein epävarmojen työsuhteiden vuoksi pakkotyötilanteessa. Näitä esiintyy ennen kaikkea epävirallisella sektorilla sekä kausi-, määräaikais- ja vuokratyössä.

**25**  
**miljoonaa**  
**ihmistä on pakkotyötilanteissa**  
**maailmanlaajuisesti.**

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

**Lidl on tunnistanut seuraavat raaka-aineiden ja tuotteiden toimitusketjut kriittisiksi pakkotyöhön liittyen:** banaanit, kala, kaakao, riisi, tee, hasselpähkinät, kahvi, palmuöljy, soija, kukat ja kasvit, puuvilla



**2022** Luomme ylikansallisen strategian, joka sisältää **mennessä** toimenpiteitä pakkotyön torjumiseksi

Lidl kieltää ehdottomasti kaikki pakkotyön muodot. Maailmanlaajuisissa toimitusketjuissa työskentelevät henkilöt altistuvat kuitenkin tietyille pakkotyön riskeille. Jos tavarantoimittajamme ei ryhdy toimiin pakkotyön ilmetessä, Lidl noudattaa nollatoleranssia. Jäljitämme mahdolliset loukkaukset järjestelmällisesti huolellisuusvelvollisuutemme puitteissa. Keskitymme tällöin erityisesti siirtotyöläisten oikeuksien noudattamiseen. He ovat usein voimakkaassa riippuvuussuhteessa työnantajaansa tai työtä välittävään toimistoon.

### **Pakkotyön järjestelmällinen poisto**

Sitoudumme pakkotyön järjestelmälliseen poistoon toimitusketjuistamme yhdessä muiden toimitusketjun toimijoiden, kansalaisyhteiskunnan, työmarkkinaosapuolien sekä kilpailijoiden kanssa. Tähän kuuluu sitoutumisemme pakkotyön poistamiseen tähtääviin projekteihin ja aloitteisiin, sillä perustavanlaatuisten työnormien noudattaminen, kuten pakkotyön kieltäminen, on tärkeä osa yrityksemme huolellisuusvelvollisuutta.

Pyrimme jatkuvasti parantamaan pakkotyötilanteiden paljastamiseen liittyviä prosessejamme sekä tarjoamaan pakkotyön uhreille tehokasta apua sekä korvauksia. Tätä edistävät myös jo vakiinnutetut  $\geq$  [valitusmekanismit](#). Monet pakkotyön tilanteet pysyvät piilossa eivätkä tule usein esiin edes perinteisissä sosiaalisissa auditoinneissa, mikä on haaste kaikille markkinaosapuolille. Siksi kokeilemme uusia lähestymistapoja kehittämällä ylikansallisen strategian pakkotyön torjumiseksi. Samaan aikaan pyrimme käyttämään onnistuneiksi osoittautuneita lähestymistapoja tunnistaaksemme pakkotyön riskit ja poistaaksemme ne.



## Sitoutumisemme lapsityön torjuntaan

ILO:n ja Yhdistyneiden Kansakuntien lastenavun rahaston (UNICEFin) mukaan on maailmanlaajuisesti 160 miljoonan 5–17-vuotiaan lapsen nykyään työskenneltävä.<sup>10</sup>

Yli 70 prosenttia heistä työskentelee laittomasti maataloudessa eli maanviljelyyn, kalastukseen, vesiviljelyyn, metsätalouden ja kotieläintuotannon parissa. Vajaa kolmasosa näistä lapsista ei käy koulua.<sup>11</sup> Tämä on vielä huolestuttavampaa siksi, että maatalous on yksi kolmesta vaarallisimmasta sektorista, kun tarkastellaan työstä johtuvia kuolemantapauksia, onnettomuuksia ja ammattitauteja.

ILO ja UNICEF varoittavat yhteisessä raportissaan siitä, että työtä tekevien lasten riski altistua ruumiillisille ja psyykkisille vaurioille on kohonnut, ja että lapsityö rajoittaa kouluttautumisen ja tulevaisuuden mahdollisuuksia.

Tämä ongelma johtuu ILO:n mukaan siitä, että kansainvälisesti sovellettavia lakisääteisiä sosiaali- ja työnormeja ei ole. Siksi meiltä vaaditaan suuria ponnisteluja lasten turvallisuuden takaamiseksi maatalouden toimitusketjussamme.

**160**  
**miljoonaa**  
**lasta tekee työtä.**

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

**Lidl on tunnistanut seuraavat raaka-aineiden ja tuotteiden toimitusketjut kriittisiksi lapsityöhön liittyen:** banaanit, kala, kaakao, riisi, tee, hasselpähkinät, kahvi, palmuöljy, soija, kukat ja kasvit, puuvilla sekä tekstiilien ja työkalujen tuotantotasot



**2025**

**mennessä**

Pyrimme ottamaan käyttöön suuren riskin toimitusketjujen koulutuskonseptin, jonka tavoitteena on lapsityön ehkäiseminen ja väärinkäytösten hyvittäminen.

Erittäin köyhissä maissa toimitusketjuissa ei voida poissulkea sitä mahdollisuutta, että lasten on osallistuttava perheidensä toimeentulon hankkimiseen. Taustalla ovat puuttuvat koulutusmahdollisuudet, jotka vaikeutuvat siirtotyöntekijöiden tapauksessa myös toistuvien asuinpaikan muutosten vuoksi, sekä liian alhaiset palkat ja siten kotitalouden riittämättömät tulot. Siksi Lidl aikoo estää tuottajiaan ja niiden tavarantoimittajia käyttämästä lapsityövoimaa.

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

### Ennaltaehkäisevä politiikkamme lapsityön torjumiseksi

Lidl edellyttää tavarantoimittajiltaan, etteivät ne palkkaa ketään alle 15-vuotiasta (tai 14-vuotiasta, jos kansallinen lainsäädäntö sallii tämän ILO:n yleissopimuksen nro 138 mukaisesti) tai oppivelvollisuuden piiriin kuuluvaa. Lisäksi edellytämme, että tavarantoimittajat noudattavat rekrytointipolitiikassaan ja työolosuhteiden luomisessa kansainvälistä ja kansallista lainsäädäntöä. Pyrimme siihen, että lapsityön torjumiseksi tavarantoimittajamme tarkistavat hakijoiden iän ennen palkkaamista.

Jos nuoria palkataan, on heitä suojeltava erityisesti. Siksi edellytämme tavarantoimittajiltamme, että he luovat nuorille työntekijöille turvallisen työympäristön vähintään paikallisen lainsäädännön mukaisesti ja tarjoavat nuorille työntekijöille jatkokoulutusmahdollisuuksia. Myös heidän pääsytensä tehokkaisiin valitusmekanismeihin on taattava.

### Menettely lapsityöepäilyn tapauksessa

Kuten pakkotyönkin tapauksessa Lidl noudattaa lapsityön tapauksissa nollatoleranssia, jos toimittajat eivät ryhdy toimiin asian paljastumisen jälkeen. Jos toimitusketjussa loukataan lasten oikeuksia, Lidl pyrkii tekemään tiivistä yhteistyötä tavarantoimittajiensa kanssa tilanteen korjaamiseksi kyseisen lapsen edun mukaisesti. Osana korvausta kyseiset perheet saavat taloudellista tukea maassa tavanomaisen vähimmäispalkan verran. Tämän on tarkoitus estää se, että lasten on palattava työsuhteeseen taloudellisen hädän vuoksi. Save The Children ohjaa ja tukee perheitä sopivien koulutusvaihtoehtojen etsinnässä kyseiselle lapselle yksilöllisen tilanteen mukaan.

Lidl odottaa, että sen tavarantoimittajilla on tehokkaat korjaustoimenpiteet siltä varalta, että ne havaitsevat lapsityötä tai saavat tietää, että nuoret suorittavat vaarallisia töitä. Tällaisissa tilanteissa suorien tavarantoimittajien on tiedotettava Lidliä sekä vastaavaa asiantuntijaorganisaatiota proaktiivisesti sekä otettava tätä seuraava korjausmenettely vastuulleen.



## Lapsityön torjunnan pilottiprojekti yhdessä Save The Children -järjestön kanssa

Vuoden 2021 loppuun mennessä Lidl toteuttaa > Save The Children -kansalaisjärjestön ja Saksan taloudellisen yhteistyön ja kehityksen ministeriön kanssa projektin, joka liittyy lastenoikeuksien suojeluun hasselpähkinöiden toimitusketjussa Turkissa. Tällöin tarkastetaan ensimmäistä kertaa koko toimitusketju hasselpähkinöiden viljelystä sadonkorjuuseen ja käsittelyyn paikan päällä lastenoikeuksien noudattamisen osalta.



Konkreettisesti kyse on lastenoikeuksien suojaamisen takaamisesta, tuki- ja koulutustarjousten järjestämisestä sekä nuorten pääsyn mahdollistamisesta turvalliseen työhön. Pilottiprojektin tarkoituksena on lisäksi siirtää lähestymistapa muihin maatalouden toimitusketjuihin.

Olemme jo vuodesta 2017 lähtien toteuttaneet Save The Children -järjestön kanssa tavarantoimittajien koulutuksia lapsityön välttämiseksi ja korvaamiseksi tuotantolaitoksissa, joissa valmistetaan meille käyttötavaroita ja tekstiilituotteita. Tähän liittyen järjestö koulutti Lidlin toimeksiannosta tavarantoimittajia

Bangladeshissa, Turkissa, Myanmarissa ja Kiinassa. Vuonna 2020 ohjelma laajennettiin Pakistaniin ja Vietnamiin.

- Ulkopuolisten auditoijien koulutus standardien tarkastamiseen tehtaissa
- Konkreettisten toimenpiteiden toimeenpano yritystoiminnassa ja hyvä riskinhallinta, esimerkiksi turvallinen järjestelmä iän tarkistamiseksi rekrytointiprosessin aikana
- Laillisesti työskentelevien nuorten parempi suojaaminen vaarallisilta tehtäviltä
- Tilanteen korjaaminen lapsityön tapauksissa

925 

**maahantuojalle, tehdastyöntekijälle ja auditoijalle** annettiin vuosina 2017–2021 koulutusta aiheesta lapsityö.

## Sitoutumisemme yhdistymisvapauteen

Oikeus yhdistymisvapauteen ja kollektiivisiin neuvotteluihin ovat perusihmisoikeuksia ja kuuluvat ILO:n perustynormeihin. Siitä huolimatta kaikki 187 ILO:n jäsenvaltiota eivät ole vielä säätäneet lainsäädännössään oikeudesta yhdistymisvapauteen.

Noin 40 prosentissa maailman valtioista ei lisäksi ole lainkaan oikeutta kollektiivisiin neuvotteluihin tai oikeus on rajoitettu.<sup>12</sup> Erityisesti maatalouden ja tekstiilisektorin työntekijöiden liittyminen ammattiyhdistykseen tai työskentely sellaisessa on usein rajoitettua tai mahdollista vain suurella henkilökohtaisella riskillä. Jotta työntekijät voivat käyttää perustavanlaatuisia työntekijän oikeuksiaan, on tärkeää, että heillä on ääni ja edustus työnantajia vastaan. Tämä on ratkaisevan tärkeää myös työmarkkinoiden tehokkaan toiminnan kannalta.

Molemmat oikeudet tukevat kansalaisvapauksia ja tarjoavat suojaa syrjinnältä tai myös häirinnältä. Erityisesti maissa, joissa on rakenteellisesti heikko työntekijöiden suojaus, on tärkeää, että työntekijät voivat järjestäytyä tehokkaasti. Mahdollisuus saavuttaa elämiseen riittävä palkka on usein tiiviisti kytköksissä mahdollisuuteen järjestäytyä ammattiyhdistykseen ja osallistua työehtosopimusneuvotteluihin.

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

### Lidl on tunnistanut seuraavat raaka-aineiden ja tuotteiden toimitusketjut kriittisiksi yhdistymisvapauteen liittyen:

hedelmät ja vihannekset, työkalut ja elektroniikka, tekstiilit, tee, kaakao, kahvi, pähkinät



- 
- Jatkuva** Käymme vuoropuhelua ja hyödynämme ammattiyhdistysten asiantuntemusta määrittääksemme jäljellä olevia haasteita ihmisoikeuksien toteuttamisessa,
- 
- 2021 alkaen** Edistämme ACT-jäsenyytemme puitteissa yhdessä liikekumppaneidemme kanssa yhdistymisvapauden ja kollektiivisten neuvotteluiden toteutumista toimitusketjuissamme.
- 
- 2022** Tuemme pienviljelijöitä järjestäytymisessä kohdistetusti.
- 
- 2023** Sata prosenttia 1-tason tavarantoimittajistamme Bangladeshissa ja Kambodžassa on ILO:n Better Work -ohjelman jäseniä, jonka tavoitteena on muun muassa sosiaalisen vuoropuhelun vahvistaminen.

Lidl sitoutuu kunnioittamaan yhdistymisvapautta ja kollektiivisia neuvotteluita. Samaa odotamme liikekumppaneiltamme, jos työntekijät esim. muodostavat työntekijöiden edustuksen ja haluavat käyttää oikeuttaan kollektiivisiin neuvotteluihin. Sustainable Purchasing Policy -käytännössämme, joka on osa ostosopimuksiamme, sitoudumme olemaan sekaantumatta pyrkimykseen, jotka tähtäävät työntekijöiden edustuksen perustamiseen, ja kiellämme vaikuttamisen työntekijöiden edustuksiin.

Tämä koskee erityisesti pienviljelijäyrityksiä, jotka ovat keskeinen osa monissa elintarviketoimitusketjuissamme. Lidl tukee näitä järjestäytymisessä. Ymmärrämme, että heidän etujaan voidaan toteuttaa tehokkaimmin kollektiivisesti. Siksi kehitämme toimintatapoja ostaa tuotteet ensisijaisesti jo kiinteästi järjestäytyneiltä pienviljelijäosuuskunnilta. Lisäksi annamme pienviljelijöille tarvittavaa tietoa, jotta he voivat järjestäytyä onnistuneesti.

Yhdistymisvapauden oikeuden edistämiseksi käymme jatkuvaa vuoropuhelua sidosryhmiemme kanssa. Näihin lukeutuvat tavarantoimittajamme, asiantuntijat, kansalaisjärjestöt ja ammattiyhdistykset. Määritämme yhdessä yhdistymisvapauden toteuttamisen jäljellä olevat esteet. Vuonna 2021 aloitimme vuoropuhelun kansainvälisen elintarvike-, maatalous-, hotelli-, ravintola- catering-, tupakka- ja nautintoainealojen unionin (IUF) kanssa järjestäytymisvapauden kannalta riskialttiista alueista ja elintarvikeketjuista. Keskustelussa ovat myös resurssit ja apu, joita voimme tarjota tavarantoimittajillemme yhdistymisvapauden tehokkaaksi suojelemiseksi toimitusketjuissa. Osoituksena tuestamme

kaikki Lidlin maayhtiöt ovat allekirjoittaneet periaatteet naisten voimaannuttamiseksi (Women Empowerment Principles, WEP) ennen kaikkea naisten yhdistymisvapauden oikeuden edistämiseksi.

Elintarvikkeisiin ja käyttötavaroihin liittyen Lidl on lisäksi säännöllisesti mukana eri kehitysohjelmissa ja tekee yhteistyötä Reilun kaupan, GIZ-viraston tai kansainvälisen työjärjestön (ILO) Better Work -ohjelman kanssa.

## Paremmat työolosuhteet ILO:n Better Work -ohjelman avulla

Better Work -ohjelma on kansainvälisen työjärjestön (ILO) ja Kansainvälisen rahoitusyhtiön (International Finance Corporation, IFC) kumppanuusohjelma. Se herätettiin henkiin elokuussa 2006 maailmanlaajuisten toimitusketjujen työnormien ja kilpailukyvyn parantamiseksi.



Lidl on ollut ILO:n Better Work -ohjelman kumppani vuodesta 2021 lähtien. Tässä yhteydessä Lidl velvoittaa maahantuojansa ensimmäisessä vaiheessa siihen, että sata prosenttia 1-tason tavarantoimittajista Bangladeshissa ja Kambodžassa otetaan ILO:n Better Work -ohjelmaan. Ohjelman kapasiteettien puitteissa tämä tapahtuu vuoden 2023 loppuun mennessä.

Näin Lidl vahvistaa työntekijöiden ja johdon yhteistyötä työolosuhteiden parantamiseksi sekä työntekijöiden tyytyväisyyden ja sitä kautta myös tuottavuuden parantamiseksi. Lisäksi Lidl panostaa työntekijöiden asuin- ja työskentelyolosuhteiden pitkäkestoiseen parantamiseen paikan päällä, sillä sitoudumme siihen, ettei toimittajasuhteita heti lopeteta rikkomusten tapauksessa, vaan etsitään yhdessä työntekijöiden edun mukaista parannusta.

Ohjelman puitteissa ILO:n yritysneuvojat vierailevat 1-tason tavarantoimittajayrityksissä säännöllisesti ja kouluttavat työntekijöitä palkka- ja työehtosopimusneuvotteluiden toteuttamisesta. Näin on tarkoitus tukea työntekijöitä, jotta he voivat vaikuttaa työelämäänsä

liittyviin päätöksiin omaksi edukseen, kuten esimerkiksi neuvotella korkeampia palkkoja tai parempia sosiaalipalveluita.



## Panostus yhdistymisvapauteen yhdessä kansainvälisen Fairtrade -järjestön kanssa

> Fairtrade-järjestön pitkäaikaisena kumppanina allekirjoitamme sertifikaattiin liittyvät yhdistymisvapauden periaatteet ja tuemme näin palkka- ja työehtosopimusneuvotteluiden toteuttamista.

Fairtrade (suom. Reilu kauppa) toteuttaa erityisohjelmia, jotka perustuvat Fairtrade-standardeihin. Niiden tavoitteena on antaa erityisesti toimitusketjujen alkupäässä oleville ihmisille mahdollisuudet järjestäytyä ja käydä palkkaneuvotteluita. Lidl on allekirjoittanut tähän liittyen sitoumuksen > Freedom of Association Protocol. Kyseessä on Fairtrade-yhteistyö International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF) -liiton kanssa.

Näin haluamme Lidlissä vaikuttaa siihen, että työntekijöillä on riittävästi neuvotteluvaltaa, jotta he voivat vaikuttaa positiivisesti työelämäänsä liittyviin päätöksiin, kuten esimerkiksi korkeampien palkkojen tai parempien sosiaalipalveluiden neuvottelemiseksi. Lidl sitoutuu auditointien ja tarkastuksen kautta käymään yhdessä Fairtrade-järjestön, ammattiyhdistysten ja muiden työnantajien kanssa vuoropuhelua työntekijöiden kanssa tasaveroisesti.



## Fairtrade-standardiin on lisäksi kirjattu seuraavaa:

- Työnantajien on osoitettava Fairtrade-järjestölle, että ne takaavat yhdistymisvapauden.
- Ammattiyhdistysten edustajien on voitava tavata vapaasti työnantajien kanssa, kun he sitä vaativat. Fairtrade edellyttää, että tästä ilmoitetaan kirjallisesti Fairtrade-järjestölle ja kaikille työntekijöille ennen sertifiointia.
- Fairtrade edellyttää näyttöä siitä, että konfliktinratkaisumekanismit ovat käytettävissä sekä työnantajan että ammattiyhdistysten puolelta.

## Työntekijöiden vahvistaminen Ethical Trading Initiative -hankkeen kautta

Lidl on vuoden 2021 lopussa hakenut ETI:n Multi-Stakeholder Initiative -hankkeen jäsenyyttä > [Ethical Trading Initiative \(ETI\)](#).

ETI:n tavoitteena on käyttää yritysten, ammattiyhdistysten ja kansalaisjärjestöjen yhteisiä vahvuuksia niin, että yritykset kunnioittavat ja valtio suojelee visiota maailmasta, jossa kaikkien työntekijöiden työoikeudet toteutuvat.



Tässä ETI panostaa eri toimijoiden yhteistyöhön, jotta voidaan tunnistaa ratkaisut järjestelmällisiin ongelmiin. Lidl on jo osallistunut aktiivisesti ETI:n toimintaan vuosina 2020 ja 2021, muun muassa olemalla mukana avokadonviljelyn ihmisoikeusloukkauksia käsittelevässä työryhmässä ja puuvillan vastuullisesta hankinnasta käydyissä keskusteluissa.

Lidl pyrkii jäsenyyden puitteissa muun muassa tukemaan pienviljelijäyrityksiä järjestäytymisessä sekä kehittämään edelleen pakkotyön ja toimeentulopalkkojen keskeisiä toiminta-alueita.

## Sitoutumisemme kohtuullisiin palkkoihin ja tuloihin

Elämiseen riittävien palkkojen ja tulojen on riitettävä kattamaan ravinto, vesi, asuminen, koulutus, terveydenhuolto, kuljetus, vaatteet ja muut perustarpeet sekä mahdollistettava säästäminen odottamattomia tapahtumia varten.

Yli 10 prosenttia maailman väestöstä kärsii edelleen äärimmäisestä köyhyydestä – ja heistä kaksi kolmasosaa työskentelee maataloudessa. Epävarmat työolosuhteet, kuten vuokratyö, määräaikainen tai vähäisessä määrin työskentely, lisääntyvät myös maataloudessa.<sup>13</sup> Matalat palkat ja hyväksikäyttö koskevat erityisesti naisia – naispuoliset työntekijät ansaitsevat hedelmien ja vihannesten kausituotannossa 20–30 prosenttia vähemmän kuin miehet.<sup>14</sup>

Koronapandemian seurauksena köyhyys uhkaa kasvaa monissa osissa maailmaa, sillä sadat miljoonat ovat menettäneet työnsä ja kärsivät nälästä ja köyhyydestä. Oxfamin arvioiden mukaan voi kestää yli kymmenen vuotta ennen kuin maailman köyhimmät ihmiset ovat selvinneet pandemian vaikutuksista.<sup>15</sup>

# 10 %

**maailman ihmisistä elää  
äärimmäisessä köyhyydessä.**

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

<sup>14</sup> Oxfam: Oikeudenmukaisuuden edistäminen – valintamymälät, 2021.

**Lidl on tunnistanut erityisesti seuraavat raaka-aineiden ja tuotteiden toimitusketjut kriittisiksi kohtuulliseen palkkaukseen liittyen:** tekstiilit, kaakao, kahvi, tee, pähkinät, kala, hedelmät ja vihannekset



- 
- 2021** Tunnistamme Living Wage/Living Income -erojen suurimman riskin tuotteet toimitusketjuissamme.
- 
- 2021 alkaen** Seuraamme suurimman riskin tuotteiden osalta aina ajantasaisia Living Wage/Living Income -vertailuarvoja tai tuemme tarvittaessa niiden laskentaa.
- 
- 2022** Mahdollistamme sen, että ostajamme voivat tunnistaa palkka- tai tuloerojen kannalta suuren riskin tuotteet ja voivat puuttua asiaan.

<sup>15</sup> Oxfam: Eriarvoisuuden virus 2021.

---

**2023** Toteutamme kolme pilottiprojektia Living Wage/Living Income -erojen pienentämiseksi kolmessa riskitoimitusketjussa. Niissä keskitytään muun muassa siihen, että pienviljelijät voivat varmistaa elämiseen riittävät tulot.

Lidlissä tunnistamme, että kohtuullinen palkka on perusihmisoikeus. Palkan on mahdollistettava henkilön ja hänen omaistensa kohtuullisen elintason varmistaminen. Lidl toi kohtuullisen palkkauksen esiin jo vuonna 2006 eettisissä toimintaohjeissaan ja on edistänyt sitä siitä lähtien esimerkiksi Reilun kaupan sertifioituja raaka-aineita, kuten kaakaota, kahvia tai banaaneja, koskevalla päätöksellä. Teemme yhteistyötä ulkoisen kumppanin kanssa tunnistaaksemme tuotteet ja toimitusketjut, joissa esiintyy suurimmat palkka- tai tuloaukot. Tältä pohjalta Lidl kehittää riskiperusteisen toimintatavan palkkaoikeudenmukaisuuteen.

Sitoutumisemme kohtuulliseen palkkaan keskittyy jo nyt erityisesti pienviljelijäyryyksiin – ne ovat monien maatalouden arvoketjujen alkupiste. Samaan aikaan usein vain pieni osa voitosta päätyy niille. Lidlissä tunnistamme oikeudenmukaisen voiton jakamisen merkityksen toimitusketjussa ja panostamme siksi pitkäaikaisiin, reiluihin ja läpinäkyviin tavarantoimittajatoimittajasuhteisiin maatalousyritysten kanssa. Tähän sisältyy myös se, että Lidl tarkastaa toimintamalleja, joiden avulla voitaisiin jättää suurempi osa arvonnäyksestä tuottajille.

”

”Maailmanlaajuisesti tarkasteltuna tulevina vuosina tulee olemaan keskeisen tärkeää vahvistaa pienviljelijöiden asemaa, tukea heitä elämiseen riittävien palkkojen ansaitsemisessa ja pyrkiä reiluun arvonjakoon.”

**Laura Kvissberg | vastuullisuusasiantuntija, Lidl Suomi**

## Veturiprojekti: Reilun kaupan Way To Go -suklaa

Ghanaisten kaakaonviljelijöiden tulot olivat vuonna 2018 vain noin 52 prosenttia tuloista, joita pidetään elämiseen riittävänä. Lidl kehitti > [Way To Go-suklaan vuonna 2019](#), koska se halusi taata korkeammat tulot ghanalaisille kaakaonviljelijöille.

Hanketta varten on laadittu konkreettisia toimintasuunnitelmia sitovine välitavoiteineen, joilla tuetaan pienviljelijöitä ansaitsemaan elämiseen riittävää palkkaa.

Fairtrade-järjestön, Kuapa Kokoo -viljelijäosuuskunnan ja kansalaisjärjestö Rikolton kumppanuuden kautta Lidl on maksanut vuodesta 2019 lähtien Ghanassa jokaisesta Way To Go-suklaaseen käytettävästä kaakaotonnista Reilun kaupan -lisään perustuvan bonuksen. Tämä raha menee projekteihin, jotka auttavat lisäämään maatalousyritysten tuloja ja jotka parantavat tuloja pitkäkestoisesti. Vuonna 2020 jo 870 maanviljelijää kymmenestä ghanalaisesta kunnasta pääsi hyötymään eri toimenpiteistä ja korottamaan tulojaan onnistuneesti. Heistä 60 prosenttia oli miehiä ja 40 prosenttia naisia.

Koulutusten ja aloituspakkausten ansiosta 173 maanviljelijää sai lisätulonlähteitä riisin, hunajan, jamssin ja saippuan tuotannosta. 308 sai lisäksi käyttöönsä edullisempia rahoitusmahdollisuuksia. Lisäksi 389 pystyi parantamaan kaakaopapujen laatua ja satoa leikkaus- ja ruiskutuspalveluilla.



Tulevaisuudessa Way To Go -konseptia täydennetään toisella vahvalla tuotteella. Oman tuotemerkin Way To Go -cashewpähkinöillä Lidl pyrkii edistämään tulojen nousua cashewpähkinöiden viljelyssä sekä vahvistamaan yhteistyötä pienviljelijöiden kanssa.

Suuri osa Afrikan maissa kasvatetuista cashewpähkinöistä jalostetaan Afrikan ulkopuolella, usein Kaakkois-Aasiassa. Tämän myötä vain pieni osa tämän suosituksen tuotteen lisäarvosta jää kasvaville alueille, joilla tulotaso on usein alhainen. Way To Go -cashewpähkinä tuotetaan kuitenkin Tansaniassa viljelystä jalostettuun tuotteeseen asti. Noin 400 tansaniaalaista pienviljelijää saa tukea yhteistyökumppaneidemme, Lindin alueen osuuskunnan UWAMI:n (Umoja Wa Wakulima Mikoma) ja Reilun kaupan kautta. UWAMI kouluttaa viljelijöitä kestäviin viljely- ja jalostustekniikoihin. Osana kumppanuutta Lidl maksaa jo nyt cashewpähkinöistä lisäpalkkion, joka ylittää muutenkin maksettavan Reilun kaupan palkkion. Tulevaisuudessa tämä lisäpalkkio perustuu toimeentulon viitehintaan (Licing Income Reference Price, LIRP) ja tukee siten pienviljelijöiden toimeentulon hankkimista. Way To Go -cashew on aluksi saatavilla Lidl Hollannissa.

Toinen vahva pilari Way To Go -suklaa ja Way To Go -cashew -hankkeissa on tulevaisuudessa sukupuolten välinen tasa-arvo. Lue lisää [syryntää koskevasta sitouksestamme](#).

Lidl on jatkuvasti yhteydessä Way To Go -kumppaniorganisaatioihinsa paikan päällä ja tiedottaa projektin edistymisestä säännöllisesti verkkosivustollaan.

## Sitoutuminen elämiseen riittäviin palkkoihin maatalouden kestävien toimitusketjujen hankkeessa

Lidl on toiminut vuodesta 2020 lähtien aktiivisesti > maatalouden kestävien toimitusketjujen hankkeessa (Initiative für nachhaltige Agrarlieferketten, INA) edistääkseen toimialan laajuisesti sosiaalisia ja ekologisia standardeja.



Tämä yksityistaloutta, kansalaisyhteiskuntaa ja politiikkaa edustavien toimijoiden liittouma haluaa yhdessä aikaansaada lisää kestävyyttä maatalouden globaaleihin toimitusketjuihin ja erityisesti parantaa pienviljelyä harjoittavien ihmisten elinolosuhteita maailmanlaajuisesti.

Tammikuussa 2020 liityimme INA:n elämiseen riittävien palkkojen työryhmään kehitäksemme yhdessä muiden toimijoiden kanssa konsepteja ja pilottiprojekteja, jotka varmistavat elämiseen riittävät palkat tuottajille valituissa maatalouden toimitusketjuissa.

Yhdessä AG:n kanssa kehitämme parhaillaan pilottiprojektia banaanien toimitusketjuun Ecuadorissa ja muissa tuottajamaissa. Projektissa noudatetaan neljää strategista tavoitetta elämiseen riittävien palkkojen ja tulojen edistämiseksi banaanien toimitusketjussa:

- vähittäiskaupan vastuullisten hankintakäytäntöjen vakiinnuttaminen
- aktiivisten ja vahvojen työntekijäedustusten edistäminen palkkaneuvotteluiden tukemiseksi
- läpinäkyvyyden luominen valvontamekanismeja käyttämällä ja kehittämällä
- riittävien puitteiden saavuttaminen laatimalla yhteinen ohjelma olennaisten toimijoiden ja sidosryhmien kanssa.

## Elämiseen riittävät palkat appelsiinien toimitusketjussa yhdessä Fruit Juice Plattform -yhteisön kanssa

> [Fruit Juice Plattform](#) -yhteisön jäsenenä Lidl panostaa siihen, että appelsiinien toimitusketjun työntekijät Brasiliassa voivat saada elämiseen riittävän palkan.



Jäsenyyden puitteissa tuimme Brasiliassa vuonna 2020 julkaistua [Living Wage Report](#) -raporttia, jossa määritettiin appelsiininviljelyn tulo- ja palkkaerot. Sen perusteella pystyttiin tunnistamaan elämiseen riittävien ja todellisten palkkojen välinen tosiasiallinen ero paikan päällä. Seuraavassa vaiheessa Lidl määrittää sille toimittavilla tiloilla tällä hetkellä maksetut palkat. Yhteisöhankkeiden avulla asetamme lisäksi itsellemme tavoitteen mukauttaa palkat vaiheittain elämiseen riittävään palkkaan.



## ACT-hanke tekstiilisektorin palkkojen korottamiseksi

Lidl liittyi ensimmäisenä saksalaisena elintarvikkeiden vähittäiskauppana hankkeeseen > ”Action Collaboration Transformation” (ACT). ACT on ensimmäinen maailmanlaajuinen sopimus, jolla pyritään saamaan tuotantomaiden tekstiiliteollisuuden työehtosopimukset. Näissä puitteissa neuvoteltuja palkkoja tuetaan osallistuvien yritysten vastuullisilla hankintakäytännöillä.



ACT on myös kehittänyt mekanismin hankkeen vaikutusten arvioimiseksi: tekstiilivalmistajat ja työntekijöiden edustajat arvioivat, kuinka tehokkaasti yritykset noudattavat velvollisuuksiaan ja mahdollistavat vastaavasti korkeammat palkat. ACT:n kohdemaita ovat ensin Kambodža, Myanmar, Bangladesh ja Turkki.

Olemme laatineet yhdessä tekstiileistä vastaavan osto-osaston kanssa strategian hankkeen periaatteiden (vastuullinen ostotoiminta) toteuttamiseksi kokonaan vuoteen 2025 mennessä. Tässä on kyse muun muassa siitä, että luomme yhdessä liikekumppaneidemme kanssa mekanismeja tekstiilituotannon palkankorotusten mahdollistamiseksi. Strategia perustuu ACT:n kautta toteutettuun, tuottajiemme antamaan anonyymiin arviointiin ostotoiminnasta. Kysely tehtiin kaikkiaan yli 3 000 tehtaassa. Alan vertailussa Lidl erottui keskimääräistä parempana.

Samaan aikaan tekstiiliala taistelee tällä hetkellä koronapandemian seurausten kanssa. Liikkeiden maailmanlaajuisten tilapäisten

sulkemisten vuoksi tuotantomaiden tilauskanta on heikentynyt osittain dramaattisesti.

ACT-jäsenyytemme puitteissa jatkamme sitoutumistamme tekstiilialan työntekijöiden työtilanteeseen paikan päällä. Esimerkiksi sitoudumme luonnollisesti myös nykyisessä tilanteessa tekemään ja vastaanottamaan kaikki sovitut tilaukset.

## Sitoutumisemme syrjinnän torjuntaan

Naisten työllisyysaste on tällä hetkellä maailmanlaajuisesti vajaat 49 prosenttia, kun miesten vastaava on 75 prosenttia. Ero on 26 prosenttiyksikköä, joillakin alueilla jopa yli 50 prosenttiyksikköä.<sup>16</sup>

Vaikka naisten asema maataloudessa paranee, naispuoliset viljelijät ovat edelleen huonommassa asemassa suhteessa resurssien saatavuuteen (esim. maa, luotot ja koulutus). Lisäksi naispuoliset työntekijät altistuvat erityisille riskeille. Näitä ovat esimerkiksi epätasa-arvoinen palkkaus, irtisanominen raskauden vuoksi sekä väkivalta tai seksuaalinen häirintä työpaikalla.

Sukupuoli ei kuitenkaan ole ainoa syrjintäperuste. Kyselyt paljastavat, että syrjintä, vähemmistöihin kohdistuvat hyökkäykset ja vihapuhe ovat edelleen maailmanlaajuisesti arkipäivää ja jopa lisääntyneet Covid-19-pandemian myötä.<sup>17</sup> Myös kausityöntekijöihin ja siirtotyöläisiin kohdistuu usein syrjintää työolosuhteissa ja palkkauksessa, ja he ansaitsevat ILO:n uusimpien tutkimusten mukaan keskimäärin 13 prosenttia vähemmän kuin paikalliset työntekijät. Oxfam-järjestön mukaan siirtotyöläiset suorittavat yli neljäsosan maatalouden töistä maailmanlaajuisesti.<sup>18</sup>

**Lidl on tunnistanut erityisesti seuraavat raaka-aineiden ja tuotteiden toimitusketjut kriittisiksi syrjintään liittyen:** puuvilla, kahvi, kaakao, hedelmät ja vihannekset, palmu(ydin)öljy, riisi, soija, tee, kala sekä tekstiilit



- 
- 2021** Julkaisemme sukupuolten tasa-arvoa koskevan kannanoton.
- 
- 2022** Julkaisemme ylikansallisen sukupuolten tasa-arvon toimintasuunnitelman, joka sisältää aikataulutettuja tavoitteita.
- 
- 2022** Vahvistamme huolellisuusvelvoitettamme sukupuolikohtaisten riskianalyyysien avulla, mukaan luettuna ihmisoikeusvaikutusten arvioinnit.
- 
- 2023** Varmistamme pääsyn sukupuolinäkökohdat huomioiviin valitusmekanismeihin riskitoimitusketjuissa.

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

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

<sup>18</sup> Oxfam: Kannanotto maailman elintarviketurvaan, 2030.

---

**2023 alkaen** Huomioimme elämiseen riittävien tulojen ja palkkojen edistämiseksi tehtävässä toimintaperiaatteidemme kehittämisessä naisten erityisen palkkatilanteen ja raportoimme myös tähän liittyvästä edistyksestä. Pyrimme lisäksi ostamaan yhä enemmän naisjohtoisilta tuottajilta ja valmistajilta, mikäli se on taloudellisesti mahdollista, sekä raportoimaan edistyksestä.

Lidlissä vastustamme kaikkia syrjinnän muotoja myös toimitusketjujemme osalta. Tämä asenne on myös kiinteä osa toimitusketjun sukupuolten tasa-arvoon liittyvää linjaustamme, jota kehitämme parhaillaan.

Syrjinnällä Lidl tarkoittaa kaikkea erottelua, poissulkemista tai suosimista muun muassa sukupuolen, uskonnon, ihonvärin tai alkuperän vuoksi, joka johtaa epätasa-arvoiseen toimintaan tai ilmapiiriin.

Olemme tietoisia siitä, että monissa runsaasti riskejä sisältävissä toimitusketjuissa työskentelee pääasiassa naisia. Monista mm. maa- tai toimialakohtaisista syistä he ovat erityisessä vaarassa joutua ihmisoikeusloukkausten mahdollisiksi uhreiksi.

Voidaksemme ankkuroida tasa-arvoisten mahdollisuuksien periaatteen ja sukupuolten tasa-arvon edistämisen pysyvästi toimitusketjuihimme meidän on kehitettävä kohdistettuja toimenpiteitä naisten tukemiseksi. Olemme tehneet riskianalyysin toimenpiteiden kehittämisen perustaksi ja tunnistaneet näin elintarvikesektorin suuren riskin toimitusketjut, joissa naisten oikeuksia loukataan tai naisia syrjitään. Näitä voivat olla esimerkiksi epätasa-arvoinen pääsy työhön, epätasa-arvoinen palkka tai naiseen kohdistuva väkivalta. Julkaisemme tulokset myöhemmin raportissamme > [Linjaus: sukupuolten tasa-arvo toimitusketjuissa](#).

## **YK:n periaatteet naisten voimaannuttamiseksi (Women's Empowerment Principles, WEPs)**

Yhtenä ensimmäisistä toimenpiteistä Lidl Suomi allekirjoitti vuonna 2019 YK:n periaatteet naisten voimaannuttamiseksi. Kehitämme WEPsien täytäntöönpanemiseksi vuoden 2021 loppuun mennessä toimitusketjun sukupuolten tasa-arvoon liittyvän linjauksen. Siinä muotoilemme konkreettiset tavoitteet ja kerromme toimenpiteistämme, muun muassa naisten tukemiseen liittyvissä projekteissa.

WEPsit ovat UN Women -järjestön ja YK:n Global Compactin yhteinen hanke. Se on ensimmäinen maailmanlaajuinen hanke, jossa puututaan kohdistetusti naisten tukemiseen ja voimaannuttamiseen toimitusketjuissa ja yrityksissä.

In support of

---

## **WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES**

Established by UN Women and the  
UN Global Compact Office

WEPsit on suunnattu yrityksille ja konserneille ja sisältävät seuraavat seitsemän periaatetta naisten aseman vahvistamiseksi yrityksissä:

---

1. Tasa-arvomyönteisen johtamiskulttuurin vakiinnuttaminen.
  2. Kaikkien miesten ja naisten oikeudenmukainen kohtelu työelämässä.
  3. Ihmisoikeuksien ja syrjimisen vastustamisen noudattaminen ja edistäminen.
  4. Kaikkien työntekijöiden terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin takaaminen.
  5. Naisten koulutuksen ja ammatillisen kehittymisen edistäminen.
  6. Naisten yrittäjyyden edistäminen, heidän roolinsa vahvistaminen työmarkkinoilla, heidän arvonsa kunnioittaminen kaikissa markkinointitoimenpiteissä.
  7. Tasa-arvon edistäminen yhteiskunnallisten hankkeiden ja vaikuttamistyön kautta. Naisten ja miesten tasa-arvon edistymisen mittaaminen ja julkaiseminen.
-

## Kohti tasa-arvoa Way To Go:n ja Reilun kaupan avulla

Vuodesta 2021 lähtien laajennamme elämiseen riittävään palkkaan keskittyneitä Way To Go -konseptiamme toisella pilarilla. Siinä on kyse sukupuolten tasa-arvosta, ja tavoitteena on priorisoida aktiivisesti naisten ja muiden haavoittuvassa asemassa olevien henkilöryhmien tarpeet ja kyvyt kaikissa Way To Go -toiminnassa.

Tässä yhteydessä teemme toimenpiteitä, joiden avulla mahdollistetaan tulojen monipuolistaminen ja otetaan huomioon naisten erityistilanne. Haluamme myös vahvistaa naisten pääsyä taloudellisiin resursseihin. Otamme käyttöön nk. Fairtrade-sukupuolimoduulin, joka vahvistaa avioparien yhteistä päätöksentekoprosessia kotitaloudessa. Näin Lidl tukee naisia erityisesti elämiseen riittävän palkan saavuttamisessa.

”

”Koko elintarvikealan on toimitusketjuissa edistettävä aktiivisesti naisten taloudellista asemaa ja torjuttava heidän epätasa-arvonsa syitä.”

**Laura Kvissberg | vastuullisuusasiantuntija, Lidl Suomi**

## Sitoutumisemme työturvallisuuteen

Terveys ja turvallisuus työpaikalla ovat kaikkien työntekijöiden perusoikeus. Tehokas työsuojelu takaa työntekijöiden terveyden ja luo perustan tuottavalle työskentelylle.

ILO:n työturvallisuuden maailmanlaajuisten arviointien mukaan 365 000 ihmistä kuolee vuosittain työtapaturmissa, 374 kärsii työtapaturmien seurauksista ja noin 2,37 miljoonalla on työstä johtuvia sairauksia. Kuolemaan johtaneet työtapaturmat muodostavat yhteensä 5–7 prosenttia kuolemantapauksista maailmanlaajuisesti.<sup>19</sup> Taloudellisesti tarkasteltuna työtapaturmien ja työperäisten sairauksien vuoksi menetetyt työpäivät vastaavat jopa neljää prosenttia maailmanlaajuisesta bruttokansantuotteesta.

Eryteisesti maatalous ja tekstiiliteollisuus lukeutuvat vaarallisimpiin sektoreihin. Terveysriskejä aiheuttavat muun muassa terveydelle haitallisten kasvinsuojelu- tai tekstiilienvärijäysaineiden käsittely ilman suojavälineitä tai ilman koulutusta sekä vaaralliset työkalut. Noin 25 miljoonaa ihmistä kärsii vuosittain torjunta-aineiden aiheuttamista akuuteista myrkytyksistä työpaikalla.<sup>20</sup>

Covid-19-pandemia aiheuttaa lisäriskejä ihmisten terveydelle. Toimitusketjuissa työskenteleviltä puuttuvat sen vuoksi usein riittävät suojavarusteet sekä desinfiointi- ja puhdistusaineet, myös hygieniatoimenpiteistä on pulaa

**Lidl on tunnistanut erityisesti seuraavat raaka-aineiden ja tuotteiden toimitusketjut kriittisiksi työturvallisuuteen liittyen:** tekstiilit, puuvilla, selluloosa, työkalut ja elektroniikka, hedelmät ja vihannekset, kala



---

**2022** Vahvistamme työterveyttä ja -turvallisuutta koskevia ohjeita uudistetuissa tavarantoimittajaohjeissa.

---

**2023** Vakiinnutamme riskiperusteisen ja skaalattavan lähestymistavan sosiaaliseen auditointiin riskitoimitusketjuissa, joka keskittyy myös työterveyteen ja -turvallisuuteen.

---

**2025** Teemme vuosittain kolme ihmisoikeusvaikutusten arviointia suuren riskin toimitusketjuissa voidaksemme määrittää työntekijöiden työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvät mahdolliset riskit ja torjuaksemme ne soveltuvilla toimenpiteillä.

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

<sup>20</sup> Oxfam: Kannanotto maailman elintarviketurvaan 2030.

Tehokkaalla työsuojelulla haluamme taata Lidlissä kaikkien toimittajiemme työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden sekä luoda näin perustan turvalliselle työskentelylle.

Lidl ei hyväksy työsuojelurikkomuksia. Työsuojelun tarkistamiseksi suoritamme säännöllisiä sosiaalisia auditointeja ja velvoitamme toimittajamme varmistamaan työsuojelun toimintasääntöjemme puitteissa. Lisäksi Lidl osallistuu useisiin hankkeisiin työsuojelun vahvistamiseksi toimitusketjuissaan.

## **Bangladesh Accord työ- ja paloturvallisuuden parantamiseksi tekstiilisektorilla**

Lidl on allekirjoittanut kansainvälisen palo- ja rakennussuojausta koskevan sopimuksen (niin kutsuttu Bangladesh Accord on Fire and Building Safety), jonka tavoitteena on saavuttaa pitkällä aikavälillä paremmat turvallisuus- ja paloturvallisuusstandardit tekstiilivalmistajille tärkeässä tuotantomaassa Bangladeshissa.



Lisäksi olemme yksi ensimmäisistä jatkosopimuksen allekirjoittajista RMG Sustainability Council (RSC) -neuvoston alaisuudessa. Tämä sopimus on voimassa 2018–2021. Sopimuksen tavoitteena on parantaa palo- ja työturvallisuustoimenpiteitä ja ottaa työntekijät mukaan infrastruktuuri- ja koulutustoimenpiteillä.

Yli kaksi miljoonaa ihmistä on osallistunut koulutuksiin vuodesta 2013 lähtien. Lisäksi yli 1 600 tekstiilitehdasta Bangladeshissa on liittynyt Accord-sopimukseen, ja niiden paloturvallisuus- ja rakennusturvallisuusstandardit tarkastetaan säännöllisesti. Tarkastusten yhteydessä tehdään parannustoimenpiteitä tekstiilitehtaissa.

## **ILO:n Score-ohjelma: koulutukset paremman työskentelyn takaamiseksi**

> Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE) on ILO:n maailmanlaajuinen ohjelma, joka parantaa työntekijöiden tuottavuutta ja työolosuhteita. Hankkeen tavoitteena on SCORE-koulutusten tehokas toteutus. Ne ovat yhdistelmä lähikoulutuksia johtajille ja työntekijöille sekä neuvontaa yrityksissä.

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

Tässä on kyse Kansainvälisen työjärjestön (ILO) kehittämästä koulutus- ja neuvontaprojektista. Sen tavoitteena on tehdä yhteistyötä globaaleista ostoista vastaavien henkilöiden kesken ja kouluttaa tavarantoimittajia parantamaan yritysten työolosuhteita, tuottavuutta ja kilpailukykyä.



Osallistumalla SCORE-koulutukseen Lidl sitoutuu vuodesta 2022 alkaen vakiinnuttamaan yhteistyöhön perustuvat suhteet tavarantoimittajatehtaissaan valituissa riskitoimitusketjuissa, erityisesti seuraavissa aiheissa:

- yhteistyö työpaikalla
- puhdas tuotanto
- henkilöstöhallinto
- työterveys ja -turvallisuus



# Tavoitteemme ihmisoikeuksiin liittyen

**Olemme asettaneet itsellemme tavoitteen parantaa meille työskentelevien ihmisten elin- ja työoloja vuoden 2025 loppuun mennessä.**

## 1 Tavoitteet vaikutusten jatkuvaan arviointiin

**2021 alkaen** Teemme edelleen säännöllisesti Hot Spot -analyysjä tuoteryhmiemme ihmisoikeusriskien tunnistamiseksi.

**2025 mennessä** Teemme vuosittain kolme ihmisoikeusvaikutusten arviointia suuren riskin toimitusketjuissa.

## 2 Tavoitteet standardien noudattamisen varmistamiseksi

**2021** Luomme pääsyn tehokkasiin valitusmekanismeihin työntekijöille kolmessa riskitoimitusketjussa.

**2023** Vakiinnutamme riskeihin perustuvan ja skaalattavan lähestymistavan sosiaaliseen auditointiin riskitoimitusketjuissa.

## 3 Tavoitteet reilun kaupan laajentamiseksi

**2021** Kehitämme toimintaperiaatteen, joka edistää elämiseen riittäviä tuloja ja palkkoja globaaleissa toimitusketjuissamme ja pienentää siten palkkaeroja edelleen. Muut tavoitteet löytyvät [> täältä](#).

## 4 Tavoitteet muutosten edistämiseksi

**2022** Kehitämme tuoteryhmäraajat ylittävän lähestymistavan, jonka avulla parannamme aktiivisesti työolosuhteita kohdistetuilla toimenpiteillä toimitusketjuissamme. Näihin toimenpiteisiin kuuluvat esimerkiksi toimittajille tarkoitetut koulutukset. Koulutuksilla haluamme myös auttaa toimitusketjuihimme kuuluvia ihmisiä käyttämään omia oikeuksiaan paremmin. Samaan aikaan toteutamme projekteja, joiden tarkoituksena on parantaa heidän palkka- tai työsuojelutilannettaan välittömästi. Toimien toteuttamisessa keskitytään pienviljelijäyrityksiin sekä maatalouden parissa työskenteleviin naisiin ja työntekijöihin.

## Tavoitteemme työsuhteeseen liittyvien ihmisoikeuksien suojelemiseksi



### Tavoitteet pakkotyön torjumiseksi

**2022** Luomme ylikansallisen strategian, joka sisältää toimenpiteitä pakkotyön torjumiseksi

> [Tässä](#) on lisätietoa sitoutumisestamme pakkotyön alueella



**2025** Pyrimme ottamaan käyttöön suuren riskin toimitusketjujen koulutuskonseptin, jonka tavoitteena on lapsityön ehkäiseminen ja väärinkäytösten hyvittäminen.

> [Tässä](#) on lisätietoa sitoutumisestamme lapsityön alueella



### Jatkuva

Käymme vuoropuhelua ja hyödynnämme ammattiyhdistysten asiantuntemusta jäljittääksemme jäljellä olevia haasteita ihmisoikeuksien toteutumisessa, yhdistymisvapaus mukaan luettuna.

### 2021 alkaen

Edistämme ACT-jäsenyytemme puitteissa yhdessä liikekumppaneidemme kanssa yhdistymisvapauden ja kollektiivisten neuvotteluiden toteutumista toimitusketjuissamme.

### 2022

Tuemme pienviljelijöitä järjestäytymisessä kohdistetusti.

### 2023

Sata prosenttia 1-tason toimittajayrityksistämme Bangladeshissa ja Kambodžassa on ILO:n Better Work -ohjelman jäseniä. Ohjelman tavoitteena on muun muassa sosiaalisen vuoropuhelun vahvistaminen.

> [Tässä](#) on lisätietoa sitoutumisestamme yhdistymisvapauteen liittyen



- 2021** Tunnistamme Living Wage/Living Income -erojen suurimman riskin tuotteet toimitusketjuissamme.
- 2021 alkaen** Seuraamme suurimman riskin tuotteiden osalta aina ajantasaisia Living Wage/Living Income -vertailuarvoja tai tuemme tarvittaessa niiden laskentaa.
- 2022** Mahdollistamme sen, että ostajamme voivat tunnistaa palkka- tai tuloerojen kannalta suuren riskin tuotteet ja voivat puuttua asiaan.
- 2023** Toteutamme kolme pilottiprojektia Living Wage/Living Income -erojen pienentämiseksi kolmessa riskitoimitusketjussa. Näissä tarkkaillaan erityisesti hankintakäytäntöämme ja keskitytään muun muassa siihen, että pienviljelijät voivat varmistaa toimeentuloonsa riittävät tulot.

> [Tässä](#) lisätietoa sitoutumisestamme liittyen elämiseen riittäviin palkkoihin ja tuloihin



- 2021** Julkaisemme sukupuolten tasa-arvoa koskevan kannanoton.
- 2022** Julkaisemme ylikansallisen sukupuolten tasa-arvon toimintasuunnitelman, joka sisältää aikataulutettuja tavoitteita.
- 2022** Vahvistamme huolellisuusvelvoitettamme sukupuolikohtaisten riskianalyyysien avulla, mukaan luettuna ihmisoikeusvaikutusten arvioinnit.
- 2023** Varmistamme pääsyn sukupuolinäkökohdat huomioiviin valitusmekanismeihin riskitoimitusketjuissa.
- 2023 alkaen** Huomioimme elämiseen riittävien tulojen ja palkkojen edistämisen toimintaperiaattemme kehittämisessä naisten erityisen palkkatilanteen ja raportoimme myös tähän liittyen edistyksestä.

Pyrimme lisäksi ostamaan yhä enemmän naisjohtoisilta tuottajilta ja valmistajilta, mikäli se on taloudellisesti mahdollista, sekä raportoimaan edistyksestä.

> [Tässä](#) on lisätietoa sitoutumisestamme liittyen syrjintään



- 2022** Vahvistamme työterveyttä ja -turvallisuutta koskevia ohjeita uudistetuissa tavarantoimittajaohjeissa.
- 2023** Vakiinnutamme riskiperusteisen ja skaalattavan lähestymistavan sosiaaliseen auditointiin riskitoimitusketjuissa, joka keskittyy myös työterveyteen ja -turvallisuuteen.
- 2025** Teemme vuosittain kolme ihmisoikeusvaikutusten arviointia suuren riskin toimitusketjuissa voidaksemme määrittää työntekijöiden työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvät mahdolliset riskit ja torjuaksemme ne soveltuvilla toimenpiteillä.

> [Tässä](#) on lisätietoa sitoutumisestamme liittyen työturvallisuuteen

# Sanasto

# Sanasto

## Fair Recruitment

ILO:n mukaan reilun rekrytoinnin (Fair Recruitment) on tapahduttava tavalla, joka kunnioittaa ja suojelee kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia sekä täyttää ne, sisältäen oikeudet, jotka on annettu kansainvälisissä työnormeissa ja erityisesti oikeus yhdistymisvapauteen ja kollektiivisiin neuvotteluihin, sekä estää ja poistaa pakkotyön, lapsityön sekä syrjinnän työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä. ILO on määrittänyt reilun rekrytoinnin noudattamiseksi kaikkiaan 13 yleisperiaatetta.<sup>21</sup>

## Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus

Yhdistyneiden Kansakuntien oikeudellisesti sitova päätöslauselma vuodelta 1948, joka sisältää perusnäkemykset niistä oikeuksista, jotka ihmisillä tulisi olla. Julistus koostuu kaikkiaan 30 artikkelista, joiden on tarkoitus ensimmäistä kertaa ihmiskunnan historiassa taata kokonaisvaltainen suoja kaikille – tähän kuuluvat sosiaaliset, vapautteen liittyvät ja kollektiiviset oikeudet. Yhdistyneiden Kansakuntien jäsenvaltiot sitoutuivat silloin takaamaan nämä oikeudet ”asteittaisilla kansallisilla ja kansainvälisillä toimenpiteillä”. Maailman käännyimpänä asiakirjana julistus on voimassa maailmanlaajuisesti.

## Ihmisoikeusvaikutusten arviointi (Human Rights Impact Assessment, HRIA)

Ihmisoikeusvaikutusten arvioinnissa (Human Rights Impact Assessment, HRIA) kuvataan ihmisoikeuksien seurausten arviointi prosessina, jonka avulla määritetään ja enustetaan systemaattisesti liikeyrityksen, hallituksen politiikan tai kauppasopimuksen mahdolliset vaikutukset ihmisoikeuksiin sekä reagoidaan niihin.

## Kansainvälinen työjärjestö (ILO)

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on Yhdistyneiden Kansakuntien vanhin erityisjärjestö, jonka päämaja sijaitsee Genevessä. Se vastaa sitovien kansainvälisten työ- ja sosiaalisten standardien kehittämisestä, muotoilusta ja täytäntöönpanosta. ILO:n päätavoitteet ovat ihmisarvoisen työn, sosiaaliturvan ja sosiaalisen vuoropuhelun vahvistamisen edistäminen.

## Lapsityö

Yhdistyneiden Kansakuntien lasten oikeuksien sopimuksessa lapsella tarkoitetaan: ”jokaista alle 18-vuotiasta henkilöä, ellei lapsen soveltuvien lakien mukaan täysi-ikäisyyttä saavuteta aikaisemmin”. ILO määrittää lapsityön työksi, joka riistää lapsilta heidän lapsuutensa, potentiaalinsa ja arvonsa sekä on haitallista ruumiillisen ja henkisen kehityksen kannalta. Lapsityö perustuu yhteen tai useampaan seuraavista kohdista:

- 1) työ, jonka suorittaa lapsi, joka alittaa kyseistä työtyyppiä varten sallitun vähimmäisikärajan
- 2) työ, joka aiheuttaa ristiriidan oppivelvollisuuden kanssa
- 3) työ, joka voi vaarantaa lapsen terveyden, turvallisuuden tai moraalin, niin kutsuttu vaarallinen työ.

ILO määrittää ”lapsille vaarallisen työn” ”työksi, joka vaarantaa lasten ruumiillisen ja henkisen terveyden, turvallisuuden tai moraalin, minkä vuoksi kenenkään alle 18-vuotiaan ei tulisi tehdä sitä”. ILO määrittää vaarallisen työn sekä kansainvälisten standardien (ILO:n yleissopimus nro 138, nro 182 ja suositus nro 190) että kansallisten lainsäädäntöjen mukaan.

<sup>21</sup> ILO: General principles and operational and guidelines for fair recruitment, 2019.

### Pakkotyö

”Pakkotyö” on ILO:n mukaan työ tai palvelu, joka vaaditaan henkilöltä jonkinlaisen rangaistuksen uhalla ja johon hän ei ole suostunut vapaaehtoisesti. Jokainen ILO:n jäsenvaltio sitoutuu yleissopimuksen nro 105 mukaan lakkauttamaan pakkotyön ja olemaan käyttämättä sitä missään muodossa. Tähän lukeutuu pakkotyön käyttäminen:

- 1) poliittisena pakko- tai kasvatukseen tai rangaistuksena poliittisista tai voimassa olevalle poliittiselle, sosiaaliselle tai taloudelliselle järjestelmälle aatteellisesti vastakkaisista mielipiteistä tai niiden esittämisestä
- 2) keinona työvoiman mobilisoimiseksi ja käyttämiseksi taloudellista kehitystä edistäviin tarkoituksiin
- 3) menetelmänä työkurin ylläpitämiseksi
- 4) rangaistuksena lakkoon osallistumisesta
- 5) rodullisiin, sosiaalisiin, kansallisiin tai uskonnollisiin syihin perustuvana syrjintämenettelyinä.

### Siirtotyöläinen

ILO:n mukaan siirtotyöläiset ovat ulkomaalaisia, jotka vastaanottava maa vastaanottaa konkreettista tarkoitusta varten taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi, mistä he saavat vastaanottavassa maassa korvauksen. Heidän oleskelunsa pituus on yleensä rajoitettu samoin kuin työtehtävä, jota he suorittavat. Myös heidän perheenjäsenensä kuuluvat tähän luokkaan, jos myös heidät otetaan vastaan. Kansallisten rajojen ylittäminen työskentelyn vuoksi on ILO:n mukaan yksi tärkeimmistä motiiveista kansainväliselle maahanmuutolle olipa syynä sitten taloudellinen epätasa-arvo, työnhaku tai molemmat.<sup>22</sup>

### Syrjimättömyys työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä

ILO:n yleissopimuksen nro 111 mukaan syrjinnällä tarkoitetaan kaikkea erottelua, hyljeksintää tai suosintaa rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisten mielipiteiden tai kansallisen tahi yhteiskunnallisen alkuperän perusteella, mistä on seurauksena, että samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä mitätöidään tai niitä rajoitetaan.<sup>23</sup>

### Tehokas valitusmekanismi

Valitusmekanismi on menettely, jonka avulla yksittäiset henkilöt tai ryhmät voivat valittaa yrityksen mahdollisten kielteisten ihmisoikeusvaikutusten tapauksessa vaatiakseen korjausta. Valtioiden ja yritysten on Yhdistyneiden Kansakuntien yritysten ja ihmisoikeuksien peruseriaatteiden mukaan<sup>24</sup> mahdollistettava pääsy tehokkaihin valitusmekanismeihin. Yritysten kannalta tämä tarkoittaa sellaisten operatiivisten valitusmekanismien perustamista tai edistämistä toimittajien tai liikekumppaneiden parissa, jotka ovat mahdollisten asianosaisten käytettävissä yrityksen sisällä ja sen ulkopuolella. YK:n peruseriaatteissa määritetään kahdeksan tehokkuuskriteeriä, jotka ihmisoikeuksien valitusmekanismien on täytettävä. Niiden mukaan valitusmekanismi on tehokas, jos se on laillinen, saavutettavissa, ennustettava, tasapainoinen, läpinäkyvä, oikeuksien kanssa yhteensopiva ja vuoropuheluun perustuva sekä muodostaa jatkuvan oppimisen lähteen.<sup>25</sup>

<sup>22</sup> ILO: Global estimates on migrant workers, 2015.

<sup>23</sup> ILO: ILO:n peruseriaatteen, 2021.

<sup>24</sup> YK: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

**Elämiseen riittävä tulo/palkka**

Global Living Wage Coalition (GLWC) kuvaa elämiseen riittäviä tuloja palkaksi, jonka työntekijä saa normaalista työviikosta tietyssä paikassa ja joka riittää takaamaan työntekijän ja hänen perheensä kohtuullisen elintason. Kohtuulliseen elintasoon kuuluvat ravinto, vesi, asunto, koulutus, terveydenhuolto, kuljetus, vaatteet ja muut perustarpeet mukaan luettuna varautuminen odottamattomiin tapahtumiin.<sup>26</sup>

ILO antaa yleissopimuksessaan nro 100 lisäksi periaatteet samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavasta samasta palkasta. ILO:n mukaan tämä on toteutettava seuraavien avulla:

- 1) kansallisella lainsäädännöllä
- 2) lainsäädännössä määrättyllä tai tunnustetulla palkanmääräämisjärjestelmällä
- 3) työnantajien ja työntekijöiden välisillä työehtosopimuksilla

**Eettiset toimintaohjeet**

Eettiset toimintaohjeet (Code of Conduct) käytetään myös nimitystä eettinen ohjeisto. Niissä kuvataan joukko ohjeita ja/tai määräyksiä, jotka yritykset määrittävät itse vapaaehtoisen sitoumuksen puitteissa. Muotoillut toimintaohjeet toimivat (perus)ohjeena työntekijöille toivotun käyttäytymisen edistämiseksi tai ei-toivotun toiminnan välttämiseksi. Aihepiiriltään säännöt voivat olla hyvin laajat ja ulottua korruptiosta toimintaan asiakkaiden kanssa ja työaikasäädöksiin.

**Yhdistymisvapaus**

ILO:n yleissopimuksessa nro 87 määritetään seuraavat periaatteet järjestäytymisvapauden suojelemiseksi:

- 1) Työntekijöillä ja työnantajilla on ilman mitään erotusta oikeus perustaa mielensä mukaisia järjestöjä ja liittyä sellaisiin ilman muita ehtoja kuin mitä asianomaiset yhdistyssäännöt edellyttävät.
- 2) Työntekijöiden ja työnantajien järjestöillä on oikeus laatia omat sääntönsä ja ohjeensa, valita vapaasti edustajansa, järjestää hallintonsa ja toimintansa sekä laatia toimintaohjelmansa.
- 3) Julkisten viranomaisten on vältettävä kaikkea sellaista asiaan puuttumista, joka on luonteeltaan tätä oikeutta rajoittavaa tai sen laillista käyttöä vaikeuttavaa.
- 4) Työntekijöiden ja työnantajien järjestöjä ei saa hajottaa tai lakkauttaa hallinnollisin toimenpitein.
- 5) Työntekijöiden ja työnantajien järjestöillä on oikeus perustaa liittoja ja keskusjärjestöjä sekä liittyä sellaisiin. Kaikilla sellaisilla järjestöillä, liitoilla tai keskusjärjestöillä on oikeus liittyä kansainvälisiin työntekijöiden ja työnantajien järjestöihin.

**YK:n yritysten ja ihmisoikeuksien peruseriaatteet**

YK:n ihmisoikeusneuvosto antoi YK:n yritysten ja ihmisoikeuksien peruseriaatteet, englanniksi UN Guiding Principles on Business and Human Rights, vuonna 2011. Ne ovat maailmanlaajuinen väline ihmisoikeusloukkausten poistamiseksi ja estämiseksi yrityksistä. Yritys saa näiden peruseriaatteiden mukaan keskeisen roolin ihmisoikeuksien suojelussa. Sen on kunnioitettava ihmisoikeuksia liiketoiminnassaan valtiollisista puitteista riippumatta ja vakiinnutettava järjestelmiä, jotka edistävät niiden noudattamista.

<sup>26</sup> GLWC: What is a Living Wage?, 2021.



# Lähteet ja linkit



## Lähteet ja linkit

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

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

---

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

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_536755.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf)  
(Stand: 24.05.2021)

---

International Labour Organization (ILO):  
**Globale Lieferketten und CSR**

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

---

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

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

---

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

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_436343.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf)  
(Stand: 24.05.2021)

---

International Labour Organization (ILO):  
**Labour migration**

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_763763/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_763763/lang--en/index.htm)  
(Stand: 24.05.2021)

---

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

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_574717/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_574717/lang--en/index.htm)  
(Stand: 24.05.2021)

---

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

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

---

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

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

---

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

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_795453.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf)  
(Stand: 24.05.2021)

---

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

[https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/05/Global-Report\\_Association.pdf](https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/05/Global-Report_Association.pdf)  
(Stand: 24.05.2021)

---

Oxfam:

### **Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte**

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

(Stand: 20.05.2021)

---

Oxfam Deutschland:

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

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

(Stand: 25.06.2021)

---

Oxfam Deutschland:

### **Oxfam-Bericht zu wachsender Ungleichheit in Lieferketten: Supermärkte profitieren von Corona, Arbeiterinnen zahlen den Preis**

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

(Stand: 25.06.2021)

---

Oxfam:

### **Positionspapier Welternährung 2030**

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

(Stand: 20.05.2021)

---

The World Bank:

### **Employment in agriculture**

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

(Stand: 28.05.2021)

UN Guiding Principles:

### **Reporting Framework with implementation guidance**

[https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGGuidingPrinciplesReportingFramework\\_withimplementationguidance\\_Feb2015.pdf](https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGGuidingPrinciplesReportingFramework_withimplementationguidance_Feb2015.pdf)

(Stand: 26.08.2021)

---

United Nations:

### **Guiding Principles on Business and Human Rights**

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

(Stand: 22.06.2021)

---

United Nations:

### **Universal Declaration on Human Rights**

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

(Stand: 22.06.2021)

---

## Kuvat

Kansikuva:

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

---

Sivu 2:

**nito, stock.adobe.com**

---

Sivu 4:

**JackF, stock.adobe.com**

---

Sivu 6:

**fmajor, iStock.com**

---

Sivu 8:

**JackF, stock.adobe.com**

---

Sivu 11:

**Annie Spratt, unsplash**

---

Sivu 23:

**Alexander, stock.adobe.com**

---

Sivu 25:

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



## Yhteystiedot

Lidl Suomi  
PL 500  
FI-02201 Espoo

[media@lidl.fi](mailto:media@lidl.fi)

## Lisätietoja vastuullisuus- aiheista

[lidl.fi/vastuullisuus](https://lidl.fi/vastuullisuus)

## Tekijänoikeudet

Tämän asiakirjan sisältö (muun muassa tekstit, kuvat, valokuvat, logot jne.) sekä itse asiakirja on suojattu tekijänoikeuksilla. Tätä asiakirjaa ja/tai sen sisältöä ei saa luovuttaa edelleen, muokata, julkaista, kääntää tai jäljentää ilman Lidlin kirjallista lupaa.

© Lidl Suomi