

TAMMIKUU 2020

Sanoista tekoihin

Selvitys YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden toimeenpanosta suomalaisissa pörssiyrityksissä

3BILITY
CONSULTING.

FIANT

Lyhenteet

BSCI	Business Social Compliance Initiative
CHRB	Corporate Human Rights Benchmark
CoC	Code of Conduct
ILO	Kansainvälinen työjärjestö
OECD	Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö
UNGP	YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet

Selvityksen englanninkielinen raportti *Words to Deeds, Study on Operationalization of UN Guiding Principles on Business and Human Rights among Listed Companies in Finland* julkaistiin marraskuussa 2019 ja on löydettävissä 3bility Consultingin, FIANT Consulting Oy:n ja Ihmisoikeuskeskuksen verkkosivuilta.

IHMISOIKEUSKESKUS
MANNISKORÄTTSCENTRET
HUMAN RIGHTS CENTRE

Julkaistu Ihmisoikeuskeskuksen tuella. Julkaisun sisältö ei välttämättä edusta Ihmisoikeuskeskuksen kantaa.

Sisällys

1. JOHDANTO 3

2. ARVIOINNIN TULOKSET 7

2.1 Hallintotapa ja toimintapoliittiset sitoumukset 7

2.2 Ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen juurruttaminen 10

2.3 Korjaavat toimenpiteet ja valitusmekanismit 16

3. JOHTOPÄÄTÖKSET 20

Keskeiset viestit 22

JOHDANTO

YK:n ihmisoikeusneuvosto hyväksyi kesäkuussa 2011 **YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet*** ensimmäisenä liiketoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevana maailmanlaajuisena standardina. **Kaikkia valtioita ja kaikkia yrityksiä** koskevien 31 periaatteen tarkoitus on ehkäistä liiketoiminnan kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia ja puuttua niihin. Vaikka valtioilla on ensisijainen vastuu ihmisoikeuksien suojelemisesta, yksityissektorin toimijoilta odotetaan asianmukaisia toimenpiteitä kielteisten ihmisoikeusvaikutustensa ennaltaehkäisemiseksi, lieventämiseksi ja korjaamiseksi. Tämä edellyttää yrityksiltä asianmukaisen **ihmisoikeushuolellisuusvelvoiteprosessin** (*human rights due diligence process*) kehittämistä ja käyttöönottoa.

Tämän selvityksen tarkoituksena on ollut **saada yleiskuva YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden toimeenpanon tasosta suomalaisissa yrityksissä**, koska tämäntyypistä tietoa ei ole aiemmin ollut saatavilla. Selvityksen ovat tehneet Suvi Halttula (3bility Consulting), Elina Tran-Nguyen (FIANT Consulting Oy) ja Jaana Vormisto (FIANT Consulting Oy).

Tarve **ymmärtää ja mitata** yritysten ihmisoikeusvastuun toteutumista on kasvanut, ja viime vuosina tähän tarkoitukseen on kehitetty useita riippumattomia globaaleja vertailuarvo- ja pisteytysjärjestelmiä. Selvitys on hyödynttänyt näistä yhtä, *Corporate Human Rights Benchmark* -järjestelmää, YK:n ohjaavien periaatteiden toimeenpanon analysoimiseen **Suomen 50 suurimman pörssiyrityksen** liiketoiminnassa (pois lukien rahoitus- ja vakuutussektorin toimijat). Samalla selvityksen toivotaan herättävän keskustelua tämäntyypisten järjestelmien ja menetelmien potentiaalisesta roolista ja lisäarvosta yritysten ihmisoikeusvastuuseen liittyvän läpinäkyvyyden edistämiseksi Suomessa.

Tutkimuksen tulokset esiteltiin ensimmäisen kerran toukokuussa 2019 ”*Human Rights – Why should investors care?*” seminaarissa, jonka järjestivät Hanken, 3bility Consulting ja FIANI Consulting Oy.

Lämpimät kiitokset **Ihmisoikeuskeskukselle** (www.ihmisoikeuskeskus.fi), joka on tukenut raportin julkaisemista. Olemme myös kiitollisia **Corporate Human Rights Benchmarkin** organisaatiolle, joka antoi meidän käyttää *CHRB UNGP Core Indicator Assessment* menetelmäänsä jo ennen sen julkistamista.

* Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations ”Protect, Respect and Remedy” Framework (2011): https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf

Corporate Human Rights Benchmarkin taustaa

Corporate Human Rights Benchmark (CHRB)* perustettiin vuonna 2013 usean sidosryhmän yhteisenä aloitteena. Tarkoituksena oli luoda ensimmäinen avoin ja julkinen vertailuarvojärjestelmä yritysten ihmisoikeusvastuun seurantaan. CHRB hyödyntää toiminnassaan seuraavien kuuden organisaation sijoittamiseen, liike-toimintaan ja ihmisoikeuksiin sekä vertailuarvojärjestelmiin liittyvää asiantuntemusta: APG Asset Management, Aviva Investors, Business & Human Rights Resource Centre, EIRIS Foundation, Institute for Human Rights and Business ja Nordea Wealth Management.

Ihmisoikeuksia ja vastuullista liiketoimintaa koskeviin kansainvälisiin ja toimialakohtaisiin standardeihin perustuvassa CHRB-menetelmässä keskitytään yritysten **toimintapolitiikkoihin, prosesseihin, käytäntöihin** ja siihen, miten ne vastaavat mahdollisia ihmisoikeusrikkomuksia koskeviin syytöksiin. Arviointia tehdään hyödyntämällä yli 80 mittaria, jotka liittyvät kuuteen teemaan:

- Hallintotapa ja toimintapolitiikat
- Ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen juurruttaminen liiketoimintaan
- Korjaavat toimenpiteet ja valitusmekanismit
- Suoriutuminen: yrityksen ihmisoikeuskäytännöt
- Suoriutuminen: vastaaminen vakaviin syytöksiin
- Avoimuus

* Lähde: www.corporatebenchmark.org

** TE500-listan julkaisee vuosittain *Talouselämä*-lehti. Siinä listataan Suomen 500 suurinta yritystä niiden vuotuisen liikevaihdon perusteella.





Tätä kattavaa menetelmää on tähän mennessä käytetty maataloustuote-, vaatetus- ja kaivannaisteollisuudessa sekä tieto- ja viestintäteknologian valmistusteollisuudessa.

CHRB-menetelmän sovellettavuuden laajentamiseksi julkistettiin huhtikuussa 2019 **kaikkiin toimialoihin** sovellettavat keskeiset mittarit, jotka koskevat YK:n ohjaavien periaatteiden (englanniksi United Nations Guiding Principles, UNGP) kolmea keskeistä osa-aluetta: **korkean tason sitoutumista, ihmisoikeushuolellisuusvelvoiteprosessia** sekä **korjaavia toimenpiteitä**. Näitä keskeisiä UNGP -mittareita on käytetty myös tässä selvityksessä.

Selvityksen metodologia

Selvityksessä käytettiin CHRB:n keskeisiä UNGP-mittareita (mittarilista raportin sivulla 6). Otokseen kuuluivat kesäkuussa 2018 julkaistun TE500-listan** mukaiset **Suomen 50 suurinta pörssi-yhtiötä**. Otokseen kuuluvat yhtiöt ovat hyvin erilaisia kokonsa (vuotuinen liikevaihto 426 - 23 147 miljoonaa euroa) ja toimialojensa (edustettuna 21 toimialaa) osalta. Rahoitus- ja vakuutusalan toimijat jätettiin kuitenkin arvion ulkopuolelle, sillä olisi tarvittu perusteellisempaa analyysia siitä, miten käytetyn menetelmän avulla voitaisiin huomioida näiden alojen ihmisoikeushuolellisuusvelvoiteprosessin erityispiirteet mm. arvoketjujen monimutkaisuuden osalta.

CHRB:n keskeisten UNGP-mittareiden avulla voidaan arvioida yritysten tapaa hallita ihmisoikeusriskejään ja -vaikutuksiaan ja sitä, noudattavatko ne YK:n ohjaavien periaatteiden olennaisia vaatimuksia, riippumatta yritysten koosta ja toimialasta. Laaja soveltuvuus oli yksi tärkeimmistä perusteista käyttää mittaristoja tässä selvityksessä. Kuten edellä käy ilmi, Suomen 50 suurinta pörssi-yhtiötä

-  Täyttää kaikilta osin mittarin kriteerit
-  Täyttää useimmat mittarin kriteerit
-  Täyttää joiltakin osin mittarin kriteerit
-  Ei täytä mittarin kriteereitä

Arviointiperusteet, joita käytettiin yritysten suoriutumisen luokittelussa suhteessa mittarikohtaisiin kriteereihin.

eroavat toisistaan huomattavasti yritysten koon ja niiden edustamien toimialojen osalta. Tästä syystä CHRB:n keskeiset UNGP-mittarit tarjoavat käyttökelpoisen välineen suomalaisyritysten ihmisoikeusriskien ja -vaikutusten hallintaa koskevan, kansainvälisesti vertailukelpoisen tiedon keräämiseen ja analysointiin.

Selvitys toteutettiin tammi-toukokuussa 2019 julkisesti saatavilla olevien tietojen pohjalta. CHRB:n keskeiset UNGP-mittarit mittaavat YK:n ohjaavien periaatteiden toimeenpanon perusasioita yritysten prosesseissa ja liiketoimissa. Tästä syystä metodologian oletuksena on, että tiedot ovat saatavilla julkisissa aineistoissa, kuten toimintalinjauksissa, vuosikertomuksissa tai yritysten verkkosivuilla. Yrityksiltä ei pyydetty erikseen lisätietoja.

Arviointiprosessin aikana analyysin ulkopuolelle jätettiin kolme keskeistä mittaria (teema A: ”*Sitoumus osallistaa sidosryhmät*”, teema B: ”*Ihmisoikeus-huolellisuusvelvoite – raportointi: Raportoiminen siitä, miten ihmisoikeusvaikutuksiin on puututtu*” ja ”*Juurruttaminen – Vastuu jokapäiväisistä ihmisoikeustoiminnoista ja niihin tarvittavat resurssit*”). Tämä johtui siitä, että vertailukelpoista tietoa löytyi yritysten verkkosivuilta ja muista julkisista lähteistä hyvin niukasti.

Tämän selvityksen suurin ero verrattuna CHRB:n käyttämään metodologiaan liittyi pisteytykseen. CHRB-menetelmässä annetaan arvioiduille yrityksille jokaisesta mittarista pisteitä (0–2), kun taas tässä selvityksessä käytettiin ”liikennevalojärjestelmää” (ks. kuva 1). Tämä lähestymistavan avulla pystyttiin paremmin havainnollistamaan suomalaisten suuryritysten kokonaistilannetta siten, että myös yritysten ensiaskeleet YK:n ohjaavien periaatteiden toimeenpanossa tulivat huomioiduiksi.

Mittareiden tulkitseminen

Raportin luettavuuden helpottamiseksi on tuloksia esittelevässä osiossa mittari-kohtaisten arviointitulosten alkuun lisätty kunkin mittarin **otsake, yleiskuvaus** ja **tasokohtaiset kriteerit**.

Jokainen CHRB-mittari koostuu tasosta 1 ja tasosta 2, joita varten on määritelty erityiset kriteerit. Tason 2 kriteerien täyttämiseksi on täytettävä myös tason 1 kriteerit. Tässä selvityksessä tämä tarkoittaa, että ainoastaan yritykset, jotka saavat tason 1 kohdalla tulokseksi ”vihreän”, otetaan mukaan tasoa 2 koskevaan analyysiin.

LISÄTIETOA

Corporate Human Rights Benchmark -menetelmästä ja -mittareista on saatavilla verkkosivulla www.corporatebenchmark.org. CHRB UNGP Core Indicator Assessment asiakirjaan voi tutustua tämän linkin kautta: <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/CHRB%20Core%20UNGP%20Indicators%20-%2025Apr2019.pdf>

Keskeiset UNGP -mittarit

TEEMA A Hallintotapa ja toimintapoliittiset sitoumukset



- Sitoutuminen ihmisoikeuksien kunnioittamiseen
- Sitoutuminen työntekijöiden ihmisoikeuksien kunnioittamiseen
- Sitoutuminen sidosryhmien osallistamiseen (ei mukana selvityksessä)
- Sitoutuminen korjaavien toimenpiteiden toteuttamiseen

TEEMA B Ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen juurruttaminen



- *Ihmisoikeushuolellisuusvelvoite – tunnistaminen:* Prosessit ihmisoikeusriskien ja -vaikutusten tunnistamiseksi
- *Ihmisoikeushuolellisuusvelvoite – arvioiminen:* Tunnistettujen riskien ja vaikutusten arviointi (keskeiset riskit ja toimialalla korostuvat riskit)
- *Ihmisoikeushuolellisuusvelvoite – integrointi ja toiminta:* Arvioinnin tulosten integrointi sisäisesti ja asianmukaisesti toimenpiteisiin ryhtyminen
- *Ihmisoikeushuolellisuusvelvoite – seuranta:* Ihmisoikeusriskeihin ja -vaikutuksiin puuttumiseen liittyvien toimien seuranta ja arviointi
- *Ihmisoikeushuolellisuusvelvoite – raportointi:* Raportoiminen siitä, miten ihmisoikeusvaikutuksiin on puututtu (ei mukana selvityksessä)
- *Juuruttaminen – Vastuu* jokapäiväisistä ihmisoikeustoiminnoista ja niihin tarvittavat resurssit (ei mukana selvityksessä)

TEEMA C Korjaavat toimenpiteet ja valitusmekanismit



- Valituskanavat/-mekanismit työntekijöiden valituksille tai huolenilmauksille
- Valituskanavat/-mekanismit ulkopuolisten henkilöiden ja yhteisöjen valituksille tai huolenilmauksille
- Kielteisten vaikutusten korjaaminen ja kokemuksista opitun hyödyntäminen

Muokattu CHRB UNGP Core Indicator Assessment -asiakirjasta (huhtikuu 2019)

2. ARVIOINNIN TULOKSET

2.1 Hallintotapa ja toimintapoliittiset sitoumukset

YK:n ohjaavat periaatteet edellyttävät yrityksiltä julkista sitoutumista ihmisoikeuksien kunnioittamiseen.

INDIKAATTORI: Sitoutuminen ihmisoikeuksien kunnioittamiseen

KUVAUS: Yritys sitoutuu julkisesti kunnioittamaan ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassaan. On oltava selvää, että sitoumus liittyy kaikkiin kansainvälisesti tunnustettuihin ihmisoikeuksiin, ei ainoastaan yhteen tai useampaan valikoituun ihmisoikeuteen. Huomioon otetaan ainoastaan sitoumukset välttää kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia, ei filantrooppisia sitoumuksia.

TASO 1: Yrityksellä on julkisesti saatavilla oleva toimintalinjaus, jossa se sitoutuu kunnioittamaan ihmisoikeuksia **TAI** YK:n Global Compact aloitteen kymmentä periaatetta (koska periaatteisiin 1 ja 2 kuuluu sitoumus kunnioittaa ihmisoikeuksia) **TAI** ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa määriteltyjä oikeuksia **TAI** kansainvälistä ihmisoikeusasiakirjaa (International Bill of Human Rights).

TASO 2: Yritys sitoutuu julkisesti saatavilla olevassa toimintalinjauksessaan liiketoimintaa ja ihmisoikeuksia koskeviin YK:n ohjaaviin periaatteisiin **TAI** OECD:n toimintaohjeisiin monikansallisille yrityksille.

TASON 2 TULOKSET: vihreä 23 | keltainen 0 | oranssi 2 | punainen 22



TASON 1 TULOKSET: vihreä 47 | keltainen 0 | oranssi 2 | punainen 1

Selvitystulosten mukaan valtaosa arvioiduista 50 yrityksestä on yleisellä tasolla sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuksia. 94 prosentilla niistä oli joko julkisesti saatavilla oleva toimintalinjaus, jossa ne sitoutuivat kunnioittamaan ihmisoikeuksia, tai ne totesivat sitoutuneensa YK:n Global Compact aloitteeseen, ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen tai kansainväliseen ihmisoikeusasiakirjaan. Lisäksi 46 % yrityksistä (yhteensä 23) ilmoitti myös sitoutuneensa YK:n ohjaaviin periaatteisiin tai OECD:n toimintaohjeisiin monikansallisille yrityksille.

INDIKAATTORI: Sitoutuminen työntekijöiden ihmisoikeuksien kunnioittamiseen

KUVAUS: Yritys sitoutuu julkisesti kunnioittamaan työelämän perusoikeuksia koskevia periaatteita, jotka on määritelty ILO:n kahdeksassa keskeisessä yleissopimuksessa ja julistuksessa työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista sekä yrityksen toimialalle erityisen oleellisia muita työntekijöiden ihmisoikeuksia. Yrityksellä on myös julkisesti saatavilla oleva toimintalinjaus, jossa se sitoutuu kunnioittamaan työntekijöiden ihmisoikeuksia liiketoimintasuhteissaan ja erityisesti kunnioittamaan työntekijöiden ihmisoikeuksia toimitusketjussaan.

TASO 1: Yrityksellä on julkisesti saatavilla oleva toimintalinjaus, jossa se sitoutuu kunnioittamaan ihmisoikeuksia, jotka ILO on julistanut työelämän perusoikeuksiksi (ILO:n työelämän perusnormit) **TAI** yrityksellä on julkisesti saatavilla oleva toimintalinjaus, jossa se sitoutuu kunnioittamaan YK:n Global Compact aloitteen kymmentä periaatetta (periaatteet 3-6 perustuvat ILO:n julistukseen työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista). **JA** yhden edellisistä lisäksi yrityksen toimintalinjauksen sitoumuksessa/sitoumuksissa todetaan myös, että se odottaa toimittajiensa sitoutuvan kunnioittamaan **jokaista** ILO:n työelämän perusnormeista, ja se luettelee ne erikseen kyseisessä sitoumuksessa.

TASO 2: Yrityksen ILO:n työelämän perusnormeja koskeva toimintalinjaus sisältää **yksiselitteiset** sitoumukset kunnioittaa yhdistymisvapautta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta sekä oikeuksia olla vapaa pakkotyöstä, lapsityöstä ja syrjinnästä työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa. **JA** yritys sitoutuu julkisesti saatavilla olevassa toimintalinjauksessaan myös kunnioittamaan työaikaan ja työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä työelämän normeja koskevia ILO:n yleissopimuksia **JA** yrityksen toimintalinjauksen sitoumuksessa/sitoumuksissa todetaan myös, että se odottaa toimittajiensa sitoutuvan kunnioittamaan työaikaan ja työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä työelämän normeja koskevia ILO:n yleissopimuksia.

TASON 2 TULOKSET: vihreä 3 | keltainen 6 | oranssi 13 | punainen 3



TASON 1 TULOKSET: vihreä 25 | keltainen 10 | oranssi 9 | punainen 6



Vaikka arvioiduista yrityksistä selvä enemmistö on sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuksia, vain 50 % niistä totesi erikseen sitoutuneensa myös työelämän perusperiaatteisiin ja -oikeuksiin (ILO:n työelämän perusnormeihin) tason 1 kriteerien mukaisesti. Tämä ihmisoikeuksiin sitoutumiseen verrattuna alhaisempi tulos johtuu useista tekijöistä: 32 % yrityksistä ei todennut selkeästi odottavansa toimittajiensa sitoutuvan kunnioittamaan jokaista ILO:n työelämän perusnormeista ja/tai ne eivät erikseen luetelleet kaikkia normeja sitoumuksessa; 12 % yrityksistä (6) ei maininnut työntekijöiden ihmisoikeuksia lainkaan, ja 6 % (3) ei jakanut julkisesti toimittajiaan koskevia eettisiä toimintaohjeita (Code of Conduct) tai muuten ilmaissut, mitä niiden toimittajilta odotetaan. Lisäksi vain kolme yritystä täytti tason 2 kaikki kriteerit.

Selvityksessä havaittiin myös, että 16 % yrityksistä (8) oli sisällyttänyt kaikki työelämän perusnormit toimittajiaan koskeviin eettisiin toimintaohjeisiin mutta ei välttämättä omiin eettisiin toimintaohjeisiinsa, ja yhden yrityksen toimittajia koskevat eettiset toimintaohjeet olivat julkisesti saatavilla mutta sen omat eettiset toimintaohjeet eivät. Tämä heijastelee siitä, että työntekijöiden ihmisoikeudet katsotaan merkityksellisiksi lähinnä maailmanlaajuisissa toimitusketjuissa mutta ei Suomessa tapahtuvassa toiminnassa tai monien muiden Euroopan maiden yhteydessä.

INDIKAATTORI: *Sitoutuminen korjaavien toimenpiteiden toteuttamiseen*

KUVAUS: Yritys sitoutuu julkisesti toteuttamaan korjaavia toimenpiteitä tai tekemään niihin liittyvää yhteistyötä vaikutusten kohteena olevien henkilöiden, työntekijöiden ja yhteisöjen hyväksi legitiimeissä prosesseissa (mukaan lukien oikeudelliset ja muut mekanismit tarpeen mukaan), jos se huomaa aiheuttaneensa kielteisiä vaikutuksia tai myötävaikuttaneensa niiden syntyyn.

TASO 1: Yrityksellä on julkisesti saatavilla oleva toimintalinjaus, jossa se sitoutuu korjaamaan niitä kielteisiä vaikutuksia, joita se on aiheuttanut henkilöille, työntekijöille tai yhteisöille tai joiden syntyyn se on myötävaikuttanut.

TASO 2: Toimintalinjauksen sitoumus sisältää myös sitoumuksen seuraavaan: Työskentely yrityksen toimittajien kanssa sellaisten kielteisten vaikutusten korjaamiseksi, jotka liittyvät suoraan sen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin, toimittajien omien mekanismien avulla tai tekemällä yhteistyötä toimittajien kanssa kolmannen osapuolen toteuttamien, muiden kuin oikeudellisten korjaavien toimenpiteiden kehittämiseksi **JA** yrityksen toimintalinjauksen sitoumuksessa todetaan, että sen korjaavia toimenpiteitä koskevan lähestymistavan ei pitäisi estää pääsyä muiden korjaavien toimenpiteiden piiriin, tai se sisältää sitoumukset yhteistyön tekemiseen aloitteissa, jotka takaavat pääsyn korjaavien toimenpiteiden piiriin.

Viimeisen sitoumuksia mittaavan indikaattorin kohdalla tarkasteltiin yritysten sitoutumista korjaaviin toimenpiteisiin. Tulokset osoittavat selkeästi, että korjaaviin toimenpiteisiin sitoutuminen on huomattavasti heikompaa kuin ihmisoikeuksiin ja työntekijöiden ihmisoikeuksiin sitoutuminen. Vain 6 % arvioiduista yrityksistä (3) ilmaisi sitoutuneensa korjaamaan kielteisiä vaikutuksia, joita ne ovat aiheuttaneet henkilöille, työntekijöille tai yhteisöille tai joiden syntyyn ne ovat myötävaikuttaneet. Yksikään yrityksistä ei täyttänyt tason 2 kriteereitä. Mielenkiintoista on se, että kahdessa tapauksessa yritys odotti toimittajiensa sitoutuvan korjaavien toimenpiteiden toteuttamiseen, mutta yritys itse ei selkeästi ilmaissut tätä sitoumusta. Heikko sitoutuminen korjaavien toimenpiteiden toteuttamiseen saattaa kertoa siitä, että jos yritys ei ole järjestelmällisesti toteuttanut ihmisoikeuksia koskevaa huolellisuusvelvoitetta (tunnistaa ja arvioida keskeisiä ihmisoikeusongelmia ja ryhtyä toimenpiteisiin niiden ratkaisemiseksi), tämän sitoumuksen potentiaalisia seurauksia ja siten korjaavien toimenpiteiden merkitystä ei ehkä ole täysin ymmärretty.

TASON 2 TULOKSET: vihreä 0 | keltainen 2 | oranssi 1 | punainen 0



TASON 1 TULOKSET: vihreä 3 | keltainen 2 | oranssi 1 | punainen 44

IHMISOIKEUSHUOLELLISUUSVELVOITTEEN JUURUTTAMISEEN LIITTYVÄT TULOKSET

5 VIESTINTÄ

Viestiä, miten ihmisoikeusvaikutuksiin on puututtu



4 SEURANTA

Toimien vaikuttavuuden seuranta ja arviointi ihmisoikeusriskeihin ja -vaikutuksiin puuttumiseksi



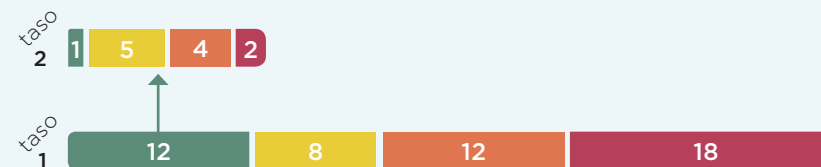
3 INTEGROINTI JA TOIMINTA

Arvioinnin tulosten integrointi sisäisesti ja asianmukaisiin toimenpiteisiin ryhtyminen



1 TUNNISTAMINEN

Prosessit ihmisoikeusriskien ja -vaikutusten tunnistamiseksi



2 ARVIOINTI

Tunnistettujen riskien ja vaikutusten arviointi (keskeiset riskit ja toimialalla korostuvat riskit)



IHMISOIKEUS-
HUOLELLISUUS-
VELVOITE

2.2 Ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen juurruttaminen

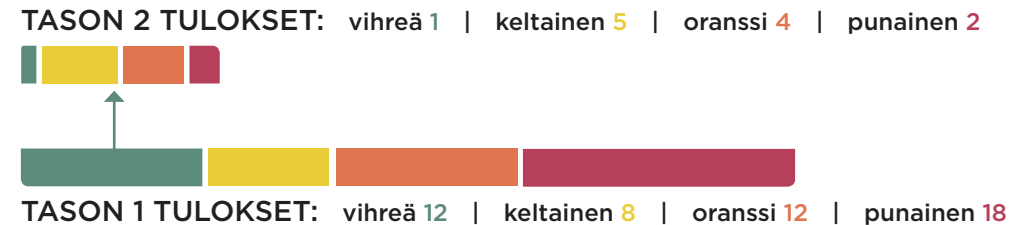
Ihmisoikeushuolellisuusvelvoite on prosessi, jonka avulla yrityksen sitoutuminen ihmisoikeuksiin toteutetaan käytännössä. Se on jatkuva riskinhallintaprosessi, jonka vaiheet on määritelty YK:n ohjaavissa periaatteissa. Näitä vaihteita ovat liiketoiminnan potentiaalisten ja todellisten ihmisoikeusvaikutusten tunnistaminen ja arvioiminen, arviointitulosten integroiminen ja niiden pohjalta toimiminen, toteutettujen toimien vaikuttavuuden seuranta sekä avoin viestintä siitä, miten vaikutuksiin puututaan.

INDIKAATTORI: *Tunnistaminen – Prosessit ihmisoikeus-riskien ja -vaikutusten tunnistamiseksi*

KUVAUS: Yritys tunnistaa ihmisoikeusriskejään ja -vaikutuksiaan ennakoivasti ja jatkuvasti, mukaan lukien yrityksen toiminnan muutostilanteissa (esimerkiksi toimintapolitiikan muutos, uusille markkinoille pääsy tai uudet hankkeet).

TASO 1: Yritys kuvailee prosessia/prosesseja ihmisoikeusriskiensä ja -vaikutustensa tunnistamiseksi: tietyissä toimipaikoissa tai toiminnoissa, kattaen oman toimintansa (eli vaikutukset, joita se saattaa aiheuttaa tai joiden syntyyn se saattaa myötävaikuttaa) **JA** merkityksellisissä liiketoimintasuhteissaan, kuten toimitusketjuissaan.

TASO 2: Yritys kuvailee globaalit järjestelmänsä, jotka sillä on käytössä ihmisoikeusriskiensä ja -vaikutustensa tunnistamiseksi säännöllisesti kaikissa toiminnoissaan, kuullen vaikutuksen kohteena olevia tai potentiaalisesti kohteena olevia sidosryhmiä sekä sisäisiä tai riippumattomia ulkoisia ihmisoikeusasiantuntijoita. Tähän sisältyy se, miten järjestelmiin vaikuttavat uudet maakohtaiset toiminnot, uudet liiketoimintasuhteet tai muutokset tiettyjen toimipaikkojen ihmisoikeustilanteessa. **JA** yrityksen kuvaus sisältää selvityksen siitä, milloin ihmisoikeusvaikutusten arviointeja tai ihmisoikeudet kattavia ympäristö- ja sosiaalisten vaikutusten arviointeja toteutetaan.



Lähes kaksi kolmannesta (64 %) arvioiduista yrityksistä on ilmaissut ainakin jollain tavalla, että ihmisoikeudet otetaan huomioon niiden **riskintunnistusprosesseissa**. Lähes neljännes (24 %) niistä on kuvaillut prosesseja, joita ne käyttävät tunnistaakseen ihmisoikeusriskejä ja -vaikutuksia omassa toiminnassaan tietyissä toimipaikoissa tai toiminnoissa, sekä oleellisissa liiketoimintasuhteissaan, kuten toimitusketjuissaan. Samanaikaisesti yli kolmannes yrityksistä (36 %) ei antanut mitään tietoja siitä, miten ihmisoikeusriskit otetaan huomioon niiden liiketoiminnassa.

Edellä esitetyt tulokset voidaan nähdä myönteisenä merkinä siitä, että liiketoiminnan ihmisoikeusriskeihin kiinnitetään kasvavassa määrin huomiota. Kuitenkin vain yksi yritys on julkaissut kuvauksen kattavasta **kokonaisjärjestelmästä**, jonka tarkoitus on tunnistaa yrityksen ihmisoikeusriskejä ja -vaikutuksia säännöllisesti sen kaikessa toiminnassa. Useimmissa tapauksissa ihmisoikeusriskien tunnistamisessa keskityttiin lähinnä joko yrityksen omaan toimintaan tai sen toimitusketjuihin. Lisäksi yritykset painottivat työntekijöiden ihmisoikeuksia ihmisoikeuksien kokonaisvaltaisemman tarkastelun jäädessä epäselväksi. Vain harvat (3) arvioiduista yrityksistä ilmaisi jollain tavalla kuulevansa ihmisoikeusriskien tunnistamisen yhteydessä vaikutuksen kohteena olevia tai potentiaalisesti kohteena olevia ulkoisia sidosryhmiä, kuten yhteisöjä. 14 % yrityksistä (7) viittaasi sisäisten tai ulkoisten ihmisoikeusasiantuntijoiden konsultointiin.

Niistä 12 yrityksestä, jotka täyttävät kaikki tason 1 kriteerit, vain neljä oli julkaissut kuvauksen siitä, miten ihmisoikeusriskejä tunnistetaan ja arvioidaan käynnistettäessä uusia maakohtaisia toimintoja tai solmittaessa uusia liiketoimintasuhteita (tason 2 kriteerit). Myös tietoa siitä, miten yritys reagoi muutoksiin tiettyjen toimipaikkojensa ihmisoikeustilanteissa, löytyi vain vähäisesti prosessi- ja järjestelmäkuvauksissa. Monet yritykset käyttivät ensisijaisesti ulkoisia maakohtaisia riskiluokituksia (esim. amfori BSCI-maariskiluokitusta) maantieteellisten riskiensä priorisoinnin perustana. Neljä arvioiduista yrityksistä oli julkaissut selvityksen siitä, milloin ihmisoikeusvaikutusten arviointeja tai ihmisoikeudet kattavia ympäristö- ja sosiaalisten vaikutusten arviointeja toteutetaan.

Arvioinnin tulosten mukaan suuremmat yritykset ovat edellä ihmisoikeusriskien tunnistamiseen tarkoitettujen prosessien ja järjestelmien kehittämisessä. Kymmenen niistä 12 yrityksestä, joille annettiin vihreää valoa tason 1 kohdalla, kuului 20 suurimman yrityksen joukkoon. **Kahdestakymmenestä suurimmasta** arvioidusta yrityksestä vain neljän tulos oli oranssi ja kolmen punainen, kun taas **kahdenkymmenen pienimmän** yrityksen kohdalla tilanne oli päinvastainen (seitsemän tulos oli oranssi ja kymmenen punainen).

INDIKAATTORI: Arviointi – Tunnistettujen riskien ja vaikutusten arviointi (keskeiset riskit ja toimialalla korostuvat riskit)

KUVAUS: Tunnistettuaan ihmisoikeusriskinsä ja -vaikutuksensa yritys arvioi ne ja priorisoi sen pohjalta keskeiset ihmisoikeusriskinsä ja -vaikutuksensa.

TASO 1: Yritys kuvailee prosessiaan/prosessejaan, jossa/joissa se arvioi ihmisoikeusriskejään ja -vaikutuksiaan, ja kuvailee, mitkä se katsoo keskeisiksi ihmisoikeusongelmikseen, mukaan luettuna se, miten olennaiset tekijät, kuten maantieteelliset, taloudelliset, sosiaaliset ja muut tekijät, otetaan huomioon **TAI** yritys julkaisee arviointien tulokset, jotka sisältävät toiminto- ja toimipaikkakohtaista erittelyä.

TASO 2: Yritys täyttää molemmat tason 1 kriteerit.

TASON 2 TULOKSET: vihreä 3 | keltainen 3 | oranssi 0 | punainen 0



TASON 1 TULOKSET: vihreä 6 | keltainen 4 | oranssi 8 | punainen 32



Lähes kaksi kolmasosaa yrityksistä ei antanut mitään tietoja ihmisoikeusriskien ja -vaikutusten arvioimisesta. Tämä yhdessä ihmisoikeusriskien tunnistamista koskevan mittarin tulosten kanssa (36 % yrityksistä ei antanut tietoja ihmisoikeusriskien tunnistamisesta) osoittaa, että suurin osa arvioiduista yrityksistä ei ole vielä ottanut ihmisoikeushuolellisuusvelvoiteprosessia käyttöön tai on tässä vasta varhaisessa vaiheessa.

Viidestäkymmenestä yrityksestä kolme edelläkävijää (6 %) kuvaili selkeästi ihmisoikeusriskien ja -vaikutusten arviointiprosessejaan. Nämä kuvaukset sisälsivät tietoa yrityksen toiminnan kannalta keskeisistä ihmisoikeuskysymyksistä, mukaan lukien siitä, miten maantieteelliset, taloudelliset, sosiaaliset ja muut tekijät otetaan huomioon. Lisäksi ne julkistivat arviointiensä tulokset, jotka sisälsivät toiminto- ja toimipaikkakohtaista erittelyä. Kolme muuta yritystä täytti tason 1 kriteerit joko kuvailemalla selkeästi arviointiprosessinsa ja julkaisemalla arviointiensä tärkeimmät tulokset yleisellä tasolla (2 yritystä) tai julkaisemalla arvioinnin tulokset ja kuvailemalla prosessia yleisemmin.

Neljä yritystä (8 %) julkisti joko yleisen kuvauksen arviointiprosesseistaan ja/tai niiden tuloksista. Tiedot jäivät kuitenkin yleiselle tasolle, eivätkä yritykset esimerkiksi antaneet tietoja siitä, miten maantieteelliset, taloudelliset, sosiaaliset ja muut tekijät otetaan huomioon ihmisoikeusvaikutusten tai ympäristö- ja sosiaalisten vaikutusten arviointiprosesseissa tai miten tunnistetut riskit ja vaikutukset yhdistetään yrityksen tiettyihin toimintoihin ja toimipaikkoihin. Kahdeksan muuta yritystä (16 %) antoi hyvin yleistä tietoa tekemistään arvioinneista tai niiden tuloksista.

INDIKAATTORI: Integrointi ja toiminta – Arvioinnin tulosten integrointi sisäisesti ja asianmukaisiin toimenpiteisiin ryhtyminen

KUVAUS: Yritys osoittaa integroivansa ihmisoikeusriskejä ja -vaikutuksia koskevien arvioinnin tulokset sisäisiin toimintoihin ja prosesseihin, kun se toteuttaa asianmukaisia toimia ehkäistäkseen, lieventääkseen tai korjatakseen keskeisiä ihmisoikeusongelmiaan.

TASO 1: Yritys kuvailee kokonaisjärjestelmänsä, jonka puitteissa se toimii ehkäistäkseen, lieventääkseen tai korjatakseen keskeisiä ihmisoikeusongelmiaan, **JA** tämä sisältää kuvauksen siitä, miten tätä kokonaisjärjestelmää sovelletaan yrityksen toimitusketjuun. **TAI** yritys antaa esimerkin vähintään yhteen sen keskeisistä ihmisoikeusongelmista liittyvistä, arviointiprosessien tuloksena tehdyistä erityisistä johtopäätöksistä ja toteutetuista tai toteutettavista toimista vähintään yhdessä sen liiketoimista/toiminnoista.

TASO 2: Yritys täyttää kaikki tason 1 kriteerit.

TASON 2 TULOKSET: vihreä 0 | keltainen 2 | oranssi 0 | punainen 0



TASON 1 TULOKSET: vihreä 2 | keltainen 8 | oranssi 3 | punainen 37

Tarkasteltujen yritysten selvä enemmistö (74 %) ei antanut mitään tietoja siitä, miten ihmisoikeusvaikutusten arviointien tulokset **integroidaan** niiden liike-toimintaan ja toimitusketjun hallintakäytäntöihin, tai siitä, miten ne toteuttavat asiaan liittyviä toimia. Tulos on hyvin samansuuntainen ihmisoikeusriskejään ja vaikutuksiaan **arvioivien** yritysten vähäisen osuuden kanssa. Vain kaksi yritystä julkaisi kattavan kuvauksen kokonaisjärjestelmänsä, joiden puitteissa ne toimivat ehkäistäkseen, lieventääkseen tai korjatakseen keskeisiä ihmisoikeusongelmiaan, ja kuvaus kattoi myös niiden toimitusketjut. Nämä yritykset antoivat myös esimerkkejä toimista, joita ne olivat toteuttaneet puuttuakseen keskeisiin ihmisoikeusongelmiinsa, mutta nämä kuvaukset jäivät melko yleiselle tasolle. Lisäksi kahdeksan yritystä (16 %) kuvaili jonkin verran sitä, miten ne toteuttavat toimia ehkäistäkseen tai korjatakseen keskeisiä ihmisoikeusongelmiaan, ja kolme yritystä (6 %) ilmoitti tämän prosessin olevan kehittämisvaiheessa. Samoin kuin ihmisoikeusriskien ja -vaikutusten tunnistamista ja arviointia koskevien tulosten kohdalla, useimmissa tapauksissa nämä järjestelmät eivät kuitenkaan ole kokonaisvaltaisia vaan niissä keskitytään joko pelkästään toimitusketjuihin, arvoketjun loppupäähän tai liiketoiminnan tiettyihin osa-alueisiin.

Yksikään arvioiduista yrityksistä ei täyttänyt tason 2 vaatimuksia.

INDIKAATTORI: Seuranta – Ihmisoikeusriskeihin ja -vaikutuksiin puuttumiseen liittyvien toimien seuranta ja arviointi

KUVAUS: Yritys seuraa ja arvioi ihmisoikeusriskeihinsä ja -vaikutuksiinsa puuttumiseksi toteutettujen toimien vaikuttavuutta ja kuvailee, miten se käyttää tätä tietoa parantaakseen jatkuvasti prosesseja ja järjestelmiä.

TASO 1: Yritys kuvailee järjestelmän/järjestelmät, jonka/joiden avulla seurataan arvioituihin ihmisoikeusriskeihin ja -vaikutuksiin puuttumiseksi toteutettuja toimia sekä arvioidaan, ovatko toimet olleet vaikuttavia vai onko niissä jätetty huomiotta keskeisiä kysymyksiä tai eivätkö ne ole tuottaneet haluttuja tuloksia. **TAI** yritys antaa esimerkin siitä, mitä se on oppinut seuratessaan huolellisuusvelvoiteprosessin tuloksena toteutettujen toimien vaikuttavuutta, ja tämä esimerkki liittyy vähintään yhteen yrityksen keskeiseen ihmisoikeusongelmaan.

TASO 2: Yritys täyttää molemmat tason 1 kriteerit.



TASON 1 TULOKSET: vihreä 0 | keltainen 2 | oranssi 6 | punainen 42

Yrityksen ihmisoikeusriskeihin ja -vaikutuksiin puuttumiseksi toteutettujen toimien **vaikuttavuuden seuranta** sekä toimista saatujen kokemusten hyödyntäminen **prosessien ja järjestelmien jatkokehittämisessä** on olennainen osa toimivaa ihmisoikeushuolellisuusvelvoiteprosessia. Tästä tyypillisestä seurannasta antoivat kuitenkin tietoja vain harvat yritykset, eikä yksikään niistä täyttänyt tämän mittarin kriteereitä. Tämä kertoo siitä, että ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen vakiinnuttaminen arvioituissa yrityksissä on yleisesti ottaen vasta alkuvaiheessa. Yksikään yrityksistä ei antanut esimerkkejä siitä, mitä on oppinut seuratessaan keskeisiin ihmisoikeusongelmiinsa puuttumiseksi toteuttamiensa toimien vaikuttavuutta. Vaikka kahdeksan yritystä (16 %) antoi joitakin tietoja toimittajien tarkastuksista, itsearviointista tai ulkoisista sertifiointijärjestelmistä, kuvaukset jäivät hyvin yleisiksi. Juuri mitään tietoja ei annettu siitä, miten näiden toimien vaikuttavuutta keskeisiin ihmisoikeusriskeihin puuttumisessa seurataan ja arvioidaan ja miten tarvittaessa ryhdytään lisätoimiin tai sovelletaan erilaisia lähestymistapoja. Lisäksi kuvailut järjestelmät eivät useimmissa tapauksissa olleet kokonaisvaltaisia vaan keskittyivät toimittajiin tai johonkin liiketoiminnan tiettyyn osatekijään.

2.3 Korjaavat toimenpiteet ja valitusmekanismit

YK:n ohjaavissa periaatteissa odotetaan yritysten ottavan käyttöön tehokkaat operatiivisen tason valitusmekanismit.

Toimivat valitusmekanismit ovat kanavia, joiden kautta kaikki liiketoiminnan mahdollisten ihmisoikeusvaikutusten kohteena olevat ihmiset ja yhteisöt voivat ilmoittaa huolenaiheistaan ja vaatia oikeuksiaan. Ne ovat yrityksille tärkeä tiedonlähde, jonka kautta ne voivat saada tietoa ihmisoikeusvaikutuksistaan ja puuttua niihin sekä käyttää tätä tietoa organisaation sisäiseen oppimiseen.

INDIKAATTORI: Valituskanavat/-mekanismit, joiden kautta vastaanotetaan työntekijöiden valituksia tai huolenilmauksia

KUVAUS: Yrityksellä on yksi tai useampia kanavia/mekanismeja (omia, kolmannen osapuolen hallinnoimia tai yhteisiä), joiden kautta työntekijät voivat esittää valituksia tai huolenaiheita, mukaan lukien ihmisoikeuskysymyksiin liittyvät valitukset ja huolenaiheet. Kanava(t) tai mekanismi(t) on/ovat kaikkien työntekijöiden käytössä, ja niissä on huomioitu syrjäytyvässä asemassa olevien ryhmien käyttömahdollisuudet. Kanavaa/kanavia tai mekanisme/mekanismeja ei käytetä lainmukaisten ammattiliittojen (tai vastaavien työntekijäelinten tilanteissa, joissa lainsäädäntö rajoittaa yhdistymisvapautta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta) roolin heikentämiseksi työhön liittyvissä riita-asioissa eikä sulkemaan pois mahdollisuutta käyttää oikeudellisia tai muita valitusmekanismeja.

TASO 1: Yritys ilmoittaa, että sillä on yksi tai useampia kanavia/mekanismeja tai se osallistuu yhteiseen mekanismiin ja että mekanismi on kaikkien työntekijöiden käytettävissä, jos he haluavat esittää yritykseen liittyviä valituksia tai huolenaiheita.

Huom.: Nimenomaista viittausta ihmisoikeuksiin ei vaadita, mutta sellaisen kanavan/mekanismin yhteydessä, joka on suunniteltu erityisesti kattamaan muita aiheita (esim. korruptio-vihjepalvelu), on tehtävä sidosryhmille selväksi, että sitä voidaan käyttää myös ihmisoikeuksiin liittyvien huolenaiheiden kohdalla.

TASON 2 TULOKSET: vihreä 0 | keltainen 11 | oranssi 8 | punainen 11



TASON 1 TULOKSET: vihreä 30 | keltainen 7 | oranssi 7 | punainen 6



TASO 2: Yritys julkistaa myös tietoja kanavan/kanavien tai mekanismin/mekanismien toiminnasta käytännössä, mukaan lukien ihmisoikeuskysymyksistä esitettyjen, käsiteltyjen tai ratkaistujen valitusten lukumäärän. **JA** yritys ilmoittaa, että kanava(t) tai mekanismi(t) on/ovat käytettävissä kaikilla asiaankuuluvilla kielillä. **JA** yrityksen toimitusketjuun kuuluvilla työntekijöillä on mahdollisuus käyttää joko yrityksen omaa kanavaa/kanavia tai mekanisme/mekanismeja esittääkseen yrityksen toimittajiin liittyviä, ihmisoikeuskysymyksiä koskevia valituksia tai huolenaiheita, tai yritys odottaa toimittajiensa ottavan käyttöön kanavan/mekanismin, jonka kautta niiden työntekijät voivat esittää tällaisia valituksia tai huolenaiheita. Lisäksi yritys odottaa toimittajiensa välittävän saman odotuksen valituskanavan/-kanavien tai -mekanismin/mekanismien käyttömahdollisuudesta omille toimittajilleen.

Yli puolet yrityksistä (60 %) ilmoitti, että niillä on ainakin yksi kanava tai mekanismi, jonka kautta kaikki työntekijät voivat esittää yritykseen liittyviä valituksia tai huolenaiheita. Loput yritykset eivät maininneet valitusmekanismeja lainkaan, tai jos mainitsivat, mekanismi ei täyttänyt käyttömahdollisuuksia koskevaa kriteeriä. Yksikään arvioiduista yrityksistä ei täyttänyt kaikkia tason 2 kriteereitä. Jotkin yritykset täyttivät ne osittain. Kahdeksan yritystä esimerkiksi tarjosi valituskanavan/-mekanismin toimitusketjun työntekijöille tai odotti toimittajiensa ottavan sellaisen käyttöön.

Ihmisoikeuskysymyksiä koskevien valitusten lukumäärän julkistaminen osoitautui vaikeasti arvioitavaksi kriteeriksi. Jotkin yritykset antoivat jonkin verran tietoja valituksista (14 yritystä), mutta jäi suurelta osin epäselväksi, koskivatko nämä valitukset ihmisoikeuskysymyksiä.

INDIKAATTORI: Valituskanavat/-mekanismit, joiden kautta vastaanotetaan ulkopuolisten henkilöiden ja yhteisöjen valituksia tai huolenilmauksia

KUVAUS: Yrityksellä on yksi tai useampia kanavia/mekanismeja (omia, kolmannen osapuolen hallinnoimia tai yhteisiä), joiden kautta henkilöt ja käyttäjäyhteisöt, joihin yritys saattaa vaikuttaa kielteisesti, voivat esittää valituksia tai huolenaiheita, muun muassa ihmisoikeuskysymyksiin liittyviä.

TASO 1: Yritys ilmoittaa, että sillä on yksi tai useampia kanavia/mekanismeja tai se osallistuu yhteiseen mekanismiin, joita voivat käyttää kaikki sellaiset ulkopuoliset henkilöt ja yhteisöt, joihin yritys (tai sen puolesta toimivat henkilöt tai organisaatiot tai muuten sellaisessa asemassa olevat henkilöt tai organisaatiot, jossa voidaan olla tietoisia kielteisistä vaikutuksista) saattaa vaikuttaa kielteisesti.

TASO 2: Yritys kuvailee myös, miten se varmistaa, että kanava(t)/mekanismi(t) on/ovat kaikkien mahdollisesti sen oman toiminnan vaikutuksen kohteena olleiden ulkopuolisten sidosryhmien käytettävissä, myös paikallisilla kielillä. **JA** yritys kuvaa, miten se varmistaa, että ulkopuolisilla henkilöillä ja yhteisöillä on mahdollisuus käyttää joko yrityksen omaa kanavaa/kanavia tai mekanisme(m)ia/mekanismeja esittääkseen yrityksen toimittajiin liittyviä, ihmisoikeuskysymyksiä koskevia valituksia tai huolenaiheita, tai yritys odottaa toimittajiensa ottavan käyttöön kanavan/mekanismin, jonka kautta nämä voivat esittää tällaisia valituksia tai huolenaiheita. Lisäksi yritys odottaa toimittajiensa välittävän saman odotuksen valituskanavan/-kanavien tai -mekanismin/mekanismien käyttömahdollisuudesta omille toimittajilleen.



TASON 1 TULOKSET: vihreä 0 | keltainen 11 | oranssi 11 | punainen 28

Tarkastellut yritykset tarjosivat selvästi vähemmän valituskanavia/-mekanismeja ulkopuolisille henkilöille tai yhteisöille kuin työntekijöille. Vain kaksi yritystä (4 %) ilmoitti selvästi, että niillä on vähintään yksi kanava/mekanismi valituksen tai huolenaiheiden esittämistä varten ja että se on kaikkien sellaisten ulkopuolisten henkilöiden ja yhteisöjen käytettävissä, joihin yritys saattaa vaikuttaa kielteisesti. Yksikään yrityksistä ei kuvaillut, miten ne varmistavat, että valituskanavat/-mekanismit ovat kaikkien potentiaalisesti yritysten **oman toiminnan** vaikutuksen kohteena olevien **ulkopuolisten sidosryhmien** käytettävissä. Ne eivät myöskään kuvaileet, miten mahdollisuus käyttää valituskanavia tai -mekanismeja varmistetaan toimittajien kohdalla. Lisäksi havaittiin, että yritykset olivat luoneet erittäin vähän yhteyksiä ulkoisiin valitusmekanismeihin.

INDIKAATTORI: *Kielteisten vaikutusten korjaaminen ja kokemuksista opitun hyödyntäminen*

KUVAUS: Yritys tarjoaa uhreille korjaavia toimenpiteitä tai tekee tähän liittyvää yhteistyötä havaittuaan aiheuttaneensa kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia tai myötävaikuttaneensa niiden syntyyn (tai muiden tuotua tällaista tietoa yrityksen tietoon esim. sen valituskanavan/-kanavien tai -mekanismin/mekanismien kautta). Lisäksi se hyödyntää korjaavien toimenpiteiden toteutuksesta opittua kanavassaan/kanavissaan tai mekanismissaan/mekanismeissaan ja prosesseissaan tulevien vaikutusten ehkäisemiseksi.

TASO 1: Kun yritys on aiheuttanut kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia tai myötävaikuttanut niiden syntyyn, yritys kuvailee lähestymistapaa, jota se on noudattanut tarjotakseen uhreille oikea-aikaisia korjaavia toimenpiteitä tai mahdollistaakseen ne, **TAI** jos kielteisiä vaikutuksia ei ole havaittu, yritys kuvailee lähestymistapaa, jota se noudattaisi tarjotakseen uhreille oikea-aikaisia korjaavia toimenpiteitä.

TASO 2: Kun yritys on aiheuttanut kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia tai myötävaikuttanut niiden syntyyn, yritys kuvailee myös muutoksia, joita järjestelmiin ja menettelyihin on tehty vastaavien kielteisten vaikutusten ehkäisemiseksi tulevaisuudessa, **TAI** jos kielteisiä vaikutuksia ei ole havaittu, yritys kuvailee lähestymistapaa, jota se noudattaisi tarkistaakseen ja muuttaakseen järjestelmiä ja menettelyitä vastaavien kielteisten vaikutusten ehkäisemiseksi tulevaisuudessa. **JA** yritys arvioi valituskanavan/-kanavien tai mekanismin/mekanismien vaikuttavuutta.



TASON 1 TULOKSET: vihreä 0 | keltainen 0 | oranssi 0 | punainen 50

Yksikään arvioiduista yrityksistä ei täyttänyt kielteisten ihmisoikeusvaikutusten korjaamista ja kokemuksista opitun hyödyntämistä koskevan mittarin kriteereitä. Tämä tulos on linjassa kielteisten ihmisoikeusvaikutusten korjaamista koskevan sitoutumisen erittäin alhaisen tason kanssa (ks. kohta 2.1).

Johtopäätökset

CHRB-menetelmä perustuu tarkoituksellisesti julkisesti saatavilla olevaan tietoon **avoimuuden** merkityksen korostamiseksi yritysten raportoinnissa ja muussa tiedonjaossa. Tässä selvityksessä käytetyt mittarit mittaavat keskeisiä perusasioita YK:n ohjaavien periaatteiden toimeenpanossa yritysten liiketoiminnassa, ja tästä syystä tietojen oletetaan löytyvän julkisista lähteistä. Vaikka on selvää, että analyysistä saattaa puuttua jotakin tietoa yritysten prosesseista, olemme varmoja siitä, että tämän selvityksen tulokset antavat realistisen kokonaiskuvan suurimpien suomalaisten pörssiyhtiöiden tilanteesta.

Tarkasteltujen yritysten selvä enemmistö oli **sitoutunut ainakin yleisellä tasolla kunnioittamaan ihmisoikeuksia** liiketoiminnassaan. Selvityksen tulokset osoittavat kuitenkin, että tämän sitoumuksen toteuttaminen käytännössä järjestelmällisten ihmisoikeushuolellisuusvelvoiteprosessien avulla on yleisesti ottaen vielä hyvin alkuvaiheessa. Vaikka YK:n ohjaavien periaatteiden täytäntöönpanossa havaittiin selkeitä edelläkävijöitä, lähinnä suurinten yritysten joukossa, merkittävä osa tarkastelluista yrityksistä ei vielä ollut ryhtynyt tältä osin minkäänlaisiin toimenpiteisiin.

Sitoutuminen nimenomaan **työntekijöiden ihmisoikeuksiin** oli arvioituissa yrityksissä huomattavasti vähäisempää verrattuna suhteellisen vahvaan yleiseen sitoutumiseen ihmisoikeuksiin. Tämä saattaa kertoa osittain siitä, että ILO:n työelämän perusnormeja ja keskeisiä yleissopimuksia tunnetaan heikommin, samoin kuin siitä, ettei yrityksissä välttämättä ymmärretä tarvetta sisällyttää niihin liittyviä yksityiskohtia yrityksen sitoumuksia kuvaaviin toimintaohjeisiin tai muihin linjauksiin. Lisäksi toimitusketjujen yhtiötasoa vahvempi painottaminen työntekijöiden ihmisoikeuksiin sitoutumisessa saattaa heijastella sitä, että nämä oikeudet katsotaan suhteellisen vahvojen kansallisten työlainsäädäntöjen ja niiden täytäntöönpanon seurantajärjestelmien vuoksi vähemmän merkittäviksi Suomen tai EU:n konteksteissa verrattuna esimerkiksi moniin nopeasti teollistuneisiin maihin.

Heikompi sitoutuminen nimenomaan työntekijöiden ihmisoikeuksien kunnioittamiseen ja etenkin erittäin **vähäinen sitoutuminen korjaaviin toimenpiteisiin** saattavat kertoa myös siitä, että tarkasteltujen yritysten suuri enemmistö on edelleen erittäin varhaisessa vaiheessa ihmisoikeusriskiensä ja -vaikutustensa tunnistamisessa ja arvioinnissa tai eivät edes ole aloittaneet sitä. Tästä syystä ne saattavat olla varovaisia tekemään sitoumuksia, joiden seurauksia ne eivät vielä tunne.

Selvityksen tulokset viittaavat siihen, että **ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toteuttaminen** tarkastelluissa yrityksissä on vielä suurelta osin **ihmisoikeus-riskien tunnistamisen** tasolla. Useimmat ihmisoikeusriskejä tunnistavista yrityksistä keskittyvät liiketoimintansa tiettyihin osa-alueisiin (esimerkiksi toimitusketjuihin, tiettyihin liiketoimiin tai toimipaikkoihin), ja vain muutamat yritykset ovat edistyneet globaalien järjestelmien käyttöönotossa ihmisoikeusriskiensä tunnistamiseksi ja arvioimiseksi.

Sekä ihmisoikeusriskien ja -vaikutusten tunnistamisessa että niiden arvioimisessa painotetaan selvästi **työntekijöiden ihmisoikeuksia** tarkasteltujen yritysten sisällä ja/tai niiden toimitusketjuissa. Tämä näkyy raportoiduissa prosesseissa, joissa monet yritykset keskittyivät integroimaan ihmisoikeusnäkökohtia toimittajien auditointiin tai tekemään ihmisoikeuksia koskevia itsearviointeja yrityksen rakenteissa ja/tai toimitusketjuissa. **Ulkopuolisten** potentiaalisesti tai tosiasiallisesti vaikutusten kohteena olevien tahojen, kuten yhteisöjen, kuuleminen ja osallistaminen osana riskien tunnistamista oli edelleen harvinaista. Tämä kapea-alainen painotus näkyi myös **valituskanavissa ja -mekanismeissa**, sillä vain harvat yritykset julkistivat tietoa mistään ulkopuolisten henkilöiden tai yhteisöjen käytettävissä olevista kanavista tai mekanismeista.

Selvityksen mukaan suurimmalla osalla tarkastelluista yrityksistä ei ollut selkeitä prosesseja **ihmisoikeusriskiensä ja -vaikutustensa arviointiin**. Tämä näkyy niiden yritysten alhaisena osuutena, jotka kertoivat **toimistaan ihmisoikeusvaikutusten arviointitulosten huomioimiseksi** organisaationsa prosesseissa ja käytännöissä sekä asianomaisia ulkopuolisia sidosryhmiä koskevilla käytännöissä. Tämä näkyy myös niiden yritysten erittäin alhaisena osuutena, jotka julkistavat tietoa näiden toimien **vaikuttavuuden seurannasta**. Nämä selkeät puutteet ihmisoikeushuolellisuusvelvoiteprosesseissa ja monissa tapauksissa jopa näiden prosessien puuttuminen kokonaan näkyvät myös valituskanavien ja -mekanismien heikkoudessa sekä **kielteisten vaikutusten korjaamista** koskevan tiedon puuttumisena.

Selvityksen tulokset osoittavat, että ihmisoikeushuolellisuusvelvoite nähdään yrityksissä vielä varsin harvoin jatkuvana prosessina, joka on integroitava järjestelmällisesti yrityksen yleisiin toimintapolitiikkoihin, järjestelmiin, mekanismeihin ja käytäntöihin ja joka edellyttää selkeästi määriteltyä vastuujakoa, suunnitelmallisia käytännön toimia sekä riittäviä resursseja. Samalla on kuitenkin pidettävä mielessä, että ihmisoikeusnäkökulman sisäistäminen ja ihmisoikeushuolellisuusvelvoiteprosessin luominen vie aikaa arvoketjujen ollessa usein melko monitahoisia ja monimutkaisia. Se, että selkeä enemmistö tarkastelluista yrityksistä on julkisesti sitoutunut ihmisoikeuksiin, muodostaa tärkeän pohjan tälle työlle. Nyt on kuitenkin ponnisteltava lujasti, jotta päästään sanoista tekoihin.

Keskeiset viestit

On tärkeää tietää, missä mennään ja kertoa siitä

YK:n ohjaavissa periaatteissa kehoitetaan yrityksiä olemaan avoimia ja raportoimaan, miten ne ovat hallinneet ihmisoikeusriskejään ja -vaikutuksiaan. Tämä yrityksiltä odotettava tieto on ratkaisevan tärkeää viranomaisille, päättäjille ja muille valtiotason toimijoille, jotta ne voivat hoitaa tehtävänsä ihmisoikeuksien kunnioittamisen edistäjinä ja sen varmistamisessa, että yritykset kunnioittavat ihmisoikeuksia. Samalla se tukee myös muita sidosryhmiä, kuten sijoittajia ja kansalaisyhteiskunnan toimijoita, vastuullisen liiketoiminnan edistämässä.

Riippumattomat vertailuarvojärjestelmät edistävät osaltaan avoimuutta julkaisemalla julkisesti saatavilla olevaan tietoon perustuvia arvioita yritysten ihmisoikeusvastuusta. Niiden merkittävä lisäarvo perustuu niiden tarjoamaan yleiskuvaan, joka mahdollistaa myös yritysten keskinäisen vertailun. Useimmat suomalaisyritykset ovat kansainvälisessä mittakaavassa melko pieniä, eivätkä ne siksi yleensä ole mukana näissä arvioissa. Tästä syystä onkin tärkeää keskustella, miten olemassa olevien arviointivälineiden käyttöä voitaisiin vahvistaa Suomessa kansainvälisesti vertailukelpoisen tiedon saamiseksi suomalaisyritysten toiminnasta ihmisoikeuskysymyksissä.

Tarvitaan selkeästi määritelty prosessi

Ihmisoikeushuolellisuusvelvoite on jatkuva riskinhallintaprosessi. Sen keskeiset vaiheet on määritelty YK:n ohjaavissa periaatteissa, ja ne koskevat kaikkia yrityksiä niiden koosta, toimialasta, toimipaikasta, omistuksesta ja rakenteesta riippumatta. Näiden vaiheiden täytäntöönpano usein monitahoisissa arvoketjuissa voi olla haastavaa, mutta on tärkeää tarttua härkää sarvista ja aloittaa jostain. Kaikkien yritysten pitäisi ainakin vähitellen kehittää liiketoimintansa eri osa-alueet kokonaisvaltaisesti kattavat ihmisoikeushuolellisuusvelvoiteprosessit. Näiden prosessien kehittäminen on keskeinen tehtävä yritysten ihmisoikeus-sitoumuksen käytännön toteuttamisessa.

Tarvitaan globaalia näkökulmaa

YK:n ohjaavien periaatteiden järjestelmällisen toimeenpanon kannalta on tärkeää, että ihmisoikeusriskejä ja -vaikutuksia tunnistetaan ja arvioidaan kokonaisvaltaisesti yritysten kaikessa toiminnassa. Vaikka korkean riskin maiden painottaminen on välttämätöntä, on tärkeää tiedostaa, että myös alhaisen riskin mailla, kuten Suomella, on ihmisoikeusriskejä liittyen esimerkiksi helposti syrjäytyvien ryhmien oikeuksiin, eikä näitä riskejä voi jättää huomiotta. Riskiympäristöt myös muuttuvat jatkuvasti, ja myös uusia riskejä syntyy (esim. teknologian kehittymisen ja ilmastonmuutoksen yhteydessä). Tästä syystä ihmisoikeusriskien ja -vaikutuksien jatkuva, globaali seuranta on välttämätöntä.



FIANT Consulting Oy tarjoaa laadukkaita asiantuntijapalveluita ihmisoikeuksien ja kestävän kehityksen kysymyksissä.

www.fiantconsulting.com

3BILITY CONSULTING.

3bility Consulting on yritysten sosiaalisen vastuun kysymyksiin erikoistunut konsulttitoimisto.

www.3bility.fi