

# Taustoitus & hakuopas

KESKUSKAUPPAKAMARIN IHMISOIKEUSSITOUMUS  
— TURVALLINEN, SYRJIMÄTÖN JA VASTUULLINEN ORGANISAATIO

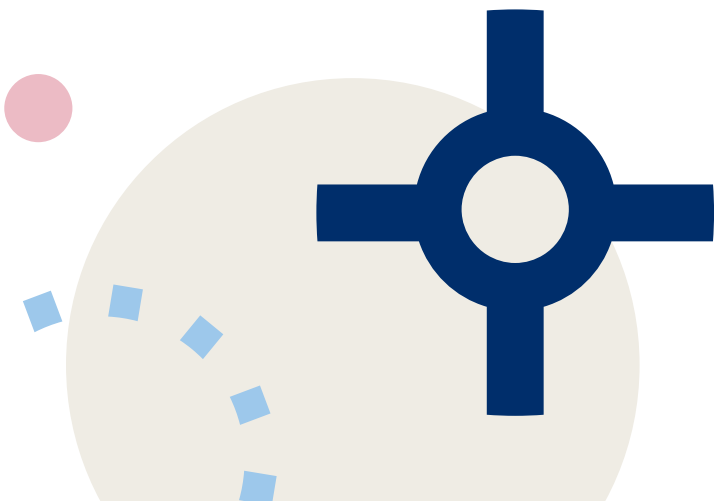
---

IHMISOIKEUSSITOUMUS

---

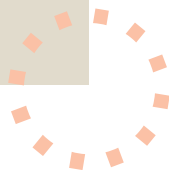


KESKUS-  
KAUPPAKAMARI



# SISÄLTÖ

<b>I Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumus – MITÄ JA MIKSI?</b> .....	5
Miksi Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumukseen kannattaa liittyä? .....	9
<b>II TAUSTAA: Yritysvastuu, sosiaalinen vastuu ja ihmisoikeusvastuu</b> .....	11
Tiivistelmä .....	11
Yritysvastuun osa-alueet ja määritelmä .....	11
Ihmisoikeusvastuu sosiaalisen vastuun perustana .....	12
Ihmisoikeusvastuun toteuttamisen globaali kehys .....	14
Mitä ovat ihmisoikeudet?.....	15
Yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat YK:n ohjaavat periaatteet .....	17
Ihmisoikeusvastuun keskeiset sidosryhmät .....	21
<b>III HAKUOPAS: Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumuksen rakentuminen</b> .....	24
Pohjana YK:n ohjaavat periaatteet .....	24
Miten Ihmisoikeussitoumus rakentuu ja miten siihen liitytään?.....	25
Sitoumuksen sisältö.....	26
<b>Hakuvuoden vaatimukset</b> .....	27
<b>Toisena sitoumusvuonna vaadittavat tiedot</b> .....	33
<b>Seuraavat sitoumusvuodet</b> .....	36
<b>Ihmisoikeussitoumuksen asiakokonaisuudet ja ihmisoikeusnormit</b> .....	36
<b>Lopuksi</b> .....	44
<b>Avainkäsitteitä</b> .....	45
<b>Lähteet</b> .....	50



# OPPAAN RAKENNE JA LUKUOHJE:

Tämä taustoitus ja opas on laadittu tukemaan Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmää ja oppaaksi järjestelmään liittymiseksi.<sup>1</sup>

Opas on jaettu kolmeen osaan.

- Osiossa I esitellään Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumus.
- Osiossa II taustoitetaan Ihmisoikeussitoumuksen ytimessä olevaa ihmisoikeusvastuuta. Osion alussa on tiivistelmä niille, joille ihmisoikeusvastuuta koskevat kysymykset ovat jo tuttuja. Osion laajemmassa taustoituksessa ihmisoikeusvastuuta avataan tietoa enemmän kaipaaville.
- Osiossa III avataan Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumus yksityiskohtaisemmin. Osio toimii hakuoppaana Ihmisoikeussitoumusta koskevaa hakemusta laadittaessa.

Oppaassa viitataan usein yrityksiin, yritysvastuuseen ja yritysten ihmisoikeusvastuuseen. Tämän taustalla on se, että Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmän kehyksenä on käytetty yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevia YK:n ohjaavia periaatteita (lyhyesti: YK:n ohjaavat periaatteet tai ohjaavat periaatteet), jotka linjaavat yritystoiminnan vastuullisuutta. Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumus on kuitenkin tarkoitettu myös erilaisille yhteisöille, kuten kunnille ja yhdistyksille. Yritysvastuun ytimessä olevat vastuullisuuslinjatukset soveltuvat käytännössä erilaisten organisaatioiden toimintaan. Oppaassa käytetään sekä vastuullisuus- että yritysvastuu-termejä, joilla molemmilla viitataan vastuulliseen toimintaan.

<sup>1</sup> Oppaan ovat laatineet Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmän konkretisoinnista vastanneet ihmisoikeus- ja yritysvastuuasiantuntija OTT *Merja Pentikäinen* ja yritysvastuu- ja johtamisjärjestelmäasiantuntija FM *Hanna Liappis*.

Järjestelmän ja oppaan luonnosversioita ovat kommentoineet Keskuskauppakamarin asiantuntijat ja vastuullisuuslautakunnan jäsenet. Luonnosversioon saatiin myös useiden yritysten ja kansalaisjärjestöjen sekä ihmisoikeuskeskuksen asiantuntijoiden huomioita.

# I KESKUSKAUPPAKAMARIN IHMIS- OIKEUSSITOUMUS – MITÄ JA MIKSI?

Yrityksiin ja muihinkin toimijoihin kohdistetut vastuullisuusodotukset ja -vaatimukset kasvavat jatkuvasti. Erityisesti sosiaalisen vastuun ja sen perustana olevan ihmisoikeusvastuun merkitys vahvistuu. Siksi erilaisten organisaatioiden on tärkeä tietää mitä ihmisoikeusvastuu on, miten se toteutuu ja toteutetaan niiden toiminnassa ja mitä hyötyä ihmisoikeusvastuun toteuttamisesta on.

## ***Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmä konkretisoi ihmisoikeusvastuuta.***

Järjestelmä auttaa organisaatioita ymmärtämään ihmisoikeusvastuuta ja viestimään siitä. Tiivistetysti ihmisoikeusvastuu tarkoittaa ihmisten (mm. työntekijöiden ja asiakkaiden) hyvää kohtelua, jonka kriteerit määrittävät ihmisoikeuksien pohjalta. Haasteena on usein ihmisoikeusvastuun sanoittaminen, eli ei osata nähdä arkisen toiminnan ja ihmisoikeuksien yhteyksiä. Esimerkiksi työturvallisuudesta ja ihmisten jaksamisesta huolehtiminen on ihmisoikeuksiksi määriteltyjen oikeus elämään ja terveyteen turvaamista. Häirinnän, ahdistelun ja kiusaamisen vastaisilla toimilla luodaan turvallista työpaikkaa. Tietosuoja ja henkilötietojen keräämisen rajoitukset liittyvät ihmisten yksityisyyden suojaan. Syrjimättömyyden varmistaminen kuuluu ihmisoikeusvastuun ytimeen.

*Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmä rakentuu yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskeville YK:n ohjaaville periaatteille (lyhyesti: YK:n ohjaavat periaatteet tai ohjaavat periaatteet). Järjestelmässä on huomioitu ohjaavien periaatteiden linjaukset, ja järjestelmää osaltaan edistää periaatteiden toteuttamista. Järjestelmä ei kuitenkaan alkuvaiheessa sisällä tyhjentävästi kaikkia ohjaavien periaatteiden elementtejä (esimerkiksi korjaavia toimenpiteitä koskevia yksityiskohtia). Tarkoitus on kehittää järjestelmää tulevana vuosina niin, että siinä tullaan laajasti huomioimaan ohjaavien periaatteiden vaatimukset.*

Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmän keskeisiä elementtejä ovat ihmisoikeusvaikutusten ja -riskien tunnistaminen, osallistaminen ja koulutus, tavoitteiden asetanta, seuranta ja mittaaminen, raportointi ja auditointi. Erilaisten organisaatioiden ihmisoikeusvaikutukset ja -riskit ovat erilaisia, ja niihin vaikuttavat erityisesti organisaation toimiala ja tuotteet. Ihmisoikeusvaikutusten ja -riskien tunnistamisen tärkeä lähtökohta on ymmärtää toimialakohtaiset vaikutukset ja riskit. Esimerkiksi fyysisistä ihmistyövoimaa vaativilla aloilla, kuten maatalous-, metsätalous-, terveydenhoito- sekä rakennusaloilla, ja tehdastyössä ihmisoikeusvaikutukset ja -riskit ovat erilaisia kuin toimistoissa tapahtuvassa asiantuntijatyössä.

*Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmässä arvioidaan organisaation toimintaan ja arvoketjuihin liittyviä ihmisoikeusvaikutuksia ja -riskejä. Järjestelmän lähtökohtana on kiinnittää huomiota erityisesti niihin toimintoihin, joihin organisaatiolla on eniten vaikutusvaltaa. Organisaatiolla on välitöntä vaikutusvaltaa sen käyttämään työvoimaan, välittömiin hankintakumppaneihin ja asiakaspintaan. Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmän tarkoitus on kiinnittää huomiota siihen, että ihmisoikeudet ja ihmisoikeusvastuu ovat merkityksellisiä myös Suomessa, eivät vain jossain kaukana Suomen ja Euroopan ulkopuolella. Jokaisen organisaation toiminnalla on jonkinlaisia ihmisoikeusvaikutuksia ja jokaisessa maassa on ihmisoikeusriskejä. Järjestelmässä kiinnitetään huomiota myös laajemmin arvoketjuihin, erityisesti toimitusketjuihin, joihin liittyviä ihmisoikeusriskejä esimerkiksi kansalaisjärjestöt korostavat.*

Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmä on kehittyvä ja se sisältää jatkuvan parantamisen ajatuksen. Ihmisoikeusvastuun toteuttaminen on jatkuva prosessi, ja ihmisoikeuksia toteutetaan jokapäiväisessä arkisessa tekemisessä. Ihmisoikeusvastuun toteuttamisessa ei olla koskaan valmiita, sillä organisaatioiden toiminta ja tuotteet sekä toimintaympäristöt (mm. markkinat, sääntely-ympäristöt) muuttuvat. Muutokset heijastuvat usein myös organisaation toiminnan vaikutuksiin ihmisiin ja heitä suojaaviin ihmisoikeuksiin.

Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmässä tavoitteena on ollut luoda suomalaiset haasteet ja tarpeet tunnistava järjestelmä, johon erilaiset ja erikokoiset organisaatiot, myös pienet toimijat ja pk-yritykset, kokevat pystyvänsä sitoutumaan. Järjestelmään liittymiselle ei ole tehty korkeaa kynnystä. Järjestelmä sekä kannustaa aloittamaan ihmisoikeusvastuutyön että sparraa jo työn aloittaneita kehittämään omaa vastuullisuustyötään.

Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmään pääsee mukaan antamalla organisaatiosta hakemuksessa pyydetyt perustiedot ja arvioimalla yleisesti organisaation toiminnan vaikutuksia sen keskeisten sidosryhmien ihmisoikeuksiin ja suurimmat ihmisoikeusriskit. Lisäksi organisaatio sitoutuu kouluttamiseen ja keskeisten sidosryhmien, erityisesti työntekijöiden, osallistamiseen. Vaatimuksena on myös organisaation ylimmän johdon julkisesti antama sitoutuminen ihmisoikeusvastuun kehittämiseen.

Järjestelmään lisätään konkreettisia elementtejä vuosittain viiden vuoden ajan, minkä jälkeen toteutetaan järjestelmään liittyneiden toimijoiden auditointi. Edellä todetusti järjestelmää kehitetään niin, että se tulee täyttämään YK:n ohjaavien periaatteiden vaatimukset.

Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmään liittyy läheisesti ihmisoikeusvastuun toteuttamiseen kuuluva viestintä, eli että viestitään aktiivisesti, rohkeasti ja avoimesti toiminnan ihmisoikeusvaikutuksista ja -riskeistä. Ihmisoikeusvastuuseen kuuluu sekin, että uskalletaan kertoa myös kohdatuista haasteista ja syntyneistä ongelmista.

## Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumuksen **laaja tavoite on varmistaa turvallinen, syrjimätön ja vastuullinen organisaatio.**

Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmä on ensimmäinen laatuaan Suomessa ja ainutlaatuinen myös kansainvälisesti. Sen tarkoitus on tukea yrityksiä ja muita organisaatioita toteuttamaan ihmisoikeusvastuuta, josta on tulossa hyväksyttävän toiminnan ja markkinoille pääsyn edellytys. Tämä edellytys näkyy muun muassa ihmisoikeusvastuuta koskevan kansainvälisen ja kansallisen sääntelyn vahvistumisessa. Vastuullisuuslinjauksia on tehty kansainvälisesti muun muassa YK:ssa, YK:n erityisjärjestö ILO:ssa ja OECD:ssa. YK:ssa on neuvoteltavana kansainvälinen oikeudellisesti sitova sopimus ihmisoikeuksista ja yritystoiminnasta.<sup>2</sup> EU:n sääntely alueella on vahvistunut ja vahvistuu, ja monissa maissa on säädetty kansallisia yritysvastuulakeja. Suomessa vuoden 2019 eduskuntavaalien jälkeen hyväksyttyyn hallitusohjelmaan kirjattiin selvityksen tekeminen kansallisen yritysvastuulain säätämismahdollisuuksista Suomessa.<sup>3</sup> Vahvistuvat vastuullisuusvaatimukset näkyvät myös julkisissa hankinnoissa, muun muassa syyskuussa 2020 julkaistussa Suomen ensimmäisessä kansallisessa julkisten hankintojen strategiassa.<sup>4</sup>

**Ihmisoikeussitoumusta koskeva tunnus:** Tultuaan hyväksytyksi ihmisoikeusjärjestelmään, organisaatio saa oikeuden käyttää Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumus-tunnusta. Tunnus on käytännössä *merkki siitä, että organisaatio on kiinnostunut ihmisoikeusvastuustaan ja sitoutuu työskentelemään sen kehittämiseksi ja jatkuvaksi parantamiseksi Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmän avulla.* Tunnus on voimassa vuoden kerrallaan ja sen voi pitää voimassa täyttämällä järjestelmän kriteerit sekä maksamalla järjestelmän vuosimaksun. Ihmisoikeussitoumusta koskevan tunnuksen myöntämisestä ja voimassa pitämisestä organisaation osalta päättää Keskuskauppakamarin vastuullisuuslautakunta.

Järjestelmään on jatkuva haku. Järjestelmä avataan aluksi suomenkielisenä, joten hakemuslomake ja ohjeistus ovat toistaiseksi suomeksi. Hakemus on kuitenkin mahdollista täyttää myös ruotsin tai englannin kielillä. Jos hakemus on puutteellinen, hakijaa pyydetään täydentämään hakemustaan. Keskuskauppakamarin vastuullisuuslautakunta käsittelee hakemuksia kokouksissaan. Mikäli tunnuksen jo saanut organisaatio ei enää täytä järjestelmän kriteereitä, se poistetaan järjestelmästä.

2 Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises, Chairmanship second revised draft 6.8.2020. Luonnos oli Suomessa ulkoministeriön koordinoimana lausunnoilla 9.9.2020 asti.

3 Tätä opasta viimeisteltäessä työ- ja elinkeinoministeriön tilaama oikeudellinen selvitys yritysvastuulaista on lausuntokierroksella. Selvitys, ks. <https://tem.fi/-/oikeudellinen-selvitys-konkretisoi-millainen-yritysvastuulaiki-voisi-olla-suomessa> (vierailtu 17.9.2020).

4 Ks. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162418> (vierailtu 17.9.2020).

# Ihmisoikeussitoumuksen askelmerkit

## HAKUVUOSI

### Hakemukseen hakulomakkeet I-IV:

- Organisaation, toimintojen ja tuotteiden kuvaus (hakulomake I)
- Oman toiminnan sekä toimitusketjujen ihmisoikeusriskien arviointi (hakulomakkeet II ja III)
- Ylimmän johdon sitoutuminen ihmisoikeusvastuun kehittämiseen, suunnitelmat koulutuksesta ja osallistamisesta (hakulomake IV)

### Keskuskauppakamarin vastuullisuuslautakunta myöntää ihmisoikeussitoumus-tunnuksen vuodeksi eteenpäin

## TOINEN SITOUMUSVUOSI

- Toimitetaan päivitetty hakulomake I
- Jos toiminnassa tai tuotteissa on tapahtunut oleellisia muutoksia, organisaatio päivittää ihmisoikeusvaikutusarviointiaan (hakulomakkeet II ja III)
- Organisaatio raportoi Keskuskauppakamarille hakuvuoden suunnitelmien toteutumisesta sekä uusista suunnitelmista (hakulomake IV)
- Lisäksi toimitetaan Keskuskauppakamarille ihmisoikeusvastuun viestintäsuunnitelma, tavoitteet ja mittarit sekä tiedot mahdollisista korjaavista toimenpiteistä (hakulomakkeet V-VIII)

## SEURAAVAT SITOUMUSVUODET

- Toimitetaan päivitetty hakulomake I
- Jos toiminnassa tai tuotteissa on tapahtunut oleellisia muutoksia, organisaatio päivittää ihmisoikeusvaikutusarviointiaan (hakulomakkeet II ja III)
- Organisaatio raportoi toimenpiteiden toteutumisesta ja uusista suunnitelmista (hakulomakkeet IV - VIII)
- Keskuskauppakamari auditoi organisaation ihmisoikeussitoumuksen kriteerien toteutumisen viiden vuoden päästä siihen liittymisestä



Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmän toimivuutta arvioidaan ja tarvittaessa sitä päivitetään ja kehitetään huomioiden järjestelmästä saatu palaute ja kokemukset sekä toimintaympäristön muutokset. Ensimmäinen arviointi tehdään ensimmäisen vuoden kokemusten jälkeen. Järjestelmän kokonaispäivityksen tarve arvioidaan viiden vuoden päästä järjestelmän julkistamisesta.



# Miksi Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumukseen kannattaa liittyä?

*Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumukseen kannattaa liittyä, koska se*

- auttaa ymmärtämään mitä ihmisoikeusvastuu on ja mitä se tarkoittaa omassa organisaatiossa, esimerkiksi kuinka monet organisaation arkiset asiat liittyvät ihmisoikeuksiin ja ihmisoikeusvastuuseen
- tarjoaa organisaatiolle *konkreettisen työkalun* ihmisoikeusvastuun toteuttamiseen – sekä vastuullisuustyön aloittamiseen että jo aloitetun työn syventämiseen
- tarjoaa *liiketoiminnallisen työkalun*: ihmisoikeusvastuu määrittelee jo markkinoille pääsyä ja liiketoiminnassa pärjäämistä. Vastuulliset yritykset ja muut organisaatiot haluavat solmia liiketoimintasuhteita vain toisten vastuullisten toimijoiden kanssa. On hyvä huomata, että suomalaiset isotkin yritykset ovat usein kansainvälisten yritysten ja toimijoiden alihankkijoita ja liikekumppanien odotukset alihankkijoidensa vastuullisuudesta kasvavat jatkuvasti. Suurempien toimijoiden vahvistuneet vastuullisuusvaatimukset näkyvät niiden alihankkijoilleen asettamina vastuullisuusvaatimuksina. Ihmisoikeusvastuun näyttäminen tuo konkreettisia liiketoimintamahdollisuuksia
- *tukee strategisia kumppanuuksia* ja samalla vaikuttaa positiivisesti organisaation suorituskykyyn ja taloudelliseen tulokseen. Sosiaalista vastuuta kantava organisaatio on arvostettu työnantaja ja tavaroiden ja palvelujen tarjoaja sekä riskittömämpi yhteistyökumppani. Ihmisoikeusvastuun toteuttamisella rakennetaan hyvää mainetta ihmisiä huomioivana toimijana
- jäsentää ihmisoikeusvastuun johtamista organisaatiossa
- edistää yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien YK:n ohjaavien periaatteiden keskeisten elementtien huomioimista, erityisesti huolellisuusvelvoitteen (*due diligence*) toteuttamista organisaatiossa. Järjestelmään hyväksytyt organisaatio on tehnyt toimintansa yleisen ihmisoikeusvaikutusten ja -riskiarvioinnin. Tämän jälkeen organisaation on helppo antaa myös YK:n ohjaavien periaatteiden mukainen yrityksen ihmisoikeussitoumus
- sparraa organisaatiota valmistautumaan jatkuvasti vahvistuviin vastuullisuusodotuksiin, mukaan lukien lisääntyvään sääntelyyn, kuten Suomessakin mahdollisesti säädettävään yritysvastuulakiin.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Samantyyppisestä nimestä (ihmisoikeussitoumus) ja sisällöllisistä yhteyksistä huolimatta kyseessä on kaksi eri asiaa. Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumus on Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmän nimi. YK:n ohjaavien periaatteiden mukainen ihmisoikeussitoumus on taas ylimmän johdon julkinen lausuma. Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumukseen liittyy erillinen tunnus.

## Keskuskauppakamarin myöntämä Ihmisoikeussitoumus-tunnus

- osoittaa organisaation kiinnostuksen sosiaaliseen vastuuseen ja sen perustana olevaan ihmisoikeusvastuuseen sekä sitoutumisen työskentelemään vastuun kehittämiseksi ja jatkuvaksi parantamiseksi Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmän avulla
- osoittaa organisaation tehneen toimintansa ihmisoikeusvaikutus- ja riskiarviointia sekä täyttävän Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumuksen kriteerit
- auttaa organisaatiota viestimään siitä, että se on tarttunut toimeen ihmisoikeusvastuunsa toteuttamiseksi ja vahvistamiseksi läpinäkyvällä, avoimella ja aktiivisella tavalla.



# II TAUSTAA: YRITYSVASTUU, SOSIAALINEN VASTUU JA IHMISOIKEUSVASTUU

## Tiivistelmä

- Vastuullisuus jaotellaan yleisesti taloudelliseen, ympäristö- ja sosiaaliseen vastuuseen.
- Vastuullisuutta toteutetaan noudattamalla kansallisia lakeja ja toimimalla lakien asettamia vaatimuksia paremmin.
- Sosiaalinen vastuu koskee toiminnan vaikutuksia ihmisiin. Sosiaalista vastuuta on ihmisten hyvä kohtelu, huomioiminen ja osallistaminen.
- Ihmisoikeusvastuu on sosiaalisen vastuun perusta, joka täsmentyy kansainvälisten ihmisoikeusnormien avulla.
- Ihmisoikeudet suojaavat kaikkia ihmisiä ja ihmisoikeusnormit määrittelevät tärkeimpiä ihmisten kohtelua koskevia kysymyksiä (esim. oikeus elämään ja terveyteen, työelämän oikeudet, syrjimättömyys).
- Ihmisoikeusvastuun lähtökohdانا on estää negatiiviset vaikutukset ihmisoikeuksiin ja ihmisoikeuksien suojaa nauttiviin ihmisiin, erityisesti työvoimassa ja asiakaspinnassa oleviin ihmisiin (*"do no harm"*).
- Keskeinen ihmisoikeusvastuun toteuttamisen työkalu on yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat YK:n ohjaavat periaatteet.

## Yritysvastuun osa-alueet ja määritelmä

Yleisesti yritysvastuun katsotaan koostuvan taloudellisen, ympäristö- ja sosiaalisen vastuun osa-alueista. Taloudellista vastuuta on muun muassa taloudellisesta kannattavuudesta huolehtiminen, sääntöjen maksaminen ja osallistumattomuus korruptioon. Ympäristövastuuseen kuuluvat esimerkiksi jätteiden lajittelu ja kestävät energiaratkaisut. Sosiaalinen vastuu tarkoittaa laajasti ihmisten hyvää kohtelua, huomioimista ja osallistamista.

Jokaisessa valtiossa on oma kansallinen oikeusjärjestelmä ja erilaisia kansallisia lakeja, mikä tuo omia haasteita esimerkiksi kansainvälisesti toimiville yrityksille. Yritysvastuuseen ei kuitenkaan riitä toimiminen vain kansallisten lakien mukaan, vaan odotus on tätä minimitasoa vastuullisempi toiminta, jossa huomioidaan kansainvälisesti linjattuja kriteereitä.

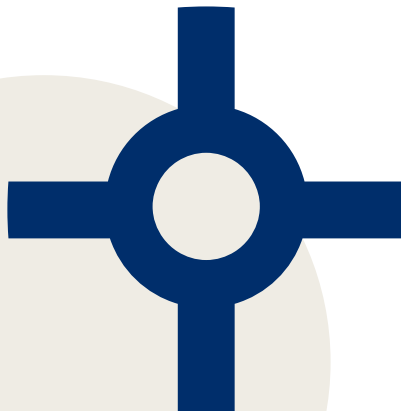
**Yritysvastuu on kansallisten lakien noudattamista ja lainsäädännön vaatimukset ylittävää vastuullista liiketoimintaa yhteiskunnan hyväksi sekä ympäristön ja ihmisten suojaamiseksi.** (Liappis, Pentikäinen & Vanhala: Menesty yritysvastuulla – käsikirja kokonaisuuteen, Edita 2019)

**Yritysvastuussa arvioidaan yrityksen vaikutuksia ihmisiin, ympäristöön ja yhteiskuntaan ja lähtökohtana on huolehtia siitä, että estetään ja minimoidaan negatiiviset vaikutukset (“do no harm”).** Vastuullinen toiminta tuottaa myös positiivisia vaikutuksia.

Yritysvastuuriski eroaa liiketoimintariskistä siinä, että yritysvastuuriski kumpuaa yrityksen toiminnasta, kun taas liiketoimintariski tulee ulkoapäin (esim. sääntely-ympäristön muutos, ilmastonmuutos, pandemia). Liiketoimintariski voi muuttua yritysvastuuriskiksi, jos yritys suhtautuu huolimattomasti liiketoimintariskeihin, mikä johtaa esimerkiksi uhiin työntekijöiden tai asiakkaiden terveydelle ja hengelle. Esimerkiksi vuonna 2020 puhjennut koronapandemia on liiketoimintariski, josta tulee yritysvastuuriski, jos organisaatio ei riittävästi suojaa työntekijöitään ja asiakkaitaan. Ulkoapäin tuleva tietoturvariski (esim. hakkerointi) voi kääntyä yritysvastuuriskiksi, jos organisaatio on suojannut riittämättömästi säilyttämiään henkilötietoja. Omaan toimintaan liittyviin yritysvastuuriskeihin yrityksellä ja organisaatiolla on välitöntä vaikutusvaltaa. Olisi tärkeää, että organisaatioissa vastuullisuusriskejä arvioidaan ja hallitaan osana organisaation riskienhallinnan kokonaisuutta.

## Ihmisoikeusvastuu sosiaalisen vastuun perustana

Sosiaalinen vastuu sisältää erilaisia ihmisten kohteluun liittyviä kysymyksiä ja sen perusta muodostuu *ihmisoikeusvastuusta*. Ihmisoikeusvastuun perustan päälle rakentuvia  *muita sosiaalisen vastuun kysymyksiä* ovat esimerkiksi erilaiset laajat työhyvinvointia tukevat toimet, hyvän ja arvostavan työilmapiirin elementit (osallistaminen, kuunteleminen, aitojen vaikutusmahdollisuuksien luominen), moninaisuuden arvostaminen, hyvä ja arvostava asiakaspalvelu, hyvä johtaminen sekä hyvät työelämätaidot.



# SOSIAALINEN VASTUU JA ESIMERKKEJÄ ELEMENTEISTÄ

## Muita sosiaalisen vastuun kysymyksiä

Hyvä johtaminen

Moninaisuus

Laajat työhyvinvointia tukevat toimet

Hyvä asiakaspalvelu

## Ihmisoikeusvastuu

Asianmukaiset  
työolot ja -ehdot

Suoja epäasiallista  
kohtelua vastaan

Ay-oikeudet

Tasavertaisuus ja  
syrjimättömyys

Hengen ja  
terveyden suoja

Työn ja perhe-elämän  
yhdistäminen

Pakkotyön ja  
lapsityön kieltö

Yksityisyyden suoja

Kun puhutaan ihmisoikeuksista ja ihmisoikeusvastuusta, ollaan tärkeimpien ihmisten suojaamiseen liittyvien kysymysten äärellä. Ihmisoikeusvastuun sisältö määrittyy kansainvälisten ihmisoikeusnormien perusteella, jotka koskevat esimerkiksi hengen ja terveyden suojaamista, asianmukaisia työoloja ja -ehtoja, syrjimättömyyttä ja yksityisyyden suojaa.

Yrityksiä ja muitakin organisaatioita sitovat niiden toimintamaan kansalliset lait, jotka ovat erilaisia eri valtioissa. Yritysvastuun yleisen määritelmän mukaisesti ihmisoikeusvastuu tarkoittaa sitä, että noudatetaan kansallista lainsäädäntöä ja tämän lisäksi toiminta viritetään vielä paremmin ihmisiä suojaavaksi. Tämän lakien ylimenevän toiminnan kriteerit löytyvät kansainvälisesti tunnustetuista ihmisoikeuksista, erityisesti YK:n ihmisoikeusasiakirjoista. Keskeisimmät välineet yritysvastuun toteuttamiseksi ovat YK:n Global Compact -aloite, yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet (lyhyesti: YK:n ohjaavat periaatteet tai ohjaavat periaatteet) ja kestävän kehityksen tavoitteet (Sustainable

Development Goals (SDGs)).<sup>6</sup> Näistä YK:n ohjaavat periaatteet ovat tärkein, konkreettisin ja paras, myös hyvin laajasti hyväksytty ja käytetty standardi ja työkalu ihmisoikeusvastuun toteuttamiseksi.

Mainituilla YK:n linjauksilla on tärkeitä keskinäisyhteyksiä. Käytännössä YK:n ohjaavat periaatteet täsmentävät sekä YK:n Global Compactin yleisiä ihmisoikeusperiaatteita että YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden ihmisoikeuselementtejä.<sup>7</sup> Tämän vuoksi YK:n ohjaavien periaatteiden linjausten noudattaminen tarkoittaa myös sitä, että yritykset (ja muutkin organisaatiot) samalla toteuttavat Global Compactin periaatteita ja kestävän kehityksen tavoitteita.

## Ihmisoikeusvastuun toteuttamisen globaali kehys

- **YK:n Global Compact**
- **Yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat YK:n ohjaavat periaatteet**
- **YK:n kestävän kehityksen tavoitteet (SDG:t)**

*Koska yritystoiminta liittyy aina jollain tavoin ihmisiin, yritystoiminnalla on väistämättä jonkinlaisia vaikutuksia myös ihmisiin ja ihmisiä suojaaviin ihmisoikeuksiin. Sama pätee muidenkin organisaatioiden toimintaan. Vaikutukset voivat olla positiivisia tai negatiivisia.*

Ihmisoikeusvastuuta kannetaan ihmisistä, jotka nauttivat ihmisoikeuksien suojaa (oikeudenhaltijat, rights-holders) ja joihin yrityksen tai muun organisaation toiminta vaikuttaa. YK:n ohjaavien periaatteiden linjaaman ihmisoikeusvastuun lähtökohta on ihmisoikeuksien kunnioittaminen ("do no harm"; ks. myös jäljempänä). Yrityksiltä ei lähtökohtaisesti edellytetä ihmisoikeuksien aktiivista edistämistä, joka on valtioiden velvoite. Yritykset voivat halutessaan edistää ihmisoikeuksia, mutta ensisijaisesti on varmistettava, ettei toiminnalla heikennetä ihmisoikeuksia.

<sup>6</sup> Näiden YK:n asiakirjojen lisäksi yritysvastuuta on näkyvästi linjattu myös YK:n erityisjärjestöksi määritellyssä Kansainvälisessä työjärjestössä (International Labour Organization (ILO)) ja taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestössä (OECD). ILO:n linjaukset on huomioitu mainituissa YK:n dokumenteissa, ja OECD on puolestaan huomionut YK:n linjaukset omissa ohjeistuksissaan.

<sup>7</sup> Ihmisoikeuksilla on näkyvä asema näissä instrumenteissa. Global Compactin kymmenestä periaatteesta kuusi koskee ihmisoikeuksia ja kestävän kehityksen tavoitteista (ml. alatavoitteista) suurin osa liittyy ihmisoikeuksiin.

## Ihmisoikeusvastuu tarkoittaa kansallisten lakien noudattamista ja sitä, että toiminnalla ja tuotteilla ei heikennetä kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia.

Yritysten ihmisoikeusvastuu koskee kaikkia yrityksiä niiden koosta, toimialasta, toimintaympäristöstä, omistussuhteista tai rakenteesta riippumatta. Vastuu koskee toimijoita yksinyrittäjistä isoihin monikansallisiin yrityksiin.

### Mitä ovat ihmisoikeudet?

Ihmisoikeudet eivät ole mitä tahansa meidän ihmisten itsellemme haluamaa hyvää. Ihmisoikeudet täsmentyvät valtioiden hyväksymien kansainvälisten ihmisoikeusnormien avulla. Normit on hyväksytty kansainvälisen oikeuden piirissä ja ne löytyvät valtioiden hyväksymistä kansainvälisistä ihmisoikeusasiakirjoista. Kansainvälisen oikeuden normeina ihmisoikeudet sitovat oikeudellisesti valtioita, eivät esimerkiksi yrityksiä, joiden oikeudelliset velvoitteet määrittävät kansallisten lakien mukaan.

Ihmisoikeuksien aktiivinen turvaaminen kuuluu valtioiden vastuuseen. Valtiot toteuttavat vastuutaan keskeisesti säätämällä ihmisoikeuksia turvaavaa kansallista lainsäädäntöä ja varmistamalla lainsäädännön täytäntöönpanon riittävän seurannan ja valvonnan avulla.

Lukuisten Suomen kansallisten lakien – esimerkiksi työntekijöitä suojaavan työlainsäädännön ja syrjimättömyyttä koskevien lakien – taustalta löytyy Suomen valtiota sitovia kansainvälisiä ihmisoikeusnormeja. EU:n sääntely ja sen ihmisoikeuselementit ovat osaltaan vaikuttaneet merkittävästi Suomen lainsäädäntöön.<sup>8</sup> Kun yritykset ja muut organisaatiot noudattavat ihmisoikeuksia turvaavaa kansallista lainsäädäntöä, ne käytännössä toteuttavat myös ihmisoikeuksia.

Ihmisoikeudet suojaavat kaikkia ihmisiä, myös meitä kaikkia täällä Suomessa. Ihmisoikeudet suojaavat myös ulkomaalaisia. Ihmisoikeudet ovat lähtökohtaisesti voimassa poikkeusoloisakin, kuten sodissa ja erilaisten kansallisten hätä- ja poikkeustilojen aikana.

Ihmisoikeuksista puhuttaessa olemme ihmisten kohteluun liittyvien tärkeimpien kysymysten äärellä. Kyse on muun muassa elämästä, terveydestä ja vapaudesta. Vaikka ihmisten kaltoinkohteluun on nykyisin laajasti puututtu kansainvälisillä ja kansallisilla normeilla, äärimmäisetkään kaltoinkohtelun muodot eivät ole kadonneet. Vaikka esimerkiksi orjuus ja pakkotyö on kielletty, niitä esiintyy tänäkin päivänä joidenkin raaka-aineiden, tuotteiden ja palveluiden tuotannossa. Elektroniikka- ja akkuteollisuuden tarvitsemia metalliraaka-aineita

<sup>8</sup> Kansainvälisen oikeuden ihmisoikeusnormit ovat vaikuttaneet myös EU:n oikeuteen.

voidaan tuottaa ihmisoikeuksia polkevissa olosuhteissa. Niin ikään laajoista kansainvälisesti hyväksytyistä kielloista huolimatta orjakauppa ei ole kadonnut maailmasta, vaan se on saanut ajassamme moderneja muotoja. Ihmiskauppa on nykyajan orjakauppaa. Esimerkiksi työperäinen ihmiskauppa on merkittävä ihmisoikeusongelma, joka koskettaa myös Eurooppaa ja Suomea. Suomessa on annettu tuomioitakin ihmiskaupparikoksista. Ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttö, esimerkiksi erilaisten työehtojen (palkka, työajat jne.) polkeminen ja ala-arvoiset majoitusolosuhteet ovat nousseet päivänvaloon Suomessakin esimerkiksi rakennus-, ravintola-, siivous-, maatalous- ja marjanpoiminta-aloilla. Tämän mahdollistavat osaltaan Suomen lainsäädännön aukot ja viranomaistoiminnan puutteet.<sup>9</sup>

Ihmisoikeudet eivät koske ainoastaan edellä viitattuja vakavia ihmisten hyväksikäytön muotoja. *Ihmisoikeudet antavat meille suojaa jokapäiväisessä elämässämme.* Ihmisoikeudet suojaavat muun muassa yksityisyyttämme ja perhe-elämäämme, ilmaisun- ja kokoontumisvapauttamme sekä turvaavat tasavertaisuutta ja syrjimättömyyttä.

## Esimerkkejä ihmisoikeusnormeista

Kansainvälisesti laajasti hyväksytyyn ihmisoikeusnormiston ytimen ja perustan muodostaa YK:ssa hyväksytty niin kutsuttu International Bill of Human Rights -normikokonaisuus, johon kuuluu kolme keskeistä YK:n ihmisoikeusasiakirjaa.<sup>10</sup> Kokonaisuus sisältää reilut 30 erilaista ihmisoikeusnormia. YK:n sopimusten mukaan yksilöille turvattavat ihmisoikeudet jaotellaan yleisesti kansalais- ja poliittisiin oikeuksiin (nk. KP-oikeudet) ja taloudellisiin, sosiaalisiin ja sivistyksellisiin oikeuksiin (nk. TSS-oikeudet).

### Kansalais- ja poliittisia oikeuksia ovat esimerkiksi:

- oikeus elämään
- orjuuden ja pakkotyön kieltö
- kidutuksen kieltö
- oikeus yksityis- ja perhe-elämän suojaan
- liikkumisvapaus
- ilmaisunvapaus
- kokoontumisvapaus
- yhdistymisvapaus
- uskonnonvapaus

<sup>9</sup> Ks. työ- ja elinkeinoministeriön asettaman työryhmän elokuussa 2020 julkaisemat huomiot, <https://tem.fi/-/ulkomaisen-tyovoiman-hyvakskaytto> (vierailtu 17.9.2020).

<sup>10</sup> Nämä kolme asiakirjaa ovat ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus, taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva yleissopimus ja kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva yleissopimus.



## Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia ovat esimerkiksi:

- oikeus koulutukseen
- oikeus oikeudenmukaisiin työoloihin
- oikeus sosiaaliturvaan
- oikeus terveyteen
- oikeus tyydyttävään elintasoon

Kaikkia ihmisoikeusnormeja läpileikkaavat tasavertaisuuden<sup>11</sup> ja syrjimättömyyden periaatteet (*principles of equality and non-discrimination*), jotka edellyttävät ihmisoikeuksien turvaamista kaikille ihmisille tasavertaisesti ja ilman henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perustuvaa syrjintää. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilön liittyvä piirre tai ominaisuus ei saa johtaa häntä syrjivään toimintaan. Tasavertaisuutta ja syrjimättömyyttä laajasti Suomessa sääntelevien tasa-arvolain (laki naisten ja miesten tasa-arvosta) ja yhdenvertaisuuslain taustalta löytyy Suomea sitovia kansainvälisiä ihmisoikeusnormeja.

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n lukuisilla normeilla säännellään laajasti työelämää ja työolosuhteita. Työelämää koskevat ILO:n ydinstandardit yhdistettiin vuonna 1998 *ILO:n juulistukseen työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista*, johon on kirjattu neljä työelämän ydinnormia: pakkotyön kielto, lapsityön kielto, syrjimättömyys työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisessa sekä ammattiyhdistystoimintaa tukevat yhdistymisvapaus ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden tunnustaminen.

## Yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat YK:n ohjaavat periaatteet

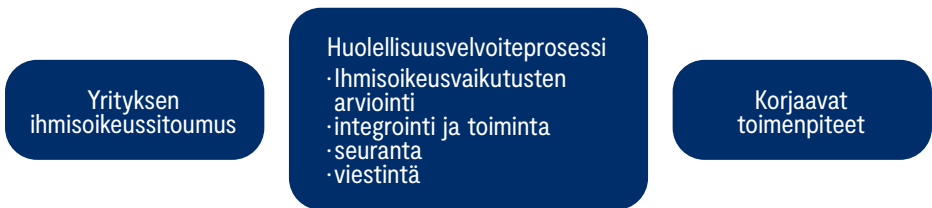
YK:n ohjaavat periaatteet ovat käyttökelpoisin olemassa oleva ohjeistus ja työkalu yrityksen ihmisoikeusvastuun toteuttamiseen. Periaatteet sekä muistuttavat valtioiden ensisijaisesta vastuusta turvata ihmisoikeuksia että asettavat yrityksille veloitteen kunnioittaa ihmisoikeuksia (*corporate responsibility to respect human rights*). Kunnioittamisveloite tarkoittaa ”do no harm”-lähtökohtaa: yrityksen on estettävä toiminnassaan negatiivisten ihmisoikeusvaikutusten syntyminen ja puututtava mahdollisesti jo syntyneisiin negatiivisiin ihmisoikeusvaikutuksiin ja lopetettava ihmisoikeuksia heikentävä toiminta.

<sup>11</sup> Tasavertaisuuden käsitettä käytetään tässä oppaassa sateenvarjoterminä viittaamaan sekä tasa-arvoon että yhdenvertaisuuteen, jotka molemmat ovat Suomen lainsäädännössä esiintyviä, *equality*-sanan käännöksiä. Suomen tasa-arvolaki koskee syrjinnän poistamista sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolisen ilmaisun perusteella, ja yhdenvertaisuuslaki koskee muita syrjintäperusteita. Syrjimättömyyttä koskevia määräyksiä on muissakin laeissa.

Lähtökohtaisesti tulee huomioida kaikki kansainvälisesti tunnustetut ihmisoikeudet, miniminä edellä mainitut YK:n ydinnormit (*International Bill of Human Rights*) ja ILO:n työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia koskeva julistus. YK:n periaatteet eivät sisällä yrityksille suunnattuja ihmisoikeuksien edistämisvelvoitteita, vaan vaatimuksena on ihmisoikeuksien kunnioittaminen.

## YK:n ohjaavien periaatteiden elementit

YK:n ohjaavat periaatteet määrittelevät yrityksen kunnioittamisvastuun toteuttamiselle kolme elementtiä: yrityksen ihmisoikeussitoumus, huolellisuusvelvoite (*due diligence*) ja korjaavat toimenpiteet.



Kuva 1. YK:n ohjaavien periaatteiden määrittelemät yrityksen vastuun elementit

*Yrityksen ihmisoikeussitoumus* on yrityksen ylimmän johdon hyväksymä julkinen ja yleinen ilmoitus yrityksen sitoutumisesta ihmisoikeuksien kunnioittamiseen yrityksen toiminnassa. Sitoumus myös osoittaa yrityksen yhteistyökumppaneille yrityksen linjaamia ihmisoikeuksiin liittyviä odotuksia. Sitoumuksen muodosta ei ole tarkempia vaatimuksia. Sitoumus voidaan esittää tiiviinä tekstinä, joka on näkyvästi esillä esimerkiksi yrityksen verkkosivuilla. Sitoumus kannattaa antaa vasta, kun yrityksessä on perehdytty yritystoiminnan ihmisoikeusvaikutuksiin ja -riskeihin.

*Huolellisuusvelvoitteen (due diligence)* täyttäminen on YK:n ohjaavien periaatteiden linjaaman yrityksen vastuun ydintä, jonka täsmentämisellä alkaa yrityksen ihmisoikeusvastuun konkretisointi. Prosessi sisältää neljä elementtiä: ihmisoikeusvaikutusten arviointi, integrointi ja toiminta, seuranta sekä viestintä.

Huolellisuusvelvoite on tuttu periaate sekä kansallisissa oikeusjärjestelmissä että kansainvälisessä oikeudessa. YK:n ohjaavien periaatteiden linjaamaa yrityksen vastuuta kunnioittaa ihmisoikeuksia arvioidaan keskeisesti yrityksen huolellisuusvelvoitteen avulla. Huolellisuusvelvoitteen toteuttamiseen kuuluvat yritystoimintaan liittyvien negatiivisten ihmisoikeusvaikutusten tunnistaminen, ehkäiseminen ja lieventäminen. Huolellisuusvelvoite edellyttää,

että yritys ryhtyy kohtuullisiin toimenpiteisiin ihmisoikeuksien heikentämisen eli negatiivisten ihmisoikeusvaikutusten välttämiseksi.

Yrityksen vastuuseen kuuluvat *korjaavat toimenpiteet* tarkoittavat yritykseltä edellytetyjä konkreettisia toimia tilanteissa, joissa yrityksen toiminnassa on syntynyt negatiivisia ihmisoikeusvaikutuksia. Korjaavat toimenpiteet voivat olla sisällöltään hyvin erilaisia, esimerkiksi anteeksipyyntö, haitan toistumisen estämisen varmistaminen, taloudellinen tai muu korvaus haitasta tai joku muu osapuolten hyväksymä toimenpide.

Korjaavia toimenpiteitä koskevissa ohjaavien periaatteiden linjauksissa viitataan myös yrityksen sidosryhmiään varten perustamaan mekanismiin (*operational level grievance mechanism*), jonka kautta sidosryhmät voivat helposti tuoda yrityksen tietoon yrityksen arvoketjussa toteutuneita ihmisoikeuksien heikennyksiä tai riskejä. Toimiva mekanismi tarjoaa myös kanavan saada ennakoivasti sidosryhmiltä tietoja arvoketjussa toteutuneista ihmisoikeuksien heikennyksistä ja ihmisoikeusriskeistä. Tällöin tilanteisiin pystytään reagoimaan etupainotteisesti ennen niiden eskaloitumista ja mainehaitan syntymistä julkisuuden kautta.

## Vaikutusvalta ja vastuun laajuus

YK:n ohjaavat periaatteet koskevat laajasti yrityksen arvoketjuja ja erilaisia toimintoja. Yritysten on arvioitava toimintansa (negatiiviset) ihmisoikeusvaikutukset ja -riskit kokonaisvaltaisesti. Kaikkeen ei kuitenkaan tarvitse puuttua, vaan toiminnan painopisteet määrittyvät negatiivisten vaikutusten laajuuden ja vakavuuden perusteella. Riskiarvioinnissa punnitaan mahdollisen seurauksen vakavuutta ja todennäköisyyttä. Riskipriorisoinnissa erityistä huomiota tulee kiinnittää siihenkin, kohdistuuko riski erityisen tärkeään ihmisoikeuteen. Esimerkiksi henkeen ja terveyteen liittyvät riskit voivat johtaa vakaviin ja peruuttamattomiin seurauksiin.

Yritykseltä odotetut toimet riippuvat myös vaikutusvallasta: mitä enemmän yrityksellä on vaikutusvaltaa tilanteeseen, sitä suuremmat ovat odotukset yritykseltä edellytettuihin toimiin. Tätä arviointia varten YK:n ohjaavat periaatteet jaottelevat yrityksen toiminnot seuraavasti:

- **Yrityksen välitön oma toiminta** (aiheuttaminen, *to cause*)  
*Yrityksen toiminnalla on välitöntä vaikutusta ja yrityksellä vaikutusvaltaa käyttämänsä työvoimaan ja omiin asiakkaisiin (tuotteiden käyttäjät), myös lähialueen ihmisiin (esim. tuotantolaitoksen läheisyydessä asuvat ihmiset).*

- **Yrityksen välittömät liiketoimintasuhteet (myötävaikuttaminen, *to contribute*)**  
Yrityksen toiminta ja tuotteet voivat vaikuttaa välittömien alihankintakumppaneiden ja asiakkaiden toiminnan ihmisoikeusvaikutuksiin. Yrityksellä on vaikutusvaltaa hankinta- ja asiakaskumppaneihin omien osto- ja myyntikäytäntöjen (erityisesti sopimismääräyksin) ja hankinta- ja asiakaskumppanien valinnan kautta.
- **Kauempana arvoketjussa olevat liiketoimintasuhteet (*business relationships; no contribution, but linkage*)**  
Yrityksen toiminta ja tuotteet linkittyvät myös kauempana arvoketjuissa olevien toimijoiden kuten toimitusketjun eri tuottajien ja toimittajien toimintaan. Kauempana arvoketjussa ovat myös asiakkaiden asiakkaat. Näissä tilanteissa yrityksen vaikutusvalta on yleensä pienin. Jos vaikutusvaltaa on, sitä voidaan käyttää usein epäsuorasti esimerkiksi yhdessä muiden yritysten tai toimialajärjestöjen kanssa.

## Muuta huomioitavaa

YK:n ohjaavien periaatteiden mukaan yrityksen koolla ja resursseilla on vaikutusta arviointiin siitä, onko yritys toiminut ohjaavien periaatteiden mukaisesti. Koska isommilla organisaatioilla on yleisesti enemmän resursseja kuin pienillä, niiden myös odotetaan käytännössä ohjaavan enemmän henkilö- ja taloudellisia resursseja vastuullisuustyöhön. Tämä panostaminen voi tarkoittaa esimerkiksi vastuullisuustyötä koordinoivan asiantuntijan palkkaamista organisaatioon. Mikäli yrityksessä ei vielä ole ihmisoikeusosaamista, tukea tulee hakea ulkopuolisilta vastuullisuusasiantuntijoilta. Tavoitteena on yrityksen oman sisäisen osaamisen vahvistaminen.

Ohjaavissa periaatteissa kiinnitetään huomiota myös haavoittuviin ryhmiin (*vulnerable groups*). Sellaisiksi määritellään erityisesti erilaiset vähemmistöt, alkuperäiskansat, lapset, naiset, siirtotyöläiset, vammaiset, pakolaiset ja ikäihmiset, jotka kaikki on huomioitu haavoittuvina ryhminä myös kansainvälisissä ihmisoikeusnormeissa. Lisäksi huomiota kiinnitetään sukupuoliulottuvuuteen (*gender perspective*), mikä tarkoittaa sitä, että ihmisoikeusvaikutuksia ja -riskejä tulisi arvioida siitäkkin näkökulmasta ovatko ne erilaisia eri sukupuoliin. Ohjaavissa periaatteissa korostetaan myös sidosryhmien, erityisesti ihmisoikeussojan kohteina olevien ihmisten osallistamista (*meaningful consultation*).



### Tiivistys YK:n ohjaavien periaatteiden mukaisesta ihmisoikeusvaikutusten arvioinnista:

- Ihmisoikeusvaikutusten arviointi tehdään kansainvälisten ihmisoikeusnormien avulla (ihmisoikeusnormit = *benchmarks*).
- Arvioinnissa tulee lähtökohtaisesti huomioida kaikki ihmisoikeusnormit, miniminä YK:n ydinnormit (*International Bill of Human Rights*) ja ILO:n työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia koskeva julistus.
- Arvioinnissa kiinnitetään huomiota yritystoiminnan tosiasialisiin ja potentiaalisiin negatiivisiin vaikutuksiin yrityksen sidosryhmiin kuuluviin ja ihmisoikeuksien suojaa nauttiviin ihmisiin. Arvioinnissa tulee kiinnittää erityistä huomiota haavoittuviin ryhmiin ja ottaa huomioon sukupuolinäkökulma.
- Arvioinnissa tehdään riskipriorisointi ja kiinnitetään erityistä huomiota toimintoihin ja tuotteisiin, joihin liittyvät suurimmat tosiasialiset tai potentiaaliset negatiiviset ihmisoikeusvaikutukset.
- Sidoryhmien osallistaminen on olennainen osa prosessia.
- Arviointi edellyttää ihmisoikeusasiatuntemusta, käytännössä hyvää ymmärrystä kansainvälisistä ihmisoikeusnormeista – niiden sisällöstä ja keskinäisyhteyksistä sekä linkeistä yrityksiä sitoviin kansallisten lakien vaatimuksiin. Jos yrityksessä ei ole riittävä osaamista, sitä tulee hankkia ulkopuolisilta asiantuntijoilta. Tavoitteena on vahvistaa yrityksen sisäistä osaamista.
- Vaikutusarviointi on jatkuva ja etupainotteinen prosessi.

## Ihmisoikeusvastuun keskeiset sidosryhmät

Yrityksillä ja muilla organisaatioilla on erilaisia sidosryhmiä, jotka ovat eri tavoin linkittyneet niiden toimintaan. Toimialasta riippumatta keskeisiin sidosryhmiin kuuluu poikkeuksetta ihmisiä. Ihmisoikeusvastuuta kannetaan ihmisistä, joita ihmisoikeudet suojaavat ja joihin toiminta tai tuotteet vaikuttavat.

Keskeisimmät ja tärkeimmät sidosryhmät ovat tuotteita ja palveluita tuottavat *työntekijät*. Lisäksi keskeinen sidosryhmä ovat tuotteita ja palveluita ostavat ja käyttävät asiakkaat, jotka voivat olla joko henkilöasiakkaita tai toisia organisaatioita. Toisissa organisaatioissakin ostettuja tuotteita yleensä käsittelevät ihmiset. Toimialasta riippuen organisaation toiminnalla voi olla vaikutuksia muihinkin ihmisiin esimerkiksi sen toimipisteiden tai tuotantolaitosten ympäristössä tai logistiikan läheisyydessä (*lähialueen ihmiset*).

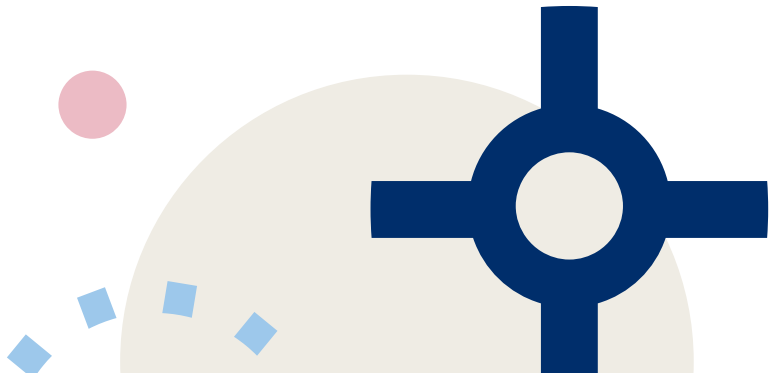
## Työntekijät

Organisaatiolla on selkeä vaikutusvalta omien työntekijöidensä ihmisoikeuksien toteutumiseen. Työsuhteisten työntekijöiden lisäksi työntekoon organisaatiossa voi osallistua – ja siten olla osana työvoimaa – myös ei-työsuhteisia ihmisiä, esimerkiksi vuokratyöntekijöitä, alustatyöntekijöitä, freelancereita ja harjoittelijoita. Konsernirakenteisissa yhtiöissä huomioitavia työntekijöitä, joihin yrityksellä on selkeästi valtaa vaikuttaa, ovat sekä emoyhtiön että tytäryhtiöiden työntekijät. Yksinyrittäjällä ei ole henkilökuntaa, mutta sosiaalista vastuuta on yrittäjän omastakin jaksamisesta ja hyvinvoinnista huolehtiminen.

Ihmisiä on kohdeltava hyvin ja vastuullisesti riippumatta siitä, tehdäänkö työtä työsuhteessa vai työsuhteen ulkopuolella. *Vastuullisuus voi näytellä erityisen tärkeää roolia ei-työsuhteisesti tehdyssä työssä, jolloin työntekijöiden lainsäädännöllinen suoja ei yleensä ole yhtä vahvaa kuin työsuhteissa. Tämä on tilanne esimerkiksi Suomessa, kun työelämää sääntelevät lait suojaavat erityisesti työsuhteisia työntekijöitä.*

Ihmisoikeusvastuun ytimessä on sen varmistaminen, että työnteko ei heikennä työntekijöiden terveyttä eikä uhkaa henkeä. Uhat voivat kohdistua sekä fyysiseen että henkiseen terveyteen. Työssäjaksaminen ja työhyvinvoinnin varmistaminen ovat monissa töissä kasvavia haasteita. Etätöyön lisääntyminen voi tukea ihmisoikeuksia – työn ja perhe-elämän ja muun elämän yhteensovittamista –, mutta se voi myös lisätä terveyteen liittyviä riskejä.

Ihmisoikeusvastuuta on kaikenlaisen epäasiallisen käytöksen – kuten kiusaamisen, häirinnän ja ahdistelun – poiskitkeminen työpaikalta, jotta työntekijöillä on mahdollisuus keskittyä työntekoon ja oman panoksensa antamiseen. Työhyvinvointia ja työturvallisuutta heikentävät uhat voivat tulla joko työyhteisön sisältä tai ulkopuolelta. Esimerkiksi hoiva-alalla asiakkaat voivat käyttäytyä aggressiivisesti tai muuten työturvallisuutta heikentäen. Ihmisillä on yksityisyyden suojaa työelämässäänkin. Työnantajan tai muun työn teettäjän on kunnioitettava esimerkiksi ihmisten henkilökohtaisten tietojen suojaa koskevia määräyksiä. Työntekijän sähköposti- ja puhelinliikennettä voidaan seurata vain lainsäädännön mahdollistamissa rajoissa. Etätöyön lisääntyminen on tuonut uusia haasteita henkilötietojen säilyttämiseen ja yksityisyyden suojaan.



## Asiakkaat

Vaikka tuotteiden turvallisuuteen ihmisille on kiinnitetty paljon huomiota ja asiaa säännellään Suomen lainsäädännössä,<sup>12</sup> aina ei mielletä, että tuoteturvallisuudessa kyse on yritysvastuuseen ja erityisesti ihmisoikeusvastuuseen liittyvistä asioista. Asiakkaisiin liittyvä ihmisoikeusvastuu tarkoittaa turvallisten tuotteiden valmistamista. Tuotteet ja palvelut eivät saa aiheuttaa esimerkiksi terveyteen ja henkeen liittyviä riskejä tuotteiden käyttäjille. Ihmisoikeusvastuuseen kuuluvat myös asiakastilojen turvallisuus, kuluttajansuojan huomioon ottaminen<sup>13</sup> ja vastuullinen markkinointi, joka huomioi esimerkiksi ihmisten ikään (alaikäiset, ikäihmiset) tai elämäntilanteeseen (peliongelmaiset, ylivelkaiset) liittyvän haavoittuvuuden.

Asiakaspintaan kuuluvaa ihmisoikeusvastuuta on myös ihmisoikeuksia kunnioittava ja syrjimätön asiakaspalvelu. Suomen lainsäädäntö kieltää tavarantai palveluntarjoaja palvelemasta ihmisiä syrjivästi. Yritys voi valita liiketoimintakumppaninsa sen vastuullisuuden perusteella, mutta kuluttajarajapinnassa tulee noudattaa lainsäädännön asettamia syrjintäkieltoja.

## Lähialueen ihmiset

Lähialueen ihmisillä tarkoitetaan yrityksen tai muun organisaation toimipisteiden, tuotannon tai logistiikan läheisyydessä olevia tai liikkuvia ihmisiä, joihin sen toiminta voi vaikuttaa. Tällaisia ihmisryhmiä ovat esimerkiksi lähialueen asukkaat, alueen maanomistajat, alueita virkistyskäyttöön käyttävät ihmiset, ihmisryhmät (mm. alkuperäiskansat), joiden kulttuuri liittyy läheisesti luontoon ja ympäristöön (esim. kalastukseen, metsästyksen ja eläinten laiduntamiseen) sekä organisaation logistiikkaliikenteen vaikutuspiiriin kuuluvat ihmiset (esim. muut tielläliikkujat).

Tehtaalla tai muulla tuotantolaitoksella on usein ympäristövaikutuksia sen läheisyydessä asuviin ihmisiin: kaivo- ja uimavedet voivat pilaantua, ilma voi täytyä pölystä tai rekka-rallit tuoda kohtuutonta melua ja vaaraa. Kun kyseessä on ihmisten terveys tai jopa henki, ympäristövaikutukset muuttuvat myös ihmisoikeuskysymyksiksi.

<sup>12</sup> Täältä osin EU:n sääntely on vaikuttanut merkittävästi Suomen lainsäädäntöön.

<sup>13</sup> Kuluttajansuojaoikeus on oma laaja sääntelyalueensa, johon EU:n sääntely on merkittävästi vaikuttanut. YK:ssa on hyväksytty kuluttajansuojaa linjaavat oikeudellisesti ei-sitovat ohjeet (UN Guidelines on Consumer Protection, <https://unctad.org/en/Pages/DITC/CompetitionLaw/UN-Guidelines-on-Consumer-Protection.aspx> (vierailtu 17.9.2020)).

# III HAKUOPAS: KESKUSKAUPPAKAMARIN IHMISOIKEUSSITOUMUKSEN RAKENTUMINEN

## Pohjana YK:n ohjaavat periaatteet

Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumus rakentuu yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien YK:n ohjaavien periaatteiden (lyhyesti: YK:n ohjaavat periaatteet tai ohjaavat periaatteet) linjauksille. Sitoumuksessa on huomioitu ohjaavien periaatteiden toimintojen jaottelu (aiheuttaminen, myötävaikutus, muut liiketoimintasuhteet) ja vaikutusvaltahuomiot. Keskuskauppakamarin järjestelmässä arvioidaan ihmisoikeusvaikutuksia ja -riskejä laajasti koko arvoketjun osalta niin, että kiinnitetään huomiota arvoketjun suurimpiin ihmisoikeusriskeihin ja vakavimpiin ihmisoikeusvaikutuksiin. *Keskeinen huomio* kohdistetaan toimintaan, johon organisaatiolla on välitöntä ja suorinta vaikutusvaltaa, eli johon organisaatio voi tehokkaimmin vaikuttaa. Tämä tarkoittaa huomion kiinnittämistä *organisaation toiminnan vaikutuksiin työntekijöihin, välittömiin hankintakumppaneihin ja asiakkaisiin*. Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmällä halutaan osaltaan vaikuttaa siihen, että katsotaan myös lähelle ja oman välittömän toiminnan ihmisoikeusvaikutuksia. On tärkeää ymmärtää Suomessakin olevien toimintojen ihmisoikeusvaikutukset ja -riskit.

Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmä perustuu YK:n ohjaavien periaatteiden lähtökohtaan, eli vastuuseen kunnioittaa ihmisoikeuksia (*”do no harm”*). Ihmisoikeuksien kunnioittaminen liittyy ihmisoikeuksia koskevaan riskienhallintaan. Riskienhallinta on syytä nähdä mahdollisuutena: ihmisoikeusvastuun toteuttamisella organisaatio rakentaa hyvää mainetta ihmisiä huomioivana toimijana ja työnantajana.

Ihmisoikeussitoumus on jatkuvaan parantamiseen tähtäävä järjestelmä, jossa keskitytään alussa huolellisuusveloitteprosessiin kuuluvaan vaikutus- ja riskiarviointiin ja otetaan as-teittain huomioon muitakin YK:n ohjaavien periaatteiden elementtejä. Ihmisoikeussitoumus on rakennettu niin, että siinä on huomioitu keskeisimpiä ihmisoikeusnormeja ja Suomessa erityisen merkityksellisiä ihmisoikeuskysymyksiä. Organisaatiolla on kuitenkin mahdollisuus raportoida myös muista kuin ihmisoikeussitoumukseen valituista ihmisoikeusteemoista.

Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmä ei ole yksi yhteen YK:n ohjaavien periaatteiden kanssa. Ihmisoikeussitoumus-tunnuksen saanut organisaatio on kuitenkin käytännössä toteuttanut YK:n ohjaavien periaatteiden keskeisiä elementtejä, erityisesti huolellisuusvel-



voitteen edellytyksiä. Tällöin organisaatiolla on myös valmius antaa YK:n ohjaavien periaatteiden tarkoittama yrityksen ihmisoikeussitoumus. Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumuksen lopullisena päämääränä on kattaa laajasti YK:n ohjaavien periaatteiden kriteerit, ja tämä tapahtuu asteittain järjestelmää vuosittain kehitettäessä.

Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmässä ei alkuvaiheessa tehdä erottelua organisaation koon mukaan. Tulevaisuudessa järjestelmän kehittyessä tilanne voi olla toinen.

## Miten Ihmisoikeussitoumus rakentuu ja miten siihen liitytään?

Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumus on haluttu toteuttaa niin, että organisaatioilla olisi matala kynnyksellä liittyä siihen. Näin mahdollisimman moni organisaatio ryhtyisi systemaattisesti kehittämään ihmisoikeusvastuutaan ihmisoikeussitoumuksen avulla.

Ihmisoikeussitoumukseen liitytään antamalla seuraavat tiedot:

- **I Organisaation, toimintojen ja tuotteiden kuvaus:** Kuvataan organisaation toimintaa, toimialaa, tuotteita ja toimintakonteksteja. Kuvaus on pohja ihmisoikeusvaikutusten ja -riskien arvioinnille.
- **II Ihmisoikeusvaikutusten arviointi omassa toiminnassa:** Arvioidaan organisaation oman välittömän toiminnan vaikutuksia ihmisiin ja heidän ihmisoikeuksiinsa. Organisaatiolla on suurin ja välittömin vaikutusvalta tällaiseen toimintaan, minkä vuoksi tämän tulee olla lähtökohta ihmisoikeusvastuun toteuttamisessa.
- **III Ihmisoikeusvaikutusten arviointi hankinnassa ja toimitusketjuissa:** Arvioidaan organisaation toimitusketjussa olevien toimijoiden, erityisesti välittömien sopimus-kumppaneiden, toiminnan ihmisoikeusriskejä. Lisäksi on tärkeää tunnistaa laajemmin toimiala- ja tuote- sekä raaka-ainekohtaisia riskejä.
- **IV Sitoutuminen, koulutus ja osallistaminen:** Organisaation ylin johto julkistaa sitoutumisensa organisaation ihmisoikeusvastuun kehittämiseksi. Lisäksi tehdään suunnitelmat sekä ihmisoikeuskoulutuksesta että sidosryhmien osallistamisesta.

**Järjestelmä perustuu jatkuvaan parantamiseen.** Siksi Ihmisoikeussitoumuksen piiriin hyväksytyt organisaation raportoidessa ensimmäisen kerran (eli 12 kk ihmisoikeussitoumus-tunnuksen saamisesta) sitoutumisvaiheessa annettuja tietoja täydennetään. Silloin toimitetaan täytettynä lomakkeet V-VIII:

- **V Viestintä:** Laaditaan ihmisoikeusvaikutusarvioinnin tuloksia ja siihen liittyviä toimia koskeva viestintäsuunnitelma.
- **VI Tavoitteet ja seuranta:** Ihmisoikeusvaikutusarvioinnin tulosten perusteella valitaan 3–5 keskeistä ihmisoikeusteemaa ja asetetaan omia tavoitteita ja niille mittareita ihmisoikeusvaikutusten ja -riskien minimoiseksi.
- **VII Muu raportointi:** Raportoidaan ihmisoikeusvastuusta tietyin mittarein. Mittarit on jaoteltu primäärisiin ja sekundäärisiin mittareihin. Joka vuosi organisaatio valitsee yhden mittarin kummastakin ryhmästä.
- **VIII Korjaavat toimenpiteet:** Mikäli kielteinen ihmisoikeusvaikutus on syntynyt, raportoidaan siitä sekä sitä koskevista korjaavista toimenpiteistä.

Lisäksi raportoidaan edellisen vuoden (12 kk) koulutus- ja osallistamissuunnitelmien toteutumisesta sekä päivitetään ihmisoikeusarvioiteja, mikäli toiminnassa, tuotteissa, markkinoissa, toimintaympäristössä jne. on tapahtunut olennaisia muutoksia. Ihmisoikeusarvioinnit on syytä tehdä myös ennen liiketoimintaan vaikuttavia suurempia päätöksiä.

Tästä eteenpäin seuraavina vuosina edellisten lisäksi vuosittain lisätään raportoitavien asioiden määrää VII Muu raportointi -lomakkeen mukaisesti.

Järjestelmään sitoutuneen organisaation toiminta auditoidaan viiden vuoden päästä liittymisestä Ihmisoikeussitoumukseen.

## Sitoumuksen sisältö

Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumus rakentuu seuraaville ihmisoikeusteemoille:

1. Hengen ja terveyden suoja
2. Epäasiallinen kohtelu: Häirintä, ahdistelu, kiusaaminen
3. Tasavertaisuus ja syrjimättömyys
4. Työn ja perhe-elämän sekä muun elämän yhdistäminen
5. Tietosuoja, henkilötietojen turvallinen käsittely
6. Työn teettäminen kielletyissä olosuhteissa: orjatyö, pakkotyö, ihmiskauppa
7. Lapsityön kielto (kielletty lapsityö)
8. Ammattiyhdistystoiminnan mahdollistaminen

Kaikkia mainittuja teemoja tarkastellaan pohdittaessa oman välittömän toiminnan ihmisoikeusvaikutuksia ja -riskejä. Hankinnan ja toimitusketjujen osalta tarkastellaan neljää teemaa: hengen ja terveyden suoja, työn teettäminen kielletyissä olosuhteissa, lapsityön kielto, sekä ammattiyhdistystoiminnan mahdollistaminen.

## Hakuvuoden vaatimukset

### **I Organisaation, toimintojen ja tuotteiden kuvaus**

Kuvaus on pohja ihmisoikeusvaikutusten ja -riskien arvioinnille, jossa tärkeinä lähtökohtina ovat organisaation toimiala, tuotteet ja toimintakontekstit (huomioiden erityisesti eri valtioissa olevia ihmisoikeusriskejä). Kuvaus on osa huolellisuusvelvoitteen toteuttamista.

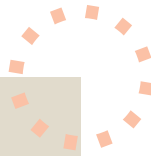
Hakemuksessa vaaditaan perustietoja organisaatiosta. Näitä ovat nimi, yhtiömuoto, liikevaihto ja toimiala. Lisäksi vaaditaan kuvaus organisaation (liike)toimintamallista, joka sisältää selvityksen tuotteista, henkilöstöstä ja muista organisaatiossa sille työtä tekevästä ihmisistä, markkinoista ja asiakkaista.

Hakemukseen liitetään kuvaus myös siitä, missä organisaatio harjoittaa omaa toimintaa. Mikäli yrityksellä on tytäryhtiöitä, mainitaan niiden toimipaikat ja kuvataan niiden toiminta.

### **II Ihmisoikeusvaikutusten arviointi omassa toiminnassa**

Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmässä lähtökohtana on organisaation oma toiminta, johon organisaatiolla on välitöntä vaikutusvaltaa. Huomio on työntekijöitä ja asiakkaita koskevilla ihmisoikeusvaikutuksissa ja -riskeissä. Tuotteiden osalta kiinnitetään huomiota erityisesti tuoteturvallisuuteen, mutta myös esimerkiksi myyntitilojen turvallisuuteen.

Työntekijöiden ja asiakkaiden osalta käydään läpi kahdeksan ihmisoikeusteemaa. Organisaatio arvioi hakulomakkeen taulukoiden avulla listattuihin ihmisoikeusteemoihin liittyvät ihmisoikeusvaikutukset ja -riskit. Lähialueen ihmisten osalta tehdään yleisempi arviointi. Lopuksi kuvaillaan, minkälainen arviointiprosessi oli ja ketkä siihen osallistuivat.



## Ihmisoikeusvaikutusten arviointia voi tehdä seuraavasti:

*Mieti ihmisvaikutuksia:* Organisaation ihmisoikeusvaikutuksia arvioitaessa on hyvä aloittaa miettimällä organisaation toiminnan ja tuotteiden vaikutuksia yleisesti ihmisiin: Onko tai voiko organisaation toiminnalla ja tuotteilla ylipäättään olla negatiivisia vaikutuksia keskeisiin sidosryhmiin kuuluviin ihmisiin (työntekijät, asiakkaat, muut ihmiset)?

*Mieti tämän jälkeen ihmisoikeusvaikutuksia:* Jos negatiivisia vaikutuksia on tai voi olla, liittyvätkö ne ihmisoikeuksiin, käytännössä johonkin ihmisoikeusnormiin (esim. oikeus terveyteen, oikeus elämään, syrjimättömyys jne.)?

Esimerkki ihmisvaikutuksen ja ihmisoikeusvaikutuksen erosta:

Jos asiakaspalvelija kohtelee kaikkia asiakkaitaan tylästi, kyse on huonosta asiakaspalvelusta ja asiakkaiden negatiivisesta asiakaskokemuksesta. Tällainen negatiivinen ihmisvaikutus kuuluu laajoihin sosiaalisen vastuun kysymyksiin.

Jos asiakaspalvelija kohtelee esimerkiksi romaneja huonommin kuin muita asiakkaita, esimerkiksi kieltäytyy palvelemasta heitä, kyse on ihmisoikeuksiin liittyvästä kielletystä syrjinnästä ja siten negatiivisesta ihmisoikeusvaikutuksesta.

Ihmisoikeusvaikutuksia arvioidaan ihmisoikeuksien suojaamien sidosryhmien osalta:

- **Työntekijät:**

*Huomiota kiinnitetään organisaatiossa sekä työsuhteisesti että ei-työsuhteisesti työtä tekeviin ihmisiin.*

*Arvioidaan voivatko työntekijät joutua tilanteisiin, joissa heidän ihmisoikeutensa ovat uhattuina.*

*Arviointi tehdään kaikkien kahdeksan ihmisoikeusteeman osalta.*

- **Asiakkaat:**

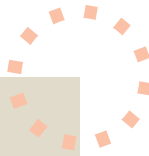
*Arvioidaan voivatko asiakaspinnassa olevat ihmiset (tuotteiden käyttäjät) joutua tilanteisiin, joissa heidän ihmisoikeutensa ovat uhattuina.*

*Arviointi tehdään kaikkien kahdeksan ihmisoikeusteeman osalta.*

- **Lähialueen ihmiset:**

*Tarkastellaan organisaation toimipisteiden, tuotannon tai logistiikan läheisyydessä olevia tai liikkuvia ihmisiä.*

*Arvioidaan voivatko lähialueen ihmiset joutua tilanteisiin, joissa heidän ihmisoikeutensa ovat uhattuina organisaation toiminnan vuoksi.*



## Esimerkki – vähittäiskauppaketju

### Ihmisoikeusarviointi:

Suomalainen vähittäiskauppaketju arvioi ihmisoikeusvaikutuksiaan ja -riskejään ja totesi omassa toiminnassaan keskeisiksi sidosryhmiksi työntekijät ja asiakkaat sekä keskeisiksi ihmisoikeuksiksi oikeuden terveyteen, syrjimättömyyden ja tietosuojan. Ketjun toiminnassa työntekijöiden oikeutta terveyteen määrittää työturvallisuus. Asiakkaiden oikeus terveyteen tulee esille erityisesti tuoteturvallisuudessa sekä myymälöiden turvallisuudessa. Henkilökohtaisia tietoja säilytettäessä tietosuojan tärkeys korostuu molempien sidosryhmien osalta.

### Esimerkkejä toimenpiteistä:

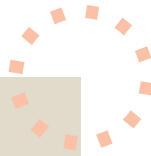
Ihmisoikeusvaikutusten arvioinnin perusteella vähittäiskauppaketju tarkensi ihmisoikeusvastuun toimenpiteitä ja mittareita. Työntekijöiden työturvallisuus pyrittiin takaamaan jatkuvasti parantamalla työympäristöä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi ja ennaltaehkäisemällä työtapaturmia, ammattitauteja ja työn henkistä kuormitusta.

Lisäksi työntekijöiden koulutuksen lisäämistä pidettiin tärkeänä mm. työturvallisuuskysymyksissä, mukaan lukien koulutusta mahdollisesti aggressiivisten asiakkaiden kohtaamisessa. Hätätilanteiden harjoittelua lisättiin.

Asiakkaiden osalta esiin nousivat tuote- ja asiakasturvallisuus. Tuoteturvallisuuden takaamiseksi tuotemerkinnät tulee olla oikein ja tuotteiden pitää olla turvallisia käyttää. Tämä varmistetaan omavalvonnalla, näytteenotolla, pistokokeilla ja auditointeja tekemällä. Asiakkaiden kohdalla oikeus terveyteen liittyy myös myymälöiden asiakasturvallisuuteen. Myymälöiden tulee olla turvallisia ja pelastussuunnitelmien tulee olla ajantasaisia sekä käyttäntöjen niitä tukevia.

Syrjiviä rakenteita liittyi sekä työntekijöihin että asiakkaisiin. Syrjimätön rekrytointi ja syrjimättömyyttä tukeva työkuultuuri sisällytettiin vastuullisuusohjelmaan. Asiakaspalvelun syrjimättömyyttä korostettiin ja sitä ryhdyttiin seuraamaan muun muassa anonyymin ilmoituskanavan avulla. Esteellisiä myymälöitä alettiin päivittää esteettömiksi.

Tietosuojaa parannettiin laatimalla tietosuojaperiaatteet ja kouluttamalla säännöllisesti (vähintään kolmen vuoden välein) kaikki henkilötietoja käsittelevät työntekijät.



## Esimerkki – järjestö

### Ihmisoikeusarviointi:

Järjestö teki ihmisoikeusvaikutusten arvioinnin omasta välittömästä toiminnastaan. Arvioinnista kävi ilmi, että työntekijät kokivat työssä uupumista ja järjestön sairauspoissaolot olivat keskimääräistä korkeammat. Lisäksi selvisi, että naiset kokivat järjestössä palkkasyrjintää – miesten palkat olivat liki poikkeuksetta naisten palkkoja korkeammat samantyyppisissä työtehtävissä. Tärkeät ihmisoikeudet oikeus terveyteen ja syrjimättömyys olivat siten heikentyneet organisaatiossa.

### Esimerkkejä toimenpiteistä:

Työuupumuksen ehkäisemiseksi tarkennettiin vuosittaista henkilöstökyselyä seuraamaan työntekijöiden työssäjaksamista sekä otettiin käyttöön nopea ja matalan kynnyksen pääsy lyhytterapiaan. Päädettiin selvittää työssä uupumista aiheuttavat juurisyyt jatkotoimia varten. Palkkatasa-arvon edistäminen otettiin tärkeäksi tavoitteeksi.

## III Ihmisoikeusvaikutusten arviointi toimitusketjuissa

Ihmisoikeussitoumuksen hakemusvaiheessa kartoitetaan myös toimitusketjuihin liittyviä ihmisoikeusvaikutuksia ja -riskejä. Tältä osin arviointi koskee erityisesti neljää ihmisoikeusteemaa: hengen ja terveyden suojaa, työn teettämistä kielletyissä olosuhteissa (orjatyö, pakkotyö, ihmiskauppa), lapsityön kieltoa (kielletty lapsityö) sekä ammattiyhdistystoiminnan mahdollistamista. Organisaatio arvioi hakulomakkeen taulukoiden avulla näihin teemoihin liittyvät ihmisoikeusvaikutukset ja -riskit toimitusketjuissaan.

On tärkeä ymmärtää, että yrityksiltä ei edellytetä monimutkaisten toimitusketjujen täydellistä hallintaa, mitä ei ole käytännössä mahdollista edes tehdä järkevin resurssipanostuksin. YK:n ohjaavien periaatteiden mukaan yrityksen toimintaa arvioidaan huolellisuusvelvoitteen valossa: punnitaan, onko yritys ryhtynyt riittäviin toimenpiteisiin riskien selvittämiseksi ja toteutuneisiin negatiivisiin ihmisoikeusvaikutuksiin puuttumiseksi. Yrityksen toiminta, koko, rakenne ja erityispiirteet on otettava huomioon hankintaketjuja selvitetessä. Toimitusketjujen hahmottaminen ja hallintakin on luonnollisesti helpompaa, jos ketjuja on vähän ja ne ovat lyhyitä. Keskeisintä on, että yritys tunnistaa hankintansa rakenteen ja on perillä siihen mahdollisesti linkittyvistä toimijoista ja riskeistä. Yrityksen toimiala ja tuotteet sekä niihin käytetyt raaka-aineet ohjaavat hahmottamaan toimitusketjuihin liittyviä ihmisoikeusriskejä.

Toimitusketjuihin liittyviä ihmisoikeusvaikutuksia arvioidaan seuraavien sidosryhmien osalta:

- **Työntekijät:**

*Työntekijät huomioidaan laajasti kiinnittämällä huomiota sekä työsuhteisesti että ei-työsuhteisesti työtä tekeviin ihmisiin.*

*Arvioidaan voiko organisaation toimitusketjuihin liittyä työntekijöiden ihmisoikeuksien polkemista.*

*Arvio tehdään neljän ihmisoikeusteeman osalta.*

- **Lähialueen ihmiset:**

*Kiinnitetään huomiota organisaation toimitusketjuihin liittyvien toimijoiden toimipisteiden, tuotannon tai logistiikan läheisyydessä oleviin ihmisiin.*

*Arvioidaan voiko ketjussa olla tilanteita, joissa ihmisoikeudet ovat uhattuna.*

Organisaation tiedossa ovat sen välittömät hankintakumppanit, joiden kanssa se on tehnyt hankintasopimuksia. Vastuulliseen hankintaan kuuluu vastuullisuutta edellyttävien sopimusehtojen asettaminen hankintasopimuksiin.

## Esimerkki – elektroniikkayritys

### Ihmisoikeusarviointi:

Elektroniikkaa valmistava yritys teki ihmisoikeusvaikutusarvioinnin ja löysi toimitusketjuun vakavia ihmisoikeusriskejä. Havaittiin, että yrityksen käyttämissä komponenteissa on mineraaleja, joiden hankintaan voi liittyä vakavia työntekijöiden ihmisoikeuksien polkemista, kuten pakko- ja lapsityötä.

### Esimerkkejä toimenpiteistä:

Yritys päätti vaatia omilta komponenttitoimittajiltaan arvioita niiden käyttämistä mineraaleista. Lisäksi linjattiin, että tavoitteena on jatkossa mineraalien hankinta vastuullisista sulatoista. Toimittajien tuli raportoida käyttämistään mineraaleista sekä sitoutua hankkimaan kaikki kyseiset mineraalit vastuullisilta sulatoilta määräaikaan mennessä.

Parantaakseen vaikutusvaltaansa mineraalihankinnassa yritys liittyi myös Responsible Minerals -aloitteeseen, joka keskittyy edistämään toimitusketjujen vastuullisuutta ja läpinäkyvyyttä globaaleissa mineraalialan toimitusketjuissa.

## IV Sitoutuminen, koulutus ja osallistaminen

Ihmisoikeusjärjestelmään liittymisvaiheessa pyydetään organisaation ylimmän johdon sitoutumista sekä ihmisoikeuskoulutusta ja sidosryhmien osallistamista koskevat suunnitelmat.

**Ylimmän johdon sitoutuminen** tarkoittaa julkista, ylimmän johdon antamaa lupausta kehittää organisaation ihmisoikeusvastuuta. Sen tulee olla kaikkien luettavissa organisaation verkkosivuilla Ihmisoikeussitoumus-tunnuksen saamisen jälkeen.

**Koulutuksen** sisältö voi liittyä Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmän toteuttamiseen organisaatiossa tai yleisesti organisaation ihmisoikeusvastuuseen, esimerkiksi YK:n ohjaaviin periaatteisiin. Koulutussuunnitelmassa kuvataan, miten organisaatiossa aiotaan kouluttaa johtoa ja työntekijöitä organisaation ihmisoikeusvastuuseen liittyvissä tai vaikutusarvioinnissa esiin nousseissa kysymyksissä. Suunnitelman tulee sisältää linjaukset koulutuksen kohderyhmistä, teemoista ja määrästä sekä perustelut linjauksille.

**Osallistaminen** tarkoittaa jatkuvaa vuorovaikutus- ja vuoropuheluprosessia organisaation ja sen keskeisten sidosryhmien kanssa. Työntekijät ovat keskeisin sidosryhmä, minkä lisäksi myös asiakkaiden ja lähialueen ihmisten osallistamisen mahdollistaminen on tärkeää. Osallistaminen mahdollistaa sen, että organisaatio saa käsityksen sidosryhmien huolenaiheista ja voi siten paremmin ja etupainotteisesti vähentää ihmisoikeusriskejään. Osallistamista koskevassa suunnitelmassa täsmennetään miten työntekijät ja muut sidosryhmät osallistetaan ihmisoikeusvaikutuksia ja -riskejä arvioivaan työhön.

Osana sidosryhmien osallistamista Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumukseen kuuluu keskeisiä sidosryhmiä (ainakin työntekijöitä, asiakkaita ja lähialueen ihmisiä) varten avattu **ilmoituskanava**. Tavoitteena on matalan kynnyksen ilmoituskanava. Se voi yksinkertaisimmillaan olla organisaation perustama sähköposti, johon sidosryhmät voivat lähettää huomioitaan ja huolenaiheitaan. Jos organisaatiolla on jo olemassa keskeisten sidosryhmien käytössä oleva ilmoituskanava, hakemukseen liitetään kuvaus ko. kanavasta. Jos ilmoituskanavaa ei vielä ole, sen perustamisesta tulisi olla suunnitelma ja kanava tulee perustaa toisen sitoumusvuoden aikana.

Ilmoituskanavan kuvauksessa tai suunnitelmassa tulisi kuvata millainen ilmoituskanava tai -kanavat ovat, voiko kanavaan ilmoittaa anonyymisti huolenaiheitaan, miten ilmoitukset prosessoidaan ja kanavan kautta tulleita tietoja käytetään.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Keskuskauppakamarilla on oma ilmoituskanavatuote, ks. <https://ilmoituskanava.fi>



On syytä huomata, että tässä kuvattu Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumuksen ilmoituskanava ei ole sama asia kuin YK:n ohjaavien periaatteiden viittaama mekanismi (*operational level grievance mechanism*), johon liittyy tiukempia kriteereitä.<sup>15</sup>

## Toisena sitoumusvuonna vaadittavat tiedot

Ihmisoikeusjärjestelmään liittyneen organisaation raportoidessa ensimmäisen kerran (ensimmäisen sitoutumisvuoden jälkeen) sitoutumisvaiheessa annettuja tietoja täydennetään seuraavin osin:

### **V Viestintäsuunnitelma**

Raporttiin liitetään mukaan viestintäsuunnitelma, joka koskee ihmisoikeusvaikutusarvioinnin tuloksia ja siihen liittyviä viestintätoimia. Viestintäsuunnitelman tulee olla linjassa ihmisoikeusvaikutusten arvioinnin tulosten ja riskiarvioinnin kanssa. Viestitään siis niistä asioista, jotka ovat keskeisiä organisaation ihmisoikeusvaikutusten kannalta. Viestintään liittyy sekä sisäistä että ulkoista viestintää. Myöhempinä raportointivuosina lisätään myös kuvaus edellisen vuoden viestintätoimien toteutumisesta.

### **VI Tavoitteet ja seuranta**

Kun organisaatio on arvioinut merkittävimmät ihmisoikeusriskinsä, niitä pitää pienentää. Siksi Ihmisoikeussitoumuksessa vaaditaan, että organisaatio asettaa itse omia tavoitteita niille merkittävälle ihmisoikeusteemoille ja -riskeille, jotka nousevat arvioinnissa esiin.

Ihmisoikeussitoumuksessa mukana olevat organisaatiot valitsevat 3–5 ihmisoikeusteemaa, joihin ne liittävät tavoitteet, mittarit, aikataulut ja vastuuhenkilöt. Tavoitteet voivat olla yhteneväisiä muiden vastuullisuustavoitteiden ja -ohjelmien kanssa, eli Ihmisoikeussitoumusta varten ei tarvitse laatia erikseen tavoitteita. Tärkeintä on, että tavoitteet koskevat ensisijaisesti organisaation suurimpia ihmisoikeusriskejä. Tavoite voi olla esimerkiksi työtapa-  
turmien vähentäminen nollaan tapaturmaan vuodessa tai tuoteturvallisuuden lisääminen tietyllä määrällä pistokokeita kuukaudessa.

<sup>15</sup> On myös syytä huomioida EU:ssa hyväksytty ns. whistleblower-direktiivi, joka tulee saattaa EU:n jäsenvaltioissa voimaan 17.12.2021 mennessä. Suomessa on asetettu työryhmä arvioimaan ko. direktiivin edellyttämiä lainsäädäntömuutoksia ja ilmoituskanavan soveltamisalaa (joka kansallisesti voi olla direktiiviä laajempi). Ks. <https://oikeusministerio.fi/-/tyoryhma-valmistelee-vaarinkaytoksista-ilmoittavien-suojelua> (vierailtu 17.9.2020).

Jokainen organisaatio laatii riskiarvioinnin tulosten perusteella omaan kokoonsa ja toimintaansa nähden sopivat tavoitteet. Tavoitteiden aikajännettä ei ole määrätty, mutta usein vastuullisuustavoitteet asetetaan 1-3 vuodeksi eteenpäin. Tavoitteiden asetannalla ja seurannalla varmistetaan ihmisoikeuksien toteutuminen ja tehtyjen toimien vaikuttavuus.

Ihmisoikeussitoumuksessa mukana oleva organisaatio raportoi vuosittain tavoitteet, niiden mittarit, vastuuhenkilöt ja aikataulut Keskuskauppakamarille. Mittarit voivat olla samoja kuin lomakkeessa VII Muu raportointi.

## VII Muu raportointi

Ihmisoikeussitoumuksessa organisaatio arvioi toimintansa ja toimitusketjujensa merkittävimmät ihmisoikeusriskit sekä asettaa tavoitteet ja mittarit näiden riskien minimoimiseksi. Tämän lisäksi Ihmisoikeussitoumuksessa vaaditaan, että organisaatio raportoi tietyistä ihmisoikeusvastuun mittareista. Ne on jaoteltu primäärisiin ja sekundäärisiin mittareihin.

**Primääriset mittarit** ovat kaikille toimialoille sopivia mittareita. Niistä valitaan raportoitavaksi vähintään yksi joka vuosi hakuvuoden jälkeen. Ihmisoikeussitoumuksen primääriset mittarit ovat:

1. Sairauspoissaoloprosentti ja kuolemantapaukset
2. Työn henkisen kuormittavuuden arviointi vuosittain
3. Syrjinnän, häirinnän, ahdistelun ja kiusaamisen vastaiset periaatteet
4. Ilmoitukset ja havainnot syrjintä-, häirintä-, ahdistelu- ja kiusaamistapauksista
5. Toimittajapolitiikka / periaatteet
6. Kriteeristöt toimittajille (toimittaja-arviointi)
7. Keskimääräiset ihmisoikeuksia koskevat koulutustunnit

**Sekundääriset mittarit** puolestaan eivät kaikki sovi kaikille toimialoille, joten organisaatioiden on valittava omaan toimintaan sopivimmat mittarit. Myös sekundäärisistä mittareista valitaan raportoitavaksi vähintään yksi joka vuosi hakuvuoden jälkeen. Ihmisoikeusittoumuksen sekundääriset mittarit ovat:

1. Sukupuolten palkkasuhde
2. Tapaturmatyypit ja -taajuus
3. Turvallisuushavainnot ja vaaratilanneilmoitukset
4. Ammattitautitaajuus
5. Ilmoitukset ja havainnot tuotteiden ja palveluiden terveys- ja turvallisuusvaatimuksista
6. Vanhempainvapaan käyttö sukupuolen mukaan jaoteltuna
7. Suunnitelma työn ja muun elämän yhdistämisen mahdollistamiseksi
8. Lista toimittajista, joissa yhdistymisvapaus uhattuna
9. Suunnitelma toimittajien yhdistymisvapauden mahdollistamiseksi
10. Ilmoitukset ja havainnot yksityisyydensuojan rikkomisesta
11. Asiakkaiden yksityisyydensuojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvät ilmoitukset ja havainnot
12. Ilmoitukset ja havainnot työntekijöiden yksityisyydensuojan rikkomisesta
13. Lista toimittajista, joiden osalta on tunnistettu merkittävä lapsityön riski
14. Suunnitelma toimittajien lapsityöriskin vähentämiseksi
15. Lista toimittajista, joiden osalta on tunnistettu merkittävä pakko- ja orjatyön sekä ihmiskaupan riski
16. Suunnitelma toimittajien pakko- ja orjatyön sekä ihmiskauppariskin vähentämiseksi

## VIII Korjaavat toimenpiteet

Organisaatioilta vaaditaan korjaaviin toimenpiteisiin liittyvä prosessinkuvaus. Lisäksi raportoidaan ihmisoikeusvastuuseen kuuluvia korjaavia toimenpiteitä. Korjaavat toimenpiteet tarkoittavat organisaatiolta edellytetyjä konkreettisia toimia tilanteissa, joissa sen toiminnassa on syntynyt negatiivisia ihmisoikeusvaikutuksia. Korjaavat toimenpiteet voivat olla sisällöltään hyvin erilaisia, esimerkiksi anteeksipyyntö, haitan toistumisen estämisen varmistaminen, taloudellinen tai muu korvaus haitasta tai joku muu osapuolten hyväksymä toimenpide.

## Seuraavat sitoumusvuodet

Seuraavina sitoumusvuosina raportoidaan suunnitelmien ja tavoitteiden toteutumista. Lisäksi organisaatio raportoi muita mittareita Ihmisoikeussitoumuksen mukaisesti. Jos toiminnassa tai tuotteissa on tapahtunut oleellisia muutoksia, organisaatio päivittää ihmisoikeusvaikutusarviointiaan.

Viidentenä sitoumusvuonna Keskuskauppakamari auditoi järjestelmän. Tämä tarkoittaa tilaisuutta, jossa haastatellaan organisaation johtoa ja työntekijöitä ja käydään läpi Ihmisoikeussitoumukseen liittyvää dokumentaatiota.

## Ihmisoikeussitoumuksen asiakokonaisuudet ja ihmisoikeusnormit

YK:n ohjaavien periaatteiden mukaan yritystoiminnassa tulisi huomioida lähtökohtaisesti kaikki kansainvälisesti tunnustetut ihmisoikeudet, koska yritystoiminnalla voi – toimialasta, tuotteista ja tilanteista riippuen – olla vaikutuksia niihin kaikkiin (suoraan tai epäsuorasti). Minimissään olisi huomioitava YK:n keskeisimmät ihmisoikeusnormit, joita on noin 30. Lisäksi olisi huomioitava kansainvälisen työjärjestö ILO:n työelämän ydinnormit, joita ovat pakkotyön kieltö, lapsityön kieltö, syrjimättömyys ja ammatillisen järjestäytymisen mahdollistavat oikeudet.<sup>16</sup>

Nämä miniminormit on otettu perustaksi Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumukseen. Järjestelmässä keskitytään alkuvaiheessa seuraaviin keskeisiin ihmisoikeuksiin:

- oikeus elämään
- oikeus terveyteen
- turvallisuus
- syrjimättömyys
- orjatyön ja pakkotyön kieltö
- ihmiskaupan kieltö
- kielletty lapsityö
- ay-oikeudet

<sup>16</sup> Ks. huomiot ILO:n sääntelystä II osiossa. ILO:n julistus työelämän peruseriaateista ja -oikeuksista sisältää mainitut neljä normia. Julistuksen viittauksilla yhdistymisvapauteen ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden tunnustamiseen toteutetaan ammattiyhdistysoikeuksia. ILO:n julistuksen neljä normia on myös integroitu YK:n Global Compact -aloitteeseen.

Lisäksi Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumuksessa on huomioitu aktiiviseen keskusteluun Suomessa nousseita kysymyksiä. Näitä ovat

- työn ja perheen (myös muun elämän) yhdistäminen
- tietosuoja (liittyy yksityisyyden suojaan)

Ihmisoikeussitoumuksessa on mahdollisuus raportoida muistakin kuin edellä mainituista ihmisoikeusteemoista.

Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmässä ihmisoikeusvaikutuksia avataan ihmisoikeuksiin liittyvien teemakokonaisuuksien kautta. Järjestelmän avulla arvioidaan voiko toiminnalla esimerkiksi olla uhkia ihmisten terveydelle ja hengelle sekä turvallisuudelle, onko organisaatiossa epäasiallista kohtelua tai syrjintää, onko työntekijällä mahdollisuus yhdistää työ ja perhe-elämä jne. Ihmisoikeusteemoja on listattu järjestykseen, jossa mainitaan ensin Suomessa erityisen merkitykselliset ja laajasti organisaatioiden toimintaan ja työelämään liittyvät kysymykset. Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumuksen aloitusvaiheessa organisaatio arvioi oman välittömän toiminnan ihmisoikeusvaikutuksia kahdeksan ja hankinnan vaikutuksia neljän ihmisoikeusteeman osalta.

Ihmisoikeusteemojen yhteydessä on mainittu mitkä ihmisoikeusnormit niihin liittyvät. Johonkin asiakokonaisuuteen voi liittyä useampikin ihmisoikeusnormi. Esimerkiksi työntekijöiden terveyttä ja työhyvinvointia koskevissa tilanteissa merkityksellisiä ihmisoikeuksia voivat olla muun muassa oikeus elämään, oikeus terveyteen, oikeus oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin ja oikeus henkilökohtaisen turvallisuuden suojaan.

Koska ihmisoikeusvastuun ymmärtämiseksi on tärkeä tunnistaa ihmisoikeusnormien linkit organisaatioita oikeudellisesti sitoviin kansallisiin lakeihin, asiakokonaisuuksien yhteydessä viitataan esimerkinomaisesti kyseisille ihmisoikeusnormeille merkityksellisiin Suomen lakeihin. Ihmisoikeuksien tärkeydestä kertoo se, että ne turvataan Suomessa myös perustuslaissa.

## 1. HENGEN JA TERVEYDEN SUOJA

Ihmisten hengen ja terveyden suojaaminen on ihmisoikeusvastuun ytimessä, sillä oikeus elämään ja oikeus terveyteen kuuluvat ihmisoikeusnormeihin, joilla ihmisiä suojataan henkeä ja terveyttä uhkaavilta vaaroilta. Organisaation toiminta ei saa aiheuttaa hengen menetyksiä eikä heikentää ihmisten terveyttä.

Hengen ja terveyden suojaaminen liittyvät seuraaviin ihmisoikeusnormeihin: oikeus elämään, oikeus terveyteen, oikeus oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin.

## Esimerkkejä:

- **Työntekijät:**  
*Työntekijöiden hengelle tai terveydelle vaaralliset työt ja tilanteet työpaikalla.  
Fyysisen turvallisuuden ja hyvinvoinnin uhat: työtapaturmat, työkyvyttömyys, kuolemat*
- Jos toimintaan liittyy ihmisten fyysistä työtä tai ollaan tekemässä raskaiden koneiden ja laitteiden kanssa, riskinä ovat fyysiset uhat ihmisten terveydelle ja jopa hengelle. Tuotantolaitoksen, toimiston tai muun työpaikan on ympäristönä oltava ihmisille turvallisia niin, että vältetään onnettomuuksia.  
*Henkisen hyvinvoinnin uhat: jatkuva stressi, työuupumus; (jatkuva) häirintä, ahdistelu tai kiusaaminen voi myös johtaa terveyden vaarantumiseen.*
- Jos kyse on ns. toimistotyöstä, työntekijöiden riskit liittyvät erityisesti henkiseen jaksamiseen.
- **Asiakkaat (tuotteiden käyttäjät):** Asiakkaiden ja tuotteiden käyttäjien hengelle tai terveydelle vaaralliset tuotteet; turvalliset asiakastilat  
*Tuotteiden ja palveluiden tulee olla ihmisille turvallisia (tuoteturvallisuuskysymys).  
Asiakkailla tarkoitettujen tilojen (mm. myymälät) tulee olla turvallisia.*
- **Muut ihmiset:** Lähialueen ihmisten/asukkaiden joutuminen hengenvaaraan tai heidän terveytensä vaarantuminen tuotteiden valmistuksen, tuotantoprosessin tai kuljetuksen vuoksi.  
*Toiminnassa, tuotannossa tai hankinnassa vaarannetaan organisaation ulkopuolisten ihmisten henki tai terveys koska esim. vaarallista tehdasaluetta tai kaivantoa ei ole eristetty/merkitty.  
Maa-alueen tai metsän käyttö tavalla, joka vaarantaa alueen asukkaiden ja aluetta käyttävien ihmisten turvallisuuden.  
Päästöt ympäristöön (esim. vesistön saastuminen) aiheuttavat terveysongelmia alueen ihmisille.  
Tavaroiden kuljetuksessa (logistiikka) vaarantuu ulkopuolisia ihmisiä esim. liikenteessä.*

## Esimerkkejä Suomen laeista, joissa säännellään hengen ja terveyden suojaa:

- **Työturvallisuuslaki**
- **Työterveyshuoltolaki**
- **Työtapaturma- ja ammattitautilaki**
- **Tuotevastuulaki**
- **Kuluttajaturvallisuuslaki**
- **Rikoslaki**

## 2. EPÄASIAALLINEN KOHTELU: HÄIRINTÄ, AHDISTELU, KIUSAAMINEN

Häirintä ja ahdistelu ovat nousseet näkyvästi esiin viime vuosina #metoo-liikkeen myötä. Työpaikoilla tapahtuvasta kiusaamisesta on puhuttu vuosia. Epäasiallinen kohtelu ei kuulu minkään organisaation toimintaan vaan käytännössä se estää esimerkiksi työntekijöitä keskittymästä työntekoon. Kaikenlainen epäasiallinen kohtelu tulisi kitkeä pois. Suomessa työnantajalla on lainsäädännössä asetettuja velvoitteita puuttua epäasialliseen kohteluun.

Kysymyksillä on yhteys seuraaviin ihmisoikeusnormeihin: henkilökohtaisen turvallisuuden suoja, oikeus oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin. Pitkään jatkuessaan ja jos epäasiallisella kohtelulla on terveyttä heikentäviä vaikutuksia, kysymys linkittyy myös oikeus terveyteen -normiin, vakavissa tilanteissa jopa epäinhimillisen kohtelun kieltoon.

Esimerkkejä:

- Ihmisiin ihmisiin kohdistettu seksuaalinen häirintä tai ahdistelu – sekä verbaaliset että fyysiset teot.
- Henkilön halventava tai nöyryyttävä kohtelu.
- Työpaikkakiusaaminen.

Esimerkkejä Suomen laeista, joissa säännellään epäasiallisen kohtelun kieltoa:

- **Työturvallisuuslaki**
- **Laki naisten ja miesten tasa-arvosta (tasa-arvolaki)**
- **Yhdenvertaisuuslaki**
- **Rikoslaki**

## 3. TASAVERTAISUUS JA SYRJIMÄTTÖMYYS

Tasavertaisuutta ja syrjimättömyyttä koskevat periaatteet läpileikkaavat kaikkia ihmisoikeusnormeja. Periaatteet edellyttävät, että ihmisoikeudet taataan ihmisille ilman heidän henkilökohtaisiin ominaisuuksiinsa perustuvaa syrjintää. Tällaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia ovat esimerkiksi sukupuoli, etninen tausta, kieli ja uskonto.

Syrjinnällä tarkoitetaan yleisesti henkilön tai ryhmän eriarvoista kohtelua, joka perustuu ihmisten henkilökohtaisiin ominaisuuksiin eikä erilaiselle kohtelulle ole objektiivista ja kohtuullista perustetta.

Esimerkkejä:

- Työnhakijoiden syrjintä rekrytointitilanteessa ja työntekijöiden syrjintä palkkauksessa ja työssä etenemismahdollisuuksissa  
*Vähemmistöihin kuuluvien ihmisten syrjintä esimerkiksi etnisyyden, kielen tai uskon-*

non takia. Nykyisin kiinnitetään paljon huomiota myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen syrjintään.

*Sukupuolisyryntä: Suomessa tasa-arvovaltuutetunkin esillä pitämiä ongelmia ovat naisten palkkasyryntä ja raskaussyryntä (ns. synnytysikäisten naisten syrjintä työmarkkinoilla).*

*Yli 50-vuotiaiden työnhakijoiden syrjintä heidän ikänsä vuoksi.*

- **Syrjintä asiakaspalvelussa**

*Ihmisiä ei palvella syrjimättömästi, eli henkilöä palvellaan huonommin kuin muita hänen jonkun henkilökohtaisen ominaisuutensa/ominaisuuksiensa vuoksi.*

Esimerkkejä Suomen laeista, joissa säännellään tasavertaisuutta ja syrjimättömyyttä:

- **Työsopimuslaki**
- **Laki naisten ja miesten tasa-arvosta (tasa-arvolaki)**
- **Yhdenvertaisuuslaki**

#### **4. TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN / MUUN ELÄMÄN YHDISTÄMINEN**

Työn ja perhe-elämän sekä muun elämän yhdistämisen mahdollisuus on ollut näkyvästi esillä suomalaisten työmarkkinoiden haasteena. Työntekijöillä pitäisi olla mahdollisuus mielekkäästi elää perhe-elämää ja muutakin elämää, eli työn tekemiseltä tulee jäädä aikaa muuhunkin elämään ja mahdollisuus perheen perustamiseen. Haasteena Suomessa on ollut muun muassa työnantajien suhtautuminen perhe-elämään liittyviin vapaisiin. Työntekijä voi kokea, ettei hänen äitiys- tai isyysloomaansa tai perhevapaaseensa suhtauduta suopeasti. Erityisesti isät voivat kohdata tällaisia asenteita työnantajien puolelta.

Kysymyksillä on yhteys seuraaviin ihmisoikeusnormeihin: *oikeus yksityis- ja perhe-elämän suojaan*

Esimerkkejä:

- Työntekijä joutuu tekemään työtä niin, että työ ei käytännössä mahdollista perhe-elämää ja perheen perustamista.
- Työnantaja suhtautuu vanhemman vanhemmuuteen liittyvien vapaiden käyttöön torjuvasti.
- Työnantaja kieltää tai estää työntekijän yhteydenpidon esimerkiksi ulkomailla asuviin perheenjäseniinsä.

Esimerkkejä Suomen laeista, joissa säännellään perheen ja työn yhdistämistä:

- **Työaikalaki**
- **Vuosilomalaki**
- **Työsopimuslaki**



## 5. TIETOSUOJA, HENKILÖTIETOJEN TURVALLINEN KÄSITTELY

Digitalisaation ja sähköisten tiedonkäsittelykeinojen ja palvelujen kehittyessä ihmisiä koskevien henkilötietojen kerääminen ja käsittely on tullut helpommaksi. Myös tietojen keräämistä ja käsittelyä koskeva sääntely on lisääntynyt. Keväällä 2018 voimaan tullut EU:n tietosuoja-asetus velvoitti EU-maissa toimivia organisaatioita täsmentämään tiedonkäsittelykäytäntöjään ja antamaan tietosuojaselosteen. Lähtökohta on, että työntekoon tai asiakassuhteeseen liittyvää tarpeetonta tietoa ei saa kerätä ja tarpeellista tietoa tulee käsitellä huolellisesti.

Tietosuoja ja henkilötietojen turvallinen käsittely liittyy seuraavaan ihmisoikeusnormiin:  
*yksityisyydensuoja*

Esimerkkejä:

- Työntekijöiden ja asiakkaiden henkilötietojen perusteeton kerääminen ja säilytys.
- Sallittujen henkilötietojen huolimaton käsittely.
- Yrityksen tuote ei ole tietoturvallinen

Esimerkkejä Suomen laeista, joissa säännellään yksityisyydensuojaa:

- **Tietosuoja laki**
- **EU:n yleinen tietosuoja-asetus (tuli sovellettavaksi Suomessa toukokuussa 2018)**
- **Laki yksityisyyden suojasta työelämässä**
- **Laki sähköisen viestinnän palveluista**

## 6. TYÖN TEETTÄMINEN KIELLETTYISSÄ OLOSUHTEISSA: ORJATYÖ, PAKKOTYÖ, IHMISKAUPPA

Monissa maissa työtä teetätetään erilaisissa kielletyissä olosuhteissa. Orjatyö ja pakkotyö eivät ole kadonneet maailmasta, ja niihin voi törmätä Euroopassakin, myös Suomessa. Orja- ja pakkotyöhön liittyy vakavia vapauden rajoittamisen ja ei-vapaaehtoisuuden elementtejä. Esimerkiksi velkasuhde työnantajaan ja henkilöpapereiden haltuunotto voivat olla merkki hyväksikäytöstä. Orjatyö on äärimmäisin työvoiman hyväksikäyttötilanne, johon liittyy vastikkeeton ja ei-vapaaehtoinen työ, vapaudenriisto ja laajasti muidenkin ihmisoikeuksien rajoittaminen. Pakkotyö on myös vakava hyväksikäytön muoto, johon liittyy ihmisoikeuksien rajoittamista ja polkemista.

Orjuuden määritelmän täyttävää kohtelua on esimerkiksi joidenkin raaka-aineiden tuotannossa, raportoidusti esimerkiksi kaakaoraaka-aineen keräämisessä. Pakkotyö on paljon yleisempää, ja pakkotyötilanteita on paljastunut myös Suomessa. Riskitoimialoja Suomessa

ovat esimerkiksi rakennus-, siivous-, ravintola- ja marjanpoiminta-alat. Tällaiset vakavat ihmisoikeustilanteet liittyvät usein alihankintaan ja ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöön.

Ihmiskauppa (*human trafficking*) on nykyajan orjakauppaa, jossa ihmisiä saatetaan esim. työolosuhteisiin, joissa kyse on orjuudesta tai pakkotyöstä. Suomessa esimerkiksi marja-alan yrittäjä on saanut tuomion aasialaisten marjanpoimijoiden ihmiskaupasta.

Orjuus, pakkotyö ja ihmiskauppa ovat niin vakavia ihmisten hyväksikäytön muotoja, että niitä säädelään rikoslaisa. Pakkotyön nimikettä ei löydy Suomen rikoslaisista, vaan Suomessa sitä koskevat tilanteet on kriminalisoitu muun muassa kiskonnan tapaisena työsyrintänä.<sup>17</sup>

Kysymykset liittyvät seuraaviin ihmisoikeusnormeihin: *orjuuden kieltö, pakkotyön kieltö, ihmiskaupan (orjakaupan) kieltö*

**Esimerkkejä:**

- Yritys itse teettää tai sen hankintaketjussa teetetään työtä orja- tai pakkotyönä. Hyväksikäytöstä voi kertoa velkasuhde työnantajaan ja/tai henkilöpapereiden haltuunotto.
- Yrityksen logistiikkatoimintoja voidaan käyttää ihmiskauppaan.

Esimerkkejä Suomen laeista, joissa säännellään pakko- ja orjatyötä sekä ihmiskauppaa:

- **Rikoslaki**

## 7. LAPSITYÖN KIELTO (KIELLETTY LAPSITYÖ)

Lasten oikeudet ja lapsityön kieltö ovat yksi eniten esillä oleva ihmisoikeusteema. Tähän on vaikuttanut sekä se, että lapset ovat ihmisoikeusnormeissa määritelty haavoittuvaksi ryhmäksi, johon tulee kiinnittää erityistä huomiota, että lukuisten lapsijärjestöjen aktiivinen työ ihmisoikeuskysymyksissä ja yritys vastuun alueella. Lasten ihmisoikeuksia koskeva YK:n lapsen oikeuksien sopimus on maailman laajimmin ratifioitu ihmisoikeussopimus. YK:n jäsenvaltioista vain USA on jättänyt sen ratifioimatta.

YK:n lapsen oikeuksien sopimus määrittelee lapsen alle 18-vuotiaaksi henkilöksi. Lasten työntekoa säännellään myös kansainvälisen työjärjestö ILO:n normeissa. Kansainväliset ihmisoikeusnormit eivät kategorisesti kiellä lasten työntekoa, vaan lapsia suojataan heidän ikänsä huomioiden. Keskeisenä kriteerinä on, että työntekoa ei saa vaarantaa lapsen terveyttä ja haitata lapsen kehitystä eikä estää koulunkäyntiä (*right to education* -oikeuden

<sup>17</sup> Lisää aiheesta ja Suomen tilanteesta, ks. Navigoi kohti vastuullista toimitusketjua – Työkalupakki yrityksille työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan ennaltaehkäisemiseksi, Anni Lietonen, Anniina Jokinen & Natalia Ollus, HEUNI Report Series 93b, Helsinki 2020 <https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/report-series93b.html> (vierailtu 17.9.2020).

toteutumista). Alaikäisillä ei saa teettää raskaita ja vaarallisia töitä. Mitä nuoremista lapsista on kyse, sitä rajoitetumpaa työn teettäminen heillä on. Kansainvälissä ihmisoikeusnormeissa linjataan, että alle 11-vuotiailla ei pitäisi teettää edes kevyitä töitä.<sup>18</sup>

Esimerkkejä:

- Lapsi ei pääse kouluun, koska hänen edellytetään tekevän töitä.
- Lapsi joutuu tekemään työtä, joka vaarantaa hänen terveytensä tai kehityksensä.

Esimerkkejä Suomen laeista, joissa säännellään lasten ja nuorten työntekoa:

- **Työsopimuslaki**
- **Laki nuorista työntekijöistä**

## 8. AMMATTIYHDISTYSTOIMINNAN MAHDOLLISTAMINEN

Työntekijöiden mahdollisuus järjestäytyä ja osallistua ammattiyhdistystoimintaan on vahvasti turvattu oikeus Suomessa. On kuitenkin myös maita, joissa ay-oikeuksien käyttäminen on nimenomaisesti kielletty kansallisessa lainsäädännössä. Joissain maissa – esimerkiksi Yhdysvalloissa – työntekijöiden järjestäytymiseen suhtaudutaan torjuvasti, vaikka sitä ei ole nimenomaisesti kielletty.

Järjestäytymisvapauden kuuluu myös järjestäytymättömyyden salliminen. Työntekijä ei aina halua kuulua ammattiliittoon. Suomessa esiin on noussut ei-järjestäytyneiden työntekijöiden kohtelu järjestäytyneiden puolelta esimerkiksi lakkotilanteissa.

Ay-oikeudet liittyvät seuraaviin ihmisoikeusnormeihin: *yhdistymisvapaus ja järjestäytymisvapaus*

Esimerkkejä:

- Työntekijöiden järjestäytymisoikeus kielletään ja estetään.
- Ay-aktiiveihin, luottamushenkilöihin jne. kohdistetaan painostustoimia.
- Työntekijöiden järjestäytymättömyys estetään.

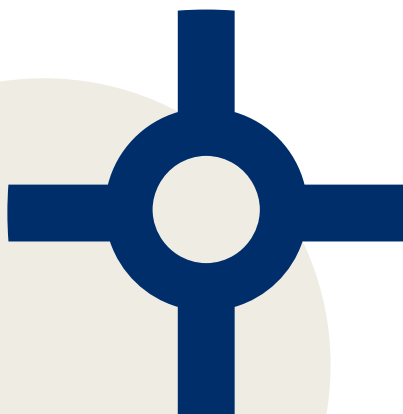
Esimerkkejä Suomen laeista, joissa säännellään ay-oikeuksia:

- **Yhdistyslaki**

<sup>18</sup> ILO:n määritelmät, ks. <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm> (vierailtu 17.9.2020).

# LOPUKSI

Kun ”do no harm”-perusta on rakennettu Ihmisoikeussitoumuksen avulla, yritys ja organisaatio voi kiinnittää huomiota siihen, miten se toiminnallaan ja tuotteillaan voi aktiivisesti tukea ihmisoikeuksien toteutumista (”do good”). Ylipäätään on tärkeä muistaa, että esimerkiksi yritystoiminnalla on yleensä aina positiivisiakin vaikutuksia ihmisiin ja ihmisoikeuksiin, kun yritystoiminta tukee yhteiskunnan ja ihmisten hyvinvointia työllistämällä ihmisiä asianmukaisin työehdoin ja asianmukaisissa työolosuhteissa ja tuottamalla verotuloja yhteiskunnalle. Monilla toimialoilla – esimerkiksi elintarvike-, terveys-, tekstiili- ja vaate-, rakennus- ja energiatoimialoilla – tuotetaan tuotteita ja palveluita, jotka ovat ihmisille elintärkeitä ja liittyvät perustavanlaatuisen ihmisoikeuksien, kuten oikeus elämään ja oikeus terveyteen, toteutumiseen. Erilaiset yritysten ja muiden organisaatioiden positiiviset vaikutukset ihmisiin ja ihmisoikeuksiin on tärkeä noteerata. Varmistamalla, että ei toimita ihmisoikeuksia heikentävästi ja vahvistamalla ihmisoikeuksien toteutumista tuetaan myös YK:n kestävän kehityksen tavoitteita.



# AVAINKÄSITTEITÄ

Oheen on listattu Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmän avainkäsitteitä. Käsitteet perustuvat pitkälti yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien YK:n ohjaavien periaatteiden (lyhyesti: YK:n ohjaavat periaatteet) tulkintaoppaan ([https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/@Bin/4532018/FIN\\_BHR\\_02+%282%29.pdf](https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/@Bin/4532018/FIN_BHR_02+%282%29.pdf), vierailtu 29.9.2020) määritelmiin. Lisäksi on huomioitu Ihmisoikeuskeskuksen nettisivuilla (<https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/ihmisoikeudet/>, vierailtu 29.9.2020) olevia huomioita. Käsitteistöä on täsmennetty huomioimaan Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumuksen lähtökohdat ja kriteerit.

## Aiheuttaminen (*to cause*)

Organisaation oma toiminta aiheuttaa ihmisoikeusvaikutuksia.

## Arvoketju

Arvoketju kattaa toiminnot, jotka muuttavat panoksen tuotokseksi lisäämällä sen arvoa. Arvoketju käsittää toimijat, joiden kanssa yrityksellä on suora tai epäsuora liiketoimintasuhte ja jotka joko a) toimittavat yrityksen omiin tuotteisiin tai palveluihin myötävaikuttavia tuotteita tai palveluita tai b) vastaanottavat yritykseltä tuotteita tai palveluita.

## Asiakkaat

Keskeinen ihmisoikeusvaikutuksen kohteena oleva sidosryhmä organisaation ihmisoikeusvastuussa. Organisaation on varmistettava, etteivät sen toiminta, tuotteet tai palvelut heikennä tai vaaranna asiakaspinnassa olevien ihmisten ihmisoikeuksia esimerkiksi huonon tuoteturvallisuuden, vaarallisten asiakastilojen tai syrjinnän takia.

## Due diligence

Ks. huolellisuusveloite

## Huolellisuusveloite

Ihmisoikeusvastuun toteuttamisen keskeinen elementti. Huolellisuusveloite voidaan yleisesti määritellä harkitsevuudeksi, toiminnaksi tai tunnollisuudeksi, jota voidaan odottaa järkevältä (henkilöltä) tietyissä olosuhteissa. Veloitteen arviointiin ei ole olemassa ehdottomia kriteereitä, vaan arviointi tehdään tapauskohtaisesti.

YK:n ohjaavissa periaatteissa määritelty huolellisuusveloiteprosessi sisältää neljä elementtiä: ihmisoikeusvaikutusten arviointi, integrointi ja toiminta, seuranta sekä viestintä. Huolellisuusveloitteeseen sisältyy jatkuva hallintaprosessi, joka järkevästi toimivan yrityksen tai muun organisaation on otettava käyttöön omat olosuhteensa (mm. toimiala,

toimintaympäristö, organisaation koko) huomioiden noudattaakseen vastuutaan kunnioittaa ihmisoikeuksia.

### **Ihmisoikeudet**

Ihmisoikeudet ovat kaikille ihmisille kuuluvia oikeuksia, jotka on määritelty kansainvälisissä, valtioiden hyväksymissä ihmisoikeussopimuksissa ja muissa ihmisoikeusasiakirjoissa. Ihmisoikeudet ovat kansainvälisen oikeuden normeja, jotka asettavat oikeudellisia velvoitteita valtioille. Valtioiden velvoite on aktiivisesti turvata ja edistää ihmisoikeuksia muun muassa kansallisen lainsäädännön avulla. Lukuisten Suomenkin lakien taustalta löytyy Suomen hyväksymiä ihmisoikeusnormeja. Kansallisten lakien kautta ihmisoikeudet tulevat oikeudellisesti merkityksellisiksi myös yrityksille ja muille organisaatioille.

Keskeisiä ihmisoikeuksia ihmisoikeusvastuussa ovat ne, joihin kohdistuvat suurimmat vaikutukset ja riskit. Tämä riippuu yleensä organisaation toimialasta ja toimintaympäristöstä. Keskeisiä ihmisoikeuksia ovat myös ne, joilla estetään ihmisten vakavaa hyväksikäyttöä ja huonoa kohtelua. Niitä ovat esimerkiksi orjuuden ja pakkotyön kiellot, kielletty lapsityö, oikeus elämään, oikeus terveyteen, henkilökohtaisen turvallisuuden suoja, oikeus oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin sekä syrjintäkielto.

### **Ihmisoikeusloukkaus**

Koska kansainvälisessä oikeudessa määrittyvä kansainväliset ihmisoikeusnormit sitovat oikeudellisesti valtioita, valtiot voivat rikkoa ihmisoikeusnormeja ja loukata ihmisoikeuksia. Yritysten ja muiden organisaatioiden osalta puhutaan kielteisistä tai negatiivisista ihmisoikeusvaikutuksista (ks. ihmisoikeusvaikutus).

### **Ihmisoikeusriski**

Potentiaalinen ihmisoikeusvaikutus (ks. ihmisoikeusvaikutus).

### **Ihmisoikeussitoumus**

Liittymällä Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmään organisaatio saa oikeuden käyttää Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumus-tunnusta. Myös YK:n ohjaaviin periaatteisiin kuuluu ihmisoikeussitoumus, joka on yrityksen ylimmän johdon hyväksymä julkinen ja yleinen ilmoitus yrityksen sitoutumisesta ihmisoikeuksien kunnioittamiseen YK:n ohjaavien periaatteiden mukaisesti. Nämä kaksi sitoumusta siis liittyvät eri järjestelmiin, mutta molemmat tarkoittavat sitoutumista ihmisoikeusvastuun toteuttamiseen.

### **Ihmisoikeusvaikutus**

Ihmisoikeusvaikutus voi olla potentiaalinen tai tosiasiallinen. Ihmisoikeusvastuun lähtökohta on estää kielteiset, ihmisoikeuksia heikentävät tai mahdollisesti heikentävät vaikutukset ("do no harm"). Potentiaalinen ihmisoikeusvaikutus tarkoittaa negatiivista ihmisoikeusvaikutusta, joka saattaa aiheutua muttei ole vielä aiheutunut. Potentiaalinen negatiivinen

ihmisoikeusvaikutus on ihmisoikeusriski. Tosiasiallinen ihmisoikeusvaikutus tarkoittaa negatiivista ihmisoikeusvaikutusta, joka on jo aiheutunut tai aiheutumassa.

Organisaation toiminnalla voi olla myös positiivisia ihmisoikeusvaikutuksia, kun toiminnalla aktiivisesti tuetaan ihmisoikeuksien toteutumista ("do good").

### **Ihmisoikeusvaikutusten arviointi**

Ihmisoikeusvaikutuksia arvioidaan niiden mittasuhteiden, laajuuden ja peruuttamattomuuden näkökulmista. Tarkastelussa huomiota kiinnitetään vaikutuksen vakavuuteen, vaikutuksen kohteina olevien ihmisten lukumäärään ja vaikutuksen peruuttamattomuuteen. Ihmisoikeusvaikutusten arvioinnissa lähtökohtana on oma toiminta, minkä lisäksi huomiota kiinnitetään myös laajemmin arvoketjuihin.

### **Ihmisoikeusvastuu**

Ihmisoikeusvastuu muodostaa sosiaalisen vastuun perustan. Ihmisoikeusvastuu tarkoittaa kansallisten lakien noudattamista ja sitä, että toimitaan vielä paremmin kansainvälisesti tunnustetut ihmisoikeudet huomioiden. Vastuun lähtökohta on estää ja lopettaa kielteiset ihmisoikeusvaikutukset ("*do no harm*").

### **Ilmoituskanava**

Ilmoituskanava on tärkeä keino organisaation sidosryhmien osallistamiseen ja sidosryhmien huolenaiheiden ilmoittamiseen. Ilmoituskanava tarjoaa tärkeän välineen organisaation ihmisoikeusvaikutusten seuraamiseen ja riskienhallintaan. Kanavat voivat olla erilaisia luotamuksellisesti ja anonymisti toimivista ilmoituskanavista 'kevyempiin' sähköpostikanaviin. Muun muassa *whistleblowing*-kanavat kuuluvat kokonaisuuteen.

Keskuskauppakamarin Ihmisoikeussitoumukseen liittyvä ilmoituskanava on organisaation keskeisille sidosryhmille (erityisesti työntekijöille, asiakkaille ja lähialueen ihmisille) tarkoitettu matalan kynnyksen kanava, joka voi yksinkertaisimmillaan olla organisaation perustama sähköposti.

### **Korjaavat toimenpiteet**

Korjaavilla toimenpiteillä tarkoitetaan sekä prosesseja että ratkaisukeinoja, joilla negatiivinen ihmisoikeusvaikutus voidaan korjata. Ratkaisukeinot voivat olla erilaisia, kuten anteeksipyyntö, hallinnan tai arvon palauttaminen, taloudellinen tai muunlainen korvaus tai haitan estäminen jatkossa.

### **Liiketoimintasuhteet (*business relationships; no contribution, but linkage*)**

Organisaatio ei itse aiheuta ihmisoikeusvaikutusta eikä myötävaikuta sen aiheutumiseen, mutta voi linkittyä negatiivisen ihmisoikeusvaikutuksen aiheuttaneeseen toimijaan liiketoi-

mintasuhteen kautta. Tällöin ihmisoikeusvaikutus liittyy organisaation toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin.

### **Lähialueen ihmiset**

Keskeinen ihmisoikeusvaikutuksen kohteena oleva sidosryhmä organisaation ihmisoikeusvastuussa. Lähialueen ihmiset ovat organisaation toimipisteiden, tuotannon tai logistiikan läheisyydessä olevia tai liikkuvia ihmisiä, joihin organisaation toiminta voi vaikuttaa. Organisaation on varmistettava, ettei sen toiminta heikennä tai vaaranna sen lähialueen ihmisten ihmisoikeuksia esimerkiksi maankäytön, tavarankuljetuksen tai ympäristöhaittojen vuoksi.

### **Myötävaikuttaminen (to contribute)**

Organisaatio myötävaikuttaa omalla toiminnallaan siihen, että sen yhteistyökumppanin, esimerkiksi alihankkijan tai asiakkaan, toiminta heikentää ihmisoikeuksia.

### **Osallistaminen (sidosryhmien osallistaminen)**

Osallistaminen tarkoittaa jatkuvaa vuorovaikutus- ja vuoropuheluprosessia organisaation ja erityisesti sen keskeisten sidosryhmien kanssa. Sidosryhmien osallistamisella organisaatiolla on mahdollisuus saada käsitys sidosryhmien intresseistä ja huolenaiheista ja siten se voi paremmin ja etupainotteisesti vähentää ihmisoikeusriskejään.

### **Sidosryhmä (vaikutuksen kohteena oleva sidosryhmä)**

Ihmisoikeusvastuussa keskeisiä sidosryhmiä ovat ne ihmiset ja ihmisryhmät, joita ihmisoikeudet suojaavat ja joihin organisaation toiminta vaikuttaa tai voi vaikuttaa ja jotka siten ovat tosiallisten tai potentiaalisten ihmisoikeusvaikutusten kohteina. Keskeisiä sidosryhmät ovat työntekijät sekä asiakaspinnan ja lähialueen ihmiset.

### **Työntekijät**

Keskeinen ihmisoikeusvaikutuksen kohteena oleva sidosryhmä organisaation ihmisoikeusvastuussa.

Keskuskauppakamarin ihmisoikeusjärjestelmässä työntekijöitä tarkastellaan laajasti niin, että heihin sisällytetään sekä työsuhteiset työntekijät että ei-työsuhteisesti organisaatiolle työtä tekevät ihmiset, kuten vuokratyöntekijät, alustatyöntekijät, freelancerit ja harjoittelijat. Organisaation on varmistettava, ettei sen toiminta heikennä tai vaaranna työvoimaan kuuluvien ihmisten ihmisoikeuksia, esimerkiksi oikeutta terveyteen, elämään, henkilökohtaiseen turvallisuuteen, oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin sekä syrjimättömyyteen.



## Vaikutusvalta

Vaikutusvalta tarkoittaa asemaa, jossa on valtaa vaikuttaa. Organisaatiolla on luonnollisesti suoraa vaikutusvaltaa sen omaan välittömään toimintaan, muun muassa käyttämäänsä työvoimaan, omiin hankintapäätöksiin ja asiakaspintaan. Organisaatiolla on enemmän tai vähemmän vaikutusvaltaa myös sen toimintaan liittyvien muiden toimijoiden käytäntöihin. Organisaatiolla on yleensä valtaa vaikuttaa välittömiin hankintakumppaneihinsa ja asiakaisiinsa omien osto- ja myyntikäytäntöjen, sopimusmääräysten sekä hankinta- ja asiakaskumppanien valinnan kautta. Ihmisoikeusvastuussa organisaatiolta odotetaan vaikutusvallan käyttämistä myös kauempana arvoketjussa oleviin toimijoihin, mikäli ne heikentävät ihmisoikeuksia. Näissä tilanteissa vaikutusvaltaa on mahdollista saada yleensä erityisesti toimimalla yhteistyössä alan muiden toimijoiden ja toimialajärjestöjen kanssa.

## YK:n ohjaavat periaatteet

Yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat YK:n ohjaavat periaatteet hyväksyttiin yksimielisesti YK:n jäsenvaltioista koostuvassa YK:n ihmisoikeusneuvostossa vuonna 2011. Periaatteet täsmentävät YK:ssa linjattua yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevaa ”suojele – kunnioita – korjaa”-viitekehystä. Periaatteiden ensimmäinen osio koskee valtioiden velvollisuutta suojella ihmisoikeuksia, toinen osio koskee yritysten vastuuta kunnioittaa ihmisoikeuksia ja kolmas osio koskee oikeusturvakeinoja ja korjaavia toimenpiteitä. YK:n ohjaavat periaatteet ovat käyttökelpoisin olemassa oleva ohjeistus ja työkalu yritysten ihmisoikeusvastuun toteuttamiseen. Periaatteiden avulla voidaan toteuttaa myös muiden organisaatioiden ihmisoikeusvastuuta.

# LÄHTEET

(Kaikkien e-lähteiden polku tarkistettu 18.9.2020)

Ihmisoikeuskeskus, Perus- ja ihmisoikeudet,  
<https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/ihmisoikeudet/>

Ihmisoikeuskeskus, Mitä ihmisoikeudet ovat?  
<https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/@Bin/4357041/1OK-mita-ihmisoikeudet-suomi-2016-DIGI.pdf>

ILO, julistus työelämän peruseriaa- ja -oikeuksista, 1998,  
[https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2000/20000063/20000063\\_2](https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2000/20000063/20000063_2)

United Nations, UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011,  
[https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)

(TEM:n epävirallinen suomennos: TEM raportteja 36/2013,  
<https://tem.fi/documents/1410877/2872337/Yrityksi%C3%A4++ja+ihmisoikeuksia+koskevat+ohjaavat+periaatteet+30012014.pdf>)

United Nations, The Corporate responsibility to respect human rights. An Interpretative Guide. UN Human Rights Office of the High Commissioner, 2012,  
[https://www.ohchr.org/Documents/publications/hr.pub.12.2\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf)

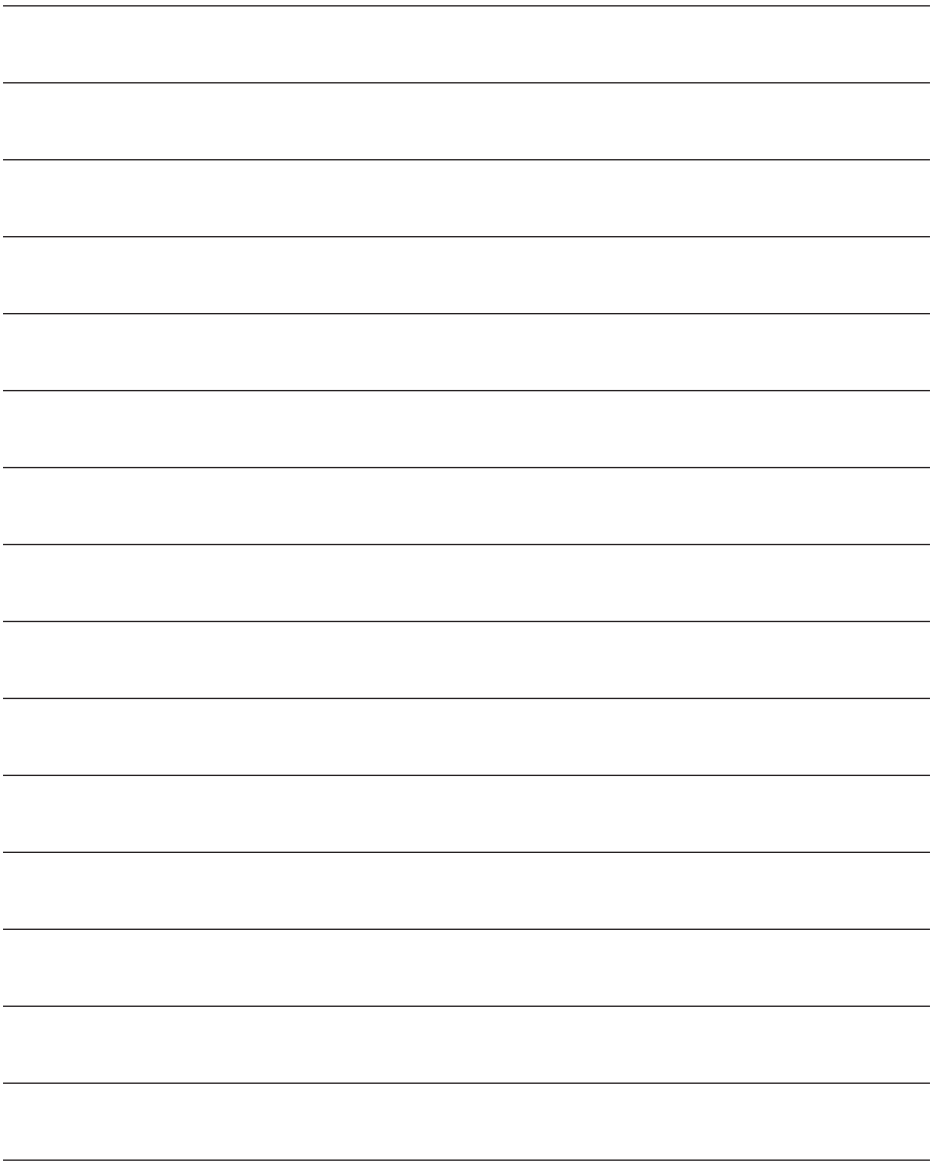
(Ihmisoikeuskeskuksen epävirallinen suomennos (2014): Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia. Tulkintaopas. Yhdistyneet kansakunnat, New York & Geneve 2012.  
[https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/@Bin/4532018/FIN\\_BHR\\_02+%282%29.pdf](https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/@Bin/4532018/FIN_BHR_02+%282%29.pdf)

UN Guiding Principles Reporting Framework, 2015,  
<https://www.ungpreporting.org/resources/how-businesses-impact-human-rights/>


Hanna Liappis, Merja Pentikäinen & Anne Vanhala, Menesty yritysvastuulla – käsikirja kokonaisuuteen, Edita 2019.

Merja Pentikäinen & Hanna Liappis, ”Liiketoimintariskit ja yritysvastuuriskit – erot ja linkit”, blogikirjoitus, Havuja perkele –blogipostaus 8.4.2020,  
<https://havujaperkele.fi/yleinen/liiketoimintariskit-ja-yritysvastuuriskit-erot-ja-linkit/>

Merja Pentikäinen, Yritys menestyy arvostamalla ihmisiä. Ihmisoikeudet yritysvastuun ytimessä, e-julkaisu, Opinio Juris 2018,  
[https://opiniojuris.fi/uploads/1/1/7/5/117542252/e-julkaisu\\_opinio\\_juris.pdf](https://opiniojuris.fi/uploads/1/1/7/5/117542252/e-julkaisu_opinio_juris.pdf)



KESKUS-  
KAUPPAMARI

Keskuskauppamari, World Trade Center Helsinki,  
PL 1000, Aleksanterinkatu 17, 00100 Helsinki | puh. 09 4242 6200  
keskuskauppamari@chamber.fi |  @K3FIN  
**kauppamari.fi**