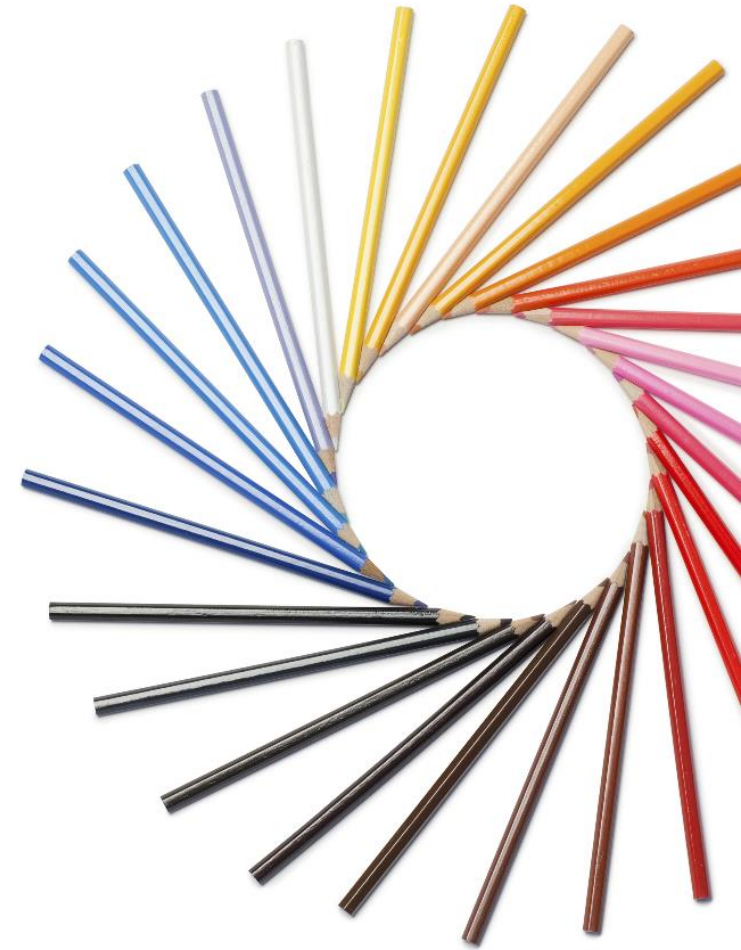


# Sisältö

- 01 Ihmisoikeusvaikutuksia esimerkkitapauksissa 3**
- 02 Ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoite 6**
- 03 Ihmisoikeusvaikutusten arviointi 9**



# 1. Ihmisoikeusvaikutuksia esimerkkitapauksissa

## Case 1: Työkieli työpaikalla

Suomessa joitakin vuosia asunut rahoitusalan asiantuntija työskentelee vaativissa asiantuntijatehtävissä rahoitusalan yrityksessä. Hänen asiakkaisiinsa kuuluu useita kansainvälisesti toimivia yrityksiä. Asiantuntija hoitaa työnsä pääasiassa englanniksi, koska ei vielä puhu suomea työkielen tasolla.

Asiantuntijan työnantajana toimivan rahoitusalan yrityksen työkieli on suomi, mutta yrityksessä toimii muutamia englantia työkielenään käyttäviä asiantuntijoita. Asiantuntija huomaa, että joidenkin asiakasprojektien tiimien päälliköt vaihtavat työkielen suomeksi hänen ollessaan mukana projekteja koskevissa sisäisissä palavereissa. Lisäksi päälliköt lähettävät projekteja koskevat ohjeistukset sähköpostilla pääasiassa suomeksi. Kun asiantuntija on keskustellut esihenkilönsä kanssa mahdollisuuksista ylennykseen, esihenkilö on tuonut esille suomen kielen hallinnan merkityksen asiakassuhteiden hoitamisessa. Asiantuntija on kuitenkin saanut hyvää palautetta kollegoiltaan ja asiakkailtaan työnsä laadusta.

- *Millaisia ihmisoikeusvaikutuksiin liittyviä varoitusmerkkejä tilanteessa on havaittavissa?*
- *Millaisia riskejä työnantajalle voi koitua työpaikan toimintakulttuurin jatkumisesta?*

## Case 2: Pitkäaikainen toimittaja korkean riskin maassa

Elintarvikealan yrityksellä on ollut useita vuosia toimittajana erilaisia elintarvikkeiden maustesekeituksia toimittava yritys Kaakkois-Aasiassa. Liikesuhde on toiminut hyvin. Sopimus toimittajan kanssa on tulossa päätökseen, ja edessä on sopimuksen uusimisen harkitseminen.

Elintarvikealan yritys on kehittänyt vastuullista hankintaansa siten, että sopimuksen uusimisen yhteydessä korkean maariskin maissa sijaitseville toimittajille lähetetään vastuullisuutta koskeva kysely. Kyselyn tuloksista ilmenee, että toimittajan työvoimasta noin neljäsosa on siirtotyöläisiä. Toimittaja sai alhaiset pisteet työehtoja ja työturvallisuutta koskevien kysymysten vastauksista. Työehtoihin ja työturvallisuuteen liittyviä ongelmia ei kuitenkaan ole aiemmin ilmennyt, ja hankinnan volyyymi kyseiseltä toimittajalta on pieni. Yritys päättää edetä sopimuksen allekirjoittamiseen toimittajan kanssa.

- *Millaisia ihmisoikeusvaikutuksiin liittyviä varoitusmerkkejä tilanteessa on havaittavissa?*
- *Mitä elintarvikealan yritys voi tehdä ihmisoikeusriskien hallitsemiseksi sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen?*
- *Millaisia riskejä elintarvikealan yritykselle voi koitua liikesuhteen jatkamisesta?*

## **2. Ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoite**

# YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet

## Ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoite

66  
99

YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet ovat keskeinen esikuva ja ohjenuora monissa huolellisuusvelvoitetta käsittelevissä kestäväen liiketoiminnan ohjeistuksissa ja säädöksissä.

YK:n ohjaavien periaatteiden mukaan ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoiteprosessi on nelivaiheinen:

- 1. Tunnistaa ja arvioida** yrityksen toiminnan tosiasialliset ja mahdolliset kielteiset ihmisoikeusvaikutukset (aiheuttaminen, myötävaikuttaminen tai suora yhteys yrityksen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin liikesuhteiden perusteella)
- 2. Integroida ja toimia** tunnistettujen kielteisten vaikutusten ehkäisemiseksi ja lieventämiseksi ja toteutuneiden vaikutusten korjaamiseksi
- 3. Seurata** toimenpiteiden tehokkuutta kielteisiin ihmisoikeusvaikutuksiin puuttumiseksi
- 4. Viestiä** asianmukaisella läpinäkyvyyden tasolla asiaankuuluville sidosryhmille siitä, miten yritys kunnioittaa ihmisoikeuksia

Selvitä

Ehkäise

Seuraa

Viesti

# YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet

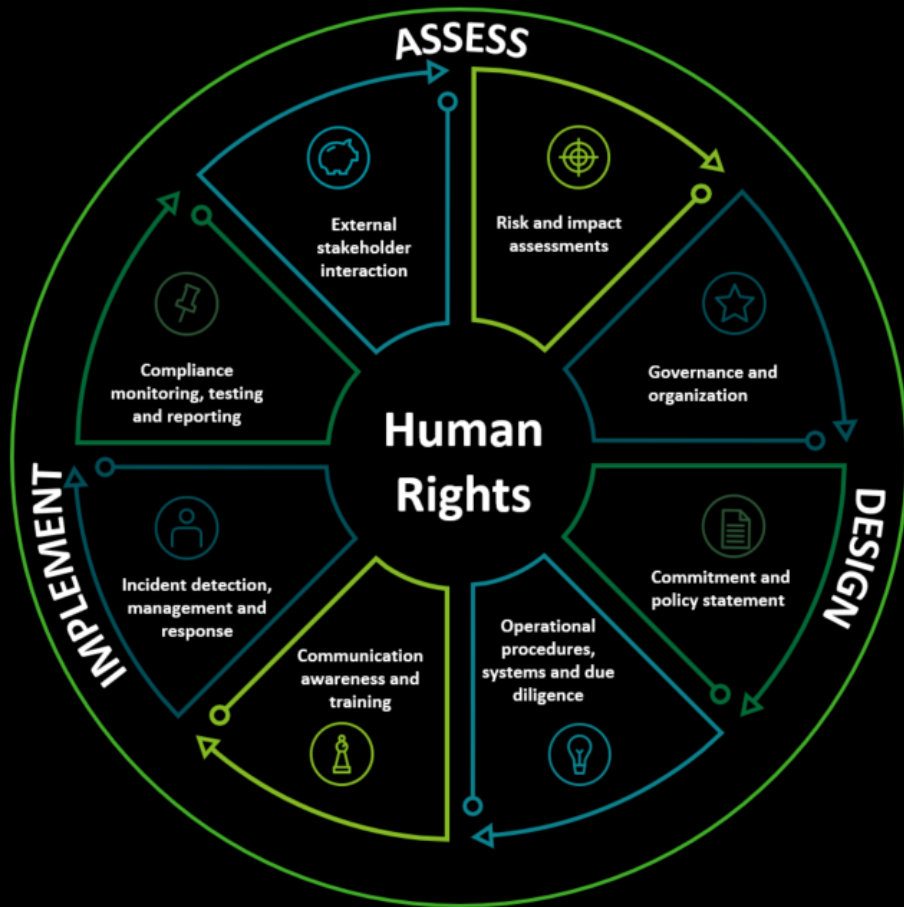
## Toimintaa ohjaavia keskeisiä periaatteita





# 3. Ihmisoikeusvaikutusten arviointi

# Ihmisoikeusvaikutusten arviointi



Ihmisoikeusvaikutusten arvioinnin avulla tunnistetaan, arvioidaan\* ja priorisoidaan toimenpiteitä varten yrityksen nykyisiä ja kehittymässä olevia ihmisoikeusriskejä sekä tosiasiallisia vaikutuksia.

Vaikutusarvioinnit ovat ensimmäinen ja tärkeä askel kunkin yrityksen yksilöllisten ihmisoikeusriskien ymmärtämisessä. Ne määrittävät yrityksen painopaistealueet luoden viitekehystä huolellisuusvelvoitetta sekä määräystenmukaisuutta varten.

- YK:n ohjaavien periaatteiden mukaan ihmisoikeusriskeillä tarkoitetaan yrityksen riskiä aiheuttaa kielteisiä vaikutuksia ihmisoikeuksille eikä yritykseen itseensä kohdistuvia riskejä, vaikka ensin mainitut useasti johtavat jälkimmäisiin.
- Vaikutusten arvioinnissa tulee kuulla asianmukaisia sisäisiä ja ulkoisia sidosryhmiä, myös vaikutusten kohteina olevia sidosryhmiä, jos tämä on tapauskohtaisissa olosuhteissa mahdollista.
- Ihmisoikeusvaikutusten arviointi olisi hyvä tehdä ennen yrityksen ihmisoikeusasioiden johtamisjärjestelmän laatimista, jotta järjestelmän painopistealueita ja soveltamisalaa voidaan arvioida mahdollisimman varhaisessa vaiheessa roolien, vastuiden, käytäntöjen ja prosessien kehittämisessä.

\***Keskeiset ihmisoikeudet (salient human rights)** määritellään ihmisoikeuksiksi, jotka erottuvat muista, koska ne ovat vaarassa kärsiä vakavimmista kielteisistä vaikutuksista yrityksen toimintojen, tuotteiden tai liikesuhteiden kautta. (UN Guiding Principles Reporting Framework)

**Vaikutuksen vakavuutta arvioidaan YK:n ohjaavien periaatteiden mukaan:**

- Mittasuhteet
- Laajuus
- Peruuttamattomuus (korjattavuus)

# Esimerkkejä ihmisoikeusvaikutusten arvioinnin lähteistä ja huomioitavista näkökohdista

## Esimerkkejä vaikutusten arvioinnin lähteistä ja sidosryhmien osallistamisesta

### Mistä tietoa vaikutuksista?



#### SISÄISET LÄHTEET

- Yrityksen työntekijöillä ja johdolla on usein paljon tietoa ihmisoikeusasioista. Myös kysymyksiä ja huolenaiheita kannattaa kuunnella tarkkaan.
- Yhtiön olemassa olevien tietolähteiden kartoittaminen: esimerkiksi henkilöstökyselyt, ilmoituskanavaan tehtyjen ilmoitusten aihepiirit, mahdolliset aiemmat vastuullisuusriskien arvioinnit.



#### JULKISET LÄHTEET

- Ulkoisia julkisesti saatavilla olevia lähteitä voivat olla esimerkiksi erilaiset ihmisoikeuksiin liittyvät arvioinnit kuten Freedom of the World -indeksi tai Global Slavery Index.
- Hyödyllisiä lähteitä ihmisoikeusriskeistä Suomessa voivat olla esimerkiksi HEUNIn (Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti) raportit ja oppaat.



#### ULKOISET SIDOSRYHMÄT

- Ulkopuolisia asiantuntijoita, esimerkiksi aihepiiriä tuntevia järjestöjä, voi käyttää apuna, varsinkin, jos vaikutusten kohteina olevia sidosryhmiä on tilanteen sensitiivisyyden vuoksi vaikea kuulla suoraan.

## Ihmisoikeusvaikutusten arvioinnin laajuus – huomioitavia näkökohtia



- Arviointiin on sisällytettävä oikeudenhaltijoille aiheutuvat riskit ja vaikutukset.



- Arviointiin on sisällytettävä mahdollisesti vaikutusten kohteena olevien sidosryhmien ja muiden asiaankuuluvien sidosryhmien merkityksellinen kuuleminen ihmisoikeusriskien vakavuuden, yrityksen koon sekä toiminnan luonteen ja toimintaympäristön olosuhteiden mukaisesti.



- Mitä olemassa oleva ja kehitteillä oleva lainsäädäntö edellyttää?
- Mitä yrityksen sidosryhmät vaativat tai odottavat yritykseltä?



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms, and their related entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL does not provide services to clients. Please see [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) to learn more.

In Finland, Deloitte Oy is the Finnish affiliate of Deloitte NSE LLP, a member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), and services are provided by Deloitte Oy and its subsidiaries. Deloitte Oy is among the nation's leading professional services firms, providing audit, tax, risk advisory, legal, consulting, and financial advisory services through 750 people in 3 cities. Known as an employer of choice for innovative human resources programs, Deloitte is dedicated to helping its clients and its people excel. For more information, please visit our website at [www.deloitte.fi](http://www.deloitte.fi).

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms or their related entities (collectively, the "Deloitte network") is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No entity in the Deloitte network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this communication.