



Ihmisoikeusopas toimitusjohtajille

SISÄLLYS

HAASTE YRITYSJOHTAJILLE	3
SUOMALAISYRITYSTENKIN ON AIKA SIIRTYÄ SANOISTA TEKOIHIN IHMISOIKEUKSIEN OSALTA	6
IHMISOIKEUKSIEN KUNNIOITTAMINEN VOI MUUTTA A IHMISTEN ELÄMÄN PERUSTAVALLA TAVALLA	10
TUNNE YRITYKSENNE IHMISOIKEUSVAIKUTUKSET JA VIESTI NIISTÄ	14
LAIN VAATIMUKSET YLITTÄVÄN TOIMINNAN VAUHDITTAJAT	16
MITÄ TOIMITUSJOHTAJAT VOIVAT TEHDÄ	22
TOIMINTA KÄYNTIIN WBCSD:N AVULLA	28

Kiitokset: WBCSD:llä on ollut ilo tehdä yhteistyötä Shiftin, YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden johtavan osaamiskeskuksen kanssa, voidaksemme lisätä yritysten tietoja ja toimintaa ihmisoikeuksien osalta. Haluamme kiittää erityisesti Shiftin pääjohtajaa ja yhtä perustajaa Caroline Reesiä oppaan tarkastuksesta ja muusta tuesta.

Kiitämme myös SocialSiden toimitusjohtajaa Beth Jenkinsiä oppaan toimitustyön tuesta sekä kaikkia WBCSD:n jäsenyrityksiä ja Global Network - partnereita, jotka ovat jakaneet näkemyksiään, kokemuksiaan ja suosituksiaan julkaisun ideointi- ja tarkastusprosessin ajan. Haluamme esittää erityiskiitoksen FIBSille – Suomen Global Network -parnerillemme – oppaan suomentamisesta.

Shift

FIBS

HAASTE YRITYSJOHTAJILLE

Yritykset vaikuttavat ihmisoikeuksiin päivittäin, alihankkijoidensa, yhteistyökumppaneidensa, asiakkaidensa ja paikallisyhteisöjensä kautta.

Yritysten vastuu kunnioittaa kansainvälisissä periaatteissa, laeissa ja standardeissa määriteltyjä ihmisoikeuksia on jo yleisesti vakiintunut käytäntö. Yrityksiltä vaaditaan selkeitä toimenpiteitä ihmisoikeuksien osalta. Näiden käytäntöjen toimeenpano vähentää merkittävästi ihmisiin kohdistuvia, liiketoiminnan negatiivisten vaikutusten riskiä. Yritysten ihmisoikeuksien kunnioitus tarkoittaa kuitenkin muutakin kuin vain "do no harm" -vaatimuksen noudattamista.

Yritykset voivat poistaa merkittäviä kehitysesteitä ja vaikuttaa myönteisesti miljoonien kaikkein haavoittuvimmissa

asemassa olevien ihmisten elämään huomioimalla ihmisoikeudet proaktiivisesti toiminnassaan. Ihmisoikeuksien tulee olla keskeinen osa kaikkien yritysten vastuullistyötä, ja suuri yleisö edellyttää toimitusjohtajilta henkilökohtaista johtajuutta näissä kaikkein merkityksellisimmissä ja vaikuttavimmissa kysymyksissä.

Edelläkävijäyritysten toimitusjohtajat ovatkin nyt vastaamassa tähän haasteeseen vaatimalla, että yritysten tulee nostaa ihmisoikeustoimintansa tasoa, integroida ihmisoikeudet osaksi toimintakulttuuriaan, asettaa selkeät vaatimukset alihankkijoilleen ja yhteistyökumppaneilleen, sekä edistää uudenlaista yhteistyötä yritysten, viranomaisen ja kansalaisyhteiskunnan välillä.

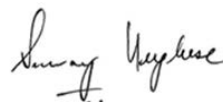
Tämän myötä yritykset pystyvät samalla kehittämään liiketoimintaansa: vähentämään lakeihin ja säännöksiin liittyviä riskejä, kasvattamaan mainetta,

turvaamaan toimintaoikeutensa, palkkaamaan ja pitämään parhaat osaajat, sekä hankkimaan lisää uskollisia ja sitoutuneita asiakkaita. Samalla sijoittajat alkavat kiinnittää entistä enemmän huomiota yritysten vastuullisuuteen, mikä puolestaan vaikuttaa yritysten arvonomärittelyyn ja pääomakustannuksiin.

Näiden yritysten johtajat myös vaativat yrityksikseen tekemään enemmän kuin vain hallitsemaan riskejä ja noudattamaan lakeja ja säädöksiä saadakseen aikaan perustavanlaatuisia muutoksia niiden ihmisten elämässä, joihin yritysten toiminta vaikuttaa.

Kestävän kehityksen tavoitteiden (SDG:t) perimmäinen visio on rauhanomainen ja osallistava yhteiskunta. Yritykset voivat vaikuttaa merkittäväällä tavalla tämän vision toteutumiseen edistämällä universaaleja ihmisoikeuksia liiketoiminnassaan.

Tämä opas on haaste kaikille yritysjohtajille. Oppaaseen on koottu tietoa siitä, miten yritykset kantavat vastuunsa ihmisoikeuksista, sekä mitä eri yritysten johtajat tekevät pysyäkseen ihmisoikeustoiminnan edelläkävijöinä. Kutsumme Sinut mukaan kannustamaan yritysjohtajia toimimaan ihmisoikeuksien puolesta.



Sunny Verghese
Puheenjohtaja, WBCSD, perustajajäsen
ja konsernin toimitusjohtaja, Olam



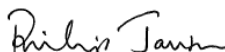

Peter Bakker
Toimitusjohtaja, WBCSD




José Manuel Entrecanales
Toimitusjohtaja ja hallituksen
puheenjohtaja, Acciona



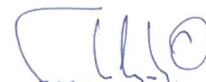

Vasco de Mello
Toimitusjohtaja ja hallituksen
puheenjohtaja, Brisa

Philip Jansen
Toimitusjohtaja, BT




David MacLennan
Toimitusjohtaja ja hallituksen
puheenjohtaja, Cargill

Fernando A. González Olivieri
Toimitusjohtaja, CEMEX



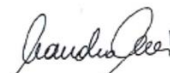

Suphachai Chearavanont
Toimitusjohtaja, C.P. Group




Jean-Bernard Lévy
Toimitusjohtaja ja hallituksen
puheenjohtaja, EDF




Antonio Mexia
Toimitusjohtaja, EDP

Claudio Descalzi
Toimitusjohtaja, ENI



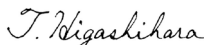

Keryn James
Toimitusjohtaja, ERM




Gilbert Ghostine
Toimitusjohtaja, Firmenich




Masami Yamamoto
Pääjohtaja, Fujitsu

Toshiaki Higashihara
Toimitusjohtaja, Hitachi Ltd.




Sanjiv Puri
Toimitusjohtaja ja hallituksen
puheenjohtaja, ITC Ltd.




Steven Cahillane
Toimitusjohtaja ja hallituksen
puheenjohtaja, Kellogg's



Ian McIntosh

Toimitusjohtaja, Louis Dreyfus Company



Andreas Eggenberg

Hallituksen puheenjohtaja, Masisa



Brad Smith

Pääjohtaja, Microsoft Corporation



Florent Menegaux

Toimitusjohtaja, Michelin



Andrea Álvares

Markkinointi-, innovaatio- ja
kestävyysjohtaja, Natura



Magdi Batato

Varatoimitusjohtaja ja
operatiivinen johtaja, Nestlé



Marco Tronchetti Provera

Toimitusjohtaja ja hallituksen
varapuheenjohtaja, PIRELLI



Supattanapong Punmeechaow

Toimitusjohtaja, PTT Global
Chemical



Chansin Treenuchagron

Toimitusjohtaja, PTT



Jacques van den Broek
Toimitusjohtaja, Randstad



Claudia Azevedo

Toimitusjohtaja, Sonae



Annica Bresky

Toimitusjohtaja, Stora Enso



Bertrand Camus

Toimitusjohtaja, Suez



Dr. Heinz-Jürgen Bertram

Toimitusjohtaja, Symrise



João Castello Branco

Toimitusjohtaja, The Navigator



THE
NAVIGATOR
COMPANY

Patrick Pouyanné

Toimitusjohtaja, Total



Alan Jope

Toimitusjohtaja, Unilever



Antoine Frérot

Toimitusjohtaja, Veolia



Marcelo S. Castelli

Maailmanlaajuinen toimitusjohtaja,
Votorantim Cimentos



SUOMALAISYRITYSTENKIN ON AIKA SIIRTYÄ SANOISTA TEKOIHIN IHMISOIKEUKSIEN OSALTA

Ihmisoikeuskeskuksen rahoittaman tuoreen Words to Deeds -tutkimuksen mukaan 94 prosenttia Suomen suurimmista pörssiyrityksistä on sitoutunut ainakin yleisellä tasolla julkisesti kunnioittamaan ihmisoikeuksia liiketoiminnassaan. Vain 20 prosenttia tarkastelluista yrityksistä on raportoinut selkeästä prosessista ihmisoikeusriskien arviointia varten.

Samansuuntaisia tuloksia saatiin FIBSin vuoden 2019 yritys vastuututkimuksessa: vain kolmasosa kyselyyn vastanneista yrityksistä kertoo tehneensä ihmisoikeuksia koskevan riskianalyysin. Tulosten perusteella hyvää asiaa siis

kyllä kannatetaan yrityksissä sanojen tasolla, mutta käytännön tekoihin on ryhtynyt vasta harva, ja todellisten edelläkävijöiden joukko ihmisoikeuksien osalta maassamme on vielä pieni.

Syitä tähän on varmasti monia, mutta kaikki merkit viittaavat siihen, että muutos on tulossa. Yksi näistä on äskettäin Suomessa käynnistynyt yritys vastuulakia koskeva selvitys, joka toteutuessaan saa ainakin suurimmat yritykset muun muassa tarkistamaan ja kehittämään ihmisoikeusprosessejaan. Ihmisoikeuksia koskevaa "legally binding" -sopimusta on valmisteltu myös YK:ssa jo vuosia, samoin EU:ssa on keskusteltu ihmisoikeuksia koskevista yhteisistä säännöistä.

Olisi kuitenkin tärkeää, että jo ennen mahdollista lainsäädäntöä yritykset - ja ennen kaikkea ylin johto - ymmärtävät kuinka myös ihmisoikeuskysymysten osalta kyse on ennen kaikkea kestävästä liiketoiminnasta, jossa

vastuun kantaminen, riskienhallinta, yrityksen toimintaedellytysten turvaaminen omilla markkina-alueilla, tuloksen parantaminen ja maineen ylläpitäminen niin asiakkaiden kuin sijoittajienkin silmissä, kulkevat käsi kädessä.

Tämä kaikki toki edellyttää tietoa ja osaamista, ja sitä me FIBSissä olemme omalta osaltamme vieneet jo 50 yritykseen vuodesta 2014 alkaen ihmisoikeusvalmennustemme kautta. Tämän WBCSD:n laatiman oppaan suomentaminen on osa ihmisoikeustyötämme, jota jatkamme myös tulevana vuosina. Vastuu ihmisoikeuksien toteutumisesta kuuluu meille kaikille, mutta yritysten rooli on tässäkin asiassa monessa suhteessa ratkaiseva. Siksi on merkittävää, että saimme tämän oppaan allekirjoittajiksi myös suomalaisyritysten toimitusjohtajia, sillä tiedon lisäksi tarvitsemme kättä, henkilöitä, jotka

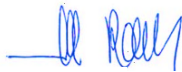
haluavat kannustaa ja myös haastaa kollegoitaan ryhtymään toimeen, ja nostamaan yrityksensä kestävä liiketoiminnan huipulle globaalisti, myös ihmisoikeustoiminnan osalta.



Leena Laitinen
Toimitusjohtaja, Alko



Veli-Matti Mattila
Toimitusjohtaja, Elisa



Mikko Routti
Toimitusjohtaja, FIBS



Jaakko Kangasniemi
Toimitusjohtaja, Finnfund



Pekka Lundmark
Toimitusjohtaja, Fortum



Kati Levoranta
Toimitusjohtaja, Rovio



Annica Bresky
Toimitusjohtaja, Stora Enso



Mika Rautiainen
Toimitusjohtaja, Tokmanni





Ilmastokriisin myötä myös ympäristöasioista on tullut ihmisoikeuskysymyksiä. Alko on sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuksia ja edellyttämme sitä myös kumppaneiltamme. Keskustelemme avoimesti vaikeistakin asioista ja näin teemme näkymättömän näkyväksi.

Leena Laitinen
Toimitusjohtaja, Alko



Ihmisoikeuksien kunnioittaminen on kirjattu toimintaohjeisiimme, joita edellyttämme oman henkilöstömme ja toimittajiemme noudattavan, ja olemme sisällyttäneet ihmisoikeusvaikutusten arvioinnin investointikäytäntöihimme. Kansainväliset periaatteet ja vaatimukset ovat yhtiölle hyvä kirittäjä, sillä vastuullisuus on työtä, joka ei koskaan tule valmiiksi.

Pekka Lundmark
Toimitusjohtaja, Fortum



Työskentelemme joka päivä rakentaaksemme turvallista digitaalista ympäristöä, jotta jokaisen ihmisen yhdenvertaiset oikeudet toteutuisivat. Kunnioittamalla ihmisoikeuksia ja oikein tekemisen periaatteitamme omassa toiminnassamme voimme yhdessä työntekijöidemme sekä kumppaneidemme kanssa luoda kestävää tulevaisuutta.

Veli-Matti Mattila
Toimitusjohtaja, Elisa



Mobiilipelien ja Angry Birds -lisenssituotteiden kautta olemme miljoonien ihmisten elämässä päivittäin. Panostammekin turvalliseen ja vastuulliseen pelaamiseen ja lisenssiliikeyrityksessämme edellyttämme yhteistyökumppanien sitoutuvan noudattamaan heille tarkoitettua Code of Conduct -ohjeistuksen asettamia velvoitteita, joihin lukeutuu myös ihmisoikeuksien kunnioittaminen.

Kati Levoranta
Toimitusjohtaja, Rovio



Investointikohteemme sijaitsevat usein vaikeissa ympäristöissä, joissa ihmisoikeusriskit voivat olla merkittäviä. Pyrimme aktiivisesti tunnistamaan, vähentämään ja hallitsemaan toimintaamme liittyviä mahdollisia ja toteutuneita haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia sekä puuttumaan niihin noudattamalla YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevia periaatteita.

Jaakko Kangasniemi
Toimitusjohtaja, Finnfund



Meidän tokmannilaisten on tiedettävä, missä myymiemme tuotteiden tuotanto tapahtuu, jotta voimme kartoittaa tuotantoketjujemme ihmisoikeusriskit. Olemme sitoutuneet kunnioittamaan ihmisoikeuksia ja vaadimme sitä myös toimittajakumppaneiltamme. Työskentelemme pitkäjänteisesti toimitusketjumme läpinäkyvyyden lisäämiseksi.

Mika Rautiainen
Toimitusjohtaja, Tokmanni



FIBS auttaa siirtymään sanoista tekoihin

FIBS on Suomen johtava kestävä liiketoiminnan vauhdittaja ja asiantuntijuuden kehittäjä - myös yritysten ihmisoikeuskysymysten osalta. Monipuolisten palveluidemme avulla pääset alkuun ihmisoikeustyössä, voit nostaa toimintanne nopeasti uudelle tasolle ja varmistaa edelläkävijyyttenne myös tulevaisuudessa.



Valmennukset

Syvennä ihmisoikeusosaamista, inspiroidu käytännön esimerkeistä ja jaa kokemuksia kollegoiden kesken.



Tutkimukset

Vertaa miten oma yrityksenne eroaa muista mm. ihmisoikeuspanostusten osalta.



Webinaarit

Seuraa nousevia ihmisoikeusilmiöitä ja päivänpolttavia puheenaiheita.



Uutis- ja tietopalvelut

Pysy ajan tasalla tuoreimmista alan uutisista ja ota käyttöösi taustamateriaalit kehittämistyön tueksi.

Tutustu ohjelmatarjontamme: <https://www.fibsry.fi/>

IHMISOIKEUKSIEN KUNNIOITTAMINEN VOI MUUTTAA IHMISTEN ELÄMÄN PERUSTAVALLA TAVALLA

Ihmisoikeudet ovat perusoikeuksia ja -vapauksia, jotka kuuluvat poikkeuksetta kaikille ihmisille.

[Ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa](#) ja [kansainvälisen työjärjestö ILO:n työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia koskevassa julistuksessa](#) määritellyt ihmisoikeudet ovat yhteiskunnallisia, poliittisia, taloudellisia, sosiaalisia ja kulttuurisia oikeuksia. Niihin kuuluu oikeus saada asianmukaista kohtelua työssä, ilmaista mielipiteitä ja vakaumuksia pelkäämättä seuraamuksia, oikeus yksityisyyteen sekä oikeus elää ilman häirintää, hyväksikäyttöä ja syrjintää. Niihin kuuluu myös oikeus elintasoon, joka on riittävä sekä oman että perheen terveyden ja hyvinvoinnin kannalta.

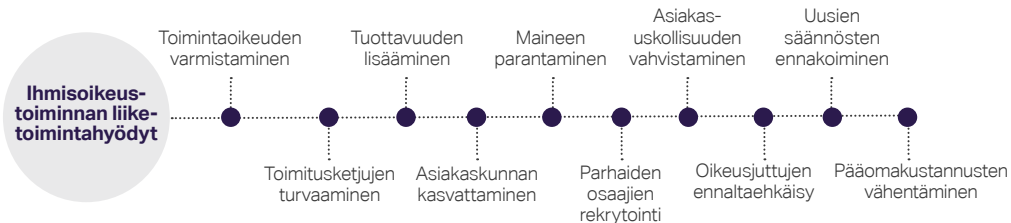
Yrityksillä on vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia.

[YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskeissa periaatteissa \(UNGP\)](#)

on kuvattu yritysten vastuu ihmisoikeuksista. Periaatteet on laajalti hyväksytty ja niitä on sisällytetty enenevässä määrin kansalliseen lainsäädäntöön. Tehokkain tapa välttää aiheuttamasta vahinkoa ihmisille sekä rakentaa luottamukselliset suhteet liiketoiminnan kannalta olennaisten yhteisöjen ja sidosryhmien kanssa on integroida ihmisoikeudet osaksi yrityksen toimintaa ja liikesuhteita.

Ihmisoikeuksien kunnioittaminen voi muuttaa ihmisten elämän perustavalla tavalla.

Puuttamalla työpaikoilla ja arvoketuissa ilmeneviin systeemiin ihmisoikeusongelmiin yritykset voivat auttaa ihmisiä pääsemään köyhyydestä, ehkäistä syrjintää ja hyväksikäyttöä sekä saada aikaan perustavanlaatuisia muutoksia maailman haavoittuvimpien ihmisten elämässä. Edistämällä kaikille kuuluvia ihmisoikeuksia yritykset voivat edistää ratkaisevalla tavalla myös kestäväen kehityksen tavoitteita.



Ihmisoikeuksien
kunnioittaminen on
mahdollisuus muuttaa
ihmisten elämä
perustavanlaatuisella
tavalla.

Yhteisöjen pakko siirrot

Veden saastuminen

Rekrytointipalkkiot

Passin haltuunotto

Pakkotyö

Lapsityövoima

Seksismi

Vahingoittaminen

Syrjintä

Alipalkkaus

Moderni orjuus

Liiallinen voimankäyttö

Hyväksikäyttö

Vaaralliset työolosuhteet

Tietosuoja rikkomukset

Paikallisyhteistyö

Mielipiteenvapaus

Itsemääräämisoikeus

Monimuotoisuus

Yksityisyys

Kunnioitus

Terveys ja turvallisuus

Osallistaminen

Ihmisarvo

Sukupuolten tasa-arvo

Oikeudenmukainen palkkaus

Reilu oikeudenkäynti

Koulutus

Maa-oikeudet

Työehtoneuvottelut

Järjestäytymisvapaus

Elämiseen riittävä palkka

Lasten oikeudet

Voimaannuttaminen

Liikkumisvapaus

YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien periaatteiden kolme peruspilaria

SUOJELE

Valtioilla on velvollisuus suojella ihmisiä kaikkien kolmansien osapuolten, myös yritysten, aiheuttamilta ihmisoikeusloukkauksilta.

Valtioiden odotetaan estävän, tutkivan, rankaisevan ja korjaavan ihmisoikeusloukkauksia asianmukaisten käytäntöjen, lainsäädännön, sääntelyn ja tuomioiden avulla.

KUNNIOITA

Yrityksillä on velvollisuus kunnioittaa ihmisoikeuksia.

Yritysten tulee puuttua toimintansa ja liikesuhteidensa mahdollisesti aiheuttamiin haitallisiin ihmisoikeusvaikutuksiin.

KORJAA

Korjaavien toimenpiteiden on oltava ongelmista kärsivien ihmisten saatavilla.

Valtioiden ja yritysten tulee varmistaa omalta osaltaan, että mahdollisiin ongelmiin löytyy myös korjaavia toimenpiteitä.

Yritysten vastuuseen kunnioittaa ihmisoikeuksia sisältyvät:

- Yrityksen oma toiminta mukaan luettuna yhteisyritykset ja muut kumppanuudet
- Yrityksen liikesuhteet sen arvoketjuun kuuluvien julkisten ja yksityisten toimijoiden kanssa, mukaan lukien toimittajat, työntekijöiden välittäjät, jakelijat ja yritysasiakkaat



Ihmisoikeuksien kunnioitus ja edistäminen on yksi monista tavoista, joilla me toteutamme tarkoitustamme ja arvojamme. Olemme sisällyttäneet ihmisoikeuksien due diligence -prosessin toimintaperiaatteisiimme ja menettelytapoihimme kaikessa toiminnassamme ja kaikissa toimitusketjuissamme. Se on osa pitkäaikaista sitoutumistamme siihen, että pyrimme vaikuttamaan positiivisesti yhteiskuntaan.

Magdi Batato

Varatoimitusjohtaja
ja operatiivinen johtaja, Nestlé



Miten yritysten odotetaan toteuttavan kunnioita- ja korjaa-pilareiden vaatimukset*

TOIMINTAPERIAATTEET

Sitoudu kunnioittamaan ihmisoikeuksia

Sisällytä ihmisoikeudet yrityksen toimintakulttuuriin

IHMISOIKEUKSIEN DUE DILIGENCE

Tunnista mahdolliset ja todelliset ihmisoikeusvaikutukset

Toimi havaintojen perusteella

Seuraa yrityksen toimintaa vaikutusten ehkäisemiseksi ja lieventämiseksi

Viesti yrityksen käytännöistä

KORJAAVAT TOIMENPITEET

Luo operatiivisen tason valitusmekanismit

Varaudu korjaaviin toimenpiteisiin tai tee yhteistyötä niiden toteuttamiseksi

Käy jatkuvaa rakentavaa keskustelua sidosryhmien kanssa

*Sovellettu lähteestä: www.shiftproject.org/respect



Sen lisäksi, että varmistamme ihmisoikeuksien kunnioittamisen työnantajana, me LDC:llä olemme hyvin tietoisia maatalouden toimitusketjujemme haasteista, etenkin alueilla, joilla on enimmäkseen pienviljelijöitä. Eettinen ohjeistomme, toimintaperiaatteiden lisääminen sekä henkilökunnan ja toimittajien ihmisoikeuskoulutus auttavat meitä vastaamaan näihin haasteisiin.

Ian McIntosh
Toimitusjohtaja, LDC



TUNNE YRITYKSENNE IHMISOIKEUSVAIKUTUKSET JA VIESTI NIISTÄ

Yritykset voivat vaikuttaa ihmisoikeuksiin positiivisesti ja negatiivisesti arvoketjun jokaisella tasolla. Näiden vaikutusten tunteminen ja niistä viestiminen on merkityksellisen liiketoiminnan lähtökohta.

Jokaisella toimialalla ja yrityksellä on omat ihmisoikeusriskinsä. Tässä on kuvattu keskeisimmät ihmisoikeuskysymykset neljän toimialan osalta.

LIIKENNE & LOGISTIIKKA

Liiallinen voimankäyttö
Pakkotyö
Järjestäytymisvapaus ja
työehtoneuvottelut
Ihmiskauppa
Maa-alueet
Työolosuhteet

MAATALOUS

Peruspalvelujen saatavuus
Lapsityövoima
Pakkotyö
Järjestäytymisvapaus ja
työehtoneuvottelut
Maa-alueet
Naisten oikeudet

KAIVANNAIS- TEOLLISUUS

Lapsityövoima
Liiallinen voimankäyttö
Työsuojelu
Alkuperäiskansojen oikeudet
Järjestäytymisvapaus ja
työehtoneuvottelut
Vesi ja puhtaanapito

ENERGIA & KUNNALLISTEKNIikka

Peruspalvelujen saatavuus
Järjestäytymisvapaus ja
työehtoneuvottelut
Terveys ja turvallisuus
Alkuperäiskansojen oikeudet
Maa-alueet
Naisten oikeudet

Vuonna 2014 **Stora Enso** teki koko yrityksen laajuisen ihmisoikeusarvioinnin ja laati maailmanlaajuisen ihmisoikeustoimintasuunnitelman. Stora Ensosta tuli yksi maailman ensimmäistä yrityksiä, joka raportoi julkisesti arviointinsa tuloksista ja toimintasuunnitelman toteuttamisen edistymisestä.

Stora Enso on myöhemmin määritellyt kahdeksan tärkeintä ihmisoikeutta, jotka ovat yhtiön due diligence -työn keskiössä kaikessa yritystoiminnassa.



Teimme paljon töitä, että saimme ihmisoikeustoimenpiteet päätökseen ja opimme työstä paljon. Tärkeimmiksi määrittelemämme ihmisoikeudet toimivat nyt linssinä, jonka läpi arvioimme keskeisiä päätöksiämme kaikkialla maailmassa.

Annica Bresky
Toimitusjohtaja, Stora Enso



Vuonna 2018 **Eni** päätti kertoa sitoutumisestaan ihmisoikeuksien kunnioittamiseen yhdessä asiakirjassa.

Enin ihmisoikeusjulkilausuman laatimiseen osallistui sidosryhmiä, asiantuntijoita ja useiden eri osastojen työntekijöitä. Enin hallitus hyväksyi asiakirjan joulukuussa 2018.



Enin ihmisoikeusjulkilausuma heijastaa meille keskeisimpiä ihmisoikeuksiin liittyviä asioita. Se on merkittävä virstanpylväs matkallamme yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien standardien parantamiseksi.

Claudio Descalzi
Toimitusjohtaja, Eni



Vuonna 2018 **Firmenich** laati koko yrityksen laajuisen ihmisoikeusarvioinnin jälkeen kestävän ja kokonaisvaltaisen toimintasuunnitelman varmistaakseen, että ihmisoikeusstandardit on sisällytetty koko toimintaan ja keskeisiin liikesuhteisiin.

Viime vuonna Firmenichistä tuli maailman seitsemäs ja toimialansa ensimmäinen yritys, joka sai maailmanlaajuisen EDGE-sertifikaatin sukupuolten tasa-arvoa edistävänä työnantajana.



Monimuotoiset tiimit tekevät parempaa tulosta. Siksi monimuotoisen ja osallistavan työpaikan takaaminen on olennaista Firmenichin luovuuden ja innovativisuuden kannalta. Se auttaa meitä myös saamaan aikaan todellisia muutoksia sekä liike-elämässä että yhteiskunnassa.

Gilbert Ghostine
Toimitusjohtaja, Firmenich



LAIN VAATIMUKSET YLITTÄVÄN TOIMINNAN VAUHDITTAJAT

Yritysten toimintakentässä tapahtuneet jatkuvat ja lukuisat muutokset ovat saaneet monet yritykset tekemään enemmän kuin laki vaatii ihmisoikeuksien osalta.

Yritysjohdajien kannattaa kiinnittää huomiota erityisesti näihin neljään muutosta vauhdittavaan tekijään.

Sääntely
edistää odotusten toteutusta

Yleinen mielenkiinto
on korkealla



Sijoittajien odotukset
kasuvat

Yritysten liikesuhteet
ovat valokeilassa



YLEINEN MIELENKIINTO ON KORKEALLA

Ihmisoikeuksien kunnioittaminen on yrityksille mahdollisuus toteuttaa olemassaolon tarkoitusta ja arvoja, turvata uskottavuutensa sekä vahvistaa asiakas-, henkilöstö- ja sidosryhmäsuhteita.

Tietoa ja esimerkkejä ihmisoikeusloukkauksista on saatavilla yhä enemmän. Esimerkiksi [Alliance 8.7](#) ja [Global Slavery Index](#) ovat arvioineet pakkotyön ja lapsityövoiman laajuutta maailmassa. Global Slavery Index kertoo, missä maissa kulutetaan eniten tuotteita, jotka saattavat olla pakkotyövoimalla tuotettuja.

Nämä tiedot päätyvät mediaan, jossa ne ovat kuluttajien, nykyisten ja tulevien työntekijöiden, sijoittajien ja viranomaisten luettavissa. Näin käy myös yksittäistapauksille. Esimerkiksi vaateteollisuus nousi uutisotsikoihin kun bangladeshilainen Rana Plaza -tehdas romahti surmaten yli 1 100 henkeä.

Uutistoimisto AP voitti Pulitzer-palkinnon jutuillaan pakkotyövoiman käytöstä Kaakkois-Aasian kalastusteollisuudessa. Asiasta uutisoivat myös The Guardian ja New York Times. #Metoo-liike koskettaa kaikkien toimialojen yrityksiä ja yritysjohtoa. Monet yksityisyyden suojaan liittyvät skandaalit taas ruokkivat teknologia-alan vastaisuutta.

Yrityksiin ja yritysjohtoon kohdistuu entistä enemmän odotuksia. [Edelmanin vuoden 2019 luottamusbarometrin](#) mukaan noin kolme neljäsosaa vastaajista kaikissa ikäryhmissä haluavat toimitusjohtajien laittavan itsensä likoon ja kertovan julkisesti yritystensä olemassaolon tarkoituksesta ja yhteiskunnallisista panostuksista.

Naturan päätökseen ostaa australialainen eettisyyteen panostava kosmetiikka-alan yritys Aesop vuonna 2013 ja The Body Shop vuonna 2017 vaikutti vahvasti kaikkien kolmen yrityksen yhteinen päämäärä ja sitoutuminen taloudelliseen, sosiaaliseen ja ympäristövastuuseen.

Natura pyrkii kolmen brändin voimin tavoittamaan kaikki ne kuluttajat maailmassa, jotka jakavat yritysten arvot, sekä edistämään ympäristö- ja ihmisoikeuskysymyksiä.



YRITYSTEN LIIKESUHTEET OVAT VALOKEILASSA

Ihmisoikeuskäytäntöjen vaikutuksista ja myös niihin liittyvistä haasteista viestiminen auttaa yrityksiä vahvistamaan sidosryhmäsuhteitaan.

Yhä useammat yritykset haluavat hankkia vastuullisesti tuotettuja raaka-aineita ja tuotteita. **Yritysten ihmisoikeuskäytännöt ulottuvat koko hankintaketjuun**, ja B2B-alalla toimivien yritysten on täytettävä nämä standardit, mikäli haluavat pitää toimitussopimuksensa.

Suurten yritysten tulee samalla arvioida nykyisten ja potentiaalisten liikekumppaneidensa sekä näiden alihankkijoiden ihmisoikeuskäytäntöjä. Ihmisoikeuksien kunnioittamisesta on näin tulossa keskeinen osa kaupantekoa.



Kansainvälisenä yrityksenä EDF Group halua kantaa vastuunsa, suojella ihmisarvoa ja tehdä säällisestä työstä normin. Viemme tämän käytäntöön toimimalla itse esimerkillisesti sekä edellyttämällä samoja standardeja toimittajiltamme, alihankkijoiltamme ja yhteistyökumppaneiltamme.

Jean-Bernard Levy
Toimitusjohtaja, EDF





SIJOITTAJIEN ODOTUKSET KASVAVAT

Ihmisoikeustoiminnastaan
raportoivilla yrityksillä
on paremmat
mahdollisuudet kasvattaa
varallisuutta ja alentaa
pääomakustannuksia.

Ihmisoikeustoiminta vaikuttaa yrityksen taloudelliseen suoritukseen. Virheet ovat johtaneet maineen tahraantumiseen, oikeudenkäynteihin, osakkeiden hintojen laskuun ja projektien katkeamiseen, kun taas ennakoiva toiminta on auttanut alentamaan kustannuksia ja kasvattamaan tuottavuutta.

Boston Consulting Groupin tekemässä yli 300 yrityksen analyysissä havaittiin,

että yritysten toiminta keskeisten ihmisoikeuskysymysten osalta vaikuttaa tilastollisesti merkittävällä tavalla yritysten arvostukseen ja katteeseen.

Luottoluokittajat ovat ottamassa ihmisoikeuskysymykset mukaan vastuullisuusarvioiteihinsa.

Esimerkiksi Down Jones Sustainability Indexin yritysten valintaan käytettävään RobecoSAM-arviointiin sisältyy YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien periaatteiden kriteereitä.

Sijoittajat toimivat yhdessä saadakseen äänensä kuuluviin.

Yli 85 sijoittajaa, joiden yhteenlaskettu varallisuus on yli viisi biljoonaa dollaria, ovat suositelleet UNGP:n ihmisoikeusraportointimallia sekä maksutonta ja julkista Corporate Human Rights Benchmark -ihmisoikeusvertailua. Työntekijätietoihin keskittyvää Workforce Disclosure

Initiative -raportointia puolestaan tukee 110 sijoittajaa, joiden yhteenlasketut varat ovat 13 biljoonaa dollaria.

Sijoittajat huomioivat yritysten ihmisoikeustoiminnan pääomakustannuksissa.

Monet yritykset kuten Danone, EDF, Olam, Philips, Royal DSM ja Stora Enso ovat neuvotelleet luottojärjestelyjä, joiden ehdot riippuvat niiden yhteiskunnallisesta ja ympäristöstön ja/tai hallintotapaan liittyvästä toiminnasta.

Vuonna 2017, **BNP Paribas** otti "Tunne asiakkaasi" -arvioinnissaan käyttöön uuden kriteerin, jonka avulla pankki pystyy kartoittamaan asiakkaidensa mahdolliset ihmisoikeusongelmat ennen yhteistyön käynnistymistä. BNP arvioi myös nykyisiä asiakkaitaan. Yksi näistä oli yritys, jota syytettiin pakkotyövoiman käytöstä Aasiassa. Kun keskusteluyritykset asiasta asiakkaan kanssa epäonnistuivat, BNP Paribas jätti asiakkaan luoton.



SÄÄNTELY EDISTÄÄ ODOTUSTEN TOTEUTUSTA

Yritykset, jotka huomioivat jo nyt toiminnassaan YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat periaatteet (UNGP), ovat etulyöntiasemassa sääntelyn osalta.

"Pehmeä" laki on muuttumassa "kovaksi" laiksi. Australia, Ranska, Saksa, Iso-Britannia ja Yhdysvallat ovat

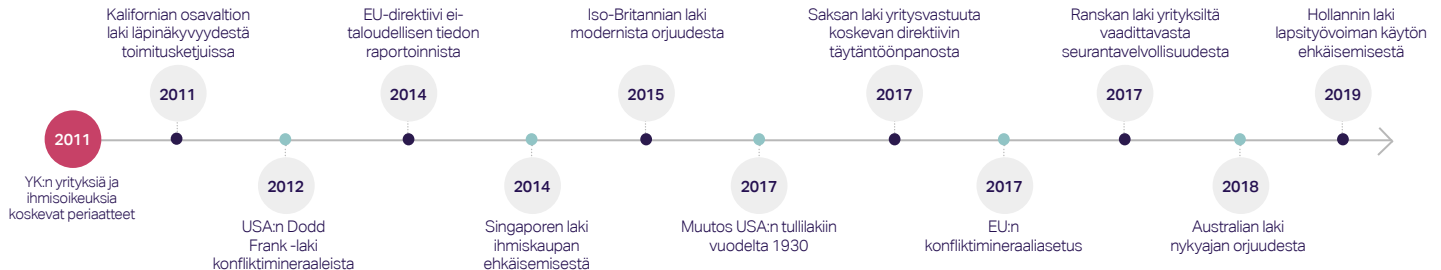
säättäneet ihmisoikeusraportointi- ja due diligence -lakeja, ja lisää lainsäädäntöä on luvassa: jo 33 maassa on tekeillä tai on jo tehty [kansallisia toimintasuunnitelmia yritysten ihmisoikeuksien osalta](#) UNGP-tavoitteiden edistämiseksi.

Lainsäädäntö tulee jatkossa sisältämään muutakin kuin raportointivaatimuksia.

Uusimmissa yritysvastuulaeissa yrityksille on asetettu velvollisuuksia laatia suunnitelmia ja käytäntöjä ihmisoikeusarvioinnista ja sen

raportoinnista. Nämä lait määrittelevät myös juridisia vastuita, mikäli yritykset eivät pysty todentamaan tehneensä ihmisoikeuksien due diligence -arviointia riittävässä laajuudessa.

Keskustelu kansainvälisestä, oikeudellisesti sitovasta sopimuksesta on käynnissä YK:n ihmisoikeusneuvostossa. Neuvottelut ovat olleet riitaisia, mikä kielii siitä, että pelisäännöt ihmisoikeuksien kunnioittamisen osalta ovat muuttumassa maailmanlaajuisesti.





Michelin on ollut alusta asti edelläkävijä luodessaan toimintakulttuurin ja käytäntöjä, jotka edistävät työntekijöiden hyvinvointia. Ihmisoikeudet ovat Michelinin toiminnan ytimessä kaikkialla maailmassa, niin oman henkilöstön, paikallisyhteisöjen, asiakkaiden kuin suuren yleisönkin osalta. Ihmisoikeuksien kunnioittaminen on osa Michelinin DNA:ta.

Florent Menegaux
Toimitusjohtaja, Michelin



Kun muutostahti yritystoiminnassa kiihtyy, meille on ratkaisevan tärkeää toimia oikein omassa liiketoiminnassamme. Kaikki lähtee ihmisoikeuksien kunnioittamisesta ja edistämisestä, johon me Unileverillä olemme täysin sitoutuneet. Sekä Unileverillä työskentelevät että yhteistyökumppanimme ovat vastuussa siitä, että pystymme noudattamaan standardejamme sekä nostamaan toimintamme vaatimustasoa.

Alan Jope
Toimitusjohtaja, Unilever



Veolian tarkoitus on edistää merkittävästi ihmiskunnan kehitystä ympäristöpalveluiden kautta. Kannustan kaikkia yrityksemme tavoin sitoutumaan vahvasti YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin, joiden punaisena lankana on ihmisoikeuksien kunnioittaminen.

Antoine Frérot
Toimitusjohtaja, Veolia



MITÄ TOIMITUSJOHTAJAT VOIVAT TEHDÄ

On olemassa useita keinoja, joilla voit edistää ihmisoikeuksia sekä omassa yrityksessänne että laajemminkin.



TUNNISTA
yrityksenne kannalta
olennaisimmat
ihmisoikeudet



JOHDA
ylhäältä alkaen



TOIMI LÄPINÄKYVÄSTI
sidosryhmien kanssa



TEE YHTEISTYÖTÄ
mukavuusalueesi
ulkopuolella



TUNNISTA yrityksenne kannalta olennaisimmat ihmisoikeudet

Kansainväliset normit kannustavat yrityksiä kiinnittämään huomiota erityisesti niihin ihmisoikeusvaikutuksiin, jotka voivat aiheuttaa ihmisille suurinta vahinkoa.

Nämä vaikutukset ovat usein myös yrityksille suurin riski.

- **Tunnista ihmisiin kohdistuvat riskit ja arvioi niiden suhteellinen vakavuus** kuuntelemalla erityisesti niitä, joihin yrityksenne tuotteet ja palvelut, toiminta ja toimitusketjut vaikuttavat.
- **Seuraa nousevia puheenaiheita** sekä toimialallanne (esim. kobolttin toimitusketjut elektroniikan ja sähköajoneuvojen akkujen valmistuksessa) että julkisessa keskustelussa (esim. #metoo).
- **Ole valmis kertomaan** yrityksenne ihmisoikeushaasteista sekä niihin liittyvistä parannustoimenpiteistä.



Pidän henkilökohtaisena velvollisuutenani vierailla Symrise Lighthouse -projekteissamme, jotta tiedän, miten voimme parantaa niiden ihmisten elämänlaatua, jotka työskentelevät kanssamme aivan toimitusketjujemme alussa.

Dr. Heinz-Jürgen Bertram
Toimitusjohtaja, Symrise



Toimitusjohtaja Heinz-Jürgen Bertram on edistänyt useiden vuosien ajan **Symrisen** osallistumista korkealaatuisen vaniljatuottajien toimintaan Madagaskarilla. Yrityksen menestys pohjautuu viljelijöiden asiantuntemukseen, mikä edistää myös heidän elinolojaan monin tavoin. Toiminnan lähtökohtana on varmistaa ihmisoikeuksien toteutuminen koko arvoketjussa, sekä se että molemmat osapuolet hyötyvät läheisestä yhteistyöstä.



JOHDA ylhäältä alkaen

Tarjoamalla näkyvyyttä, resursseja ja ylimmän johdon tuen, toimitusjohtajat voivat vaikuttaa ratkaisevalla tavalla siihen, että ihmisoikeuksista tulee osa yrityksen toimintakulttuuria ja että ne otetaan vakavasti kautta linjan.

- **Viesti ihmisoikeusvisiostanne koko henkilöstölle selkeästi ja yksiselitteisesti** tutkimus- ja kehitysosastosta hankintaan, myyntiin ja markkinointiin.
- **Anna henkilöstölle valtuudet määritellä yhteistyön edellytykset** liikeyhteisöille, joiden toiminta voi vaikuttaa ihmisoikeuksiin.
- **Määrittele tavoitteet, kannustimet ja resurssit** siten, että henkilöstö voi puuttua tehokkaasti ihmisoikeushaasteisiin sekä keskustella niistä avoimesti.



Pyydän teitä kaikkia arvioimaan omia vastuitanne siitä näkökulmasta kunnioitatteko liiketoimintanne piirissä olevien ihmisten oikeuksia.

Toshiaki Higashihara

Hitachin toimitusjohtaja jokavuotisessa ihmisoikeusviestissään 10.12.2018



Vuodesta 2014 alkaen **Hitachin** toimitusjohtaja Toshiaki Higashihara on lähettänyt ihmisoikeusviestin koko konsernin johdolle ja työntekijöille ihmisoikeuksien päivänä 10. 12. Vuonna 2018 sähköpostiviesti käsitteli globaaleja ihmisoikeustrendejä, Hitachin ihmisoikeustoimintaa ja -periaatteita sekä sitä kuinka tärkeää on, että jokainen työntekijä kunnioittaa ihmisoikeuksia omassa työssään. Sähköposti lähetettiin 258 000:lle Japanissa ja muualla maailmassa työskentelevälle yhtiön johtajalle ja työntekijälle.



TOIMI LÄPINÄKYVÄSTI sidosryhmien kanssa

Suuri yleisö odottaa toimitusjohtajien toimivan näkyvästi kaikissa merkittävässä ja vaikutukseltaan keskeisissä asioissa. Näistä yksi ajankohtaisin on ihmisoikeudet.

- **Osoita, että yrityksenne arvostaa ihmisiä ja yhteiskuntaa** olemalla tietoinen tapahtumista sekä valmis ja halukas ryhtymään tarvittaessa toimeen.
- **Kuuntele suoraan niitä sidosryhmiä, joihin liiketoimintanne voi vaikuttaa,** jotta ymmärrät heidän näkökantansa sekä sen, miten päätöksesi ja tekosi voivat vaikuttaa heidän elämäänsä.
- **Jaa ihmisoikeusviestisi sidosryhmienne kanssa,** mukaan lukien sijoittajat, muut alan toimijat sekä viranomaiset.



Oli kunnia saada puhua YK:n yritykset ja ihmisoikeudet -foorumilla ja kertoa Totalin ihmisoikeustoiminnasta. Ihmisoikeuksien maailmanlaajuisen kunnioittamisen kannalta on olennaista, että yksityinen sektori on toiminnassa mukana!

Patrick Pouyanné
Toimitusjohtaja, Total



YK:n yritykset ja ihmisoikeudet -foorumi on maailman suurin vuosittainen yritysten ihmisoikeusasioita käsittelevä tapahtuma. Se kokoaa yhteen yli 2 000 hallitusten, yritysten, järjestöjen, YK:n eri organisaatioiden, yliopistojen ja median edustajaa. Vuonna 2018 **Totalin** toimitusjohtaja Patrick Pouyanné puhui foorumin avajaisistunnossa kansainvälisen ihmisoikeusjulistuksen 70-vuotisjuhlapäivänä. Hän on yksi harvoista monikansallisten yritysten toimitusjohtajista, joka on päässyt puhumaan foorumin yleisölle.



TEE YHTEISTYÖTÄ mukavuusalueesi ulkopuolella

Monet ihmisoikeushaasteet ovat paikallisia ja rakenteellisia, siksi niiden ratkaiseminen edellyttää laaja-alaista asiantuntemusta, huomattavia resursseja sekä vaikutusvaltaa.

- **Yhdistä voimat toimialasi muiden toimitusjohtajien kanssa**, voidaksesi muuttaa toimitusketjujen käytäntöjä laajassa mittakaavassa.
- **Ylläpidä vuoropuhelua ja kumppanuuksia sidosryhmien kanssa**, mukaan lukien viranomaiset, kansainväliset kansalaisjärjestöt ja paikallisyhteisöt.
- **Kannusta tiimiäsi pohtimaan ongelmien juurisyitä** ja tekemään yhteistyötä vauhdittaaksesi muutosta ihmisoikeuskysymysten osalta.

BP:n, Equinorin, Shellin ja Totalin toimitusjohtajat ilmoittivat toimittajien ihmisoikeusarvioinnin viitekehyksen luomisesta energia-alalle. Sen tavoitteena on tarjota toimittajille keinoja osoittaa helpommin ja tehokkaammin, miten ne kunnioittavat ihmisoikeuksia, sekä auttaa energia-alan yrityksiä parantamaan toimitusketjunsä työoloja. Arvioinnit perustuvat yhteisesti sovittuihin kriteereihin, ja riippumaton kolmas osapuoli jakaa ne toiminnassa mukana olevien yritysten kesken.



Uskomme, että tämä yhteistyö hyödyttää kaikkia osapuolia: se vahvistaa sekä yhteistä näkemystämme ihmisoikeuksien kunnioittamisesta että kykyämme arvioida ja ratkaista toimialamme toimitusketjuissa ilmeneviä modernin orjuuden riskejä.

Bob Dudley
Toimitusjohtaja, BP



Randstad on tehnyt yhteistyötä velkaorjuuden ja pakkotyön poistamiseksi kansainvälisen työjärjestö ILO:n ja sen tärkeimpien sidosryhmien kanssa laadittaessa suosituksia, jotka kieltävät rekrytointimaksujen väärinkäytön. ILO:n hallintoelimen hyväksyttyä suositukset maaliskuussa 2019, ne otettiin käyttöön Randstadin uudistetuissa liiketoiminta- ja ihmisoikeuskäytännöissä ja sen myötä osaksi yrityksen hallintotapaa.



Markkinajohtajana meidän vastuullamme on toimia esimerkkinä muille. Työntekijöiden ei pitäisi maksaa siitä hyvästä, että saavat säällisen työpaikan.

Jacques van den Broek
Toimitusjohtaja, Randstad



Teknologia-alan ihmiskaupan vastaisen Tech Against Trafficking -aloitteen myötä **Amazon, AT&T, BT, Microsoft, Nokia, Salesforce.org ja Vodafone** ovat yhdistäneet kokemuksensa, innovaatiokykynsä ja maailmanlaajuisen vaikutusvaltansa kehittääkseen sovelluksia, joiden avulla voidaan estää ja keskeyttää ihmiskauppaa ja voimaannuttaa sen kohteeksi joutuneita. Ihmiskauppa on rikos, joka vaikuttaa arviolta noin 40 miljoonaan ihmiseen kaikkialla maailmassa. Yksityisen sektorin rooli asiassa on ratkaiseva. Yritysten ja ihmiskaupan vastaiseen toimintaan erikoistuneiden asiantuntijoiden yhteistyön ansiosta on mahdollista tunnistaa ja tutkia mahdollisuuksia kehittää sekä skaalata toimivia teknologioita.

Ihmiskauppa on monimutkainen ongelma, eikä kukaan voi ratkaista sitä yksin. Siksi teemme yhteistyötä muiden teknologiasektorin toimijoiden kanssa. Näin saamme aikaan aitoja muutoksia ihmisten elämässä.

Philip Jansen
Toimitusjohtaja, BT

Microsoft tekee jatkuvasti töitä maailmanlaajuisesti voidaksemme puuttua teknologiamme ja liiketoimintamme mahdollisiin ihmisoikeusvaikutuksiin. Sitoutumisemme ei kuitenkaan pääty tähän. Pyrimme myös valjastamaan oman teknologiamme ihmisten elämän parantamiseksi, edistämme hyvää hallintotapaa ja oikeusturvaa, ja teemme yhteistyötä ihmisten ja viranomaisten kanssa kaikkialla ihmisoikeuksien edistämiseksi.

Brad Smith
Pääjohtaja,
Microsoft Corporation

Ihmisten ja ihmisoikeuksien kunnioitus on turvallisen, vastuullisen ja kestäväen toimitusketjun merkki. Yhteiset tekomme – toimialana, yhteisöinä, viranomaisina ja kansalaisjärjestöinä – parantavat maaseudun toimeentuloa, kasvattavat tuloja ja varmistavat, että niin lapsilla kuin aikuisillakin on kaikki menestymisen edellytykset.

David MacLennan
Toimitusjohtaja ja hallituksen puheenjohtaja, Cargill

TOIMINTA KÄYNTIIN WBCSD:N AVULLA

WBCSD kokoaa yritykset yhteen ratkomaan monimutkaisia vastuullisuushaasteita, joita ne eivät voi omin voimin selvittää, nostamaan esiin edelläkävijäyritysten näkemykset, sekä laajentamaan yritysten toimintaa.



Verkostoidu muiden yritysten sekä asiantuntijoiden kanssa, jaa tietoa haasteista ja kehitä toimintaanne uusien ratkaisujen pohjalta.



Integroi ihmisoikeudet liiketoimintaan ja osallistu näin kestävän kehityksen tavoitteiden toteuttamiseen.



Luo uskottava ihmisoikeusnäkökulma eri toimialoja ja järjestelmiä koskeviin aloitteisiin.



Kutsu yritysjohtajia mukaan toimimaan ihmisoikeuksien kunnioittamisen ja edistämisen puolesta.

Kokoamme jäsenemme ja kumppanimme toimimaan yhdessä ihmisoikeuksien puolesta:

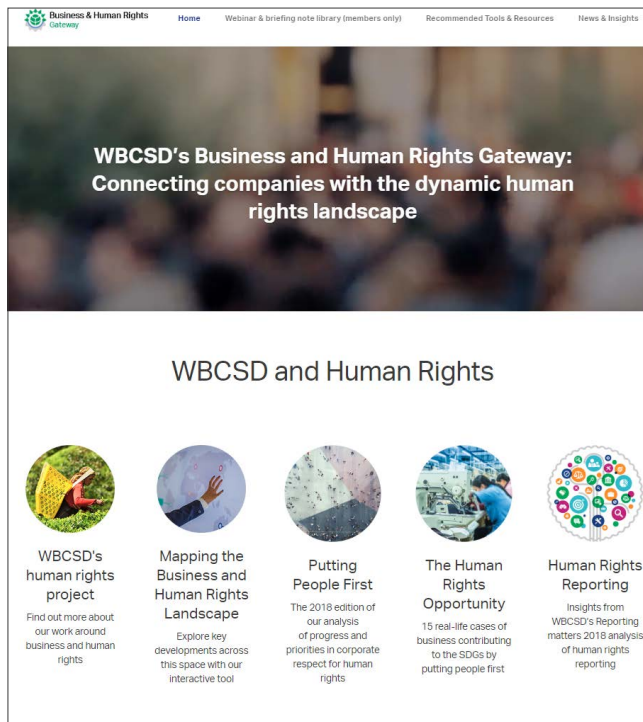
Kannustetaan
yhdessä
yritysten johtoa
toimimaan
ihmisoikeuksien
puolesta.



PYSY AJAN TASALLA

WBCSD:n Business and Human Rights -portaali tarjoaa yrityksille tietoa ihmisoikeuksista. Löydät sivustolta helposti materiaaleja, työkaluja, uutisia ja uusia näkökulmia, jotka auttavat sinua suunnistamaan tämän teeman osalta.

<https://humanrights.wbcsd.org/>



WBCSD's Business and Human Rights Gateway:
Connecting companies with the dynamic human rights landscape

WBCSD and Human Rights

- 

WBCSD's human rights project
Find out more about our work around business and human rights
- 

Mapping the Business and Human Rights Landscape
Explore key developments across this space with our interactive tool
- 

Putting People First
The 2018 edition of our analysis of progress and priorities in corporate respect for human rights
- 

The Human Rights Opportunity
15 real-life cases of business contributing to the SDGs by putting people first
- 

Human Rights Reporting
Insights from WBCSD's Reporting matters 2018 analysis of human rights reporting



WBCSD:N YHTEYSHENKILÖT



Filippo Veglio

Toimitusjohtaja, People Program & Outreach
veglio@wbcسد.org



Kitrhona Cerri

Johtaja, yhteiskunnalliset vaikutukset
cerri@wbcسد.org



Davide Fiedler

Päällikkö, yhteiskunnalliset vaikutukset
fiedler@wbcسد.org

Tämä opas on laadittu WBCSD:n sihteeristön, jäsenyritysten johdon ja kumppaneiden yhteistyönä. Tästä johtuen se edustaa WBCSD:n jäsenten ja kumppaneiden enemmistön mielipiteitä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että jokainen jäsenyrittäjä tai jokainen kumppani olisi samaa mieltä oppaan koko sisällön osalta.

**World Business Council for
Sustainable Development**

Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2B CP
2075 1211 Geneva 1
Sveitsi

FIBS

Eteläranta 10,
00130 Helsinki
Suomi
fibs@fibsry.fi