

Yritysten ihmisoikeusvastuu 2023

Keskiössä koko arvoketjun vaikutukset

INPRAKTY

Aurinkoista aamupäivää!

Hanna Hytönen

Ihmisoikeus- ja
yhdenvertaisuusasiantuntija

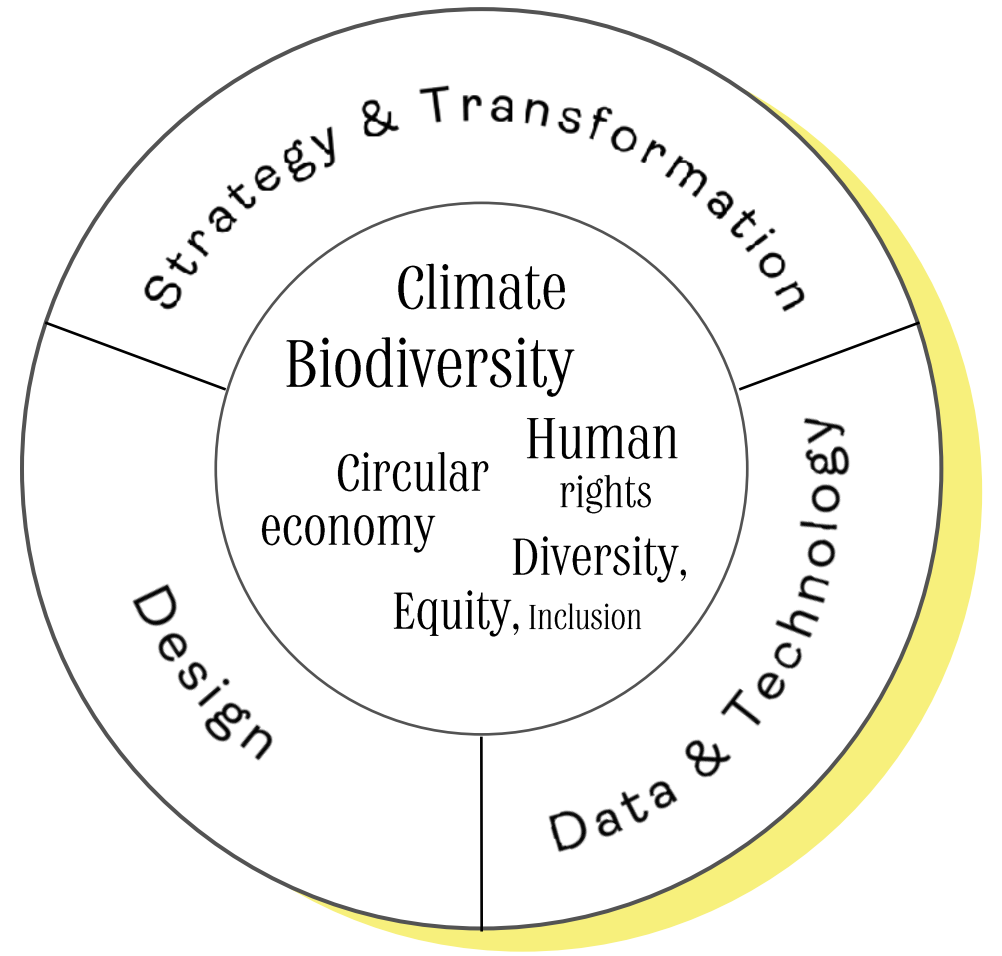
Vastuullisen liiketoiminnan kehittäminen
sosiaalisten teemojen näkökulmasta, mm.

- Yritysten ihmisoikeusvastuu osana liiketoimintaa ja organisaation käytäntöjä
- Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja mukaanottaminen (DEI)
- Sosiaalinen vastuun raportointi ja viestintä



Meistä

**Olemme
vastuullisuuden
ajaman
liiketoimintamuutoksen
kumppani.**





Tiedätkö, millaisia syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun kokemuksia organisaatiosi henkilöstöllä on?



**Tiedätkö, millaista palkkaa työntekijät saavat
organisaatiosi toimittajayrityksessä?**



Oletko koskaan pohtinut, millaisia ihmisoikeusvaikutuksia tuotteidenne tai palveluidenne käyttöön liittyy?



Pian näihin kysymyksiin tulee tietää vastaus.

Yritysten ihmisoikeusvastuu

YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet (2011)

- Koskevat kaikkia yrityksiä
- Velvoittavat **kunnioittamaan** ihmisoikeuksia
- **Asianmukaisen huolellisuuden prosessi** (due diligence) keskiössä:
 - Sitoutuminen, riskien ja vaikutusten arviointi, vaikutusten ennaltaehkäisy, lopettaminen ja vähentäminen, valitusmekanismit ja korjaavat toimet, seuranta, viestintä

Perustana ja minimivaatimuksena

- YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus (1948)
- ILO:n julistus työelämän peruseriaatteista ja -oikeuksista (1977)
- Arvoketjun haavoittuvat ryhmät ja niihin liittyvät sopimukset, esim. lapsen oikeuksien sopimus

Esimerkkejä ihmisoikeuksista

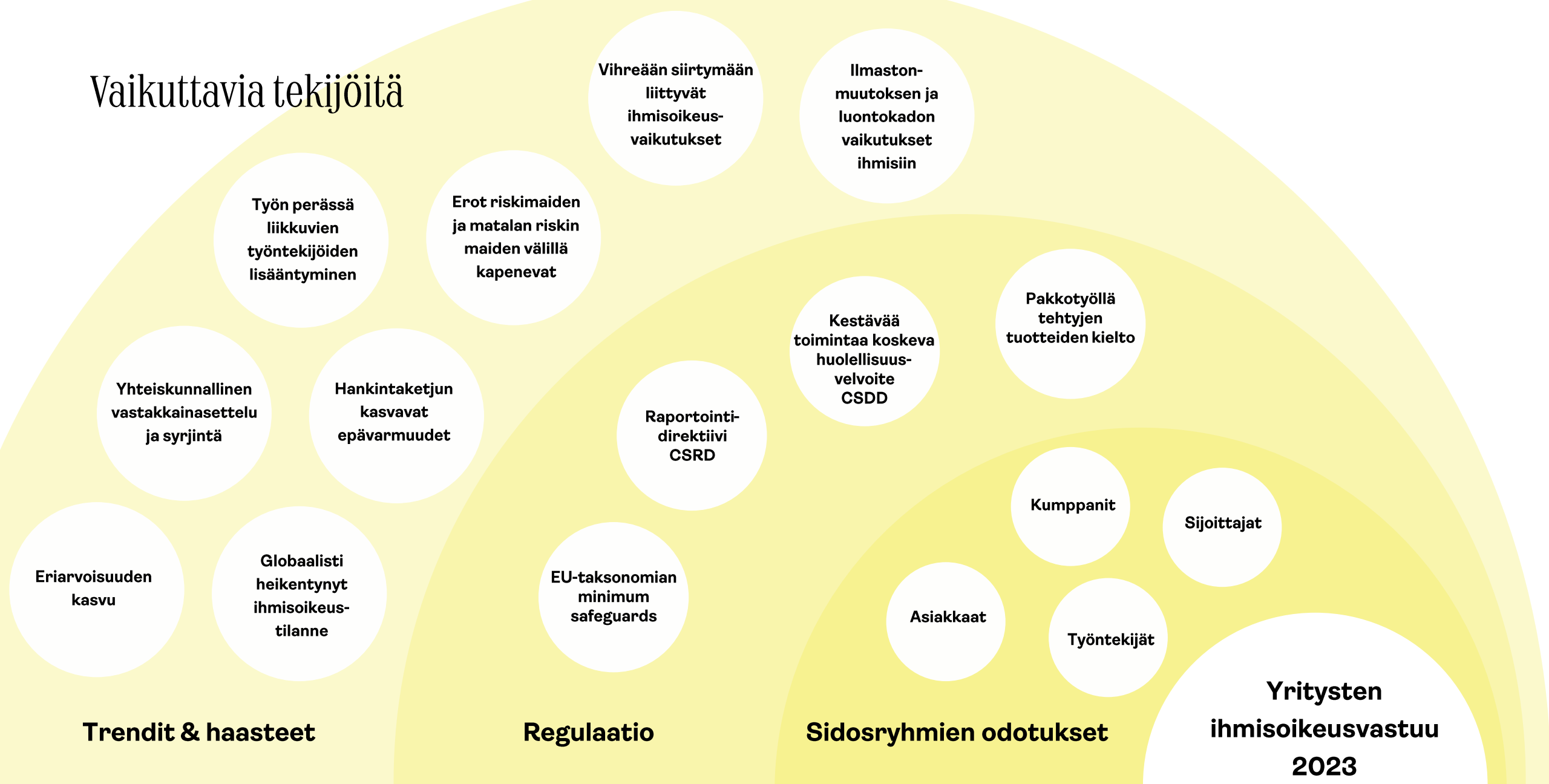
Oikeus

- elämään ja terveyteen
- riittävään elintasoon
- reiluihin työoloihin
- yhdenvertaiseen kohteluun
- ja syrjimättömyyteen
- puhtaaseen ympäristöön
- sanan-, mielipiteen ja uskonnon vapauteen

ILO:n työelämän peruseriaatteet

- Yhdistymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus
- Pakkotyön poistaminen
- Lapsityövoiman käytön poistaminen työmarkkinoilla
- Ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvan syrjinnän poistaminen
- Oikeus terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön (mukaan 2022)

Vaikuttavia tekijöitä



Vihreään siirtymään liittyvät ihmisoikeusvaikutukset

Ilmastonmuutoksen ja luontokadon vaikutukset ihmisiin

Työn perässä liikkuvien työntekijöiden lisääntyminen

Erot riskimaiden ja matalan riskin maiden välillä kapenevat

Pakkotyöllä tehtyjen tuotteiden kieltö

Kestävää toimintaa koskeva huolellisuusvelvoite CSDD

Yhteiskunnallinen vastakkainasettelu ja syrjintä

Hankintaketjun kasvavat epävarmuudet

Raportointidirektiivi CSRD

Kumppanit

Sijoittajat

Eriarvoisuuden kasvu

Globaalisti heikentynyt ihmisoikeustilanne

EU-taksonomian minimum safeguards

Asiakkaat

Työntekijät

Trendit & haasteet

Regulaatio

Sidosryhmien odotukset

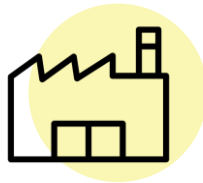
Yritysten ihmisoikeusvastuu 2023

Keskiössä ihmisoikeusvaikutukset koko arvoketjussa



Oma toiminta

- Ketä organisaatiossanne työskentelee?
- Missä he työskentelevät?
- Millaisin prosessein varmistatte henkilöstön hyvinvoinnin sekä hyvät ja yhdenvertaiset työolot?
- Kartoitatteko säännöllisesti henkilöstönne kokemuksia yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden toteutumisesta?



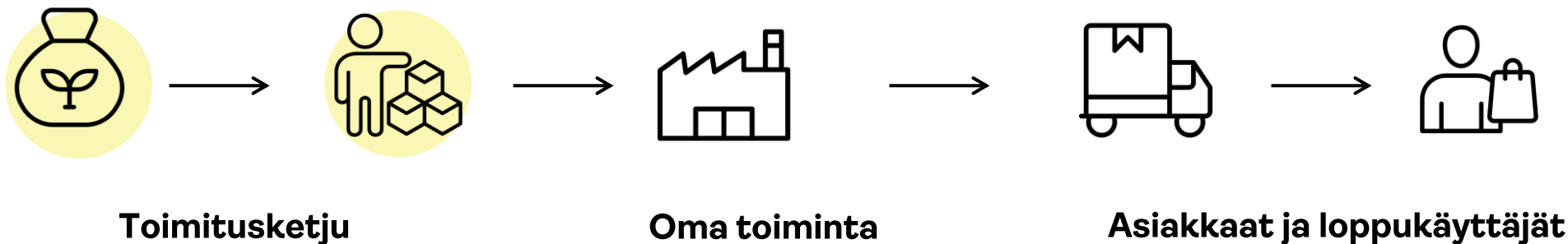
Toimitusketju

Oma toiminta

Asiakkaat ja loppukäyttäjät

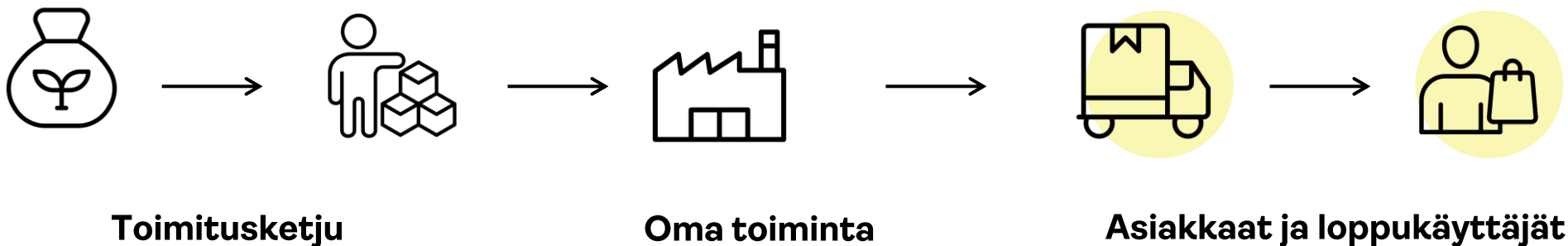
Toimitusketju

- Mistä ostate palvelunne, tuotteenne tai raaka-aineenne?
- Ketä ketjussa työskentelee? Missä he työskentelevät?
- Miten varmistatte työntekijöiden oikeuksien toteutumisen toimitusketjussa?
- Keihin toiminta vaikuttaa ympäröivissä yhteisöissä?



Asiakkaat ja loppukäyttäjät

- Ketä ovat asiakkaanne ja millaisia ihmisoikeusvaikutuksia tuotteellanne tai palvelullanne on heihin?
- Tiedätkö, ketä työskentelee asiakasyrityksessänne?
- Ketä ovat tuotteen tai palvelun loppukäyttäjät?



Yritysten ihmisoikeusvastuun tila 2022

Yrityksillä on paljon parannettavaa ihmisoikeuksien kunnioittamisessa.

Erityisesti tulisi siirtyä sitoumustasolta kohti varsinaisia toimenpiteitä.



CHRB 2022 tulokset:

- Kokonaiskeskiarvo 17,3 %
- Yksi yhtiö yli 50 %
- 82 % alle 30 % (100 %:sta)

Vuosi 2023

Mihin yritysten tulisi panostaa?

Ylimmän johdon sitoutuminen

- Johdon tahtotila ja ymmärrys ihmisoikeuksien kunnioittamisen vaatimista toimista käytännössä
- Johdon ymmärrys ihmisoikeuksien kunnioittamisen liiketoiminnallisesta merkityksestä

Systemaattinen ja jatkuva selvitystyö - älä oleta, ota selvää

- Riskien ja vaikutusten arviointi on jatkuva, monivaiheinen prosessi
- Vaikutukset ihmisoikeuksiin myös toimitusketjussa, kumppanuuksissa ja asiakasrajapinnassa
- Niiden ihmisten kuuleminen, joihin vaikutukset kohdistuvat → faktoihin pohjautuva prosessi

Organisaation valmiudet ja yhteistyö

- Sisäinen valmius kuntoon ihmisoikeusdatan keräämistä ja käsittelyä varten – resurssit ja työkalut
- Yhteistyö – sekä organisaation sisäinen että ulkoinen – on kriittistä ihmisoikeusvaikutusten ymmärtämiseksi

Yritysten ihmisoikeusvastuu 2032

1. Yritykset tunnistavat vastuunsa ihmisistä koko arvoketjussa ja johto on sitoutunut

2. Yritykset ymmärtävät ihmisoikeuriskinsä ja -vaikutuksensa perusteellisesti

3. Ihmisoikeusvastuu integroituna liiketoimintaan, ei vain tukifunktiossa

4. Vahva ymmärrys käytännön toimista, joita ihmisoikeuksien kunnioittaminen vaatii

5. Ihmisoikeuksien kunnioittamiseen tarvittavat resurssit yrityksissä riittävät

6. Ihmisoikeudet näkyvät organisaation tavoitteissa ja palkitsemisessa

7. Globaalisti käytössä oleva yksi tietopankki, jossa tarpeelliset tiedot kumppaniyritysten ihmisoikeusvastuun toimista ja tilanteesta

8. Ihmisoikeusvastuun raportoinnilla yksi yhtenäinen globaali viitekehys, joka mahdollistaa tehokkaan raportoinnin ja vertailtavuuden

Kiitos!

Hanna Hytönen

Ihmisoikeus- ja yhdenvertaisuusasiantuntija

hanna.hytonen@impaktly.com

IMPAKTLY