



Yritysten ihmisoikeustyön selvitys 2023



Tämän selvityksen ovat toteuttaneet partneriyhteistyössä FIBS ja Reilu kauppa ry.

Julkaisu on saatavilla pdf-dokumenttina osoitteessa www.fibsry.fi > Uutishuone > Julkaisut sekä osoitteesta www.reilukauppa.fi

Kansikuva: Sean Hawkey

Julkaisun sisältöä voi lainata mainitsemalla lainauksen yhteydessä julkaisijan (FIBS & Reilu kauppa ry). Julkaisua ei saa laajamittaisesti kopioida, jakaa tai myydä nykymuodossaan tai uudelleen muotoiltuna ilman julkaisijoiden lupaa. Julkaisun ohjeita tulee soveltaa oman organisaation sisäisten käytäntöjen ja huolellisuusvelvoitteiden mukaisesti. Julkaisun tekijät eivät vastaa julkaisun sisällön soveltamisesta mahdollisesti aiheutuvista haitoista.

FIBS (Finnish Business & Society) on Pohjoismaiden suurin yritysvastuuverkosto, kestävän liiketoiminnan vauhdittaja ja yritysten asiantuntijuuden kehittäjä. Autamme yhdistämään vastuullisuuden ja liiketoiminnan käytännön tasolla. www.fibsry.fi

[Reilu kauppa ry](http://www.reilukauppa.fi) edistää reilua kauppaa ja yritys vastuuta Suomessa ja Baltian maissa, lisensoi Reilun kaupan merkkiä, tarjoaa yrityksille palveluja ihmisoikeus- ja ympäristövastuusta huolehtimiseen ja toteuttaa viljelijöitä ja työntekijöitä tukevia hankkeita Afrikassa ja Latinalaisessa Amerikassa.

SISÄLLYS

LYHYESTI	4
JOHDANTO.....	6
SELVITYKSEN SISÄLTÖ JA TOTEUTUS.....	7
YRITYSTEN SITOUTUMINEN IHMISOIKEUKSIIN JA HUOLELLISUUSPROSESSI.....	8
ELÄMISEEN RIITTÄVÄT PALKAT JA ANSIOT TOIMITUSKETJUISSA.....	10
SIDOSRYHMIEN KUULEMINEN JA VUOROPUHELU	12
HYÖDYLLISIMMÄT TYÖKALUT JA KUMPPANIT.....	15
YRITYSVASTUULAKIEN VAIKUTUS.....	16
IHMISOIKEUSTYÖN HAASTEET JA TUKITARPEET	18
LIITE: Kysely- ja haastattelulomake.....	21

LYHYESTI

Yritysvastuuverkosto FIBSin ja Reilu kauppa ry:n selvitys osoittaa, että Suomessa toimivilla yrityksillä on runsaasti aikeita kunnioittaa ihmisoikeuksia, mutta käytännön toimet ovat vielä alkuvaiheessa. Esimerkiksi elämiseen riittäviin palkkoihin toimitusketjuissa ilmoitti kyselyssä sitoutuneensa 11 yritystä, mutta konkreettisista tavoitteista ja aikatauluista riittävän toimeentulon edistämiseksi kertoi vain kaksi yritystä. Helmikuussa 2023 tehtyyn selvitykseen vastasi yhteensä 32 suurta ja keskiuurta yritystä.

EU:ssa valmisteilla oleva yritys vastuudirektiivi CSDDD sekä kestävyysraportointidirektiivi CSRD tuovat yrityksille uusia velvollisuuksia huolehtia ja raportoida toimintansa vaikutuksista ihmisiin ja ympäristöön. Joissain suomalaisyrityksissä jo pelkkä yritys vastuulakien valmistelu on terästänyt ja systematisoinut ihmisoikeustyötä. Moni yritys myös odottaa, että tuleva sääntely helpottaa ihmisoikeusriskien hallintaa arvoketjuissa. Yritysvastuulain odotetaan lisäävän huolellisuusvelvoitteen täyttävien yritysten määrää, mikä parantaisi tiedonsaantia toimitusketjuista ja toimenpiteisiin tarttumista.

Tämän selvityksen perusteella suomalaisyritykset ovat kuitenkin varsin vaillinaisesti valmistautuneet uusiin lakeihin ja niiden välillisiin vaikutuksiin. Ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusprosessi kattaa koko toiminnan vain kuudessa yrityksessä 32:sta. Seitsemässä yrityksessä prosessia ei ole otettu käyttöön lainkaan, vaikka yritykset tietävät olevansa tulevan sääntelyn piirissä.

Suurimmalla osalla yrityksistä on haasteita tunnistaa toimintansa ihmisoikeusvaikutuksia. Yritykset kertoivat käyttävänsä toimitusketjujen ihmisoikeusriskien hallinnan työkaluina lähinnä toimintatapaohjeistuksia ja auditointeja. Vain harvat edelläkävijäyritykset kertovat tekevänsä pitkäjänteisempää ja syvällisempää yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa haitallisten vaikutusten ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi. Selvityksen mukaan ne yritykset, jotka ovat integroineet huolellisuusprosessin koko toimintaansa, ovat pidemmällä elämiseen riittävien palkkojen, vuoropuhelun ja omien ostokäytäntöjen vaikutusten edistämisessä kuin yritykset, joilla prosessia ei ole.

Yritykset kaipaavat uuden sääntelyn rinnalle tukitoimia. Ne kertoivat toivovansa viranomaisilta ennen kaikkea selkeää ohjeistusta, koulutusta ja työkaluja ihmisoikeusvastuusta huolehtimiseen. Yritykset toivovat myös, että Suomi neuvoisi ihmisoikeusvastuuasioissa niiden maiden hallituksia, joista yritykset tekevät hankintoja.

Reilu kauppa ja FIBS suosittelevat, että

- **Yritykset panostavat ihmisoikeustyöhön ja -osaamiseen heti.** Tämä on tärkeää planeettamme ja ihmisten hyvinvoinnin vuoksi, mutta myös yritysten tulevaisuuden toimintaedellytysten varmistamiseksi.
- **Yritykset ottavat pikimmiten käyttöön ihmisoikeuksia ja ympäristöä koskevan asianmukaisen huolellisuuden prosessin.** Prosessi ohjaa hallitsemaan yrityksen toiminnasta aiheutuvia ihmisoikeusvaikutuksia ja se aloitetaan riskien kartoituksella. Prosessi on tärkeä suomalaisyritysten kilpailumahdollisuuksien säilyttämiseksi osana kansainvälisiä toimitusketjuja.

- **Yritykset edistävät säällisiä työoloja ja elämiseen riittäviä palkkoja ja ansioita,** tarkastelevat omien ostokäytäntöjensä vaikutuksia, tekevät eri sidosryhmien kanssa pitkäjänteistä yhteistyötä sekä käyvät merkityksellistä vuoropuhelua haavoittuvien sidosryhmien kanssa ihmisoikeusloukkausten estämiseksi ja vähentämiseksi.
- **Päättäjät varmistavat, että yritys vastuusääntelyn toimeenpano ja valvonta Suomessa on tehokasta** ja riittävän hyvin resursoitua ja että EU:n yritys vastuulainsäädäntö on linjassa YK-periaatteiden ja OECD:n asianmukaisen huolellisuuden velvoitteen kanssa.
- **Viranomaiset tarjoavat nykyistä vahvemmin yrityksille opastusta ja neuvontaa ihmisoikeuksia ja ympäristöä koskevaan huolellisuuteen** ja seuraavat huolellisuusprosessin integrointia yritysten toimintaan.

Ihmisoikeuskeskuksen suositus

Selvityksessä ulkopuolisena asiantuntijana toiminut [Ihmisoikeuskeskus](#) kommentoi selvityksen tuloksia näin:

”On erittäin myönteistä, että yritysten kiinnostus ihmisoikeuksiin ja sitoutuminen niiden kunnioittamiseen on kasvanut. Samalla niin nyt tehty selvitys kuin [SIHTI-tutkimus](#) (2021) osoittavat, että sitoumukset eivät ole edelleenkään muuttuneet toiminnaksi. Ihmisoikeuksien integrointi osaksi yritysten toimintoja on suurelta osin varsin varhaisessa vaiheessa. Sitoumus on ensiaskel, mutta se ei ole koskaan kokonainen teko. Sitoumus on mielletävä nykyistä paremmin velvollisuudeksi toimia.

Tärkeä onkin pureutua siihen, miksi yritysten käytännöt ovat vielä monin paikoin alkutekijöissä. Yhdeksi haasteeksi yritykset nostavat toiminnan ihmisoikeusvaikutusten tunnistamisen vaikeuden, ja sen parina voi nähdä puutteet ihmisoikeusosaamisessa. Erilaisten koulutusten, tuen ja avun merkitys korostuu, ja tarve tulee vain kasvamaan yritys vastuudirektiivin myötä. Vaikka tällaista onkin jo nyt tarjolla eri muodoissaan, on etenkin viranomaisten vahvistettava tukea ja ohjeistusta jatkossa. Ulkopuolisen avun ohella yritysten on kuitenkin tärkeä vahvistaa sisäistä osaamista ja tunnistettava ihmisoikeusvaikutukset yrityksen omassa liiketoiminnassa.

Selvityksen vastaukset korostavat, että valmisteilla olevalla yritys vastuudirektiivillä on jo nyt ollut hyvin myönteinen vaikutus yritysten ihmisoikeustyöhön. Sääntelyn voi sanoa osoittaneen tarpeellisuutensa. Jatkossa tarvitaan säännöllistä ja vertailukelpoista seurantatietoa ja valvontaa velvoitteiden toteutumisesta. Tätä varten on luotava vahva kansallinen rakenne, joka on suunniteltava suhteessa olemassa oleviin perus- ja ihmisoikeusviranomaisiin ja muihin keskeisiin toimijoihin.

Sidosryhmien kuuleminen ja osallistaminen on keskeinen elementti YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia ohjaavissa periaatteissa. Vuoropuhelu sidosryhmien kanssa on kuitenkin vielä alkutekijöissä. Aidon ja käytänteisiin oikeasti vaikuttavan vuoropuhelun rakentaminen ei ole osoittautunut helpoksi, mutta juuri siksi siihen on kiinnitettävä erityistä huomiota. Erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien sidosryhmien ja ihmisoikeuspuolustajien tunnistamisen ja osallistamisen kehittäminen on tärkeää, sillä se on tutkimusten valossa kaikkein heikointa.”

JOHDANTO

FIBS ja Reilu kauppa ovat laatineet tämän selvityksen suomalaisyritysten toiminnasta aiheutuvien ihmisoikeusvaikutusten hallinnan tilasta vuonna 2023. Selvitys pohjaa yritysten omiin kokemuksiin ja antaa näin arvokasta ymmärrystä siitä, miten yritykset ovat integroineet ihmisoikeuksia koskevan huolellisuuden toimintaansa ja minkä tyyppisiä käytännön haasteita yrityksillä ihmisoikeustyössään on.

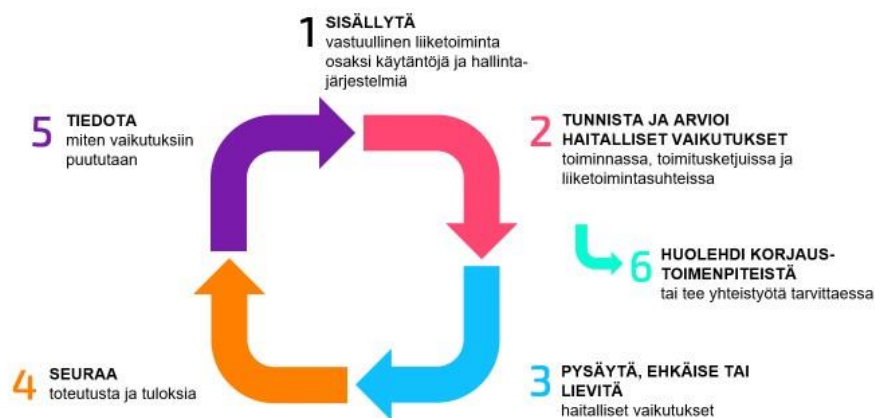
Teema on juuri nyt ajankohtainen, sillä vastuullisuuden edelläkävijäksi pyrkivä Suomi on määrittelemässä uudessa hallitusohjelmassa yritys vastuulainsäädännölle kunnianhimon tason. Samaan aikaan EU-parlamentti valmistautuu äänestämään yritys vastuudirektiivistä eli [Corporate Sustainability Due Diligence](#) -direktiivistä, jolla pyritään luomaan yrityksille tasainen pelikenttä arvoketjujen kestävyden varmistamisessa.

EU-tason lakihankkeen lisäksi ihmisoikeuksia koskevasta huolellisuudesta on tullut yrityksille lakisääteistä yksittäisissä maissa. Saksassa yritys vastuulaki astui voimaan vuoden 2023 alussa, Norjassa vuoden 2022 kesällä. Ranskassa laki on ollut voimassa jo pidempään ja Hollannissa lakia valmistellaan. Nämä lait vaikuttavat vähintään epäsuorasti myös suomalaisyrityksiin, jotka ovat mukana eurooppalaisten yritysten arvoketjuissa.

Kestävyysraportointidirektiivi eli [Corporate Sustainability Reporting Directive](#) puolestaan tuo suuryritysten lisäksi myös keskisuurille yrityksille uusia velvollisuuksia raportoida ihmisoikeuksia ja ympäristöä koskevasta huolellisuudesta.

YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat [ohjaavat periaatteet](#) eli UNGP:t hyväksyttiin 12 vuotta sitten. Niiden soveltamiseksi ovat laajasti käytössä OECD:n [asianmukaisen huolellisuuden ohjeet](#), joiden noudattamista Suomen valtio on [sitoutunut edistämään](#). Tästä vapaaehtoisuuteen perustuvasta vastuullisuudesta on nyt tulossa yrityksille lakisääteistä. Englanniksi siitä käytetään yleensä termiä *Human Rights and Environmental Due Diligence, HREDD*. Tässä selvityksessä puhumme huolellisuusprosessista.

Ihmisoikeuksia ja ympäristöä koskeva asianmukainen huolellisuus



Lähde: TEMin suomennos OECD:n Due Diligence-ohjeista

SELVITYKSEN SISÄLTÖ JA TOTEUTUS

Selvityksen tavoitteena on tarjota yrityksille, päättäjille ja viranomaisille tietoa, joka edistää yritysten ihmisoikeusvastuusta huolehtimista.

Halusimme selvittää, onko yrityksillä ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusprosessi, eli kuinka hyvin yritykset toteuttavat YK:n ohjaavia periaatteita ja ovat valmistautuneet tulevaan lainsäädäntöön.

Huolellisuusprosessi kattaa kaikki yrityksen arvoketjut. Tässä selvityksessä keskityimme toimitusketjuihin. Pureuduimme kolmen teeman kautta hieman syvemmälle siihen, miten yritykset käytännössä kartoittavat ja hallitsevat ihmisoikeusriskejä toimitusketjuissaan. Teemoiksi valitsimme:

1. Elämiseen riittävät palkat ja ansiot
2. Vuoropuhelu haavoittuvassa asemassa olevien sidosryhmien kanssa sekä
3. Omien ostokäytäntöjen vaikutukset ihmisoikeuksien toteutumiseen.

Kysyimme yrityksiltä myös, millaisia työkaluja ja kumppanuuksia ne käyttävät haitallisten ihmisoikeusvaikutusten ehkäisyyn, lopettamiseen ja vähentämiseen.

Jotta tulevan yritysvastuulainsäädännön toimeenpano onnistuisi ja yritykset voisivat sitä alkaa noudattaa, tarvitaan viranomaisilta sääntelyä tukevia toimia. Siksi kysyimme yrityksiltä myös, millaisia haasteita niillä on ihmisoikeustyössään sekä millaisia tukitoimia ja työkaluja ne tarvitsevat yritysvastuusääntelyn rinnalle.

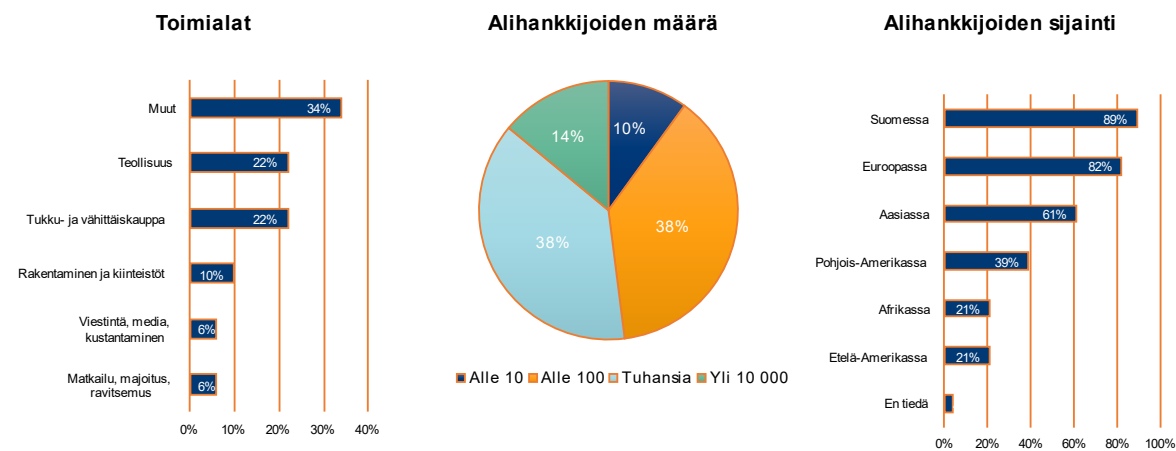
Toteutimme kyselyn Zef.fi-alustalla 25.1.–2.3.2023 monivalintakysymyksinä ja avoimina kysymyksinä. Kysely lähetettiin 250:lle Suomessa toimivalle yritykselle. Siihen vastasi 32 suurta ja keskisuurta yritystä eri aloilta. 90 % vastanneista yrityksistä on FIBSin jäseniä. Lisäksi 10 kyselyssä vapaaehtoiseksi ilmoittautunutta yritystä haastateltiin.

Vastaajina oli pääasiassa yritysten vastuullisuusjohtajia ja -päälliköitä. Vastauksia käytetään tässä raportissa anonymisoituna. Avoimien kysymysten vastauksista sekä haastatteluista on poimittu raporttiin sitaatteja, joista osaa on tiivistetty sanoman selkiyttämiseksi.

Selvityksen tekemisestä vastasi Reilu kauppa ry:n vastuullisuusjohtaja Jozetta Nousjoki yhdessä FIBSin yritysvastuuasiantuntija Greta Anderssonin kanssa. Haastattelut toteutti Sanna Eriksson. Ulkopuolisena asiantuntijana ja kommentaattorina toimi Ihmisoikeuskeskuksen asiantuntija Susan Villa.

Selvitys tehtiin ensimmäistä kertaa. Aiemmin suomalaisyritysten ihmisoikeussuoriutumisen tilaa on tutkittu [SIHTI-hankkeessa](#).

Vastaajien taustatiedot



©FIBS & REILU KAUPPA RY

YRITYSTEN IHMISOIKEUSTYÖN SELVITYS 2023

YRITYSTEN SITOUTUMINEN IHMISOIKEUKSIIN JA HUOLELLISUUSPROSESSI

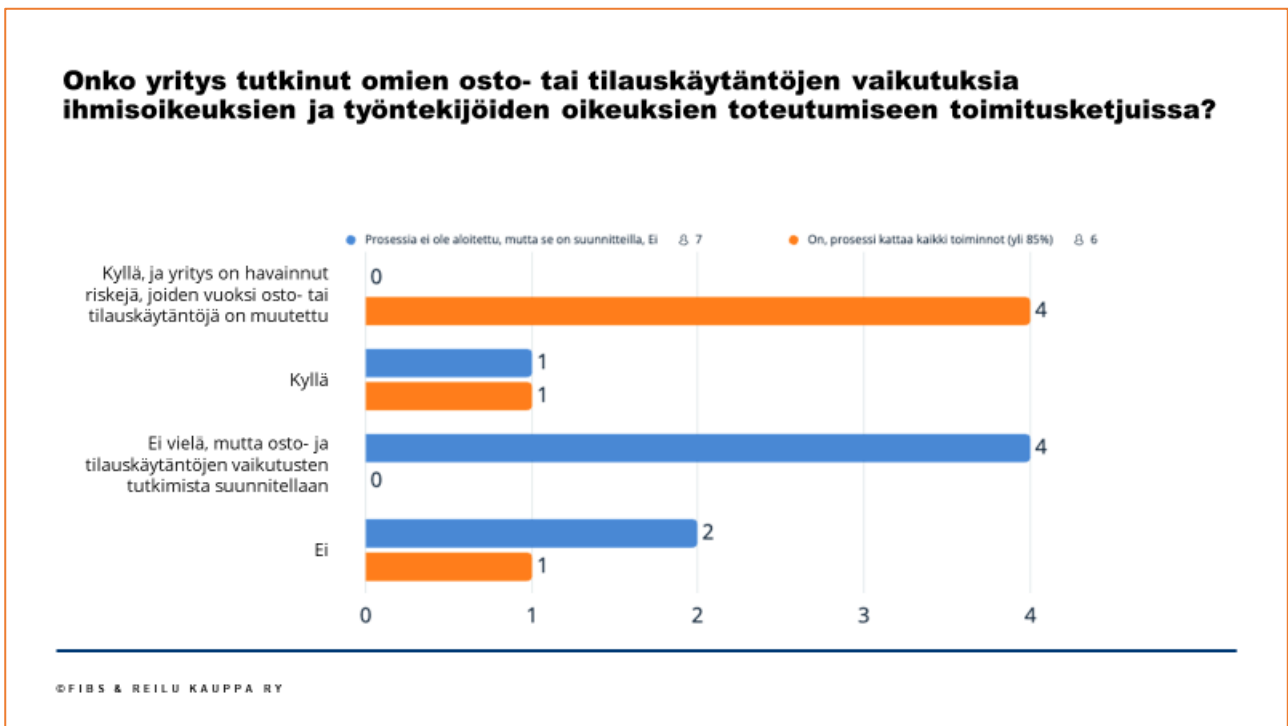
Yrityksistä valtaosa (28/32) kertoo olevansa sitoutunut ihmisoikeuksien kunnioittamiseen toiminnassaan. Kolme neljästä (24/32) kertoo sitoutuneensa kunnioittamaan ihmisoikeuksia myös toimitusketjuissaan. Lähempi tarkastelu kuitenkin paljastaa, että sitoutuminen tarkoittaa usein yleisen tason julkilausumaa ja toimittajille suunnattua toimintatapaohjeistusta eli *Code of Conductia (CoC)* eikä se useinkaan konkretisoidu toimiksi, joilla yrityksen toiminnasta aiheutuvat ihmisoikeusriskit olisi systemaattisesti kartoitettu tai joilla pyrittäisiin hallitsemaan tai vähentämään haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia.

Ihmisoikeuksia koskevan asianmukaisen huolellisuuden prosessin käyttöönotto yrityksissä on aloitettu, mitä voidaan pitää positiivisena kehityksenä. Prosessin integrointi on kuitenkin monella vasta alkuvaiheessa. Kolmannes yrityksistä (10/32) ilmoitti, että prosessi kattaa vasta osan toiminnoista. 6/32 yrityksellä prosessi kattaa yli puolet toiminnoista. Kyselyssä vain kuusi yritystä ilmoitti, että prosessi kattaa koko yrityksen toiminnan. Kolmannes yrityksistä (10/32) kertoi, ettei huolellisuusprosessia ole lainkaan tai ei vastannut prosessia koskevaan kysymykseen.

Yritykset, joissa huolellisuusprosessi on integroitu toimintaan, ovat kyselyn perusteella pidemmällä ihmisoikeusvaikutusten hallintaan liittyvissä käytännön toiminnoissa kuin yritykset, joissa ei ole minkäänlaista huolellisuusprosessia. Ne kuusi yritystä, joilla on koko toimintaa koskeva huolellisuusprosessi, ovat sitoutuneet myös elämiseen riittäviin palkkoihin ja ansioihin toimitus- tai arvoketjuissaan. Näistä kuudesta yrityksestä neljä ilmoittaa myös käyvänsä vuoropuhelua työoloista ja palkoista haavoittuvassa asemassa olevien sidosryhmien kanssa toimitusketjuissaan, ja yksi yritys suunnittelee vuoropuhelun aloittamista. Näistä kuudesta yrityksestä viisi on lisäksi tutkinut omien osto- tai tilauskäytäntöjensä vaikutuksia

ihmisoikeuksien toteutumiseen toimitusketjuissa. 4/6 yritystä on tutkinut ostokäytäntöjen vaikutuksia ja havainnut riskejä, joiden vuoksi käytäntöjä on muutettu.

Yrityksiä, jotka ilmoittivat, ettei niillä ole minkäänlaista huolellisuusprosessia, oli yhteensä 7. Niistä mikään ei ole sitoutunut elämiseen riittäviin palkkoihin toimitusketjuissa. Nämä yritykset eivät myöskään juuri käy vuoropuhelua haavoittuvassa asemassa olevien sidosryhmien kanssa tai ole tutkineet ostokäytäntöjensä vaikutuksia. (1/7 käy vuoropuhelua hankintaketjuissa, 1/7 on tutkinut ostokäytäntöjensä vaikutuksia.)



Suosituksset:

- Yritysten tulee panostaa ihmisoikeustyöhön ja -osaamiseen. Tämä on tärkeää planeettamme ja ihmisten hyvinvoinnin vuoksi, mutta myös yritysten tulevaisuuden toimintaedellytysten varmistamiseksi.
- Yritysten tulee ottaa ripeästi käyttöön ihmisoikeuksia ja ympäristöä koskeva huolellisuusprosessi. Prosessi ohjaa hallitsemaan yrityksen toiminnasta aiheutuvia riskejä ihmisille ja se aloitetaan riskien kartoituksella. Prosessi on tärkeä kilpailumahdollisuuksien varmistamiseksi osana kansainvälisiä arvoketjuja.
- Päättäjien ja viranomaisten tulee edistää huolellisuusprosessin käyttöönottoa yrityksissä, koska prosessi ohjaa käytännön ihmisoikeuksista ja ympäristöstä huolehtimista ja keskittymistä olennaisiin asioihin.

ELÄMISEEN RIITTÄVÄT PALKAT JA ANSIOT TOIMITUSKETJUISSA

Ihmisoikeuksiin sitoutumisen pinnallisuus tulee ilmi esimerkiksi, kun tarkastellaan yritysten toimia elämiseen riittävien palkkojen varmistamiseksi tuotantoketjuissa. Elämiseen riittävä palkka – tai pientuottajilla ja itsensä työllistäjillä elämiseen riittävä ansio – on perustavanlaatuinen ihmisoikeus ja edellytys monien muiden oikeuksien toteutumiselle. Siksi siihen on tärkeää kiinnittää huomiota.

Kyselyssä kolmannes yrityksistä (11/32) ilmoittaa sitoutuneensa elämiseen riittäviin palkkoihin ja ansioihin hankinta- ja tuotantoketjuissaan. Näistä yrityksistä kuitenkin vain kaksi kertoo konkreettisesta tavoitteesta ja aikataulusta:

”Olemme sitoutuneet tekemään toimia elämiseen riittävien palkkojen edistämiseksi tuotantoketjuissa ja vaatimaan strategisilta sopimusvalmistajilta ja toimittajilta elämiseen riittävien palkkojen maksamista työntekijöilleen 2030 mennessä.”

”Riskimaissa sijaitsevien toimittajien osalta olemme sitoutuneet tekemään selvityksen elämiseen riittävästä palkoista, ansioista ja niihin liittyvistä riskeistä vuosien 2022–2025 aikana. Selvityksen pohjalta suunnittelemme jatkotoimenpiteitä elämiseen riittävien palkkojen ja ansioiden edistämiseksi hankintaketjuissamme.”

Muut yritykset kertovat edellyttävänsä riittävien palkkojen maksamista toimittajiltaan toimintatapaohjeessa tai -periaatteissa. Positiivista on, että ainakin osa vastaajista tiedostaa, ettei lakisääteinen minimipalkka välttämättä riitä elämiseen.

”Linjaus hankintapolitiikassamme on ’vähintään tai ylittäen lakisääteisen minimitason ko. maassa’, joka ei useinkaan ole sama kuin elämiseen riittävä taso. Tukeudumme tässä paljolti sertifiointijärjestelmiin, koska hankimme ensisijaisesti sertifioituja raaka-aineita. Omia erillisiä toimenpidekokonaisuuksia tai -seurantaa ei vielä ole.”

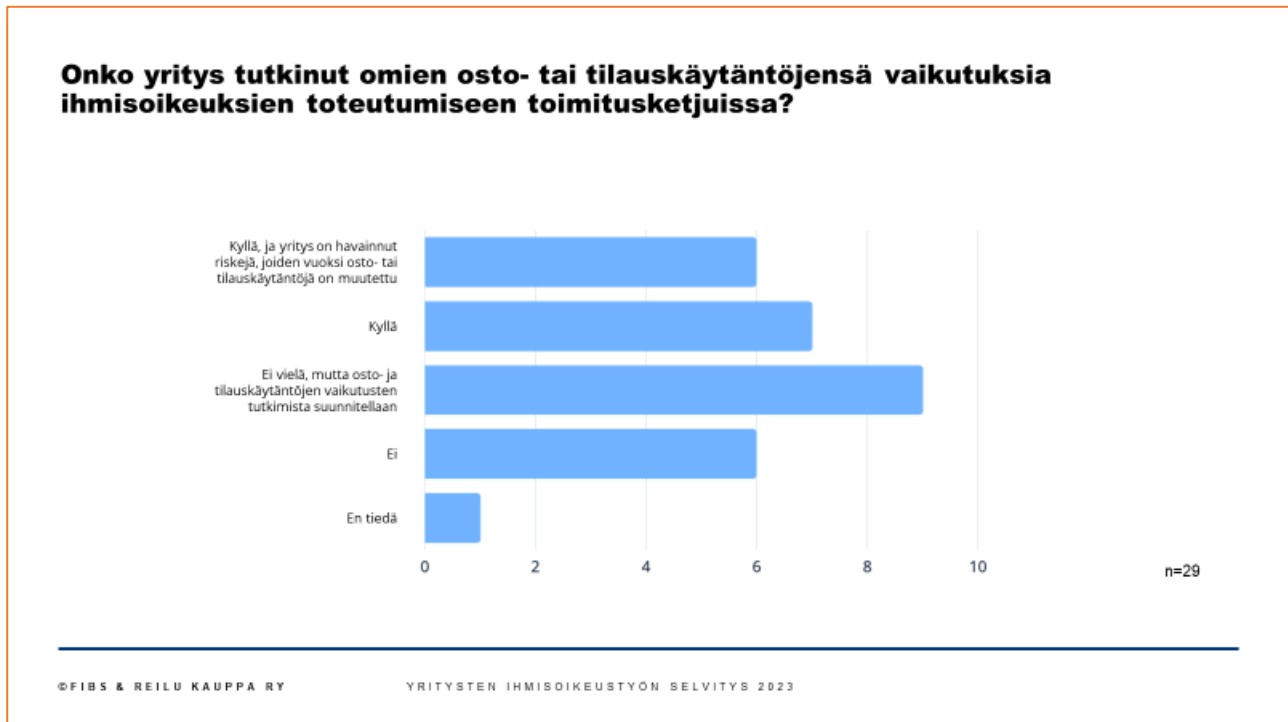
Osa yrityksistä auditoi palkkoja. Moni mainitsee tärkeäksi kumppaniksi amfori BSCI:n, joka on yritysten kansainvälinen järjestelmä tehtaiden sosiaalisen vastuun tarkkailuun ja auditointeihin. Sen periaatteisiin sisältyy reilu palkkaus. Mukana olevilta edellytetään vähintään lakien tai työehtosopimusten mukaisen vähimmäispalkan maksamista.

”Ei me tehdä palkkojen eteen muuta kuin auditoinnit. Eli sanotaan, että sä saat sen maassa olevan minimipalkan ja mitä muita etuja firmassa on. Jos ne on paperilla, niin silloin ne tavallaan siinä auditoinnissa toteutuu. Ja haastatteluissa vahvistetaan. Mutta sitten jos siellä on jotain väärinkäytöksiä, niin ei me kyllä oikeasti niihin päästä.”

Jotkut yrityksistä mainitsevat pitkät toimittajasuhteet keinoksi hallita toimitusketjun ihmisoikeusriskejä, myös riittämättömään toimeentuloon liittyviä riskejä.

”Meillä ehkä auttaa se, että on ne pitkäjänteiset toimittajasuhteet ja perusajatus, että ei vaihdeta kauhealla vauhdilla eri toimittajiin. Elämiseen riittäviin ansioihin sanoisin, että se ymmärrys on vielä aika alkuvaiheessa, mitä tulee siihen, että missä ne gapit on ja minkä kokoisia ne gapit mahdollisesti on.”

Huolellisuuteen sisältyy myös velvoite tutkia ja arvioida, millaisia vaikutuksia yrityksen omilla osto- ja tilauskäytännöillä on toimitusketjuissa. Mahdollistavatko esimerkiksi ostohinnat elämiseen riittävien palkkojen maksamisen ketjussa? Alle puolet kyselyyn vastanneista yrityksistä (13/32) kertoi tutkineensa käytäntöjensä vaikutuksia ihmisoikeuksien toteutumiseen toimitusketjuissa. Kuusi yritystä kertoi havainneensa riskejä, joiden vuoksi ostokäytäntöjä oli muutettu.



Elämiseen riittäviin palkkoihin liittyviä riskejä on yritysten ketjuissa myös Suomessa. Kahdessa haastattelussa nousevat esiin siivous- ja ravintola-alaan liittyvät riskit, joita yritykset pyrkivät hallitsemaan esimerkiksi yhdessä ammattiliittojen kanssa.

”Esimerkiksi ravintola-alalla ei todellakaan ole Suomessa itsestään selvää, että maksettaisiin työehtosopimuksen mukainen palkka ja noudatettaisiin työaikalainsäädäntöä ja työturvallisuuteen liittyviä sääntöjä. Itse asiassa, jos nämä asiat ovat kunnossa, niin kustannukset nousevat sen verran, että se vaikuttaa kyllä ihan kilpailukykyynkin. Mutta toisaalta ajattelempa, että se vaikuttaa myös siihen, että saamme työntekijöitä.”

Selvityksen perusteella osa yrityksistä on herännyt vaatimaan ja jotkut myös tarkkailemaan palkkoja ja ansioita toimitusketjuissa. Riittävien palkkojen edellyttämisestä toimittajaohjeissa on kuitenkin pitkä matka riittävien palkkojen edistämiseen.

Suosituksset:

- Yritysten tulee paneutua aiempaa huolellisemmin elämiseen riittävän toimeentulon edistämiseen toimitusketjuissa. Elämiseen riittävä palkka/ansio on ihmisoikeus ja edellytys muiden oikeuksien toteutumiselle.
- Yritysten tulee selvittää, riittävätkö hankintahinnat kohtuullisiin ansioihin työntekijöille ja tuottajille toimitusketjussa. Lisäksi tulee selvittää, miten muut hankinta- ja tilauskäytännöt vaikuttavat ihmisiin toimitusketjuissa.
- Yritysten tulee varmistaa, että hankintoja tekeillä on riittävästi osaamista arvioida ostopäätösten vaikutuksia toimitusketjuissa.
- Yritysten tulee kartoittaa toimitusketjujen reaali-palkkojen ja elämiseen riittävän palkkatason välinen ero ja tehdä yhteistyötä sen umpeen kuromiseksi esim. alihankkijoiden, muiden alan yritysten ja ammattiliittojen kanssa.

Ihmisoikeuskeskuksen suositus:

Elämiseen riittävien palkkojen osalta selvityksen tulokset ovat varovaisen myönteisiä. Esimerkiksi SIHTI-tutkimuksessa elämiseen riittävää palkkaa pidettiin usein ns. itsestäänselvyytenä, jota ei ole tarve huomioida ihmisoikeusriskien seurannassa ja raportoinnissa etenkin Suomen kontekstissa. Ihmisoikeusarvioiteja tehtäessä on painotettava, ettei mitään toimintaympäristöä voi automaattisesti määritellä riskien ulkopuolelle.

SIDOSRYHMIEN KUULEMINEN JA VUOROPUHELU

Ihmisoikeuksiin sitoutumisen pinnallisuus näkyy myös yritysten tavassa kuulla ja osallistaa sidosryhmiä toimitusketjuissa. Erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien sidosryhmien, kuten työntekijöiden ja pientuottajien, kuuleminen on olennaista, jotta yritys voi arvioida toimintansa vaikutuksia ja tarvittaessa suunnitella ja hallita toimia riskien vähentämiseksi ja korjaamiseksi.

Kyselyyn vastanneista 32:sta yrityksestä vain 6 kertoo käyvänsä vuoropuhelua työoloista ja palkoista toimitusketjun haavoittuvassa asemassa olevien sidosryhmien kanssa. Edistyneimmät yritykset kertovat tehneensä eri selvityksissä työntekijähaastatteluja

”Keskustelemalla työntekijöiden kanssa auditointien yhteydessä, haastattelemalla erillisten selvitysten yhteydessä (esim. alkuperäiskansat Kanadassa, siirtotyöntekijät Malesiassa) ja osallistamalla kyselyihin (esim. investointiprojektit omilla tuotantolaitoksilla).”

sekä *deep diveja* eli syväsuorituksia, joissa on käyty vuoropuhelua työntekijöiden ja toimittajayritysten kanssa keskittyen tiettyihin ihmisoikeusteemoihin ja toimitusketjuihin.

”Deep divejä tilattiin joinain vuosina. Niihin valikoitiin tietyt alueet ja tietyt tehtaot ja sitä kautta saatiin työntekijöiden kanssa käytyä keskustelua. Siinä tuli palkat ja työolot esille.

Deep diveja tehtiin irlantilaisen Fair Working Conditionsin kanssa, jolla on työntekijöitä ympäri maailmaa.”

Useimmiten vuoropuheluun viitattiin auditointien yhteydessä tehtävinä kyselyinä.

”Käymme vuoropuhelua vain auditoinnin kautta. Niihinhan kuuluu haastattelut, mutta ei muuta.”

”Tapaamisten yhteydessä, säännöllisin arviointikartoituksin joka 2. vuosi. Lisäksi todennusapuna kolmannen osapuolen auditoinnit.”

”Toimittaja-auditoinneissa tämä asia kysytään työntekijähaastatteluissa läpi... Tänä vuonna otetaan Workers Voice -työkalu käyttöön auditointien yhteydessä. Siinä tulee olemaan kysymyksiä, jotka liittyvät mm. elämiseen riittäviin palkkoihin ja moniin muihin asioihin. Mutta onko se vuoropuhelua? Ainakin me pystytään skaalaamaan, saadaan enemmän suoraa tietoa työntekijätasolta itsellemme.”

Useat vastaajista mainitsivat, että vuoropuhelun järjestäminen on hankalaa.

”Suoran vuoropuhelun käytännön toteutus on aika haastavaa, kun siinä on useampi porrastus välissä. Se on yksi aihepiireistä missä – kun mietitään meidän kokoluokkaa versus eri maissa olevia pienviljelijöitä – ne työkalut ja tavat toimia on vielä aika lasten kengissä.”

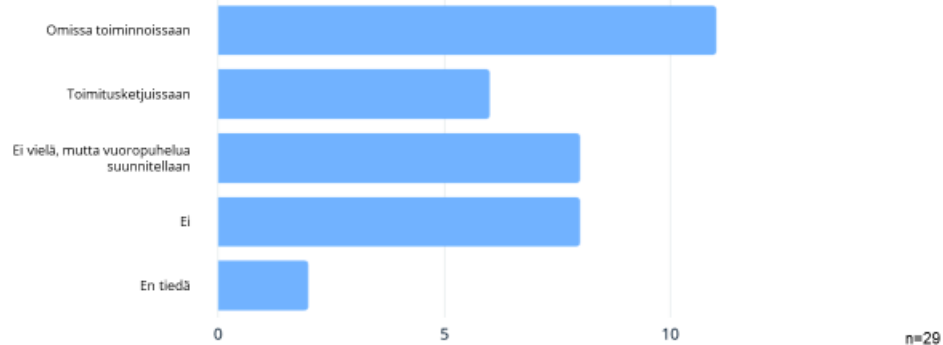
”Tämä on iso alue, missä on ihan valtavasti vielä kehitettävää. Kun meidän toimittaja, vaikkapa raaka-ainetoimittaja, vastaa meidän vastuullisuusarviointiin, johon usein liittyy vielä puhelimesta käytäviä keskusteluita, kysytään esim. elämiseen riittävästä palkasta. Toki se ketju sinne tila- tai viljelijätasolle siitä eteenpäin voi olla ihan hirveän pitkä. Aina ei olla siellä tilatasolla.”

Valtaosa yrityksistä ei käy vuoropuhelua työoloista ja palkoista toimitusketjujen haavoittuvassa asemassa olevien sidosryhmien kanssa.

”Ei ole vuoropuhelua, koska työ on vasta alussa.”

”Ei oikeastaan olla vielä sillä tasolla tässä oikeustyössä.”

Käykö yritys vuoropuhelua työoloista ja palkoista haavoittuvassa asemassa olevien sidosryhmien kanssa?



© FIBS & REILU KAUPPA RY

YRITYSTEN IHMISOIKEUSTYÖN SELVITYS 2023

Kaikkien yritysten ketjuihin sisältyy ihmisoikeusriskejä, joita voidaan parhaiten hallita pitkäjänteisellä yhteistyöllä ja vuoropuhelulla. Selvityksen perusteella toimitusketjun sidosryhmien kuuleminen ja osallistaminen on vasta alkuvaiheessa. Jotkut yritykset tiedostavat haasteet, mutta monella on puutteita vuoropuhelun ymmärtämisessä.

Suositukses:

- Yritysten tulee perehtyä nykyistä paremmin YK:n ohjaaviin periaatteisiin ja oikeudenhaltijoiden kanssa käytävään sidosryhmävuoropuheluun, joka on olennaista huolellisuusprosessin eri vaiheissa.
- Yritysten tulisi siirtyä auditointilähtöisestä riskien sammuttamisesta yhteistyösuhteisiin, joissa vuoropuhelu on jatkuvaa ja sille on selkeät, yhdessä sovitut rakenteet. Toimivien ja luottamuksellisten vuorovaikutussuhteiden olemassaolo parantaa tiedonkulkua, toimitusvarmuutta, resilienssiä sekä mahdollistaa tarvittavien muutosten onnistumisen.
- Yritysten kannattaa tehdä yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa vuoropuhelun järjestämiseksi. Usein alkuun pääsee jo sillä, että antautuu keskusteluun omalla toimialalla relevanttien ammattiliittojen ja järjestöjen kanssa. Suomessa neuvoja antavat esimerkiksi Finnwatch, Reilu kauppa, Pelastakaa Lapset, SAK ja Suomen ammattiliittojen solidaarisuuskeskus SASK.

Ihmisoikeuskeskuksen suositus:

Sidosryhmien kuuleminen ja osallistaminen on keskeinen elementti YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia ohjaavissa periaatteissa. Vuoropuhelu sidosryhmien kanssa on kuitenkin vielä alkutekijöissä. Aidon ja käytänteisiin oikeasti vaikuttavan vuoropuhelun rakentaminen ei ole osoittautunut helpoksi, mutta juuri siksi siihen on kiinnitettävä erityistä huomiota. Erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien sidosryhmien ja ihmisoikeuspuolustajien tunnistamisen ja osallistamisen kehittäminen on tärkeää, sillä se on tutkimusten valossa kaikkein heikointa. Ihmisoikeustyö jää ontoksi, jollei siinä kuulla ihmisiä, joiden oikeuksien toteutumisesta puhutaan. On mietittävä tapoja ja käytäntöjä, jotka antaisivat tässä tukea. Samalla vuoropuhelun on oltava sellaista, ettei siitä tule samalla taakka sidosryhmille, joilla on vähän resursseja käytettävissään.

HYÖDYLLISIMMÄT TYÖKALUT JA KUMPPANIT

Yritykset kertovat käyttävänsä toimitusketjujen ihmisoikeusriskien hallinnan työkaluina eniten toimintatapaohjeistuksia (*Code of Conduct, CoC*) ja auditointeja. Moni yritys on mukana amfori BSCI -yhteistyössä. Myös sertifiointeilla on iso rooli.

Vain harvat edelläkävijäyritykset kertovat tekevänsä pitkäjänteisempää ja syvällisempää yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa haitallisten vaikutusten ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi. Esimerkiksi vaikuttamistyö ja kumppanuusohjelmat mainitaan kyselyssä hyödyllisimpien työkalujen joukossa vain kerran.

Tähän on kerätty kyselyn avoimista vastauksista mainintoja eri työkaluista ja kumppaneista:

Hyödyllisimmät työkalut ihmisoikeusvastuun käytännön toteutuksessa

Työkalut	Mainintojen määrä (kpl)
Auditoinnit	9
Amfori BSCI	5
Sertifiointit	5
Toimintatapaohjeet ja -politiikat / CoC	4
Henkilöstön koulutus	3
Ilmoituskanava	3
Toimittaja-arvioinnit	3
Vuoropuhelu	3
Sopimuskirjaukset	2
Asiantuntijakumppani	1

Työkalut	Mainintojen määrä (kpl)
Indikaattorit/mittarit	1
Kumppanuusohjelmat	1
Pitkäaikaiset toimittajasuhteet	1
Raportointivelvoite	1
Sedex SMETA	1
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta	1
Toimittajien koulutus	1
Vaikuttamistyö	1
Yritysten yhteistyö	1

Maininnat koottu kyselyn avoimista vastauksista, joita antoi 21/32 yritystä.

Yritysten kumppanit haitallisten ihmisoikeusvaikutusten vähentämisessä

TOP 5	Kumppanit	Maininnat (kpl)	Kumppanit	Maininnat (kpl)
		Amfori BSCI	5	Danish Institute for Human Rights
	Alihankkijat	2	Fair Labour Association	1
	Fairtrade / Reilu kauppa	2	FSLM	1
	Ihmisoikeuskonsultit	2	HEUNI	1
	Kolmannen osapuolen sertifioidut auditoijat	2	HIGG FEM	1
	RAF	1	International Accord	1
	Sedex	1	IOM	1
	SMETA	1	Nordic Business Network for Human Rights	1
	UTZ / Rainforest Alliance	1	RSPO	1
	BCI	1	RTRS	1
	Bluesign	1	Teollisuuden yhteistyö	1
	BSR	1	Tukkuliike	1
	Centre for Child Rights and Business	1	Vastuullista yritystoimintaa haluavat yritykset	1
	Consumer Goods Forum Human Rights Coalition	1	WBCSD Business Commission to Tackle Inequality	1

Maininnat koottu kyselyn avoimista vastauksista, joita antoi 16/32 yritystä.

© FIBS & REILU KAUPPA RY

YRITYSTEN IHMISOIKEUSTYÖN SELVITYS 2023

Suosituksset:

- Yritysten on syytä muistaa, että sertifiointijärjestelmät ja kolmannen osapuolen auditoinnit ovat yrityksille työkaluja vastuullisuustyöhön, mutta lopullinen vastuu ihmisoikeuksia koskevasta huolellisuudesta on yrityksellä itsellään.
- Yritysten tulee etsiä ohjeistusten, auditointien ja sertifiointien rinnalle monipuolisempia työkaluja ja kumppaneita. Näin mahdollistetaan pitkäjänteisempi ja vaikuttavampi työ, jolla voidaan saada aikaan muutoksia ihmisten oloihin ja oikeuksiin toimitusketjuissa.

YRITYSVASTUULAKIEN VAIKUTUS

Valtaosa yrityksistä (24/32) ilmoittaa, että uusi yritysvastuulainsäädäntö koskee niitä joko suoraan tai vaikuttaa niiden toimintaan epäsuorasti. Monet vastaajista suhtautuvat lainsäädäntöön positiivisesti ja näkevät, että jo lain valmistelu on terästännyt ja systematisoinut ihmisoikeustyötä sekä lisännyt johdon osallistumista.

”Ensinnäkin ollaan sitä mieltä, että hyvä että laki tulee. Lain valmisteluvaihe on jo ohjannut meidän työskentelyä. Ollaan lähdetty valmistautumaan siihen, että ollaan yhteensopivia, kun se tulee: haettu tietoa ja tehty toimenpiteitä. Ensimmäinen asianmukaisen huolellisuuden politiikka on tehty ja hyväksytty hallitustasolla.”

”CSDD ja CSRD vaikuttaneet siihen, että meillä ylipäätään on konsernissa yritys vastuupäällikkö. Aiemmin vastuullisuustyö on ollut pistemäistä, mutta nyt on tehty konsernitason vastuullisuusohjelma ja alettu toteuttaa sitä systemaattisesti. Meillä on hyvin erilaisia liiketoimintoja ja ihmisoikeusajattelu on hieman hankala aihe, johon on liiketoiminnoissa erilaisia lähestymistapoja.”

”Lain valmistelu on antanut lisäpontta lähteä hankskaamaan asiaa. Ollaan pk-yritys, joten ei tule suoraan vaikuttamaan, mutta meidän asiakaskunnassa on isoja kaupan alan yrityksiä, joilla on ollut aktiivisesti kiinnostusta jo ennakkoon.”

Osa yrityksistä odottaa, että lainsäädäntö tulee parantamaan ihmisoikeuksien hallintaa niiden omista arvoketjuissa.

”Lailla on paljonkin positiivisia vaikutuksia. Me ollaan toivotettu laki tervetulleeksi ja uskotaan, että se kannustaa muitakin yrityksiä kartoittamaan ihmisoikeusriskejä ja vaikutuksia, ja huolehtimaan, ennakoimaan ja vähentämään negatiivisia vaikutuksia. Myös meidän arvoketjussa olevia muita toimijoita laki kannustaa huolehtimaan omista riskeistään ja vaikutuksistaan.”

”Se saattaa auttaa meidän työtä, jos huolellisuusvelvoitetta täyttäviä yrityksiä tulee enemmän. Niistä osa on varmasti osa meidän ketjua, mikä saattaa vauhdittaa ja parantaa saatavan tiedon määrää ja toimenpiteisiin tarttumista.”

”Toisen yrityksen toimintaan puuttuminen on haastavaa ja yritys vastuulaki voisi myös tätä selventää ja oikeuttaa.”

Osa yrityksistä ennakoii lisäksi, että lainsäädäntö tulee lisäämään työtä omien toimitusketjujen ja hankinnan hallinnassa.

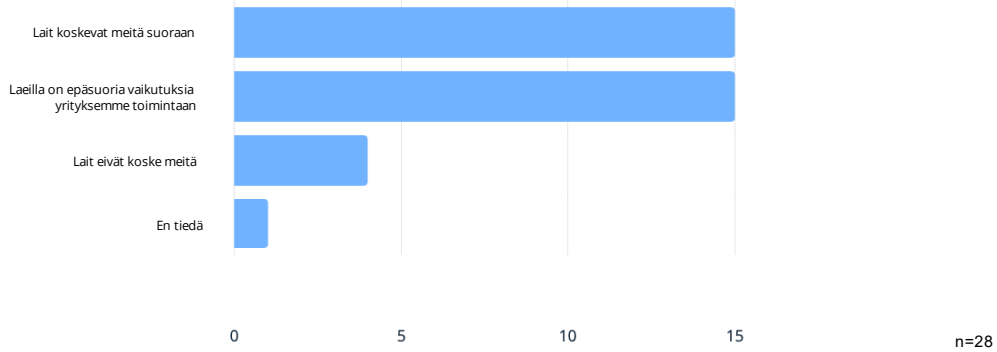
”Tulee edellyttämään meiltä entistä selkeämpää ja läpinäkyvämpää toimintaa.”

”Kyllä se pakostakin tuo lisätekemistä ja haastetta. Jos laki tulee vaatimaan, että mennään tier1:en jälkeen pitemmälle toimitusketjuun – kuinka pitkälle sinne mennään ja kuinka paljon meidän pitää ketjusta tietää, se tulee vaikuttamaan siihen, miten meidän pitää hankintaa mieltä ja järjestellä.”

Ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusvelvoitteen muuttaminen vapaaehtoisuuteen perustuvasta lakisääteiseksi on saanut osakseen paljon kritiikkiä esimerkiksi elinkeinoelämän järjestöiltä. Kyselyssä ei tule ilmi, että yritykset suhtautuisivat uusiin velvoitteisiin negatiivisesti. Päinvastoin: sääntely saa yritysten vastuullisuusasiantuntijoilta kannatusta ja siihen suhtaudutaan rauhallisesti. Osa yrityksistä myöntää, ettei tunne aiheita vielä riittävän hyvin, jotta voisi sitä arvioida.

EU valmistelee parhaillaan yritysvastuulainsäädäntöä, joka asettaa yrityksille huolellisuusvelvoitteen ihmisoikeuksista ja ympäristöstä sekä uusia raportointivaatimuksia. Saksassa tuli tämän vuoden alussa voimaan yritysvastuulaki, Norjassa viime vuonna. Myös Ranskassa on samantyyppinen laki.

Miten nämä lait vaikuttavat toimintaanne?



©FIBS & REILU KAUPPA RY

YRITYSTEN IHMISOIKEUSTYÖN SELVITYS 2023

IHMISOIKEUSTYÖN HAASTEET JA TUKITARPEET

Suuri osa kyselyyn vastanneista yrityksistä on vasta aloittamassa toimitusketjuihin liittyvää ihmisoikeustyötä ja ne kertovat, että jo huolellisuusprosessin alkuaskel, toiminnan ihmisoikeusvaikutusten tunnistaminen, on vaikeaa.

”Konsernitasolta me laitoimme tytäryhtiöille pakolliset ympäristö- ja ihmisoikeusriskikartoitukset, jotka on raportoitava emoyhtiölle. On sanottava, että ensimmäisen kierroksen tulos oli aika vaatimaton... Ongelmien tunnistaminen on edelleen ongelma.”

Yritykset pitävät hankalana myös läpinäkyvyyttä ja tietojen saamista toimitusketjuista, erityisesti ensimmäistä hankintaporrasta eli Tier 1 -tasoa syvemältä.

”Olemme ihan vasta alkutekijöissä toimitusketjujen ihmisoikeuksissa. Tunnistetaan esimerkiksi, että elektroniikkatuotteissa, mineraalien ja malmien kaivosteollisuudessa, ei aina valitettavasti kaikki ole kunnossa... Olemme keskustelleet ketjussa vain Tier 1-tason toimittajien kanssa, valitettavasti heilläkään ei ole läpinäkyvyyttä alkutuotantoon asti.”

Yritykset pohtivat myös, miten parhaiten voisivat varmistaa ketjun ihmisoikeuksia koskevan tiedon luotettavuuden sekä järjestää valvonnan ja varmuksen. Joillakin yrityksillä suuri toimittajamäärä, pitkät ketjut sekä kaukaiset ja keskenään hyvin erilaiset alkuperämaat hankaloittavat kokonaisuuden hallintaa ja omia mahdollisuuksia vaikuttaa oikeuksien toteutumiseen ja käytäntöjen muuttamiseen.

Lisäksi yritykset kertovat, että puutteita on omassa osaamisessa, resursseissa ja henkilöstön sitouttamisessa.

Viranomaisilta yritykset toivovat ennen kaikkea selkeää ohjeistusta, koulutusta ja työkaluja siihen, miten niiden odotetaan huolehtivan ihmisoikeusvastuustaan.

”Huolellisuusvelvoitteen konkretisoiminen: mitä ja miten se näkyy käytännössä. Miten soveltaa velvoitteita niin, että on toimittu riittävän huolellisesti, mutta samalla ilman byrokratian alle tuupertumista.”

”Ohjeistusta, miten alihankkijoiden kanssa lähestytään ihmisoikeuskysymyksiä ja miten niiden toteutumisesta voi varmistua.”

”Ihmisoikeusriskien datan jakoa sekä esim. juurisyihin puuttumisen keinoja.”

”Koulutusmateriaaleja myös paikallisilla kielillä, mallipohjia.”

Yritykset toivovat myös, että Suomi tiedottaisi ja opastaisi ihmisoikeusvastuukysymyksissä niiden maiden hallituksia, joista yritykset tekevät hankintoja.

”Ihmisoikeuksien nostamista esiin Team Finlandin kautta dialogissa riskimaiden hallitusten kanssa.”

”Toivoisin myös viranomaisten aktiivisesti viestivän asiasta hankintamaiden viranomaisten suuntaan, jotta oma työmme asian avaamisessa kohdemaissa helpottuisi.”

Lisäksi Suomen viranomaisille yritykset toivovat enemmän resursseja tehdä tarkastuksia ja ihmisoikeusloukkauksia ehkäisevää neuvontaa.

”Olisi hyvä, jos esim. yritysten työsuojelutarkastusraportit voisi ladata jostain itse, samoin rikostuomioiden pitäisi olla saatavilla jotenkin helposti käräjäoikeuksista. Nyt niitä on vaikea löytää. Viranomaisilla, esim. AVI:lla täytyisi olla paljon enemmän resursseja tehdä tarkastuksia ja etenkin ennaltaehkäisevää neuvontatyötä!”

Suosituksset:

- Päättäjien tulee varmistaa, että EU:n yritys vastuulainsäädäntö on kunnianhimoista ja linjassa YK-periaatteiden ja OECD:n asianmukaisen huolellisuuden velvoitteen kanssa.
- Päättäjien tulee huolehtia, että yritys vastuusääntely Suomessa on kunnianhimoista sekä sen toimeenpano ja valvonta tehokasta ja riittävän hyvin resursoitua.
- Viranomaisten tulee tarjota nykyistä vahvemmin yrityksille opastusta ja neuvontaa ihmisoikeuksia ja ympäristöä koskevaan huolellisuuteen.
- Päättäjien tulee edellyttää julkisiin hankintoihin osallistuvilta yrityksiltä ihmisoikeuksia koskevaa asianmukaista huolellisuutta ja varmistaa, että hankintoja tekeville on tähän tarvittava osaaminen.
- Viranomaisten tulee seurata huolellisuusprosessin integrointia yritysten toimintaan.

Ihmisoikeuskeskuksen suositus:

On tärkeää pureutua siihen, miksi yritysten käytännöt ovat vielä monin paikoin alkutekijöissä. Yhdeksi haasteeksi yritykset nostavat toiminnan ihmisoikeusvaikutusten tunnistamisen vaikeuden, ja sen parina voi nähdä puutteet ihmisoikeusosaamisessa. Erilaisten koulutusten, tuen ja avun merkitys korostuu, ja tarve tulee vain kasvamaan yritys vastuudirektiivin myötä. Vaikka tällaista onkin jo nyt tarjolla eri muodoissaan, on etenkin viranomaisten vahvistettava tukea ja ohjeistusta jatkossa. Ulkopuolisen avun ohella yritysten on kuitenkin tärkeää vahvistaa sisäistä osaamista ja tunnistettava ihmisoikeusvaikutukset yrityksen omassa liiketoiminnassa.

Selvityksen vastaukset korostavat, että valmisteilla olevalla yritys vastuudirektiivillä on jo nyt ollut hyvin myönteinen vaikutus yritysten ihmisoikeustyöhön. Sääntelyn voi sanoa osoittaneen tarpeellisuutensa. Jatkossa tarvitaan säännöllistä ja vertailukelpoista seurantatietoa ja valvontaa velvoitteiden toteutumisesta. Tätä varten on luotava vahva kansallinen rakenne, joka on suunniteltava suhteessa olemassa oleviin perus- ja ihmisoikeusviranomaisiin ja muihin keskeisiin toimijoihin.

LIITE

KYSELYLOMAKE

Teemat:

- Asianmukaisen huolellisuuden prosessi
- Ihmisoikeudet
- Työntekijöiden oikeudet
- Elämiseen riittävä palkka/ansio
- Tuki- ja neuvontatarpeet

Kysymykset kaikille:

IHMISOIKEUDET JA ELÄMISEEN RIITTÄVÄ PALKKA

1. Onko yritys sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuksia

- a) Omassa toiminnassaan / Omissa toiminnoissa
- b) Hankinta- ja tuotantoketjuissaan
- c) Arvoketjuissaan (sis. hankinta- ja tuotantoketjut, asiakkaat, yhteisöt ja liikesuhteet)
- c) Ei vielä, mutta linjausta suunnitellaan
- d) Ei

Avoin: Lisätietoa (esim. linkki sitoumukseen)

2. Onko yritys sitoutunut kunnioittamaan työntekijöiden oikeuksia (ILO, linkki)

- a) Omassa toiminnassaan / Omissa toiminnoissa
- b) Hankinta- ja tuotantoketjuissaan
- c) Arvoketjuissaan (sis. hankinta- ja tuotantoketjut, asiakkaat, muut liikesuhteet)
- c) Ei vielä, mutta linjausta suunnitellaan
- d) Ei

Avoin: Lisätietoa (esim. linkki sitoumukseen)

3. Onko yrityksessä YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden (UNGP, linkki) ja OECD:n asianmukaisen huolellisuuden ohjeiden mukainen huolellisuusprosessi? Eli prosessi, jossa yritys 1) tunnistaa ja arvioi 2) välttää, ehkäisee ja lieventää 3) seuraa 4) raportoi sekä 5) korjaa ja korvaa toiminnassaan ja arvoketjuissaan haitalliset ihmisoikeusvaikutukset, jotka se on aiheuttanut tai joiden aiheutumiseen se on myötävaikuttanut.

- a) On
- b) Ei vielä, mutta suunnitteilla
- c) Ei

4. Onko yritys sitoutunut elämiseen riittäviin palkkoihin ja ansioihin

- a) Omissa toiminnoissaan
- b) Hankinta- ja tuotantoketjuissaan
- c) Ei vielä, mutta sitoumusta suunnitellaan
- d) Ei

Avoin: Lisätietoa (esim. linkki sitoumukseen)

5. Käykö yritys vuoropuhelua työoloista ja palkoista haavoittuvassa asemassa olevien sidosryhmien, kuten työntekijöiden, alkuperäiskansojen, pienviljelijöiden kanssa?

- a) Omissa toiminnoissaan
- b) Hankinta- ja tuotantoketjuissaan
- c) Ei vielä, mutta vuoropuhelua suunnitellaan
- d) Ei

Avoin: Lisätietoja

6. Miten yritys käy vuoropuhelua työoloista ja palkoista hankinta- ja tuotantoketjuissaan?

Avoin:

7. Onko yritys tutkinut omien osto- tai tilauskäytäntöjen vaikutuksia ihmisoikeuksien ja työntekijöiden oikeuksien toteutumiseen hankinta- ja tuotantoketjuissa?

- a) Kyllä, ja yritys on havainnut riskejä, joiden vuoksi osto- tai tilauskäytäntöjä on muutettu
- b) Kyllä
- c) Ei vielä, mutta osto- ja tilauskäytäntöjen vaikutusten tutkimista suunnitellaan
- d) Ei

Avoin: Lisätietoja

8. EU valmistelee parhaillaan yritysvastuudirektiiviä (Corporate Sustainability Due Diligence Directive), joka asettaa yrityksille huolellisuusvelvoitteen ihmisoikeuksista ja ympäristöstä sekä uusia raportointivaatimuksia (Corporate Sustainability Reporting Directive). Saksassa tuli tämän vuoden alussa voimaan yritysvastuulaki, Norjassa viime vuonna. Myös Ranskassa on samantyyppinen laki. **Miten nämä lait vaikuttavat toimintaanne?**

- a) Lait koskevat meitä suoraan
- b) Laeilla on epäsuoria vaikutuksia yrityksemme toimintaan
- c) Lait eivät koske meitä
- d) En tiedä

TUKI JA YHTEISTYÖ

9. Mitkä ovat yrityksellenne ihmisoikeustyön suurimmat haasteet?

10. Mitkä ovat yrityksellenne hyödyllisimmät työkalut ihmisoikeusvastuun käytännön toteutuksessa?

11. Millaisten kumppaneiden kanssa hallitsette ja vähennätte toimintanne haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia?

12. Millaista tukea tai työkaluja toivotte huolellisuusvelvoitteen käytännön toteuttamiseen

- a) viranomaisilta (avoin)
- b) FIBSiltä (avoin)
- c) Reilu kauppa ry:ltä (avoin)

YHTEYSTIEDOT

13. Haastattelemme osan kyselyyn vastanneista yrityksistä ja tarjoamme samalla neuvoja ihmisoikeustyön edistämiseen. Haastattelut sisällytetään selvitykseen anonymisoituina. Jätäthän yhteystietosi, jos saamme pyytää sinut 30 minuutin haastatteluun. Toivomme haastatteluja eri vaiheissa ihmisoikeustyötä olevilta yrityksiltä - myös sellaisilta, jotka eivät ole työtä aloittaneet.

Avoin:

TAUSTATIEDOT

Yrityksen liikevaihto

Työntekijämäärä

Toimiala

14. Alihankkijoiden määrä

- a) Alle 10
- b) Alle 100
- c) Tuhansia
- d) Yli 10 000

15. Alihankkijoita

- a) Suomessa
- b) Euroopassa
- c) Afrikassa
- d) Amerikassa
- e) Aasiassa ja Oseaniassa

Teemahaastattelut, Syventävät kysymykset:

Keskitytään

- Hankintaketjuihin/toimittajiin/tuotantoketjuihin
- Käytännön toimiin
- Työolot ja elämiseen riittävät palkat/ansiot
- Sidosryhmien kuuleminen/vuoropuhelu

Koska haastateltavat yritykset ovat hyvin eri vaiheessa ihmisoikeustyössään – jotkut globaaleja edelläkävijöitä, jotkut eivät vielä lainkaan aloittaneet – kaikilta yrityksiltä ei tarvitse kysyä samoja kysymyksiä. Haastattelija valitsee sopivimmat kysymykset ja aiheet, joihin syvennyy. Esimerkiksi alkuvaiheessa olevien yritysten kanssa voidaan keskittyä riskikartoitukseen ja sertifiointien käyttöön, kokeneempien kanssa pureutua riskien vähentämiseen, yhteistyöhön ja seuraamiseen. Tärkeintä on saada tietoa yritysten tekemästä käytännön työstä, haasteista ja hyvistä käytännöistä.

Haastattelujen vastauksia käytetään anonymisoituina analyysissa, joka tehdään sekä kyselyn että haastattelujen pohjalta. Vastauksia voidaan siteerata anonymisti ja esimerkinomaisesti selvitysraportissa.

1. Lainsäädäntö

Millaisia vaikutuksia tulevilla sääntelyllä/EU-yritysvastuudirektiivillä on ollut/tulee olemaan toimintaanne?

Millaisia epäsuoria vaikutuksia jo olemassa olevilla yrityksillä ja ihmisoikeuksia koskevilla laeilla (esim. Saksa, Ranska, Norja) on toimintaanne?

2. Riskien kartoitus

Mistä etsitte tietoa ketjuihinne liittyvistä ihmisoikeusriskeistä?

Mistä tietolähteestä teille on ollut eniten hyötyä, kun olette kartoittaneet Euroopan ulkopuolella sijaitsevia ketjuja?

Onko yrityksenne aikeissa investoida ihmisoikeusriskikartoitukseen tulevan vuoden aikana?

Oletteko perehtyneet Fairtraden riskikarttatyökaluun? Onko se teille hyödyllinen?

Mitkä tekijät rajoittavat yrityksessänne riskien kartoittamista?

3. Riskien vähentäminen/hallitseminen

Millaisilla toimilla vähennätte haitallisia tai potentiaalisesti haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia?

Miten vähennätte haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia alempana ketjussa, tier 1:en jälkeen?

Miten seuraatte työoloja ja -ehtoja tuotanto/hankintaketjuissa?

Millaista vuoropuhelua käytte työoloista ja palkoista haavoittuvassa asemassa olevien sidosryhmien, kuten työntekijöiden ja pienviljelijöiden kanssa?

Miten kartoitatte ja seuraatte oman ostotoiminnan vaikutuksia toimittajan/alihankkijan mahdollisuuteen maksaa elämiseen riittäviä palkkoja/ansioita?

4. Yhteistyö ja kumppanuudet

Millaisista kumppanuuksista ja monitoimija-aloitteista on ollut teille eniten hyötyä haitallisten ihmisoikeusvaikutusten ehkäisyyn, lopettamiseen ja vähentämiseen?

Millaista yhteistyötä teette muiden yritysten kanssa haitallisten tai potentiaalisesti haitallisten ihmisoikeusvaikutusten vähentämiseksi?

Onko yrityksenne mukana jossakin hankkeessa (esim. kehitysyhteistyöhanke), jolla pyritään hallitsemaan ihmisoikeusriskejä? Millaisessa?

5. Lisätiedot

Mitä muuta haluaisitte sanoa yritysten ihmisoikeustyöstä?

Mihin erityisesti kaipaatte vinkkejä/sparrausta/keskustelukumppania