

**FIBS**



# Yritysten ihmisoikeustyön selvitys 2023

# Lukijalle

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.

EU:ssa valmistellaan parhaillaan [yritysvastuulainsäädäntöä](#), joka toteutuessaan tulee velvoittamaan yhä useammat yritykset tunnistamaan, vähentämään, korjaamaan ja korvaamaan haitallisia ihmisoikeus- ja ympäristövaikutuksia niiden omissa toiminnoissa ja liikesuhteissa. Eurooppalainen sääntely vaikuttaa yrityksiin myös epäsuorasti. Vaikka ihmisoikeustyön tasoa voidaan kokonaisuutena tarkasteltuna pitää vielä huonona, lisääntyvä lainsäädäntö tulee nostamaan vaatimustasoa ja näin vauhdittamaan ihmisoikeustyön kehittämistä.

Suomalaisyrietykset toimivat osana globaaleja arvo- ja toimitusketjuja. Niiden tulee lähivuosina panostaa merkittävästi ihmisoikeustyönsä vahvistamiseen, jotta ne pysyvät mukana eurooppalaisessa kilpailussa. Kuten tästä selvityksestäkin ilmenee, nykyistä systemaattisempien tukitoimien tarve niin käytännön työhön kuin tulevien lakivelvoitteiden täyttämiseen on ilmeinen.

# Sisällys

<b>1. Selvityksen ja vastaajien taustatiedot</b>	<b>4</b>	<b>7. Yritysvastuulakien vaikutus</b>	<b>31</b>
<b>2. Sitoutuminen ihmisoikeuksiin ja huolellisuusprosessi</b>	<b>7</b>	<b>8. Ihmisoikeustyön haasteet</b>	<b>36</b>
<b>3. Elämiseen riittävät palkat ja ansiot</b>	<b>11</b>	<b>9. Hyödyllisimmät työkalut ja kumppanit</b>	<b>39</b>
<b>4. Omien ostokäytäntöjen vaikutus</b>	<b>16</b>	<b>10. Tuki- ja neuvontatarpeet</b>	<b>43</b>
<b>5. Vuoropuhelu: Sidosryhmien kuuleminen</b>	<b>18</b>	<b>11. Suositukset</b>	<b>46</b>
<b>6. Asianmukaisen huolellisuuden prosessi ja käytännön ihmisoikeustyö</b>	<b>26</b>		

**1.**

# **Selvityksen ja vastaajien taustatiedot**

# Selvityksen taustatiedot

- Yritysten ihmisoikeustyön selvityksessä kerättiin tietoa siitä, miten yritykset Suomessa huolehtivat toimintansa ihmisoikeusvaikutuksista, ovat valmistautuneet yritys vastuusääntelyyn, mitkä ovat ihmisoikeustyön haasteet, työkalut ja kumppanit ja millaisia tuki- ja neuvontatarpeita yrityksillä on. Selvitys tehtiin ensimmäistä kertaa.
- Sähköinen kysely lähetettiin 250:lle Suomessa toimivalle yritykselle Zef-alustalla. Kyselyyn vastasi 32 yritystä, joista 80 % oli suuria yrityksiä ja 20 % keskisuuria. Lisäksi 10 kyselyyn vastannutta yritystä ilmoittautui teemahaastatteluun. Vastaajista 90 % on FIBS:n jäseniä.
- Vastaajina oli yritysten vastuullisuusjohtajia ja -päälliköitä eri toimialoilta
- Sähköinen kysely tehtiin 25.1.-2.3.2023 ja teemahaastattelut 15.2.-7.3.2023
- Kyselyn toteuttivat yhteistyössä yritys vastuuverkosto FIBS ja Reilu kauppa ry. Ulkopuolisena asiantuntijana toimi Ihmisoikeuskeskus.

---

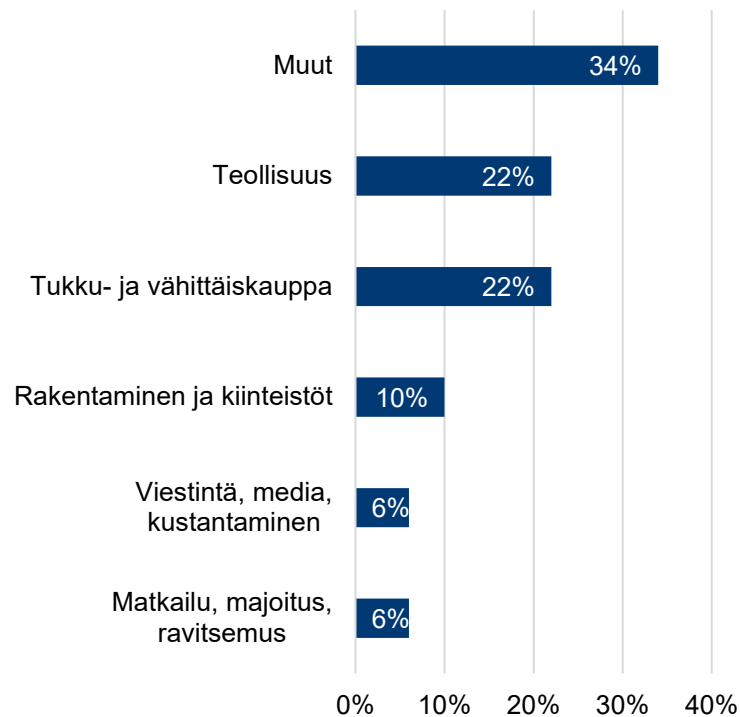
FIBS on Pohjoismaiden suurin yritys vastuuverkosto, kestävän liiketoiminnan vauhdittaja ja yritysten asiantuntijuuden kehittäjä. [www.fibsry.fi](http://www.fibsry.fi)

[Reilu kauppa ry](#) 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.

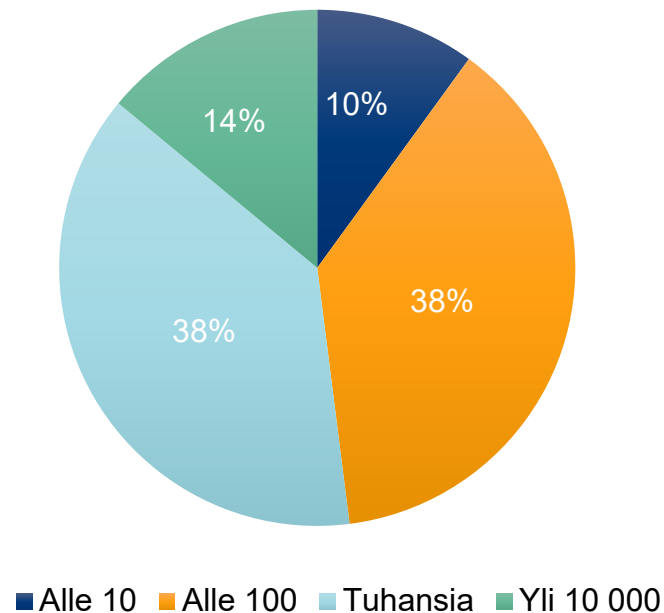


# Vastaajien taustatiedot

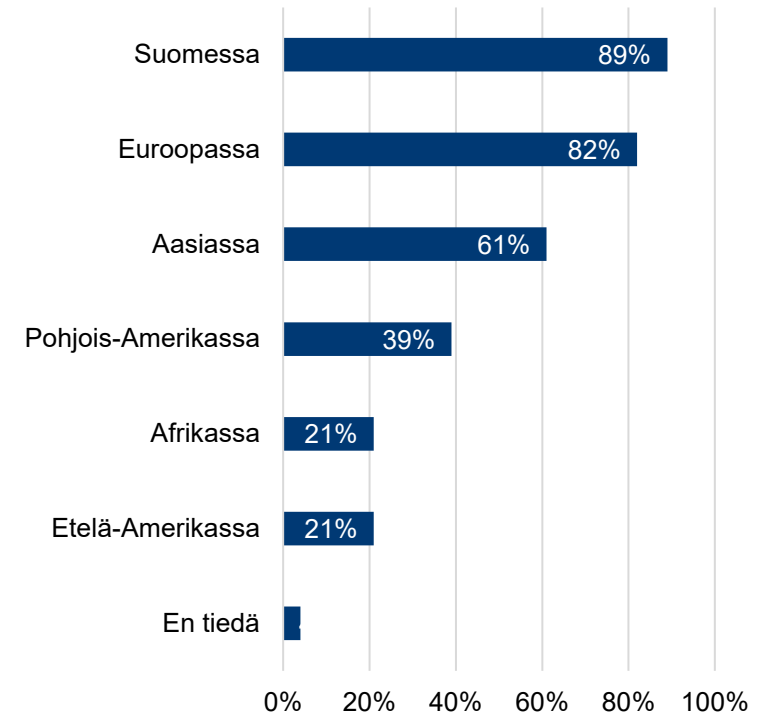
## Toimialat



## Alihankkijoiden määrä



## Alihankkijoiden sijainti

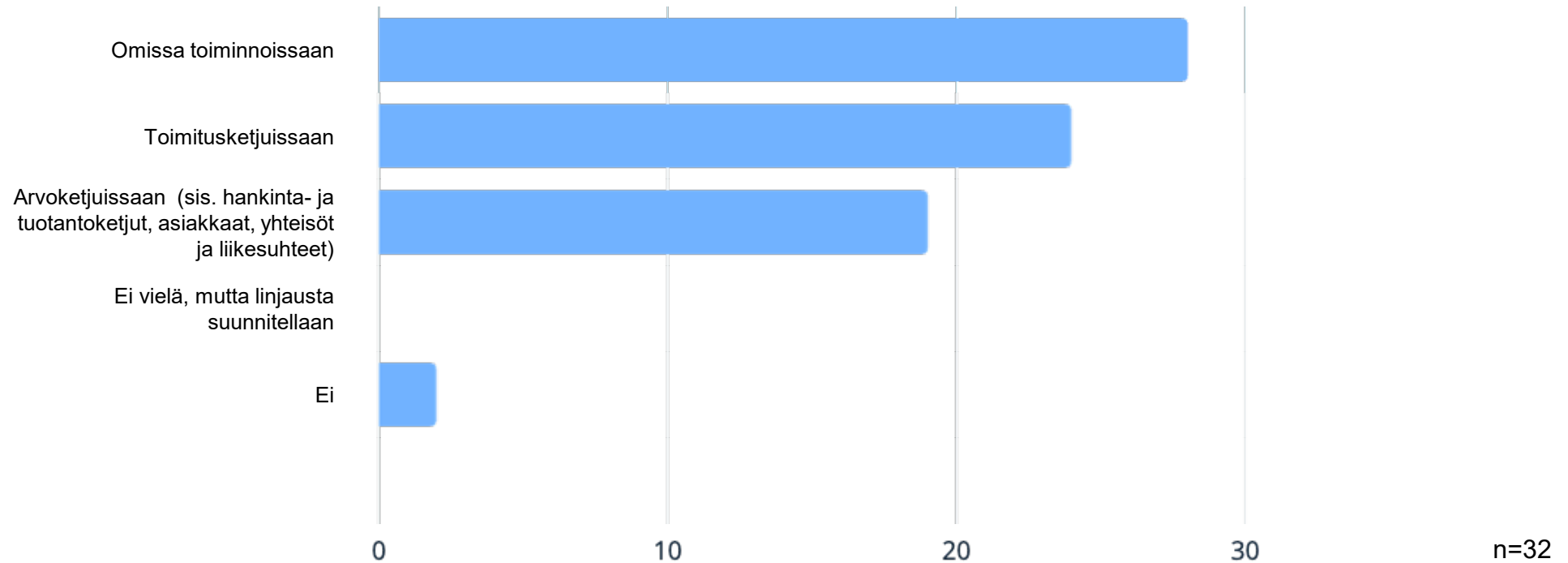


## 2.

# Sitoutuminen ihmisoikeuksiin ja huolellisuusprosessi

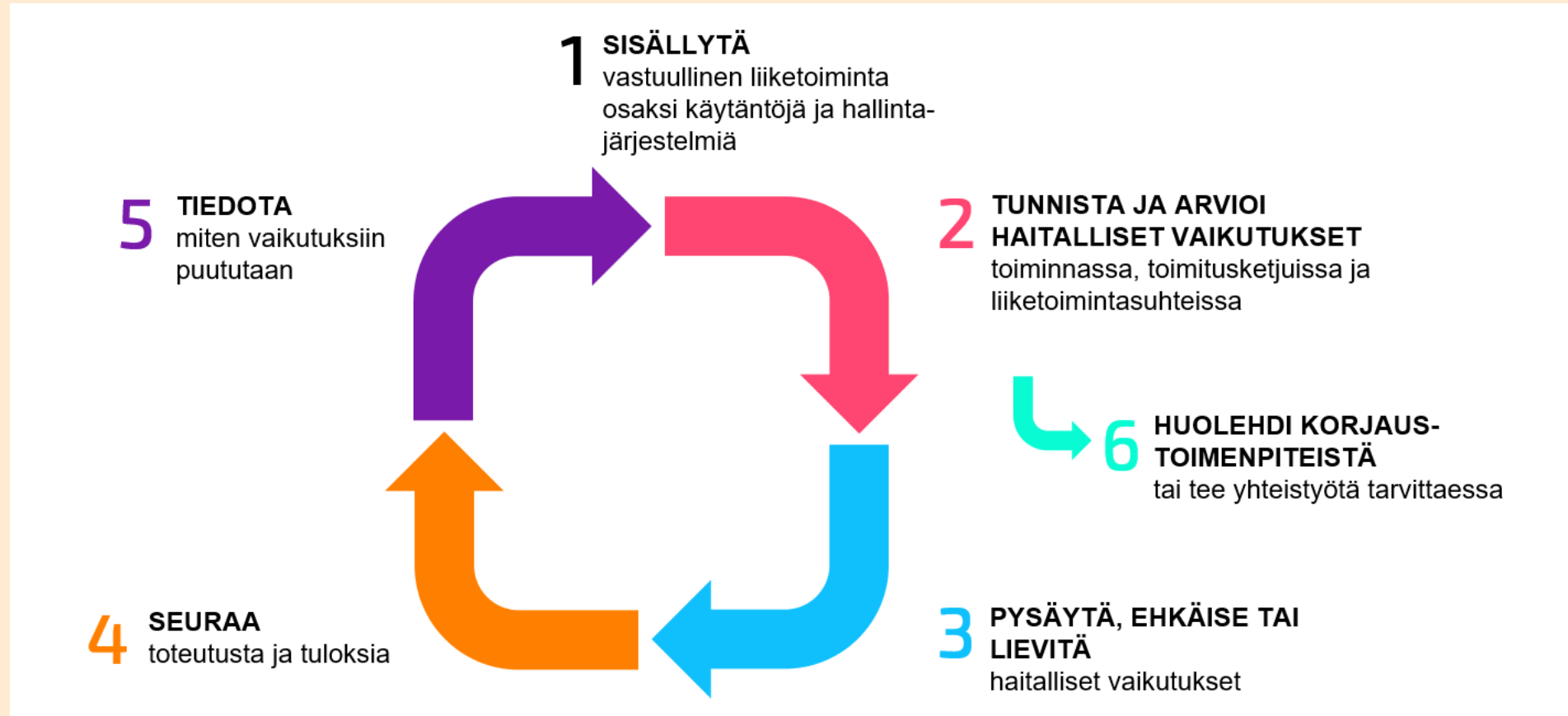
- 60 % yrityksistä ilmoittaa sitoutuneensa kunnioittamaan ihmisoikeuksia arvoketjuissa ja 75 % toimitusketjuissa.
- 70 % yrityksistä kertoo, että käytössä on jonkinasteinen asianmukaisen huolellisuuden prosessi.
- 20 % kertoo, että asianmukaisen huolellisuuden prosessi kattaa valtaosan toiminnasta.

# Yritys on sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuksia, eli julkaissut lausunnon, jossa kertoo sitoutumisestaan ihmisoikeuksien kunnioittamiseen...



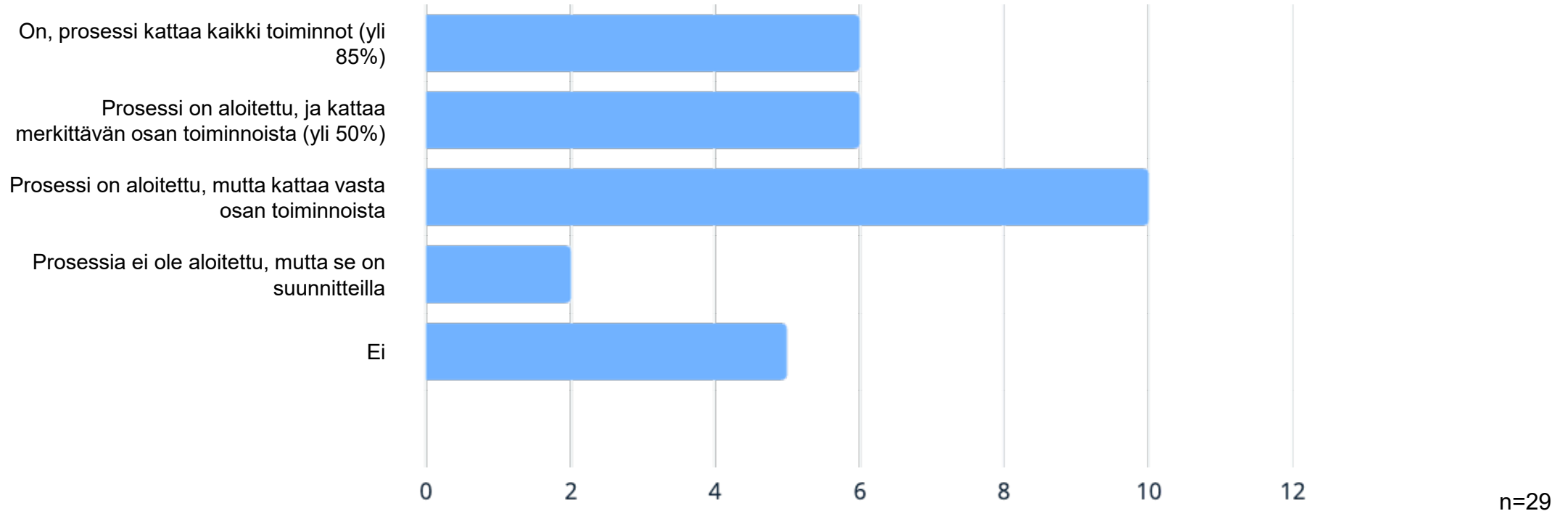


# Yritysten ihmisoikeuksia ja ympäristöä koskeva huolellisuusvelvoite



Lähde: [TEMin suomennos OECD:n Due Diligence -ohjeista](#)

# Onko yrityksessä otettu käyttöön ihmisoikeuksia koskeva asianmukaisen huolellisuuden prosessi?



YK-periaatteiden ja OECD:n ohjeiden mukaisessa huolellisuusprosessissa 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.

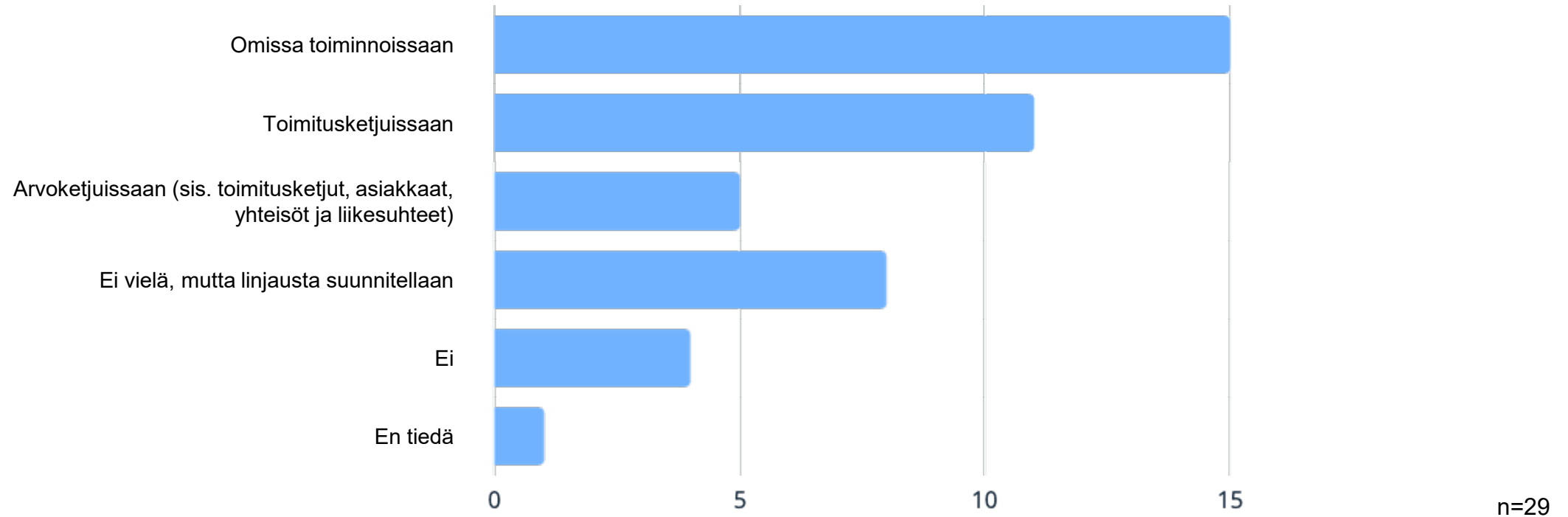
### **3.**

## **Elämiseen riittävät palkat ja ansiot**

**11/32 yritystä kertoo sitoutuneensa elämiseen riittäviin palkkoihin ja ansioihin toimitusketjuissaan.**

- Näistä 2 yritystä ilmoittaa konkreettisen tavoitteen ja aikataulun**
- Valtaosa yrityksistä ilmoittaa sitoutuneensa toimittajia koskevan ohjeistuksen CoCin ja/tai amfori BSCI:n kautta**

# Onko yritys sitoutunut elämiseen riittäviin palkkoihin ja ansioihin?



# Sitoutuminen elämiseen riittäviin palkkoihin ja ansioihin toimitusketjuissa

- 12 yritystä kertoo sitoutuneensa elämiseen riittäviin palkkoihin ja ansioihin toimitusketjuissa tai arvoketjuissa.
- Valtaosa yrityksistä sitoutunut CoC-vaatimusten kautta. Osa kertoo edellyttävänsä lakisääteistä tasoa, mikä ei usein riitä elämiseen.
- *Olemme sitoutuneet, mutta linjaus hankintapolitiikassamme on "vähintään tai ylittäen lakisääteisen minimitason ko. maassa", joka ei useinkaan ole sama kuin elämiseen riittävä taso. Tukeudumme tässä paljolti sertifiointijärjestelmiin, koska ensisijaisesti hankimme sertifioituja raaka-aineita. Ei vielä erillisiä omia toimenpidekokonaisuuksia tai -seurantaa.*
- *Toimittajien toimintatapaohje (Supplier CoC) ja kumppaneiden toimintatapaohje (Partner CoC)*
- *On sitouduttu noudattamaan voimassa olevia työehtosopimuksia ja tarjoamaan vähimmäistason ylittävät henkilöstöedut.*

# Elämiseen riittävät palkat ja ansiot toimitusketjuissa

- **Vain kaksi yritystä ilmoittaa konkreettisen tavoitteen ja aikataulun:**
  - *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.*
- **Useat yritykset ovat sitoutuneet amfori BSCI:n periaatteisiin, joista yksi on elämiseen riittävä palkka.**
  - *Amfori BSCI:n järjestelmää on kehitetty 2 viime vuoden aikana niin, että palkoista on ruvettu keräämään tarkempaa tietoa. Dashboard, missä on elämiseen riittävä palkka ja minimipalkalle oma kaavionsa, ja naisten ja miesten palkkaerot nähtävillä.*

# Suosituksset

## Miten elämiseen riittävästä toimeentulosta tulisi huolehtia?

Selvityksen perusteella useat yritykset ovat heränneet vaatimaan ja jotkut myös tarkkailemaan palkkoja ja ansioita toimitusketjuissa. Riittävien palkkojen *edellyttämisestä* on kuitenkin matkaa niiden *edistämiseen*.

- Elämiseen riittävä palkka on ihmisoikeus ja edellytys muiden oikeuksien toteutumiselle.
- Selvitä: Riittääkö toimittajalle maksamamme hinta kohtuullisiin ansioihin sen työntekijöille? Miten muut hankintaehdotamme vaikuttavat ihmisiin toimitusketjuissa? Osaako hankintamme ottaa huomioon päätösten vaikutukset?
- Kartoita: Millaisia palkkoja toimitusketjuissa maksetaan, mikä on ero säälliseen tasoon?
- Vaikuta ja tee yhteistyötä alihankkijan, muiden alan yritysten, ammattiliittojen ym. sidosryhmien kanssa palkkakuilun kuromiseksi.
- Hyödyt: Toimitusvarmuus, resilienssi, kasvun ja kilpailuedellytysten paraneminen, maine, rahoituksen varmistaminen

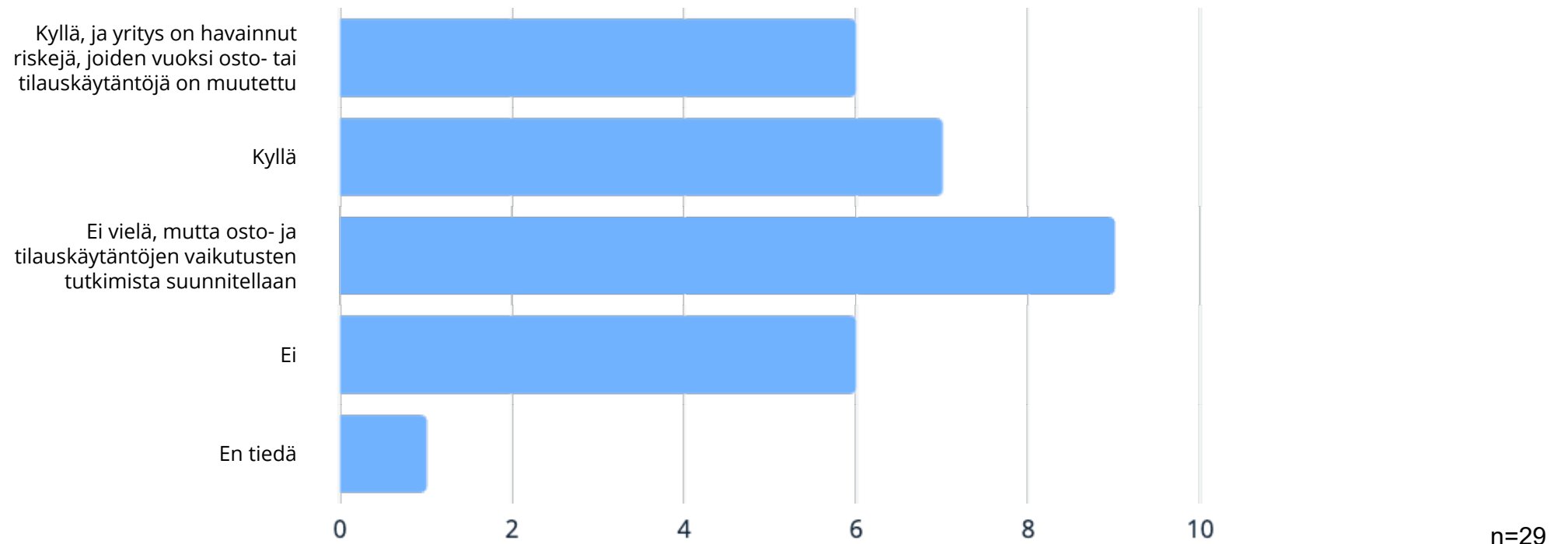
## 4.

### **Omien ostokäytäntöjen vaikutus**

- **13 yritystä kertoo tutkineensa omien ostokäytäntöjen vaikutuksia ihmisoikeuksien toteutumiseen toimitusketjuissa**
- **6 yritystä kertoo tutkineensa ostokäytäntöjä ja havainneensa riskejä, joiden vuoksi käytäntöjä on muutettu**



# Onko yritys tutkinut omien osto- tai tilauskäytäntöjensä vaikutuksia ihmisoikeuksien toteutumiseen toimitusketjuissa?

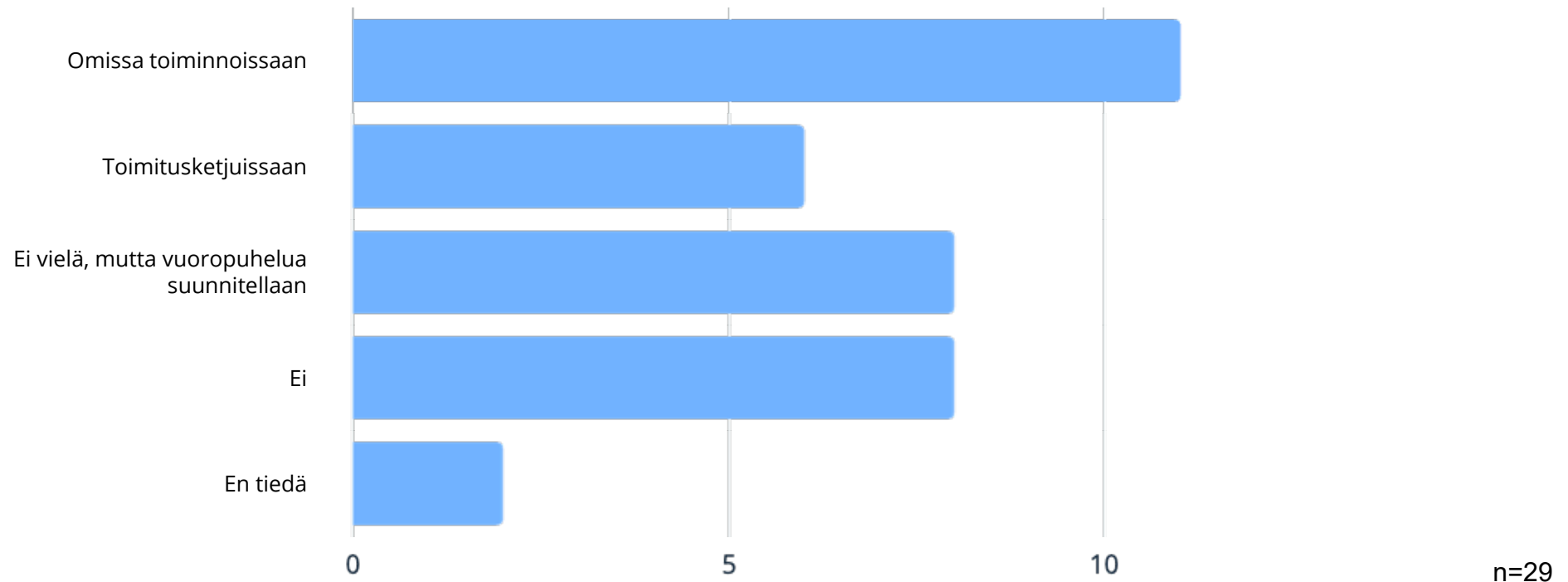


## 5.

# Vuoropuhelu: Sidosryhmien kuuleminen

- **6/32** yritystä kertoo käyvänsä vuoropuhelua työoloista ja palkoista toimitusketjun haavoittuvassa asemassa olevien sidosryhmien kanssa.
  - Yleensä työntekijähaastatteluja auditointien yhteydessä
  - Myös deep diveja, työntekijäkyselyjä, koko henkilöstön osallistamista
- Moni pitää vuoropuhelun järjestämistä haastavana

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



# Miten yritys käy vuoropuhelua työoloista ja palkoista toimitusketjuissaan?

- Valtaosa yrityksistä ei käy vuoropuhelua työoloista ja palkoista toimitusketjujen haavoittuvassa asemassa olevien sidosryhmien kanssa.
  - 8 yritystä kertoo suunnittelevansa sidosryhmien kuulemista.
  - Vuoropuhelun toteuttamista pidetään haastavana.
- 
- *Ei ole vuoropuhelua, koska työ on vasta alussa.*
  - *Ei oikeastaan olla vielä sillä tasolla tässä oikeustyössä.*
  - *Vain auditoinnin kautta. Niihinhan kuuluu haastattelut, mutta ei muuta.*
- 
- *Suoran vuoropuhelun käytännön toteutus on aika haastavaa, kun siinä on useampi porras 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.*

# Miten yritys käy vuoropuhelua työoloista ja palkoista toimitusketjuissaan?

6 yritystä ilmoittaa käyvänsä vuoropuhelua työoloista ja palkoista toimitusketjujen haavoittuvassa asemassa olevien sidosryhmien kanssa. Tässä poimintoja niiden vastauksista:

- *Tapaamisten yhteydessä, säännöllisin arviointikartoituksin joka 2. vuosi. Lisäksi todennusapuna kolmannen osapuolen auditoinnit.*
- *Keskustelemalla työntekijöiden kanssa auditointien yhteydessä, haastatteleamalla erillisten selvitysten yhteydessä (esim. alkuperäiskansat Kanadassa, siirtotyöntekijät Malesiassa) ja osallistamalla kyselyihin (esim. investointiprojektit omilla tuotantolaitoksilla).*
- *Erilaisissa tapaamisissa ja koulutuksissa sopimus- ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Koulutamme myös omaa henkilökuntaamme havainnoimaan ja tiedostamaan näitä asioita.*
- *Toimittajien tulee olla hyväksynyt SCoC, muuten emme jatka yhteistyötä kyseisen toimittajan kanssa. Tämän jälkeen valikoitujen toimittajien kanssa käydään tarkemmin läpi valikoituja mittareita esim. tasa-arvoon liittyen ja asetetaan niille yhteiset tavoitteet seurattavaksi.*

# Miten yritys käy vuoropuhelua työoloista ja palkoista toimitusketjuissaan?

- *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.*
- *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.*
- *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.*

# Miten yritys käy vuoropuhelua työoloista ja palkoista toimitusketjuissaan?

- *Käydään meidän asiakkaiden kanssa. Keskustellaan heidän ketjustaan ja kerrotaan meidän periaatteista. Esitetään kysymyksiä: miten teidän palkkataso suhtautuu maan palkkatasoon, miten henkilöstö on koulutettu jne... Me vierailaan heidän tehtailla. Sehän ei ole sama kuin auditointi tai ulkopuolinen auditointi, mutta näemme, mikä se meininki siellä on.*
- *No en sanoisi, että suoraan käydään. Vähemmän ostetaan mitään suoraan esimerkiksi pienviljelijöiltä vaan joltain isolta kansainväliseltä. Oman henkilökunnan kanssa käydään vuoropuhelua, mutta ovatko he haavoittuvassa asemassa. Ei kyllä minusta. Tietenkin yksittäisenä työntekijänä on hyvin vaikea haastaa isoa työnantajaa. Sen takia on hyvä, että on luottamusmiesjärjestelmä, jolloin tuki tulee sitä kautta.*
- *Yksi kilpailutus on ollut, jossa on nostettu ihmisoikeusasiat esille. Eli tämä kiinnostaa niitä, jotka käyvät sopimusneuvotteluja, mutta ei ole vielä systemaattisesti kaikessa mukana. Ollaan päivittämässä meidän toimittajahallintaprosesseja ja sinne ottamassa näitä asioita vahvemmin. Samalla koulutetaan ja tiedotetaan myös meidän henkilöstöä, niin osaavat itsekin kiinnittää sitten paremmin huomiota.*

# Vuoropuhelu: Kokemuksia pitkäaikaisista siivouspalvelujen hankintasuhteista

- *Kannustamme siivoojia ja myös omaa henkilökuntaa, että he tervehtivät ja kommunikoiivat, tietävät vähintään nimen. Käyttävät yhteistä taukuhuonetta – siivoojat eivät saa syödä siivouskomerossa. Jos siivoojalla sattuisi olemaan jokin hätä tai huoli, silloin on helpompi tulla puhumaan henkilökunnalle. Tämä on ollut ihan toimiva. Joskus siivooja on tullutkin kertomaan huolestaan meidän henkilökunnalle.*
- *Siivousliikkeiden työntekijöitä haastattelemme tiettyinä vuosina. Työntekijöiden haastatteleminen on oikeastaan ainut keino päästä perille siitä, miten siivoojat voivat ja jaksavat.*
- *Siivousliikkeiden edustajat kutsumme keskustelemaan ajankohtaisista sosiaalisen vastuun asioista 2 kertaa vuodessa, lisäksi tiedotamme ja koulutamme heitä, aiheena mm. työluvilla rahastaminen.*



# Suosituks

## Millaista vuoropuhelun tulisi olla?

Selvityksen perusteella toimitusketjun sidosryhmien kuuleminen ja osallistaminen on vasta alkuvaiheessa. Jotkut yritykset tiedostavat haasteet, mutta monella on puutteita vuoropuhelun ymmärtämisessä.

- Ohjeet: YK:n ohjaavat periaatteet
- Kuuleminen: Jatkuvaa, huolellisuusprosessin kaikissa vaiheissa.
- Keskiössä: Oikeudenhaltijat, erityisesti haavoittuvimmat ryhmät.
- Tavoite: Yritys saa riittävästi tietoa, jotta pystyy arvioimaan toimintansa tai suunniteltujen toimintojen ihmisoikeusvaikutuksia ja tekemään päätöksiä.
- Hyviä kumppaneita: ammattiliitot, globaalit ay-kattojärjestöt, ay-kehitysyhteistyöjärjestöt, Reilu kauppa, muut järjestöt
- Hyödyt: Ajantasainen tiedonkulku, luottamus, riskien väheneminen ja helpompi hallinta, auditointien roolin pieneneminen; laadun, tuottavuuden ja toimitusvarmuuden paraneminen

## 6.

# Asianmukaisen huolellisuuden prosessi ja käytännön ihmisoikeustyö

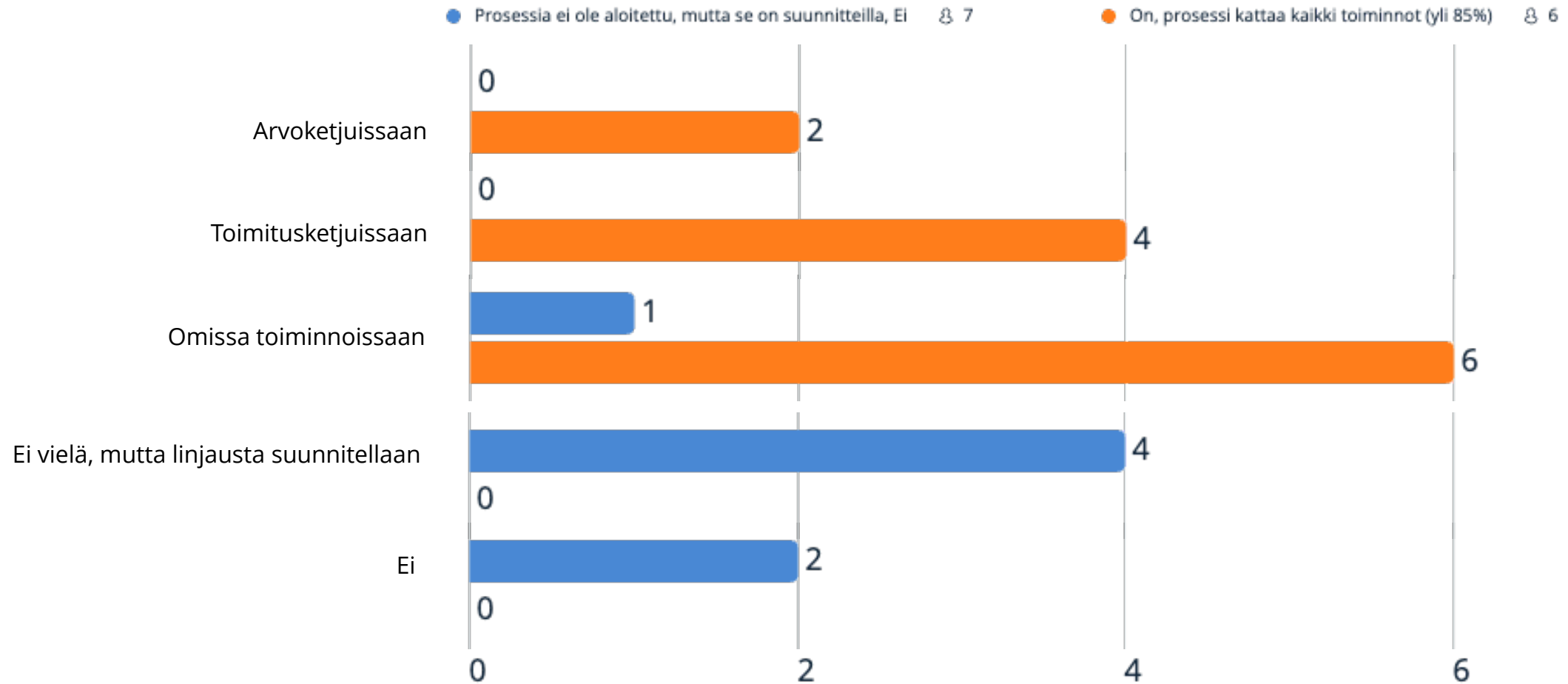
- **Huolellisuusprosessilla ja tärkeiden ihmisoikeusteemojen hallitsemisella on selkeä yhteys.**

# Huolellisuusprosessi ja käytännön ihmisoikeustyö

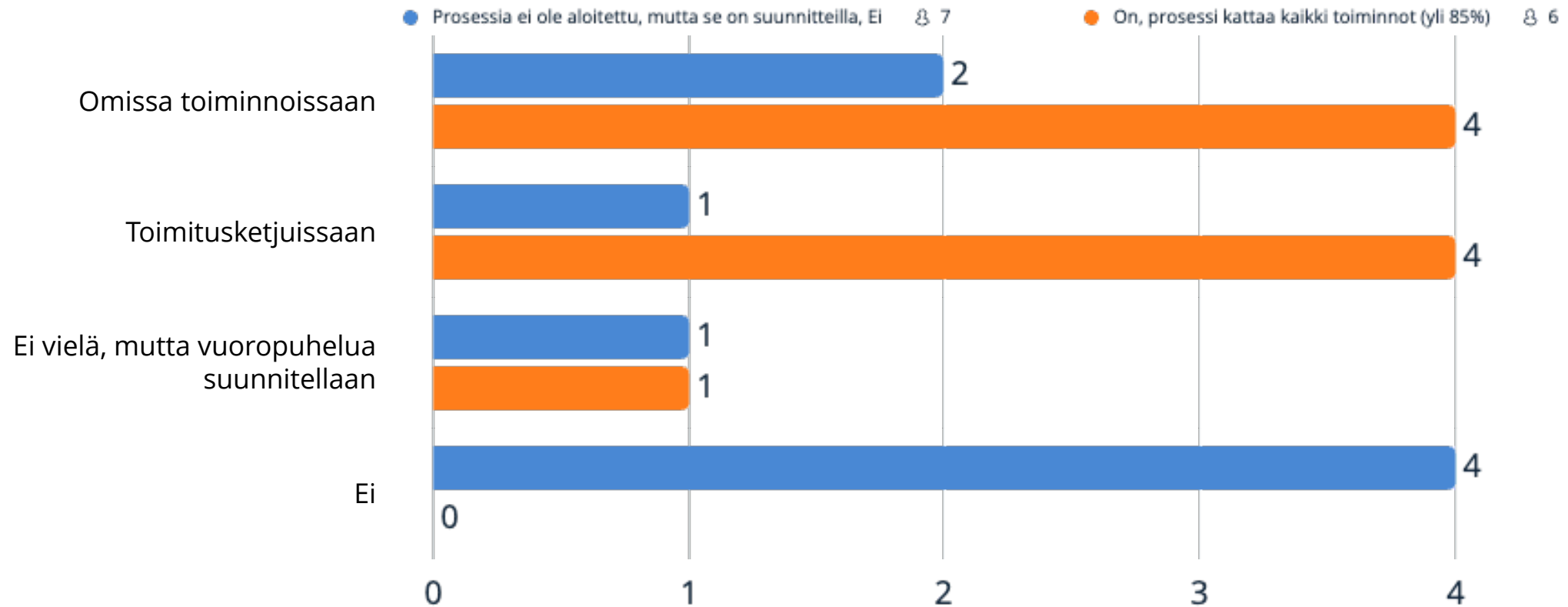
- Yritykset, joilla on koko toimintaa koskeva huolellisuusprosessi, ovat kiinnittäneet huomiota myös elämiseen riittäviin palkkoihin toimitusketjuissa ja ostokäytäntöjensä vaikutuksiin.
- Yritykset, joilla ei ole minkäänlaista huolellisuusprosessia (7 kpl)
  - eivät ole sitoutuneet elämiseen riittäviin palkkoihin toimitusketjuissa (0/7)
  - eivät juuri käy vuoropuhelua tai tutki ostokäytäntöjen vaikutuksia (1/7 käy vuoropuhelua toimitusketjuissa, 1/7 on tutkinut ostokäytäntöjen vaikutuksia)
  - kokevat kuitenkin olevansa yritysvastuulakien piirissä (yritysvastuulait koskevat 5/7 näistä yrityksistä suoraan tai välillisesti, 2/7 lait eivät koske.)

6/32 yritystä ilmoitti, että huolellisuusprosessi kattaa niiden koko toiminnan. 7/32 yritystä ilmoitti, ettei niillä ole huolellisuusprosessia. 3/32 yritystä ei vastannut kysymykseen huolellisuusprosessista.

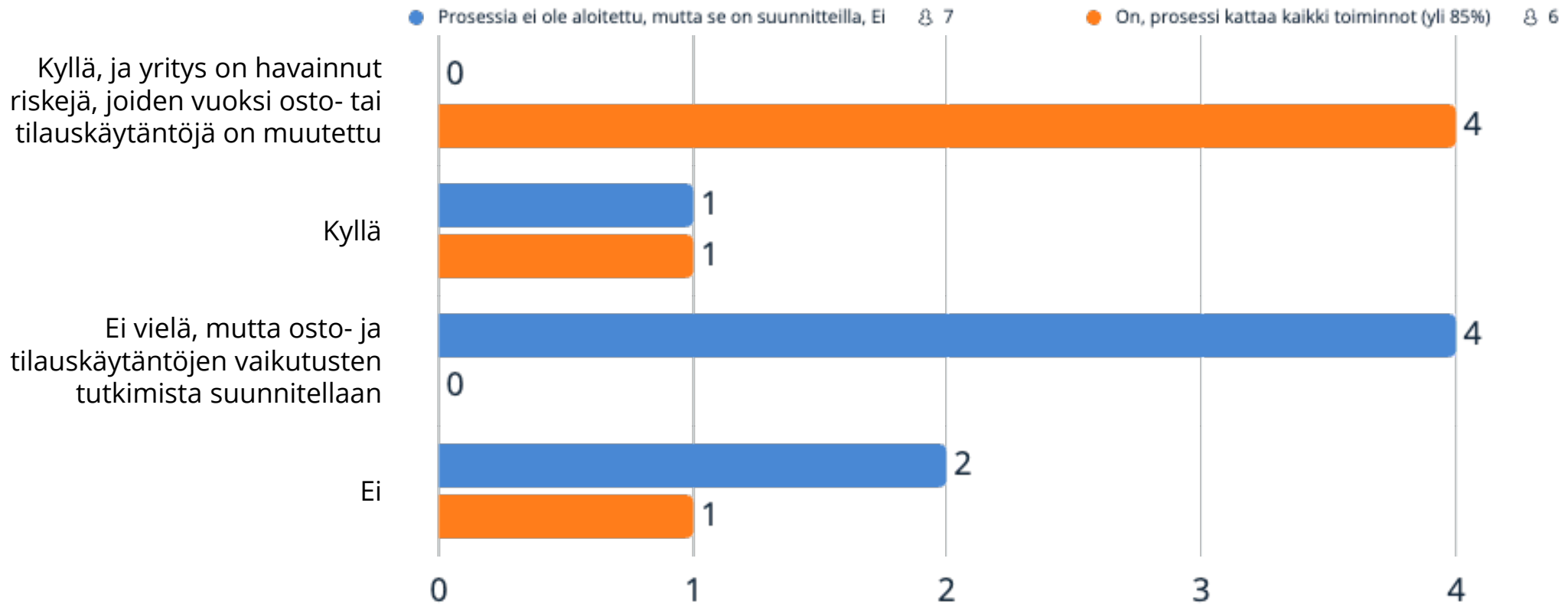
# Onko yritys sitoutunut elämiseen riittäviin palkkoihin ja ansioihin?



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



# Onko yritys tutkinut omien osto- tai tilauskäytäntöjen vaikutuksia ihmisoikeuksien ja työntekijöiden oikeuksien toteutumiseen toimitusketjuissa?



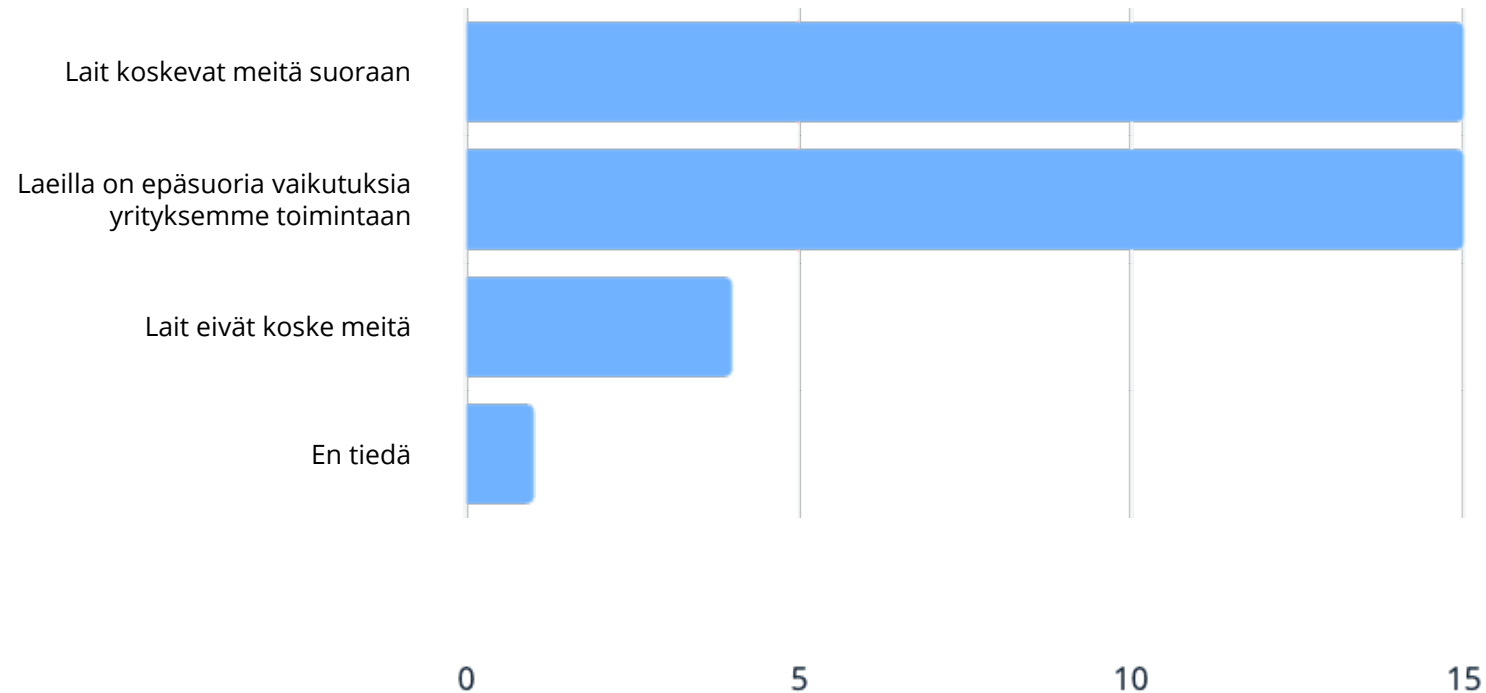
# 7.

## Yritysvastuulakien vaikutus

- Yritysten mukaan EU:n yritys vastuudirektiivi ja/tai voimassa olevat kansalliset lait koskevat suoraan tai vaikuttavat epäsuorasti 70 prosenttiin yrityksistä.
- EU:n yritys vastuu- ja kestävyysraportointidirektiivi
  - On terästännyt, systematisoinut toimintaa, lisännyt johdon vastuuta / osallistumista.
  - Tulee parantamaan ihmisoikeusriskien hallintaa omissa arvoketjuissa.
  - Tulee lisäämään työtä oman toimitusketjun ja hankinnan hallinnassa.

**EU valmistelelee 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?**



n=28



# Miten tuleva EU-yritysvastuulaki on vaikuttanut tai tulee vaikuttamaan toimintaan?

Terästännyt, systematisoinut toimintaa, lisännyt johdon vastuuta/osallistumista.

- *CSDD ja CSRD vaikuttaneet siihen, että meillä ylipäättään on konsernissa yritysvastuupäällikkö. 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.*
- *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.*
- *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.*

# Miten tuleva EU-yritysvastuulaki on vaikuttanut tai tulee vaikuttamaan toimintaan? Avoimia vastauksia

Parantaa ihmisoikeusriskien hallintaa omissa 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.*
- *Meillä tehdään lain vaatimia asioita tälläkin hetkellä ja ollaan osin varauduttu jo, joten vaikutukset eivät ymmärtääkseni ole kovinkaan suuria.*

# Miten tuleva EU-yritysvastuulaki on vaikuttanut tai tulee vaikuttamaan toimintaan?

Lisää työtä oman toimitusketjun ja hankinnan hallinnassa.

- *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 miettiä ja järjestellä.*
- *Tulee edellyttämään meiltä entistä selkeämpää ja läpinäkyvämpää toimintaa.*
- *En tunne sitä niin että osaisin arvioida. Omaa nykyistä raportointimallia ollaan tarkasteltu.*

## 8.

# Ihmisoikeustyön haasteet

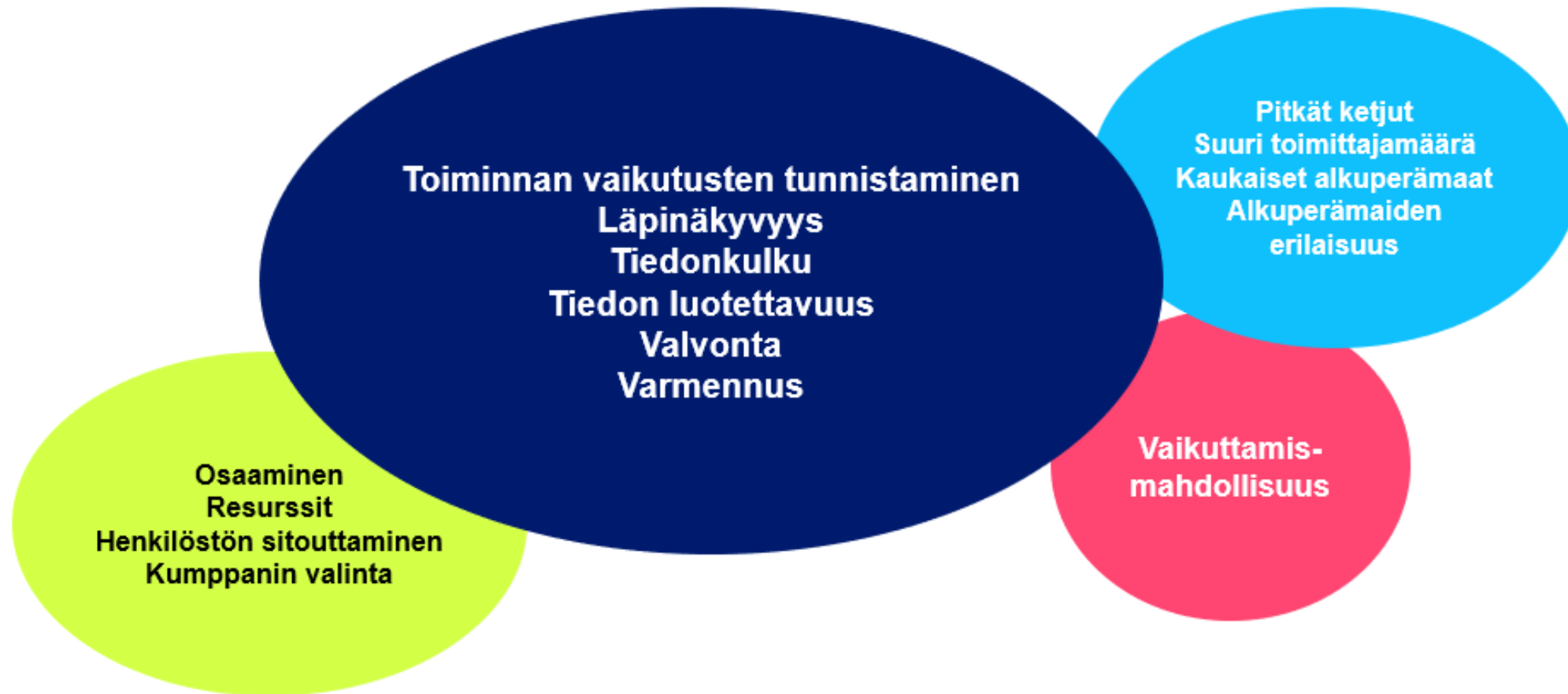
- Suurella osalla yrityksistä on vaikeuksia tunnistaa toimintansa ihmisoikeusvaikutuksia
- Yritykset pitävät hankalana läpinäkyvyyttä ja tietojen saamista toimitusketjuista, erityisesti Tier 1-tasoa syvemmillä
- Ketjun ihmisoikeuksia koskevan tiedon luotettavuuden varmistaminen, valvonta sekä varmennus koetaan vaikeaksi. Joillakin suuri toimittajamäärä, pitkät ketjut sekä kaukaiset ja keskenään erilaiset alkuperämaat hankaloittavat kokonaisuuden hallintaa ja omia mahdollisuuksia vaikuttaa ihmisoikeuksien toteutumiseen ja käytäntöjen muuttamiseen.
- Yritykset kokevat myös puutteita osaamisessa, resursseissa ja henkilöstön sitouttamisessa.

# Mitkä ovat yrityksenne ihmisoikeustyön suurimmat haasteet?

Poimintoja vastauksista, joista suurin osa koski toiminnan vaikutusten tunnistamista, läpinäkyvyyttä, tiedonkulkua ja resursseja.

- *Toimitusketjujen kompleksisuus ja läpinäkyvyys, tekninen kyvykkyys ja datan saatavuus.*
- *Saatavuuden varmistaminen on ajanut tässä maailmantilanteessa myös sellaisten asioiden kuin työntekijöiden aseman parantamisen ohi.*
- *Toisen yrityksen toimintaan puuttuminen on haastavaa ja yritysvastuulaki voisi myös tätä selventää ja oikeuttaa.*
- *Resurssit ja käytännön tietotaito miten prosessi pitäisi järjestää.*
- *Miten voimme vaikuttaa pienenä yrityksenä?*
- *Suuri yritys, jolla useita kumppaneita ja toimittajia sekä asiakkaita, joita huolellisuusvelvoite koskee. Määrä on suuri, jolloin prosessin jalkautus jokaiseen vaiheeseen ja kaikille vie aikaa.*
- *Syvällisen/kokemukseen perustuvan hankintaketjun ihmisoikeusosaamisen puute.*
- *Olemme vasta vastuullisuustyön alussa. Paljon on epäselvää ja epävarmaa. Suurimmat haasteet liittyvät toimitusketjuihin erityisesti Aasiassa, joita emme pysty seuraamaan, saati varmentamaan.*

# Yritysten ihmisoikeustyön suurimmat haasteet



Haasteet koottu kyselyn avoimista vastauksista, joita antoi 22/32 yritystä.

## 9.

# Hyödyllisimmät työkalut ja kumppanit

- Yritykset tukeutuvat auditointeihin, sertifiointeihin ja toimintatapaohjeisiin eli CoCeihin.
- Muutamalla edelläkävijällä monipuolisempi työkalusalkku.
- Yleisin mainittu ihmisoikeusvastuukumppani yrityksille on amfori BSCI

# 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.



# Mitkä ovat yrityksellenne hyödyllisimmät työkalut ihmisoikeusvastuun käytännön toteutuksessa?

## Poimintoja vastauksista:

- *Toimittaja-arvioinnit, tietoisuuden lisääminen ja koulutukset, yhteistyö muiden yritysten kanssa ja yhteinen vaikutustyö alueellisesti ml. paikallisiin hallituksiin.*
- *Pitkäaikaiset toimittajasuhteet ja vuoropuhelu, omat ja ulkoiset auditoinnit/sertifioinnit, kumppanuusohjelmat syvemmän yhteistyön alueissa.*
- *Hyvä HR, jossa selkeät rakenteet ja prosessit. Tilaajavastuusta huolehtiminen, henkilöstökyselyt, toimiva yhteistyö luottamusmiesten kanssa*
- *Riskien seurantatyökalu, sisäiset työryhmät, auditoinnit, tarkastukset, kyselyt, whistleblowing-kanava, asiakokohtaiset (esim. monimuotoisuus) politiikat, roadmapit & KPI:t*
- *Sopimukseen sisällytetty raportointivelvoite kumppanin toiminnasta.*

# Yritysten kumppanit haitallisten ihmisoikeusvaikutusten vähentämisessä

TOP 5

Kumppanit	Maininnat (kpl)
Amfori BSCI	5
Alihankkijat	2
Fairtrade / Reilu kauppa	2
Ihmisoikeuskonsultit	2
Kolmannen osapuolen sertifioidut auditoijat	2
RAF	1
Sedex	1
SMETA	1
UTZ / Rainforest Alliance	1
BCI	1
Bluesign	1
BSR	1
Centre for Child Rights and Business	1
Consumer Goods Forum Human Rights Coalition	1

Kumppanit	Maininnat (kpl)
Danish Institute for Human Rights	1
Fair Labour Association	1
FSLM	1
HEUNI	1
HIGG FEM	1
International Accord	1
IOM	1
Nordic Business Network for Human Rights	1
RSPO	1
RTRS	1
Teollisuuden yhteistyö	1
Tukkuliike	1
Vastuullista yritystoimintaa haluavat yritykset	1
WBCSD Business Commission to Tackle Inequality	1

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

# 10.

## Tuki- ja neuvontatarpeet

- Yritykset toivovat huolellisuusveloitteen käytännön toteutukseen viranomaisilta
  - Selkeää ohjeistusta, koulutusta ja työkaluja
  - Hankintamaiden hallitusten ja viranomaisten neuvontaa
  - Suomeen parempia resursseja tarkastuksiin ja ihmisoikeusloukkauksia ehkäisevään neuvontaan

# Millaista tukea tai työkaluja yritys toivoo huolellisuusvelvoitteen käytännön toteuttamiseen viranomaisilta?

Selkeää ohjeistusta, koulutusta ja työkaluja siihen, miten yritysten odotetaan toteuttavan huolellisuusvelvoitetta

- *Ohjeistus, miten alihankkijoiden kanssa lähestytään ihmisoikeuskysymyksiä, miten niiden toteutumisesta voi varmistua jne.*
- *Esimerkiksi ihmisoikeusriskien datan jakoa sekä esim. juurisyihin puuttumisen keinoja.*
- *Koulutusmateriaaleja myös paikallisilla kielillä, mallipohjia.*
- *Huolellisuusvelvoitteen konkretisoiminen: mitä ja miten se näkyy käytännössä. Miten soveltaa velvoitteita niin, että on toimittu riittävän huolellisesti, mutta samalla ilman byrokratian alle tuupertumista.*

# Millaista tukea tai työkaluja yritys toivoo huolellisuusvelvoitteen käytännön toteuttamiseen viranomaisilta?

## Valtion tasolta neuvontaa niiden maiden hallituksille, joista hankintoja tehdään

- *Toivoisin myös viranomaisten aktiivisesti viestivän asiasta hankintamaiden viranomaisten suuntaan, jotta oma työmme asian avaamisessa kohdemaissa helpottuisi. Joskus esim. yhteisen kielen puute/rajallisuus tuo melkoisia haasteita näihin asioihin.*
- *Ihmisoikeuksien nostamista esiin Team Finlandin kautta dialogissa riskimaiden hallitusten kanssa.*

## Suomen viranomaisille resursseja tarkastuksiin ja riskejä ehkäisevään neuvontaan

- *Olisi hyvä, jos esim. yritysten työsuojelutarkastusraportit voisi ladata jostain itse, samoin rikostuomiot pitäisi olla saatavilla jotenkin helposti käräjäoikeuksista. Nyt niitä on vaikea löytää. Viranomaisilla, esim. AVI täytyisi olla paljon enemmän resursseja tehdä tarkastuksia ja etenkin ennaltaehkäisevää neuvontatyötä! Se olisi ensisijaisen tärkeää.*

# 11.

## Suosituksset

# Suosituksset yrityksille

- **Panosta ihmisoikeustyöhön ja -osaamiseen.** Tämä on tärkeää planeettamme ja ihmisten hyvinvoinnin vuoksi, mutta myös yritysten tulevaisuuden toimintaedellytysten varmistamiseksi.
- **Ota 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.
- **Edistä säällisiä työoloja sekä elämiseen riittäviä palkkoja ja ansioita,** tarkastele omien ostokäytäntöjen vaikutuksia, tee eri sidosryhmien kanssa pitkäjänteistä yhteistyötä ja käy merkityksellistä vuoropuhelua haavoittuvien sidosryhmien kanssa ihmisoikeusloukkausten estämiseksi ja vähentämiseksi.

# Suosituksset päättäjille

- **Varmista, että EU:n yritys vastuulainsäädäntö on kunnianhimoista** ja linjassa YK-periaatteiden ja OECD:n asianmukaisen huolellisuuden veloitteen kanssa.
- **Varmista, että yritys vastuusäätely Suomessa on kunnianhimoista sekä sen toimeenpano ja valvonta tehokasta ja riittävän hyvin resursoitua.**
- **Tarjoo yrityksille nykyistä vahvemmin opastusta ja neuvontaa** ihmisoikeuksia ja ympäristöä koskevaan huolellisuuteen.
- **Edellytä julkisiin hankintoihin osallistuvilta yrityksiltä ihmisoikeuksia koskevaa asianmukaista huolellisuutta** ja varmista, että hankintoja tekevillä on tähän tarvittava osaaminen.
- Seuraa huolellisuusprosessin integrointia yritysten toimintaan.



# Ihmisoikeuskeskuksen suositukset

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 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 yritysvastuudirektiivin 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 yritysvastuudirektiivillä 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.

[Ihmisoikeuskeskus](#) toimi selvityksessä asiantuntijana.

# Ihmisoikeuskeskuksen suositukset

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.

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. Ihmisoikeusarviointeja tehtäessä on painotettava, ettei mitään toimintaympäristöä voi automaattisesti määritellä riskien ulkopuolelle.

[Ihmisoikeuskeskus](#) toimi selvityksessä asiantuntijana.



**Tutustu selvitysraporttiin: [www.fibsry.fi](http://www.fibsry.fi) ja [www.reilukauppa.fi](http://www.reilukauppa.fi)**

**Kysy lisää selvityksestä:**

**[fibs@fibsry.fi](mailto:fibs@fibsry.fi)**

**[info@fairtrade.fi](mailto:info@fairtrade.fi)**