



# Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia

Tulkintaopas

Tämä teos on julkaistu Yhdistyneitä kansakuntia varten  
ja Yhdistyneiden kansakuntien puolesta



# Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia

## Tulkintaopas

Huom.  
Yhdistyneiden kansakuntien pääsihteeristö ei esitä tässä julkaisussa käytettyjen nimitysten ja esitellyn materiaalin perusteella minkäänlaisia mielipiteitä jonkin maan, alueen, kaupungin, seudun tai niiden viranomaisten oikeudellisesta asemasta tai niiden rajojen rajoittamisesta.

Yhdistyneiden kansakuntien asiakirjojen merkinnät koostuvat isojen alkukirjainten ja numerojen yhdistelmästä. Tällaiset numerot viittaavat Yhdistyneiden kansakuntien asiakirjoihin.

Tämä teos on epävirallinen käännös, josta ihmisoikeuskeskus kantaa täyden vastuun.

HR/PUB/12/02  
© 2012 Yhdistyneet kansakunnat  
Kaikki oikeudet pidätetään maailmanlaajuisesti  
© 2014 United Nations for the English edition  
© 2014 United Nations; Translation rights arranged with Finnish Human Rights Centre, Finland, for the Finnish edition; All rights reserved worldwide

Ihmisoikeuskeskus, Helsinki 2014  
Vammalan kirjapaino Oy, Sastamala 2014

ISBN 978-952-68124-7-2 (nid.)

Yhdistyneet kansakunnat New York ja Geneve 2012  
Yhdistyneiden kansakuntien ihmisoikeusvaltuutetun toimisto

# Sisällysluettelo

<b>Johdanto</b> .....	4
<b>I avainkäsitteet</b> .....	7
<b>II Perusperiaatteet</b> .....	10
Ohjaava periaate 11 .....	10
Ohjaava periaate 12 .....	10
Ohjaava periaate 13 .....	15
Ohjaava periaate 14 .....	18
Ohjaava periaate 15 .....	21
<b>III Toimintaperiaatteet</b> .....	24
A. Ihmisoikeussitoumus .....	24
Ohjaava periaate 16 .....	24
B. Ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoite .....	28
Ohjaava periaate 17 .....	28
Ohjaava periaate 18 .....	32
Ohjaava periaate 19 .....	40
Ohjaava periaate 20 .....	45
Ohjaava periaate 21 .....	49
C. Korjaavat toimenpiteet .....	54
Ohjaava periaate 22 .....	54
Ohjaava periaate 29 .....	58
Ohjaava periaate 31 .....	63
D. Tilannesidonnaisuus .....	65
Ohjaava periaate 23 .....	65
Ohjaava periaate 24 .....	70
<b>Liitteet</b> .....	73
I ihmisoikeuksia koskeviin kansainvälisiin perusasiakirjoihin ja kansainvälisen työjärjestön kahdeksaan keskeiseen sopimukseen sisältyvät oikeudet: .....	73
II esimerkkejä ulkopuolisista asiantuntijalähteistä .....	75

**Kuuden vuoden tutkimus-, konsultointi- ja pohdintatyötä on mahdotonta tiivistää ohjaavien periaatteiden [Guiding Principles] pituiseen asiakirjaan. Tällä tulkintaoppaalla pyritään selittämään lisää niitä periaatteita, jotka koskevat yritysten vastuuta kunnioittaa ihmisoikeuksia. Vaikka tästä vastuusta eri sektoreille ja asiakysymyksiin johtuvien seurausten yksityiskohtainen kartoittaminen jatkuu edelleen, toivon tämän oppaan kuitenkin tarjoavan näille pyrkimyksille ohjaavien periaatteiden alkuperäiseen merkitykseen ja tarkoitukseen pohjautuvan kattavan ja vankan perustan.**

Professori John Ruggie

## Johdanto

Kesäkuussa 2011 Yhdistyneiden kansakuntien ihmisoikeusneuvosto hyväksyi yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet Yhdistyneiden kansakuntien pääsihteerin erityisedustajan professori John Ruggien esityksestä.

Ohjaavista periaatteista tuli tämän myötä yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskeva maailmanlaajuinen standardi, jota kaikkien valtioiden ja yritysten edellytetään noudattavan. Vaikka asiakirja ei ole oikeudellisesti sitova, ohjaavat periaatteet tarkentavat olemassa olevien normien ja käytäntöjen sisältöjä ja seurauksia sekä valtioille että yrityksille ja sisältävät kansainvälisen ja kansallisen sääntelyn eri tavoin kattamia asiakysymyksiä.

### Yhdistyneiden kansakuntien ”suojele, kunnioita ja korjaa” -viitekehys

Ohjaavat periaatteet pohjautuvat entisen erityisedustajan kuuden vuoden työhön, johon sisältyi perusteellisia tutkimuksia, kattavia konsultaatioita yritysten, hallitusten, kansalaisyhteiskunnan, vaikutusten kohteena olevien yksilöiden ja yhteisöjen, lakimiesten, sijoittajien ja muiden sidosryhmien kanssa sekä ehdotusten testaamista käytännössä. Periaatteet laadittiin Yhdistyneiden kansakuntien erityisedustajan vuonna 2008 esittämän ”suojele, kunnioita ja korjaa” -viitekehysten toimeenpanemiseksi. Viitekehys rakentuu kolmen pilarin varaan:

- valtion velvollisuus suojella ihmisoikeuksia
- yrityksen vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia
- yritystoimintaan liittyvien ihmisoikeusloukkausten uhrien pääsy tehokkaiden korjaavien toimenpiteiden piiriin.

Yhdistyneiden kansakuntien ihmisoikeusvaltuutettu otti myönteisesti vastaan ”suojele, kunnioita ja korjaa” -viitekehysten, jolla asetettiin ”uudet ja selkeät kriteerit ja joka samalla

edustaa tärkeää merkkipaaluuta yhteiskuntamme ihmisoikeuskäsityksen kehityksessä...Yrityksiä ihmisoikeuksien alalla koskevien perusodotusten selkeyttäminen on ensimmäinen tärkeä askel kohti tarkoitustenmukaisten ja tehokkaiden ratkaisujen löytämistä näihin ongelmiin.”<sup>1</sup>

### Yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet

Ohjaavat periaatteet pohjautuvat ”suojele, kunnioita ja korjaa” -viitekehysten kolmelle pilarille. Niihin kuuluu 31 periaatetta, joista jokaiseen liittyy lyhyt selitys. Ohjaavat periaatteet esittävät yhteenvedon toimista, joilla valtiot voivat edesauttaa yrityksiä kunnioittamaan ihmisoikeuksia, sekä tarjoavat yrityksille toimintamallin kielteisiin ihmisoikeusvaikutuksiin liittyvien riskien hallintaan ja sidosryhmille kriteerit, joiden perusteella ne voivat arvioida ihmisoikeuksien kunnioittamista yritystoiminnassa.

Ohjaavat periaatteet ovat saaneet laajasti tukea yrityksiltä, kansalaisyhteiskunnalta ja valtioilta. Monet kansainväliset ja alueelliset järjestöt ovat ottaneet ne huomioon omissa sääntelyssään, ja yhä

useamman järjestön odotetaan tekevän samoin lähitulevaisuudessa. Monet yritykset ympäri maailmaa selvittelevät jo sitä, kuinka ne voivat toimeenpanna ohjaavat periaatteet omissa liiketoiminnassaan.

Yhdistyneiden kansakuntien ihmisoikeusvaltuutetun toimisto (OHCHR) tuki kuusivuotista prosessia, jonka tuloksena saatiin aikaan ohjaavat periaatteet erityisedustajan johdolla. Ennen periaatteiden hyväksymistä ihmisoikeusneuvostossa ihmisoikeusvaltuutettu totesi seuraavaa:

”Nämä ohjaavat periaatteet selkiyttävät yritysten ihmisoikeusvastuuta. Niiden tavoitteena on toimia ensimmäisenä maailmanlaajuisena standardina, jonka avulla voidaan ehkäistä yritystoimintaan mahdollisesti liittyviä kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia ja puuttua niihin. Jos periaatteet hyväksytään, ne muodostavat autoritatiivisen normatiivisen ohjelmajulistuksen, joka tarjoaa myös ohjeistusta oikeudellisista ja poliittisista toimenpiteistä, joita valtiot voivat panna täytäntöön nykyisten ihmisoikeusvelvoitteidensa mukaisesti varmistukseksi sen, että yritykset kunnioittavat ihmisoikeuksia.”<sup>2</sup>

Kuten professori Ruggie on todennut, ohjaavat periaatteet eivät poista kaikkia ihmisoikeushaasteita, mutta niiden hyväksyminen merkitsee alkutaipaleen loppua. Ne tarjoavat vakaan ja käytännöllisen perustan, jonka pohjalta voidaan oppia uutta ja kehittää hyviä käytäntöjä.

Ensimmäisenä tehtävänä onkin nyt varmistaa periaatteiden tehokas toimeenpano. Tämän entisen erityisedustajan kanssa täydessä yhteistyössä laadittu tulkintaoppaan tarkoituksena on toimia tukena tässä prosessissa.<sup>3</sup>

### Tulkintaoppaan tarkoitus

Tämä opas ei muuta ohjaavien periaatteiden määräyksiä tai niissä yrityksille asetettuja odotuksia, eikä niihin tehdä tässä lisäyksiä. Sen sijaan tavoitteena on selittää ohjaavia periaatteita tarkemmin, jotta niiden merkitys ja tarkoitus ymmärrettäisiin täysimääräisesti. Oppaan sisällöstä käytiin lukuisia neuvotteluja professori Ruggien kuusivuotisen toimikauden aikana ja sitä on käsitelty useissa hänen julkisissa raporteissaan ja puheissaan, mutta sisältöä ei ole aikaisemmin julkaistu kokonaisuudessaan.

Tämä opas ei ole toimintamanuaali, jossa selostetaan tarkasti, kuinka ohjaavat periaatteet on pantava täytäntöön. Tällaisen toimintaoppaan

kehittäminen vaatii vielä lisätyötä sekä eri toimialojen, toimintaympäristöjen ja muiden tekijöiden huomioimista. Yhdistyneiden kansakuntien yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevalla työryhmällä on tässä keskeinen tehtävä. Lisäksi tiettyihin toimialoihin tai aiheisiin keskittyvät muut järjestöt valmistelevat jo omia näkemyksiään periaatteiden toimeenpanosta. Toiveena onkin, että tämä opas toimisi apuna näille järjestöille valottamalla lisää yritysten ihmisoikeusvastuuta koskevien periaatteiden tarkoitusta. Näin ollen opasta ei ole tarkoitettu pelkästään yrityksille, vaan myös hallituksille, kansalaisyhteiskunnalle, sijoittajille, lakimiehille ja kaikille muille, jotka ovat yritysten kanssa tekemisissä näissä asioissa.

Vaikka opas keskittyy yritysten vastuuseen kunnioittaa ihmisoikeuksia, tämä ei mitenkään heikennä valtioiden yhtä tärkeää velvollisuutta suojella ihmisoikeuksia kaikkien kolmansien osapuolten, myös yritysten, aiheuttamilta loukkauksilta.

### Tulkintaoppaan rakenne

Luvussa I määritellään lyhyesti ohjaavissa periaatteissa käytetyt keskeiset käsitteet.

Luvut II ja III keskittyvät niiden ohjaavien periaatteiden sisältöön, jotka käsittelevät yritysten vastuuta kunnioittaa ihmisoikeuksia. Periaatteita tarkastellaan keskeisten kysymysten ja vastausten avulla, jotka auttavat tulkitsemaan kutakin periaatetta, sen tarkoitusta ja toimeenpanon seurauksia. Luku II kattaa viisi ”perusperiaatetta”, jotka koskevat yritysten vastuuta kunnioittaa ihmisoikeuksia ja toimivat perustana kaikille luvussa III esitetyille ”toimintaperiaatteille”. Nämä toimintaperiaatteet kuvaavat tarkemmin niitä menettelytapaoheja ja prosesseja, joita yrityksillä on oltava käytössään ihmisoikeuksien kunnioittamisen varmistamiseksi. Toimintaperiaatteiden rakenne on sama kuin ohjaavienkin periaatteiden:

- a. Ihmisoikeussitoumus
- b. Ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoite
- c. Korjaavat toimenpiteet
- d. Tilannesidonaisuus

Ohjaavissa periaatteissa käsitellään korjaavia toimenpiteitä sekä toisen pilarin (yritysten vastuu kunnioittaa) että kolmannen pilarin (korjaavien

<sup>1</sup> Navanethem Pillay, The corporate responsibility to respect: a human rights milestone, International Labour and Social Policy Review (2009).

<sup>2</sup> Lausunto työntekijöiden ryhmälle kansainvälisessä työkonferenssissa 7. kesäkuuta 2011.

<sup>3</sup> Erityiskiitokset Harvardin yliopiston Kennedy-hallintokoulun Caroline Reesille, joka toimi erityisedustajan ryhmän vanhempana neuvonantajana.

toimenpiteiden saatavuus) yhteydessä. Yritysten kannalta olennaiset, korjaavien toimenpiteiden saatavuutta koskevat ohjaavat periaatteet on tässä oppaassa sijoitettu kohtaan "Korjaavat toimenpiteet", jotta kyseinen kohta olisi mahdollisimman kattava. D-osassa keskitytään niihin ongelmatilanteisiin, joissa yrityksen toimintaympäristö näyttää estävän tai rajoittavan yrityksen mahdollisuuksia kunnioittaa kaikkia ihmisoikeuksia käytännössä.

Liitteet sisältävät hyödyllistä viitemateriaalia.

### Tulkintaoppaan status

Tämä opas ei sisällä ohjaavien periaatteiden yhteydessä esitettyjä virallisia selityksiä, vaikka niihin viitataan aina välillä. Oppaassa esitetyt kysymykset ja vastaukset ovat selityksiä yksityiskohtaisempia ja edesauttavat ohjaavien periaatteiden ymmärtämistä. Sinällään ne täydentävät selitystä, mutta eivät korvaa sitä.

# I Avainkäsitteet

## Arvoketju

Liikeryityksen arvoketju kattaa toiminnot, jotka muuttavat panoksen tuotokseksi lisäämällä sen arvoa. Arvoketju käsittää toimijat, joiden kanssa yrityksellä on suora tai epäsuora liiketoimintasuhde ja jotka joko a) toimittavat yrityksen omiin tuotteisiin tai palveluihin myötävaikuttavia tuotteita tai palveluita tai b) vastaanottavat yritykseltä tuotteita tai palveluita.

## Ehkäiseminen

Kielteisten ihmisoikeusvaikutusten ehkäisemisellä viitataan toimiin, joihin ryhdytään sen varmistamiseksi, ettei tällaisia vaikutuksia aiheudu.

## Huolellisuusvelvoite

Huolellisuusvelvoite on määritelty "sellaiseksi harkitsevaisuudeksi, toiminnaksi tai tunnollisuudeksi, jota voidaan asianmukaisesti odottaa järkevältä [henkilöltä] ja jota järkävä [henkilö] tavanomaisesti noudattaa tietyissä olosuhteissa. Tätä ei voida arvioida ehdottomien kriteerien mukaisesti, vaan arviointi riippuu tietyn tapauksen tosiseikoista".<sup>4</sup> Ohjaavien periaatteiden yhteydessä ihmisoikeuksia koskevaan huolellisuusvelvoitteeseen sisältyy jatkuva hallintaprosessi, joka järkevästi toimivan yrityksen on otettava käyttöön omat olosuhteensa huomioiden (kuten toimiala, toimintaympäristö, yrityksen koko ja muut samankaltaiset tekijät) noudattaakseen vastuutaan kunnioittaa ihmisoikeuksia.

## Ihmisoikeudet ja kansainväliset rikokset

Jotkut vakavimmista ihmisoikeusloukkauksista voivat olla kansainvälisiä rikoksia. Valtiot

ovat määritelleet kansainväliset rikokset kansainvälisen rikostuomioistuimen Rooman perussäännössä. Näitä ovat joukkotuhonta ("teot, joiden tarkoituksena on kansallisen, etnisen, rodullisen tai uskonnollisen ryhmän hävittäminen tässä sen ominaisuudessa joko kokonaan tai osittain"), rikokset ihmisyyttä vastaan ("laajamittaiset tai järjestelmälliset siviiliväestöön kohdistuvat hyökkäykset, joita ovat murha, orjuus, kidutus, raiskaus, syrjivä vaino jne.), sotarikokset (sitte kuin ne on määritelty kansainvälisessä humanitaarisessa oikeudessa) ja hyökkäysrikos.

## Ihmisoikeusriskit

Liikeryityksen ihmisoikeusriskejä ovat kaikki riskit siitä, että sen liiketoiminnasta saattaa aiheutua yksi tai useampia kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia. Näin ollen riskit liittyvät yrityksen potentiaaliin ihmisoikeusvaikutuksiin. Perinteisessä riskienarvioinnissa riski jaetaan tapahtuman seurauksiin (sen vakavuuteen) ja tapahtuman todennäköisyyteen. Ihmisoikeusriskin yhteydessä sen sijaan vakavuus on määräävä tekijä. Todennäköisyys saattaa tietyissä tilanteissa auttaa asettamaan potentiaaliset vaikutukset ja niihin puuttumisen tärkeysjärjestykseen (ks. kohta "vakava ihmisoikeusvaikutus" jäljempänä). Tärkeintä on se, että yrityksen ihmisoikeusriskit ovat riskejä, joita sen toiminnasta aiheutuu ihmisoikeuksille. Nämä eroavat riskeistä, joita osallisuus ihmisoikeusvaikutuksissa voi aiheuttaa yritykselle, vaikka nämä molemmat riskit liittyvätkin yhä enemmän toisiinsa.

## Keskeiset ihmisoikeudet

Liikeryityksen kannalta keskeisimpiä ihmisoikeuksia ovat ne, joihin kohdistuu suurin riski. Tämä riippuu yleensä yrityksen toimialasta

<sup>4</sup> Blacks' Law Dictionary, 6. painos (St. Paul, Minnesota, West, 1990).

ja toimintaympäristöstä. Ohjaavissa periaatteissa tuodaan selkeästi esiin se, ettei yritys saisi keskittyä ainoastaan omalta kannaltaan keskeisimpiin ihmisoikeuksiin ja jättää muut mahdollisesti esiin tulevat ihmisoikeuskysymykset huomioimatta. On kuitenkin loogista, että yritykset panostavat ensisijaisesti niiden kannalta keskeisimpiin oikeuksiin.

### Kielteinen ihmisoikeusvaikutus

”Kielteinen ihmisoikeusvaikutus” aiheutuu silloin, kun teko poistaa yksilöltä mahdollisuuden nauttia omista ihmisoikeuksistaan tai heikentää sitä.

### Korjaavat toimenpiteet / korjaaminen

Korjaavilla toimenpiteillä ja korjaamisella tarkoitetaan sekä prosesseja, joilla korjataan kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia, että ratkaisukeinoja, joilla voidaan korjata kielteinen vaikutus. Ratkaisukeinot voivat olla erimuotoisia, kuten anteeksipyyntö, hallinnan tai arvon palauttaminen, taloudellinen tai muunlainen korvaus, rikos- tai hallinto-oikeudellinen rangaistusluontoinen seuraamus (kuten sakko) sekä haitan estäminen jatkossa esimerkiksi turvaamistoimella tai vakuudella haittaavan toiminnan lopettamisesta.

### Lieventäminen

Kielteisen ihmisoikeusvaikutuksen lieventämisellä viitataan toimiin, joilla pyritään supistamaan vaikutuksen laajuutta, jolloin mahdollisesti jäljelle jäävät vaikutukset edellyttävät korjaavia toimenpiteitä. Ihmisoikeusriskien lieventämisellä viitataan toimiin, joilla pyritään pienentämään tietyn kielteisen ihmisoikeusvaikutuksen tapahtumisen todennäköisyyttä.

### Liiketoimintasuhteet

Liiketoimintasuhteilla tarkoitetaan liikeyrityksen suhteita liikeyrityksen suhteita liikeyrityksen suhteita liikeyrityksen suhteita liikeyrityksen suhteita arvoketjuun kuuluvien toimijoiden ja muihin

suoraan yrityksen liiketoimintaan, tuotteisiin tai palveluihin liittyvien ei-valtiollisten tai valtiollisten toimijoiden kanssa. Ne kattavat myös yrityksen arvoketjun ensimmäisen kerroksen alapuolella olevat epäsuorat liikeyrityksen suhteet sekä vähemmistö- ja enemmistöosakkaat yhteisyrityksissä.

### Osallisuus

Osallisuus voidaan ymmärtää oikeudellisesta tai ei-oikeudellisesta näkökulmasta. Jos osallisuus ymmärretään oikeudellisesta näkökulmasta, sillä tarkoitetaan useimpien kansallisten oikeusjärjestysten kriminalisoimaa rikoskumppanuutta. Useissa valtioissa yritykset voivat olla tällaisissa tapauksissa rikosoikeudellisessa vastuussa toimistaan. Kansainvälisen rikosoikeuden oikeuskäytännössä avustamisella ja yllyttämällä tarkoitetaan ”käytännön avun tarjoamista tai kannustamista tietoisesti toimintaan, jolla on merkittävä vaikutus rikoksen toteutumiseen”.

Esimerkkejä ei-oikeudellisesta ”osallisuudesta” ovat muun muassa tilanteet, joissa liikeyrityksen voidaan katsoa hyötyvän toisten osapuolten aiheuttamista loukkauksista. Yritys voi esimerkiksi alentaa kustannuksiaan toimitusketjussaan esiintyvien orjuutta muistuttavien käytäntöjen ansiosta tai jättää kertomatta sen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin liittyvistä loukkauksista, vaikka kertomiseen olisi periaatteellisia syitä. Huolimatta siitä, etteivät tuomioistuimet ole katsoneet yritysten tällaista osallistumista loukkauksiin osallisuudeksi, yleinen mielipide alentaa rimaa ja voi aiheuttaa yrityksille huomattavia kustannuksia.

Ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusvelvoiteprosessin (human rights due diligence process) tulisi paljastaa ei-oikeudelliseen (tai havaittuun) ja oikeudelliseen osallisuuteen liittyvät riskit ja tarjota asianmukaisia ratkaisuja.

### Potentiaalinen ihmisoikeusvaikutus

”Potentiaalinen ihmisoikeusvaikutus” on kielteinen vaikutus, joka saattaa aiheutua muttei ole vielä aiheutunut.

### Räikeät ihmisoikeusloukkaukset

Kansainvälisestä oikeudesta ei löydy yhtenäistä räikeän ihmisoikeusloukkauksen määrittelyä, mutta seuraavat käytännöt kuuluvat yleensä niihin: joukkotuhonta, orjuus ja orjuuden kaltaiset käytännöt, summittaiset tai mielivaltaiset teloitukset, kidutus, tahdonvastaiset katoamiset, mielivaltainen ja pitkittynyt vapaudenriisto ja systemaattinen syrjintä. Muunlaiset ihmisoikeusloukkaukset, kuten taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien loukkaukset, voivat myös olla räikeitä loukkauksia, jos ne ovat vakavia ja systemaattisia. Esimerkkeinä mainittakoon laajamittaiset tai tiettyihin väestöryhmiin kohdistuvat loukkaukset.

### Sidosryhmä / vaikutuksen kohteena oleva sidosryhmä

Sidosryhmä viittaa keneen tahansa henkilöön, joka voi vaikuttaa yrityksen toimintaan tai johon yrityksen toiminta voi vaikuttaa. Vaikutuksen kohteena olevalla sidosryhmällä tarkoitetaan tässä erityisesti sellaista henkilöä, jonka ihmisoikeuksiin yrityksen toiminta, tuotteet tai palvelut ovat vaikuttaneet.

### Sidosryhmän osallistaminen/kuuleminen

Sidosryhmän osallistaminen tai kuuleminen tarkoittaa tässä jatkuvaa vuorovaikutus- ja vuoropuheluprosessia yrityksen ja sen vaikutusten mahdollisena kohteena olevien sidosryhmien kanssa, jolloin yrityksen on mahdollista saada käsitys sidosryhmien intresseistä ja huolenaiheista ja pyrkiä vastaamaan niihin muun muassa tekemällä yhteistyötä.

### Tosiasiallinen ihmisoikeusvaikutus

”Tosiasiallinen ihmisoikeusvaikutus” tarkoittaa kielteistä vaikutusta, joka on jo aiheutunut tai aiheutumassa.

### Vaikutusvalta

Vaikutusvalta on vallankäytön mahdollistava asema. Ohjaavien periaatteiden yhteydessä

sillä tarkoitetaan liikeyrityksen kykyä muuttaa kielteisen ihmisoikeusvaikutuksen aiheuttavan tai sen aiheutumiseen myötävaikuttavan toisen osapuolen haitallisia käytäntöjä.

### Vakava ihmisoikeusvaikutus

Ohjaavien periaatteiden selityksessä vakava ihmisoikeusvaikutus määritellään sen mittasuhteiden, laajuuden ja peruuttamattomuuden suhteen. Näin ollen on oleellista tarkastella sekä vaikutuksen vakavuutta että niiden henkilöiden lukumäärää, jotka ovat olleet vaikutuksen kohteena tai joutuvat sen kohteeksi myöhemmin (esimerkiksi ympäristöhaittojen viivästyneiden vaikutusten vuoksi). ”Peruuttamattomuus” on kolmas oleellinen tekijä, jolla tässä yhteydessä tarkoitetaan mahdollisia rajoituksia sille, voidaanko vaikutuksen kohteena olleet saattaa ainakin kielteistä vaikutusta edeltäneeseen tai sitä vastaavaan tilanteeseen. Tällöin taloudellinen korvaus on oleellinen vain siltä osin kuin se auttaa palauttamaan tilanteen ennalleen.



# II Perusperiaatteet

## Ohjaava periaate 11

Yritysten on kunnioitettava ihmisoikeuksia. Tämä tarkoittaa sitä, että yritysten on vältettävä loukkauksia muiden ihmisoikeuksia ja puututtava toimintansa kielteisiin ihmisoikeusvaikutuksiin.

## Ohjaava periaate 12

Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia viittaa vähimmillään niihin kansainvälisesti tunnustettuihin ihmisoikeuksiin, jotka on ilmaistu ihmisoikeuksia koskevissa kansainvälisissä perusasiakirjoissa ja Kansainvälisen työjärjestö ILO:n julistuksessa työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista.

### Kysymys 1. Mitä ihmisoikeudet ovat?

Ajatus ihmisoikeuksista on samalla sekä yksinkertainen että vaikuttava: ihmisillä on oikeus tulla kohdelluiksi arvokkaasti. Ihmisoikeudet ovat jokaisen ihmisen synnynnäisiä oikeuksia riippumatta heidän kansallisuudestaan, asuinpaikastaan, sukupuolestaan, kansallisesta tai etnisestä alkuperästä, ihonväristään, uskonnostaan, kielestään tai muusta asemastaan. Jokaisella yksilöllä on oikeus nauttia ihmisoikeuksistaan ilman minkäänlaista syrjintää. Kaikki nämä oikeudet ovat toisiinsa liittyviä, toisistaan riippuvaisia ja jakamattomia.

Ihmisoikeudet on usein ilmaistu ja turvattu lainsäädännössä, kuten sopimuksissa, kansainvälisessä tapaoikeudessa, yleisissä oikeusperiaatteissa ja muissa kansainvälisen oikeuden lähteissä. Kansainvälinen ihmisoikeuslainsäädäntö asettaa valtioille velvollisuuden toimia tietyllä tavalla tai pidättäytyä tietyistä teoista yksilöiden tai ryhmien ihmisoikeuksien ja perusvapauksien edistämiseksi ja suojelemiseksi.

Vuonna 1948 annettua ihmisoikeuksien yleismaailmallista julistusta olivat laatimassa useiden valtioiden edustajat, joiden tavoitteena oli estää toisen maailmansodan hirmutekojen toistuminen. Julistus onkin nykyisen ihmisoikeuslainsäädännön kulmakivi. Vuonna 1993 Wienissä järjestetyssä ihmisoikeuksien maailmankonferenssissa kaikki 171 osallistujamaata vahvistivat sitoumuksensa kyseisessä julistuksessa ilmaistuihin pyrkimyksiin.

Yleismaailmallinen julistus on kodifioitu osaksi kansainvälistä oikeutta kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevalla kansainvälisellä yleissopimuksella ja taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevalla kansainvälisellä yleissopimuksella, jotka molemmat hyväksyttiin vuonna 1966. Kumpikin sopimus on ratifioitu yli 150 valtiossa. Yhdessä nämä kolme asiakirjaa tunnetaan ihmisoikeuksia koskevana kansainvälisinä perusasiakirjoina.

Työntekijöiden ihmisoikeudet on määritellyt Kansainvälisen työjärjestön julistuksessa työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista, joka velvoittaa kaikki järjestön jäsenvaltiot noudattamaan neljään eri kategoriaan jaoteltuja oikeuksia ja periaatteita: yhdistymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus, pakkotyön poistaminen, lapsityövoiman käytön poistaminen sekä työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvan syrjinnän poistaminen. Nämä periaatteet ja oikeudet sisältyvät Kansainvälisen työjärjestön (ILO) kahdeksaan keskeiseen sopimukseen.

Näiden asiakirjojen sisältö määrittelee minimisään sen, mitä ohjaavissa periaatteissa ymmärrettään kansainvälisesti tunnustetuilla ihmisoikeuksilla.

### Kysymys 2. Mikä merkitys ihmisoikeuksilla on valtioille?

Valtioilla on oikeudellinen velvollisuus kunnioittaa, suojella ja turvata ratifioimissaan kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa määritellyt oikeudet.

Samanlaisia vastuita aiheutuu myös ihmisoikeusjulistuksista ja muista valtioiden tekemistä poliittisista sitoumuksista, mutta nämä eivät yleensä ole oikeudellisesti sitovia velvollisuuksia.

Valtioiden velvollisuus kunnioittaa ihmisoikeuksia tarkoittaa, että valtioiden on pidättäydyttävä puuttumasta ihmisoikeuksista nauttimiseen tai rajoittamasta sitä. Valtioiden velvollisuus suojelela ihmisoikeuksia velvoittaa valtiot suojelemaan yksilöitä ja ryhmiä ihmisoikeusloukkauksilta, myös yritysten aiheuttamilta loukkauksilta. Valtioiden velvollisuus turvata ihmisoikeudet tarkoittaa, että valtioiden on ryhdyttävä aktiivisiin toimenpiteisiin edistääkseen perustavanlaatuisista ihmisoikeuksista nauttimista.

### Kysymys 3. Mikä merkitys ihmisoikeuksilla on yrityksille?

Kansainväliset ihmisoikeussopimukset eivät yleensä aseta suoria oikeudellisia velvollisuuksia yrityksille. Näin ollen yritysten oikeudellinen vastuu niiden tekemistä kansainvälisten ihmisoikeusnormien loukkauksista perustuu lähinnä kansalliseen lainsäädäntöön.<sup>5</sup> Liiketoimintayritysten toimilla samoin kuin muiden ei-valtiollisten toimijoiden toimilla voi kuitenkin olla joko myönteisiä tai kielteisiä vaikutuksia ihmisoikeuksista nauttimiseen. Yritykset voivat vaikuttaa työntekijöidensä, asiakkaidensa, toimitusketjussaan olevien työntekijöidensä tai toimintaansa liittyvien yhteisöjen ihmisoikeuksiin. Kokemus osoittaa, että yritykset voivat loukata ja myös loukkaavat ihmisoikeuksia, jos ne eivät kiinnitä riittävästi huomiota tähän riskiin ja keinoihin vähentää sitä.

Ihmisoikeuksia koskevat kansainväliset perusasiakirjat ja ILO:n keskeiset sopimukset tarjoavat yrityksille lähtökohdan ymmärtää ihmisoikeuksien luonnetta sekä sitä, miten niiden oma toiminta voi vaikuttaa ihmisoikeuksiin ja kuinka ne voivat ehkäistä ja lieventää kielteisten vaikutusten riskiä. Teos *Human Rights Translated: A Business Reference Guide* sisältää useita kuitenkin ihmisoikeuteen liittyviä esimerkkejä.<sup>6</sup> (Katso myös laatikko 2, joka sisältää esimerkkejä tavoista, joilla yritykset voivat olla osallisina kielteisissä ihmisoikeusvaikutuksissa.)

### Kysymys 4. Mitkä muut ihmisoikeusnormit voivat olla oleellisia?

Yritysten voi olla toimintaolosuhteistaan riippuen tarpeen ottaa huomioon muitakin kuin ihmisoikeuksia koskeviin kansainvälisiin perusasiakirjoihin ja ILO:n keskeisiin sopimuksiin sisältyviä normeja varmistaakseen sen, että niiden toiminnassa kunnioitetaan ihmisoikeuksia. Yrityksen toiminta saattaa aiheuttaa riskejä esimerkiksi erityishuomiota vaativien ryhmien tai väestöosien ihmisoikeuksille. Tietyissä Yhdistyneiden kansakuntien ihmisoikeussopimuksissa on määritelty tällaisiin ryhmiin tai väestöosiin kuuluvien henkilöiden ihmisoikeudet ja tunnustettu, että he voivat tarvita erityistä mukauttamista tai suojelua pystyäkseen nauttimaan ihmisoikeuksistaan täysimääräisesti ilman syrjintää (ks. laatikko 1).

Haavoittuvassa asemassa oleviin yksilöihin, ryhmiin ja yhteisöihin kohdistuu erityinen riski joutua syrjinnän tai muiden kielteisten ihmisoikeusvaikutusten kohteeksi. Epäedullisessa asemassa olevat tai yhteiskunnasta syrjäytyneet tai syrjäytetyt henkilöt ovat yleensä erityisen haavoittuvia. Esimerkkejä ovat lapset, naiset, alkuperäiskansat, etnisiin tai muihin vähemmistöihin kuuluvat ihmiset sekä vammaiset henkilöt. Haavoittuva asema voi myös riippua tilanteesta. Esimerkiksi naiset ovat miehiä alttiimpia loukkauksille tietyissä tilanteissa, mutta eivät välttämättä kaikissa. Sitä vastoin joissakin tilanteissa syrjäytyneiden ryhmien naiset voivat olla kahdella tavalla haavoittuvassa asemassa: he ovat sekä syrjäytyneitä että naisia.

Aseellisissa selkkauksissa kansainvälisen humanitaarisen oikeuden normeja sovelletaan niin liikeyrityksiin kuin muihinkin toimijoihin. Toisaalta kansainvälinen humanitaarinen oikeus suojelee yritysten henkilöstöä, omaisuutta ja pääomasijoituksia edellyttäen, ettei henkilöstö ota suoraan osaa aseellisiin vihollisuuksiin. Toisaalta se asettaa johdolle ja henkilöstölle velvollisuuden olla rikkomatta kansainvälistä humanitaarista oikeutta ja saattaa nämä sekä koko yrityksen rikos- tai siviilioikeudelliseen vastuuseen, jos loukkauksiin syyllistytään. Punaisen ristin kansainvälisen komitea on laatinut kansainvälisen humanitaarisen oikeuden mukaisia liikeyritysten oikeuksia ja velvollisuuksia koskevia ohjeita.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> On tärkeää huomata, että kansallisen lain säännökset ja sopimusten ihmisoikeusmääräykset saattavat pohjautua kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin tai ovat ainakin saaneet niistä voimakkaita vaikutteita.

<sup>6</sup> Human Rights Translated: A Business Reference Guide (Monashin yliopisto, Yritysjohdajien kansainvälinen foorumi, OHCHR ja Yhdistyneiden kansakuntien Global Compact -aloite, 2008). Saatavilla osoitteessa [www.ohchr.org](http://www.ohchr.org).

<sup>7</sup> Business and International Humanitarian Law: An Introduction to the Rights and Obligations of Business Enterprises under International Humanitarian Law (Punaisen ristin kansainvälinen komitea, 2006).



## Yhdistyneiden kansakuntien ihmisoikeussopimukset, joissa määritellään tiettyihin ryhmiin tai väestönsiin kuuluvien henkilöiden oikeudet

- Kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskeva kansainvälinen yleissopimus
- Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus
- Yleissopimus lapsen oikeuksista
- Kansainvälinen yleissopimus siirtotyöläisten ja heidän perheenjäsentensä oikeuksista
- Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista
- Yhdistyneiden kansakuntien julistus alkuperäiskansojen oikeuksista
- Yhdistyneiden kansakuntien julistus kansallisiin tai etnisiin, uskonnollisiin ja kielellisiin vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden oikeuksista

Useimmissa tapauksissa näiden sopimusten sisältämät oikeudet koskevat niiden kohteina oleviin ryhmiin kuuluvia yksilöitä. Yhdistyneiden kansakuntien julistuksessa alkuperäiskansojen oikeuksista käsitellään sekä alkuperäiskansoihin kuuluvien yksilöiden ihmisoikeuksia että alkuperäiskansojen kollektiivisia oikeuksia.

### Kysymys 5. Miksi yritysten on otettava kaikki kansainvälisesti tunnustetut ihmisoikeudet huomioon?

Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia koskee kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia, koska liikeyrityksillä voi olla joko suora tai epäsuora vaikutus käytännöllisesti katsoen kaikkiin näihin oikeuksiin. Kielteisiä vaikutuksia voi aiheutua jopa suoraan valtioita velvoittaville oikeuksille, kuten oikeudenmukaista oikeudenkäyntiä koskevalle oikeudelle, jos yritys esimerkiksi vaikeuttaa todisteiden hankkimista tai häiritsee todistajia. Käytännössä jotkut oikeudet voivat olla toisia oleellisempia tai tärkeämpiä tietyillä toimialoilla tai tietyissä olosuhteissa, ja yritykset kiinnittävät niihin enemmän huomiota. Esimerkiksi vaatetussektorilla toimivien yritysten, joiden tuotteita valmistetaan eri maissa sijaitsevilla tehtailla, tärkeimmät ihmisoikeusriskit eroavat niiden kaivannaisteollisuudessa toimivien yritysten ihmisoikeusriskeistä, joiden on siirrettävä alkuperäiskansayhteisö alueeltaan. Mikään ei kuitenkaan *periaatteessa* estä mitään yritystä aiheuttamasta kielteisistä vaikutuksista mille tahansa kansainvälisesti tunnustetulle ihmisoikeudelle tai myötävaikuttamasta sen aiheutumiseen. Näin ollen vastuuta kunnioittaa ihmisoikeuksia ei voida rajoittaa toimialakohtaisesti vain tiettyihin oikeuksiin.

### Kysymys 6. Mitä ihmisoikeuksien "loukkaamisen välttäminen" tarkoittaa?

Ihmisoikeuksien loukkaamisen välttäminen tarkoittaa, että yritykset voivat toimia vapaasti lain puitteissa, kunhan niiden toiminnasta ei aiheudu haittaa yksilöiden ihmisoikeuksille. Jos esimerkiksi tehdas tai kaivos saastuttaa ympäröivän yhteisön vesilähteen siten, ettei ihmisillä ole enää entiseen tapaan saatavilla turvallista juomavettä, se on loukannut oikeutta turvalliseen juomaveteen. Jos taas yritys häätää yhteisön ilman asianmukaista menettelyä, kuulemista ja korvausta, se loukkaa oikeutta riittävään asuntoon.

### Kysymys 7. Onko ihmisoikeuksien kunnioittaminen yrityksille vapaaehtoista?

Ihmisoikeuksien kunnioittaminen ei ole vapaaehtoista. Monissa tapauksissa yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia on otettu ainakin osittain huomioon kansainvälisiä ihmisoikeusnormeja

vastaavissa kansallisissa laeissa ja määräyksissä. Kansallisessa lainsäädännössä voidaan säännellä yritysten käyttäytymistä ja edesauttaa niitä kunnioittamaan ihmisoikeuksia esimerkiksi laeilla, jotka suojelevat ihmisiä saastuneelta ruoalta tai vedeltä, määräävät työoloihin sovellettavista normeista ILO:n sopimusten ja syrjintäsuojan mukaisesti ja edellyttävät yksilöiltä tietoista suostumusta ennen huomestestukseen osallistumista.

Vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia ei kuitenkaan rajoitu pelkästään kansallisen lainsäädännön noudattamiseen, vaan se menee tämän edelle ja muodostaa maailmanlaajuisen standardin, joka edellyttää yrityksiltä tietynlaista käyttäytymistä kaikissa tilanteissa. Näin ollen vastuu on olemassa riippumatta siitä, onko yritys itse sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuksia. Se on myös huomioitu niin kutsutun pehmeän sääntelyn instrumenteissa, kuten monikansallisia yrityksiä koskevissa Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön (OECD) suuntaviivoissa. Jos yritykset eivät täytä kunnioittamisvastuutaan, niille saattaa aiheutua oikeudellisia, taloudellisia ja maineeseen liittyviä seurauksia. Laiminlyönti voi myös haitata yrityksen rekrytointimahdollisuuksia ja henkilöstön säilyttämistä, lupien saamista, investointeja, uusia hankkeita tai muita etuja, jotka ovat oleellisia edellytyksiä menestykselle ja kestäväälle yritystoiminnalle. Jos yritys siis vaarantaa ihmisoikeudet, se yhä useammin vaarantaa samalla omat pitkäaikaiset intressinsä.

### Kysymys 8. Onko yrityksillä muita ihmisoikeusvastuita?

Ohjaavat periaatteet asettavat kaikille yrityksille lähtökohtaisen vastuun *kunnioittaa* ihmisoikeuksia kaikissa toiminnissaan. Tämän lisäksi yritykset voivat vapaaehtoisesti tehdä muita ihmisoikeusvastuita, kuten sitoutua *edistämään* tiettyjä ihmisoikeuksia filantrooppisista syistä, suojellakseen ja parantaakseen omaa mainettaan tai luodakseen uusia liiketoimintamahdollisuuksia. Kansalliset lait ja määräykset voivat edellyttää yrityksiltä ihmisoikeuksiin liittyviä lisätoimia joissakin tilanteissa. Tätä voidaan edellyttää myös viranomaisten kanssa tehtävissä hankesopimuksissa. Esimerkiksi vesihuoltopalvelujen tarjoamisesta valtion kanssa tehtävässä sopimuksessa voidaan edellyttää, että yritys osallistuu ihmisillä veteen olevan oikeuden

turvaamiseen. Toimintaolosuhteet voivat myös saada yritykset ottamaan itselleen lisävastuita tietyissä tilanteissa. Yritykset saattavat esimerkiksi havaita tarpeelliseksi tehdä sosiaalisia investointeja muun muassa paikalliseen terveydenhuoltoon tai koulutukseen, jotta ne saisivat toiminnalleen tukea ympäröiviltä yhteisöiltä tai pystyisivät säilyttämään niiden tuen (niin kutsuttu sosiaalinen toimilupa). Ihmisoikeuksien tukeminen kuuluu myös Yhdistyneiden kansakuntien Global Compact -aloitteen allekirjoittajien tekemiin sitoumuksiin.

Keskustelua käydään edelleen siitä, voiko joillakin yrityksillä olla tietyissä tilanteissa vastuu paitsi kunnioittaa myös pyrkiä edistämään ihmisoikeuksia. Tämä kysymys ei kuulu ohjaavien periaatteiden alueeseen, sillä periaatteet asettavat maailmanlaajuisen standardin, jonka mukaan *kaikilla* yrityksillä on vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia *kaikissa* tilanteissa. Näin ollen periaatteet painottavat nimenomaan vastuuta kunnioittaa ihmisoikeuksia. Ihmisoikeuksien kunnioittamisessa on kyse yrityksen ydintoiminnoista eli siitä, miten se hoitaa päivittäistä liiketoimintaansa. Siinä ei ole kyse ydintoimintoihin kuulumattomista vapaaehtoisista toimista, vaikka nämä olisivatkin toivottavia.

Tässä yhteydessä on myös tärkeää huomata, että ihmisoikeuksille aiheutettuun haittaan ei sovelleta samanlaista hyvitysjärjestelmää kuin hiilidioksidipäästöihin: ihmisoikeuksien kunnioittamisen laiminlyöntiä yhdellä osa-alueella ei voi korvata toisella osa-alueella aikaansaaduilla hyödyillä.

## Ohjaava periaate 13

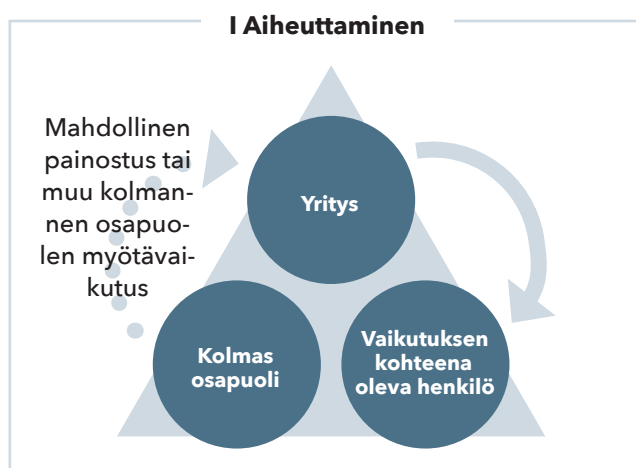
Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia edellyttää, että yritykset

- välttävät aiheuttamasta kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia toiminnassaan tai myötävaikuttamasta tällaisten vaikutusten aiheutumiseen, ja puuttuvat näihin vaikutuksiin, jos niitä esiintyy
- pyrkivät ehkäisemään tai lieventämään kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia, jotka liittyvät suoraan yritysten toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin liiketoimintasuhteiden perusteella, vaikka yritykset eivät olisi itse myötävaikuttaneet näiden vaikutusten aiheutumiseen.

### Kysymys 9. Kuinka yritykset voivat olla osallisina tai joutua osallisiksi kielteisten ihmisoikeusvaikutusten aiheutumiseen?

Yritysten osallisuus voi syntyä pääasiallisesti kolmella perusteella:

- yrityksen oma toiminta aiheuttaa vaikutuksen
- yritys voi myötävaikuttaa vaikutuksen aiheutumiseen omien toimintojensa kautta joko suoraan tai jonkin ulkopuolisen toimijan välityksellä (hallitus, yritys tai joku muu)
- yritys ei aiheuta vaikutusta eikä myötävaikuta sen aiheutumiseen, mutta voi kuitenkin olla osallisena siinä, koska vaikutuksen on aiheuttanut toimija, jonka kanssa yrityksellä on liiketoimintasuhde ja joka liittyy yrityksen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin.

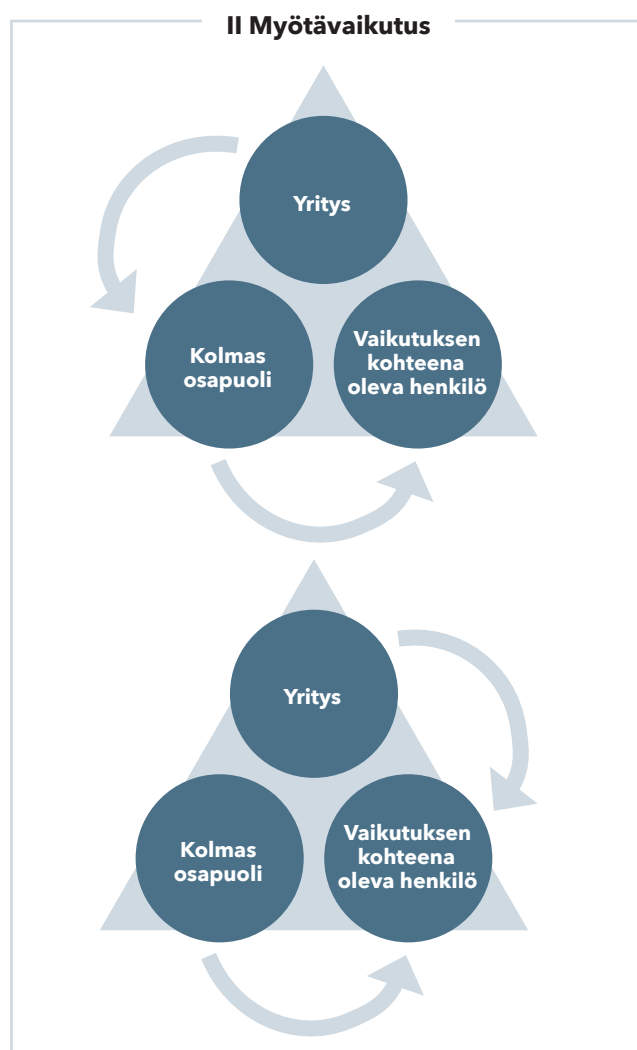


Jokaisella näistä tapauksista on erilaisia vaikutuksia yrityksen vastuiden luonteeseen. Tätä käsitellään jäljempänä kysymyksessä 11 ja tarkennetaan ohjaavan periaatteen 19 yhteydessä.

### Kysymys 10. Mitä "kielteinen ihmisoikeusvaikutus" tarkoittaa?

Kielteinen ihmisoikeusvaikutus aiheutuu silloin, kun toiminta poistaa yksilöltä mahdollisuuden nauttia omista ihmisoikeuksistaan tai heikentää tätä mahdollisuutta.

Ohjaavissa periaatteissa erotetaan toisistaan "tosiasiallinen" ja "potentiaalinen" ihmisoikeusvaikutus. Tosiasiallinen vaikutus on jo toteutunut tai toteutumisillaan, kun taas potentiaalinen vaikutus saattaa toteutua, muttei ole vielä toteutunut.



### LAATIKKO 2

## Esimerkkejä yritysten ihmisoikeusvaikutuksista

**Seuraavat ovat esimerkkejä tilanteista, joissa liikeyritysten voidaan katsoa aiheuttaneen kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia:**

- ravintolan harjoittama etninen syrjintä asiakkaiden kohtelussa
- tehdastyöntekijöiden altistaminen vaarallisille työolosuhteille ilman riittäviä suojavarusteita
- yritys on ainoa tai pääasiallinen yhteisön juomavesilähteen saastuttaja sen tuotantoprosesseista aiheutuvien kemikaalipäästöjen vuoksi.

**Seuraavat ovat esimerkkejä tilanteista, joissa yrityksiä on syytetty myötävaikutuksesta kielteisten ihmisoikeusvaikutusten aiheutumiseen:**

- tietojen antaminen internetin käyttäjistä hallitukselle, joka käyttää tietoja poliittisten toimijain jäljittämiseksi ja syytteeseen asettamiseksi ihmisoikeuksien vastaisesti
- rakennus- ja korjaustöiden suorittaminen pidätysleirillä, jolla olevien vankien on väitetty joutuneen epäinhimillisen kohtelun uhreiksi
- runsaasti sokeria sisältävien ruokien ja juomien mainonnan kohdentaminen lapsille, mikä vaikuttaa lasten lihavuuteen
- toimittajille asetettujen tuotantovaatimusten muuttaminen viime hetkellä ilman muutoksia tuotantoaikatauluihin ja -hintoihin, jolloin toimittajat joutuvat rikkomaan työelämän normeja noudattaakseen yrityksen vaatimuksia.

**Seuraavat ovat esimerkkejä kielteisistä vaikutuksista, jotka liittyvät suoraan yrityksen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin liiketoimintasuhteiden perusteella, vaikka yritykset eivät olisi itse myötävaikuttaneet näiden vaikutusten aiheutumiseen:**

- lainan myöntäminen yritykselle liiketoimintoihin, jotka sovitujen määräysten vastaisina johtavat yhteisöjen häätämiseen alueiltaan
- toimittaja teettää vähittäismyyntiyrityksen vaatteisiin tulevat kirjailut alihankintana kotona työskentelevillä lapsilla sopimuksen vastaisesti
- hoitolaitos käyttää ultraäänikuvausta naispuolisten sikiöiden seulontaan ja abortoinnin edistämiseen, jotta voitaisiin suosia poikalapsia.

*Human Rights Translated* -teoksessa on lisäesimerkkejä siitä, kuinka yritykset voivat olla osallisina kielteisissä ihmisoikeusvaikutuksissa.

Tosiasiallinen vaikutus edellyttää korjaavia toimenpiteitä (ks. ohjaava periaate 22). Potentiaalinen vaikutus tai ihmisoikeusriski edellyttää toimia sen toteutumisen estämiseksi tai ainakin vaikutuksen lieventämiseksi (vähentämiseksi) mahdollisimman paljon (katso ohjaavat periaatteet 17-21, joissa käsitellään ihmisoikeuksia koskevaa huolellisuusvelvoitetta). Jos joitakin jäljelle jääviä ihmisoikeusvaikutuksia ei voida välttää, tällöin tarvitaan korjaavia toimenpiteitä.

### Kysymys 11. Mitä yritysten tulisi tehdä, jos niillä on riski olla osallisina kielteisissä ihmisoikeusvaikutuksissa?

Ohjaavan periaatteen 19 yhteydessä tarkastellaan yksityiskohtaisemmin näihin eri tilanteisiin soveltuvia keinoja. Tiivistetysti voidaan todeta seuraavaa:

- Jos yrityksellä on vaara omalla toiminnallaan aiheuttaa kielteinen ihmisoikeusvaikutus tai

myötävaikuttaa sen aiheutumiseen, sen tulisi lopettaa tämä toiminta tai muuttaa sitä estääkseen vaikutuksen toteutumisen tai toistumisen tai lieventääkseen tätä mahdollisuutta. Jos vaikutus toteutuu joka tapauksessa, yrityksen tulisi pyrkiä aktiivisesti korjaamaan se joko suoraan tai yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa (joita voivat olla tuomioistuimet, hallitus, muut mukana olevat yritykset tai muut kolmannet osapuolet).

b) Jos yrityksellä on vaara joutua osalliseksi kielteiseen vaikutukseen pelkästään siksi, että vaikutus liittyy sen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin liiketoimintasuhteiden perusteella, se ei ole itse vastuussa vaikutuksesta, vaan vastuu on sillä taholla, joka aiheutti vaikutuksen tai myötävaikutti sen aiheutumiseen. Näin ollen yrityksen ei tarvitse tarjota korjaavia toimenpiteitä (vaikka se voi päätyä tähän suojellakseen mainettaan tai muista syistä). Yrityksellä on kuitenkin vastuu käyttää vaikutusvaltaansa kannustaakseen vaikutuksen aiheuttanutta tai siihen myötävaikuttanutta toimijaa estämään vaikutuksen toteutumista tai lieventämään sen toistumismahdollisuutta. Tämä voi edellyttää yhteistyötä kyseisen toimijan ja/tai muiden tahojen kanssa, jotka voivat tarjota apua.

## Ohjaava periaate 14

Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia koskee kaikkia yrityksiä riippumatta niiden koosta, toimialasta, toimintaympäristöstä, omistussuhteista tai rakenteesta. Vastuun toteuttamiseksi tehtyjen toimenpiteiden mittasuhteet ja kattavuus voivat kuitenkin vaihdella näiden tekijöiden ja yrityksen aiheuttamien kielteisten ihmisoikeusvaikutusten vakavuuden perusteella.

### Kysymys 12. Miten yrityksen ihmisoikeusvaikutuksen ”vakavuus” suhteutuu muihin tässä periaatteessa lueteltuihin tekijöihin?

Potentiaalisen kielteisen ihmisoikeusvaikutuksen vakavuus on tärkein tekijä määritettäessä niiden prosessien mittasuhteita ja kattavuutta, jotka yrityksellä on oltava käytössään, jotta se voi tiedostaa ja osoittaa kunnioittavansa ihmisoikeuksia. Prosessien on näin ollen oltava ensinnäkin oikeassa suhteessa yrityksen toiminnasta aiheutuviin ihmisoikeusriskeihin.

### Kysymys 13. Mitä tarkoitetaan ”vakavalla” ihmisoikeusvaikutuksella?

Tämän periaatteen selityksessä todetaan, että ”ihmisoikeusvaikutusten vakavuus arvioidaan vaikutusten mittasuhteiden, laajuuden ja peruuttamattomuuden perusteella”. Näin ollen sekä vaiku-

tuksen vakavuus (mittasuhteet) että vaikutuksen kohteena olevien tai kohteeksi joutuvien yksilöiden määrä (laajuus) ovat molemmat oleellisia seikkoja. ”Peruuttamattomuus” on kolmas oleellinen tekijä, jolla tässä tarkoitetaan mahdollisia rajoituksia sille, voidaanko vaikutuksen kohteena olleet saattaa ainakin kielteistä vaikutusta edeltäneeseen tai sitä vastaavaan tilanteeseen.

Vaikutuksen luonnehtiminen perustellusti ”vakavaksi” ei edellytä useampaa kuin yhtä edellä mainituista ominaisuuksista, vaikka usein onkin niin, että mitä suuremmat mittasuhteet tai laajuus vaikutuksella on, sitä heikommin se on ”korjattavissa”.

”Vakavuuden” käsitettä tarkastellaan yksityiskohtaisemmin ohjaavan periaatteen 24 ja siihen liittyvän riskinarvioinnin yhteydessä.

### Kysymys 14. Kuinka yrityksen koko vaikuttaa sen vastuuseen kunnioittaa ihmisoikeuksia?

Kaikilla yrityksillä on yhtäläinen vastuu kunnioittaa toiminnassaan ihmisoikeuksia. Yrityksen koko vaikuttaa kuitenkin usein tapaan, jolla yritys pyrkii toteuttamaan tämän vastuun.

Suurilla yrityksillä on tyypillisesti enemmän työntekijöitä, enemmän toimintaa ja useampia liiketoimintasuhteita kuin pienellä yrityksellä, mikä voi lisätä niiden ihmisoikeusriskejä. Suurilla yrityksillä on yleensä käytössään myös monimutkaisemmat päätöksenteko-, viestintä- ja valvontajärjestelmät ja menettelyt. Lisäksi niillä on pieniä yrityksiä todennäköisemmin toimintaa, arvoketjuihin liittyviä suhteita ja asiakkaita useissa eri maissa, mikä tekee normien toimeenpanosta ja valvonnasta haastavampaa. Niiden arvoketjut ovat myös pidempiä ja monimutkaisempia ja sisältävät erityyppisiä liiketoimintasuhteita. Joihinkin näistä liittyy enemmän ihmisoikeusriskejä kuin toisiin.

Nämä kaikki tekijät on huomioitava menettelytapaohjeissa ja prosesseissa, joita suuri yritys tarvitsee varmistaakseen, että koko yritys kunnioittaa ihmisoikeuksia. Niiden on katettava kaikki yrityksessä työskentelevät henkilöt, jotka ovat tekemisissä ihmisoikeusriskejä sisältävien toimintojen ja liiketoimintasuhteiden kanssa. Ohjaavan periaatteen 16 yhteydessä tarkastellaan tarkemmin sitä, kuinka tärkeää on juurruttaa ihmisoikeuksien kunnioittaminen yrityksen kaikkiin asiaankuuluviin toimintoihin ja yksiköihin.

Pienillä ja keskiuurilla yrityksillä saattaa olla vähemmän resursseja ja epämuodollisempia prosesseja ja hallintorakenteita kuin suurilla yrityksillä, joten niiden vastaavat menettelytapaohjeet ja prosessit ovat erilaisia. Kun työntekijöitä on vähemmän, tiedottaminen yrityksen sisällä voi olla vaivattomampaa ja epävirallisempaa ja sisäiset järjestelmät ja valvontatoiminnot ovat yleensä yksinkertaisempia.

Monissa tapauksissa lähestymistavat, joilla ihmisoikeuksien kunnioittaminen sisällytetään pienten yritysten toimintoihin, voivat olla samalla tavoin yksinkertaisempia kuin niiden toimintakin. Koko ei kuitenkaan koskaan ole ainoa tekijä, joka määrää yrityksessä ihmisoikeusriskien hallintaan tarvittavien prosessien luonteen ja laajuuden. Tosiasiallisen ja potentiaalisen ihmisoikeusvaikutuksen vakavuus on huomattavasti tärkeämpi tekijä. Esimerkiksi alle kymmenen työntekijän pienyrityksen ihmisoikeusriskiprofiili voi olla hyvin korkea, jos se käy kauppaa sellaiselta alueelta peräisin olevilla mineraaleilla tai metalleilla, jossa on konflikteja ja kaivostoihintaan liittyy ihmisoikeusloukkauksia. Näin ollen yrityksen menettelytapaohjeiden ja prosessien, joilla varmistetaan, ettei yritys ole osallisena tällaisissa loukkauksissa, on oltava oikeassa suhteessa kyseiseen riskiin.

Ohjaavan periaatteen 17 selityksessä käsitellään tarkemmin sitä, kuinka ulkopuolinen asiantuntija- ja apu ja resurssien yhdistäminen voivat auttaa kaikkia yrityksiä ja erityisesti pieniä ja keskiuuria yrityksiä noudattamaan ihmisoikeuksia koskevaa huolellisuusvelvoitetta tehokkaasti ja mitoittamaan sen omiin ihmisoikeusriskeihinsä ja resursseihinsa.

### Kysymys 15. Kuinka yrityksen toimiala ja toimintaympäristö vaikuttavat sen vastuuseen kunnioittaa ihmisoikeuksia?

Kaikilla yrityksillä on yhtäläinen vastuu kunnioittaa kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia (ks. ohjaava periaate 12). Yrityksen toimiala ja toimintaympäristö kuitenkin yleensä määrittävät sen, mille ihmisoikeuksille yrityksellä on suurin riski aiheuttaa vaikutuksia normaalissa toiminnassaan. Yhteydenpito paikallisiin sidosryhmiin auttaa liikeyrityksiä usein ymmärtämään toimintaympäristöään paremmin.

Monet yrityksen toiminnot määräytyvät toimialan mukaan, ja joihinkin näistä voi liittyä erityisiä ihmisoikeusriskejä. Esimerkiksi maatalousyrittäjien

on yleensä ostettava maata uusia maataloustoimintoja varten. Maa-alue voi kuitenkin olla asutettu tai yhteisöt voivat käyttää sitä elantonsa hankkimiseen riippumatta siitä, onko niillä laillista omistusoikeutta kyseiseen maa-alueeseen. Tällöin yritys aiheuttaa erityisen riskin kyseisten henkilöiden oikeudelle riittävään elintasoon. Tieto- ja viestintäteknologiayrityksellä voi puolestaan olla erityinen riski vaikuttaa palvelujensa käyttäjien yksityisyydensuojaan ja/tai tiedonsaantioikeuteen jakamalla tai sensuroimalla tietoja. Myrkyllisten tuotteiden parissa tavanomaisesti toimivat yritykset, kuten kemikaaliyritykset, monet tehdasyritykset ja kaivosyritykset, voivat erityisesti vaarantaa oikeuden turvalliseen veteen. (Nämä ovat ainoastaan kuvaavia esimerkkejä, ja kyseiset toimialat voivat vaarantaa myös muita oikeuksia.)

Yrityksen toimintaympäristöllä voi myös olla huomattava merkitys. Jos tietyn valtion viranomaiset ovat toimeenpanneet työläisäädännön puutteellisesti, yrityksellä on suurempi riski olla osallisena työoikeuksien loukkauksissa, jos se tekee yhteistyötä tällaisessa valtiossa sijaitsevien toimittajien kanssa. Jos alueella on selkkauksia tai se on konfliktialtis, turvallisuuteen, oikeuteen elämään ja etniseen syrjintään voi liittyä erityisiä riskejä. Jos alue kärsii vedenpuutteesta, yrityksellä on suuri riski aiheuttaa kielteisiä vaikutuksia oikeudelle turvalliseen veteen. Jos taas vaikutusten kohteena olevat yhteisöt ovat alkuperäiskansoja, tällöin heidän oikeutensa, etenkin sivistykselliset oikeudet, saattavat olla erityisessä vaarassa.

Näin ollen toimialaan ja toimintaympäristöön liittyvät tekijät ovat hyvin keskeisiä määriteltäessä sitä, mille ihmisoikeuksille tietyn yrityksen toiminta todennäköisesti aiheuttaa suurimman riskin. Kuten edellä painotettiin, tämä ei merkitse sitä, että yrityksen tulisi keskittyä pelkästään näihin oikeuksiin. Niille on kuitenkin todennäköisesti annettava eniten systemaattista ja säännöllistä huomiota.

### Kysymys 16. Kuinka yrityksen omistussuhteet vaikuttavat sen vastuuseen kunnioittaa ihmisoikeuksia?

Kaikilla yrityksillä on yhtäläinen vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia riippumatta niiden omistussuhteista. Tätä sovelletaan huolimatta siitä, onko kyseessä pörsseyritys, yksityisen tahon tai valtion omistama yritys, yhteisyrittäjä vai muunlainen sekaomisteinen yritys.

<sup>8</sup> Ks. valtion velvollisuus suojella ihmisoikeuksia ja erityisesti ohjaava periaate 4, jota ei käsitellä tässä julkaisussa.



Valtio voi loukata omia kansainvälisen oikeuden mukaisia velvollisuuksiaan, jos loukkauksen aiheuttaa valtio-omisteinen yritys, eli valtion hallinnoima yritys tai yritys, jonka toimenpiteet ovat muutoin johdettavissa valtioon.<sup>8</sup> Jos valtiot omistavat tai hallinnoivat liikeyrityksiä, niillä on käytettävissään parhaimmat keinot varmistaa, että ihmisoikeuksien kunnioittamisvastuuta koskevat asianmukaiset menettelytavat, lait ja määräykset toimeenpannaan. Ylempi johto raportoi tyypillisesti valtion virastoille, ja asianomaisilla ministeriöillä on paremmat valvontamahdollisuudet muun muassa sen varmistamiseksi, että ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoite toteutetaan tehokkaasti. Valtion oikeudellinen velvollisuus kunnioittaa ja suojella ihmisoikeuksia täydentää yrityksen omaa vastuuta kunnioittaa ihmisoikeuksia eikä millään tavoin vähennä sitä.

Jos yhteisyrityksellä on huomattavia ihmisoikeusriskejä, on erityisen tärkeää varmistaa, että yrityksen taustalla olevat oikeudelliset ja muut sopimukset tarjoavat riittävän perustan, jolla varmistetaan ihmisoikeuksien kunnioittaminen kaikessa toiminnassa.

### Kysymys 17. Kuinka yrityksen rakenne vaikuttaa yrityksen vastuuseen kunnioittaa ihmisoikeuksia?

Liikeyritykset voivat olla rakenteeltaan erilaisia. Jotkut ovat esimerkiksi täysin riippumattomia kaikista muista yrityksistä sekä oikeudellisesti että toiminnallisesti, kun taas joissakin sovelletaan franchising-mallia, jolloin yrittäjään kohdistuu enemmän tai vähemmän sopimuksesta aiheutuvia rajoitteita. Jotkut yritykset puolestaan kuuluvat osuuskuntiin tai muodostavat yritysryhmää yhdistävän holding-yrityksen. Jotkut yritykset toimivat emoyhtiönä ja tytäryhtiönä, jolloin emoyhtiö valvoo vaihtelevassa määrin tytäryhtiötä ja tytäryhtiöillä on vastaavasti vaihtelevassa määrin siirrettyä määräysvaltaa.

Yrityskonsernin rakenteella ei ole mitään merkitystä sille, *tarvitseeko* konserniin kuuluvien yhtiöiden kunnioittaa ihmisoikeuksia. Rakenne vaikuttaa ainoastaan siihen, *kuinka* näiden oikeuksien kunnioittaminen taataan käytännössä, eli toteutetaanko se esimerkiksi sopimusjärjestelyin, sisäisin hallintojärjestelmin tai hallinta- tai vastuurakentein. Jos ihmisoikeusloukkauksia tapahtuu, vastuutaho määräytyy asianomaisen oikeudenkäyttöpiirin kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

## Ohjaava periaate 15

Yrityksillä on oltava käytössään kokonsa ja toimintaolosuhteidensa mukaiset menettelytapaohjeet ja prosessit, jotta ne voivat toteuttaa vastuunsa kunnioittaa ihmisoikeuksia. Näitä menettelytapaohjeita ja prosesseja ovat muun muassa

- a) sitoumus noudattaa yritykselle kuuluvaa vastuuta kunnioittaa ihmisoikeuksia
- b) ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoiteprosessi, jonka avulla tunnistetaan, ehkäistään ja lievennetään yrityksen ihmisoikeusvaikutuksia sekä määritellään se, miten vaikutuksiin puututaan
- c) prosessit, joiden avulla yritys voi korjata kaikki kielteiset ihmisoikeusvaikutukset, jotka se on aiheuttanut tai joiden aiheutumiseen se on myötävaikuttanut.

### Kysymys 18. Miksi tarvitaan menettelytapaohjeita ja prosesseja, jos kyse on pelkästään haitan välttämisestä?

Ihmisoikeuksien kunnioittaminen ei ole passiivinen vastuu, vaan yrityksiltä edellytetään toimintaa. Yrityksen on suhteellisen helppo sanoa kunnioittavansa ihmisoikeuksia, ja se voi jopa aidosti uskoa tämän olevan totta. Voidakseen perustellusti väittää näin yrityksen on kuitenkin tiedostettava ja pystyttävä osoittamaan, että se todella kunnioittaa ihmisoikeuksia käytännössä. Tämä puolestaan edellyttää, että yritys on ottanut käyttöön tiettyjä menettelytapaohjeita ja prosesseja. Ohjaavien periaatteiden mukaan näitä ovat seuraavat: ihmisoikeussitoumus, ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoiteprosessi ja korjaamisen mahdollistavat prosessit.

Luvussa II tarkastellaan tekijöitä, jotka yrityksen tulee ottaa huomioon näitä menettelytapaohjeita ja prosesseja laatiessaan ja varmistaa, että ne yhdessä auttavat yritystä hallitsemaan tehokkaasti ihmisoikeusriskejään. Jaksossa A käsitellään ihmisoikeussitoumusta, jaksossa B ihmisoikeuksia koskevaa huolellisuusvelvoitetta ja jaksossa C korjaavia toimenpiteitä. Viimeinen jakso D keskittyy tietyissä tilanteissa esiin tuleviin kysymyksiin ja haasteisiin.

### Kysymys 19. Mikä tekee menettelytavoista ja prosesseista ”koon ja toimintaolosuhteiden mukaisia”?

Tähän kysymykseen ei ole yhtä ainoaa vastausta, vaan vastaus riippuu kaikista ohjaavan periaatteen 14 yhteydessä käsitellyistä tekijöistä, joista eniten huomiota vaatii yrityksen aiheuttaman kielteisen ihmisoikeusvaikutuksen vakavuus.

Toimivat menettelytapaohjeet ja prosessit eivät välttämättä vaadi suuria resursseja. Jos yrityksellä on pieni ihmisoikeusriski, siihen puuttumiseksi tarvittavat prosessit voivat olla vastaavasti yksinkertaisia. Lisäksi kaikki yritykset voivat hyötyä ulkoisten resurssien käytöstä, sillä tämä auttaa niitä pitämään kustannukset kurissa (ks. laatikko 3 ja liite II).

### Kysymys 20. Kuinka nopeasti yrityksen voidaan odottaa saavuttavan kaiken tämän?

Yrityksen on suhteellisen helppo väittää kunnioittavansa tai olevansa sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuksia. Sitoumuksen täyttäminen voi sen sijaan olla huomattavasti vaativampaa erityisesti suurissa yrityksissä, joilla on lukuisia työntekijöitä, useita ja laajoja liiketoimintasuhteita ja toimintaa eri paikoissa. Tämä on myös haastavaa yrityksille, joille nämä asiat ovat suhteellisen uusia. Lisäksi ihmisoikeuksien kunnioittamisesta huolehtiminen vaatii usein jatkuvia ponnisteluja uusiin haasteisiin vastaamiseksi.

Vaikka yritys nopeasti tunnistaisikin vastuunsa kunnioittaa ihmisoikeuksia, todellisuudessa siltä kuluu aikaa tiedostaa ja osoittaa, että se täyttää tämän vastuun myös käytännössä. Yrityksen ei tulisi yrittää välttää tätä hankalaa vaihetta antamalla ymmärtää, että sen ihmisoikeussitoumus on pelkästään pyrkimysluonteinen. Tämä viestii lähes väistämättä, ettei sitoumus ole pitävä vaan siitä voidaan neuvotella, mikä puolestaan vaikuttaa kielteisesti siihen liittyviin odotuksiin ja vähentää henkilöstön ja liikekumppaneiden motivaatiota pyrkiä sitoumuksen toteuttamiseen. Lisäksi vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia on olemassa riippumatta yrityksen omasta sitoumuksesta: vastuu ei synny sitoumuksesta noudattaa sitoumusta.

Yrityksiä kehoitetaan kertomaan avoimesti pyrkimyksistään hallita siirtymävaihetta, jonka aikana ne kehittävät tai mukauttavat tarvitsemiaan menettelytapaohjeita ja prosesseja. Yritys voi esimerkiksi julkistaa tietoja määräajoista, jotka se on asettanut

### LAATIKKO 3

Monet liikeyritykset pienten ja keskiuurten yritysten lisäksi hyötyvät ulkoisista asiantuntijaresursseista, jotka voivat tukea ja auttaa yrityksiä niiden pyrkimyksissä toteuttaa vastuunsa kunnioittaa ihmisoikeuksia. Yritysten tulisi ensisijaisesti kiinnittää huomiota resurssien luotettavuuteen riippumatta siitä, ovatko kyseessä kirjalliset, audiovisuaaliset vai inhimilliset resurssit. Luotettavuuden arviointiin on esimerkiksi seuraavia tapoja:

- Onko muilla yrityksillä näyttöä resurssien onnistuneesta käytöstä?
- Ovatko resurssit sellaisen yksityishenkilön tai järjestön laatimia, johon alan sidosryhmät luottavat ja jota ne arvostavat?
- Ovatko muut arvostetut yksityishenkilöt tai järjestöt viitanneet ja luottaneet resursseihin tai käyttäneet niitä (toimialan, yliopistomaailman, kansalaisyhteiskunnan jne. edustajat, mukaan lukien ihmisoikeusasiantuntijat)?

eri vaiheiden toteuttamiselle. Yritys voi myös pyytää riippumattomista asiantuntijoista koostuvaa ryhmää neuvomaan sitä tällaisten uusien prosessien kehittämisessä tai valvomaan sen omia kehittämistoimia. Ryhmä voi koostua arvostetuista henkilöistä, jotka edustavat kansalaisyhteiskuntaa, kansallisia ihmisoikeusinstituutioita, yliopistomaailmaa tai muita aloja. Jos yritys käyttää tällaista sidosryhmien tai asiantuntijoiden paneelia, paneelin julkistamat riippumattomat raportit voivat merkittävästi lisätä prosessin läpinäkyvyyttä ja luotettavuutta.

Lyhyesti voidaan todeta, että yritys voi saada itselleen tarvitsemaansa aikaa ja tilaa sitoumuksen toteuttamisen edellyttämien menettelytapaohjeiden ja prosessien kehittämiseen, jos se pystyy osoittamaan toden teolla ryhtyneensä toimiin toteuttaakseen sitoumuksensa. Tällaisista lähestymistavoista voi olla jatkuvaa etua etenkin silloin, jos yrityksen ihmisoikeushaasteet muuttuvat ajan myötä ja edellyttävät mukautuksia järjestelmiin, joilla niihin vastataan.

# III Toimintaperiaatteet

## A. Ihmisoikeussitoumus

### Ohjaava periaate 16

Yrityksen vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia perustuu ihmisoikeussitoumukselle, jossa yrityksen on ilmoitettava täyttävänsä tämän vastuun. Sitoumuksen edellytetään

- olevan yrityksen ylimmän johdon hyväksymä
- perustuvan riittävään sisäiseen ja/tai ulkopuoliseen asiantuntemukseen
- määrittelevän yrityksen ihmisoikeuksiin liittyvät odotukset, jotka koskevat työntekijöitä, liikekumppaneita ja muita yrityksen toimintaan, tuotettiin tai palveluihin suoraan liittyviä osapuolia
- olevan julkisesti saatavilla, minkä lisäksi siitä on tiedotettava sisäisesti ja ulkoisesti kaikille työntekijöille, liikekumppaneille ja muille asiaankuuluville tahoille
- olevan huomioitu yrityksen menettelytapo-ohjeissa ja käytännöissä, joita sitoumuksen juurruttaminen kattavasti koko yritykseen edellyttää.

#### Kysymys 21. Miksi tämä on tärkeää?

”Ihmisoikeussitoumuksella” tarkoitetaan tässä yrityksen antamaa korkean tason julkista ilmoitusta, jolla yritys sitoutuu täyttämään vastuunsa kunnioittaa ihmisoikeuksia. Tämä tekee sitoumuksesta koko yrityksen toimintaa määrittävän selkeän käytännön. Ihmisoikeussitoumus eroaa tämän ohjaavan periaatteen kohdassa e) mainituista menettelytapo-ohjeista ja käytännöistä, jotka eivät yleensä ole julkisia, ovat luonteeltaan yksityiskohtaisempia ja auttavat korkean tason sitoumuksen soveltamisessa käytäntöön.

Ihmisoikeussitoumus, jolla yritys täyttää vastuunsa kunnioittaa ihmisoikeuksia

- osoittaa sekä yrityksen sisällä että sen ulkopuolella, että johto ymmärtää tämän olevan vähimmäisvaatimus legitiimille liiketoiminnan harjoittamiselle
- ilmaisee selkeästi, millaista käyttäytymistä ylin johto odottaa koko henkilöstöltä sekä liikekumppaneilta ja muilta toimijoilta, joiden kanssa yritys tekee yhteistyötä
- saa aikaan sellaisten sisäisten menettelyjen ja järjestelmien kehittämisen, joita sitoumuksen toteuttaminen käytännössä edellyttää
- on ensimmäinen oleellinen askel ihmisoikeuksien kunnioittamisen juurruttamisessa yrityksen arvoihin.

Tässä periaatteessa todetaan, että ihmisoikeussitoumuksessa tulisi määritellä yrityksen ihmisoikeuksiin liittyvät odotukset myös liikekumppaneiden ja muiden toimijoiden osalta, jotka liittyvät suoraan yrityksen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin. Tällöin sitoumus tarjoaa yritykselle lähtökohdan parantaa tarvittaessa ihmisoikeuksien kunnioittamista suhteissa näihin sidosryhmiin. Sitoumuksen ansiosta yrityksen voi olla esimerkiksi helpompi sisällyttää toimittajien ja kumppaneiden kanssa tehtäviin sopimuksiin määräyksiä ihmisoikeuksien kunnioittamisesta. Sitoumus voi myös tarjota perustan toiminnan arvioinnille ja valvonnalle, jolloin tuloksia voidaan hyödyntää tulevissa liiketoimintasuhteista tehtävissä päätöksissä. Toisaalta jos ihmisoikeuksia koskevat odotukset eivät sisälly kiinteästi yrityksen vakiintuneisiin menettelytapo-ohjeisiin, ne voivat helposti muuttua ”neuvoteltaviksi”, jolloin ne voidaan sivuuttaa tietyissä liiketoimintasuhteissa tai tilanteissa. Tämä heikentää yrityksen mahdollisuuksia varmistaa, ettei se ole osallisena muiden toimijoiden aiheuttamissa ihmisoikeusloukkauksissa, mikä puolestaan lisää sen omia ihmisoikeusriskejä.

#### Kysymys 22. Kuinka yksityiskohtainen ihmisoikeussitoumuksen tulisi olla?

Yrityksen ihmisoikeussitoumus pysyy yleensä muuttumattomana pitkään, joskin sitä voidaan päivittää saatujen kokemusten perusteella. Se toimii pysyvänä vertailukohteena työntekijöille, yrityksen kanssa toimiville tahoille ja yrityksen laajemmille sidosryhmille. Samalla se tarjoaa myös perustan sen toteuttamiseen tarvittaville menettelytapo-ohjeille ja prosesseille. Näin ollen sitoumuksen ei tulisi kirjata yksityiskohtaisia menettelytapo-ohjeita ja prosesseja, jotka todennäköisesti muuttuvat usein aina olosuhteissa tapahtuvien muutosten myötä.

Ihmisoikeussitoumuksen yksityiskohtaisuus voi siis vaihdella. Se voidaan ilmaista yksinkertaisesti yleisluontoisena sitoumuksena kunnioittaa kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia ja odotuksena siitä, että yrityksen kanssa toimivat osapuolet tekevät samoin. Se voi sisältää myös tiivistelmän niistä ihmisoikeuksista, jotka yritys katsoo toimintansa kannalta tärkeimmiksi, ja tietoa siitä, kuinka yritys vastaa toimistaan täyttääkseen vastuunsa kunnioittaa ihmisoikeuksia. Sitoumuksesta pitäisi kuitenkin käydä ilmi se, että yritys on sitoutunut kunnioittamaan kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia, vaikka joitakin korostettaisiin muita enemmän.

#### Kysymys 23. Mitkä ihmisoikeuskysymykset ovat tärkeimpiä tietyllä yritykselle?

Ihmisoikeussitoumuksen ja siihen liittyvien prosessien laatimisesta vastaavien henkilöiden on oltava tietoisia siitä, mihin ihmisoikeuksiin yrityksellä on todennäköisimmin vaikutusta, eli mitkä ihmisoikeudet ovat keskeisimpiä sen toiminnan kannalta. Samalla heidän on kuitenkin varmistettava, ettei yritys keskity pelkästään näihin oikeuksiin. Kysymyksessä 15 tarkastellaan keskeisten ihmisoikeuksien ja yrityksen toimialan tai toimintaympäristön välistä yhteyttä.

Esimerkiksi lelu- tai jalkineyrityksen tyypillisimpänä riskinä on joutua osalliseksi työoikeuksien loukkauksiin toimitusketjunsä välityksellä. Juoma- tai elintarvikeyrityksen tyypillisimpiä riskejä ovat puolestaan vaikutukset työoikeuksiin, veteen ja/tai maankäyttöön sekä kuluttajien terveyteen. Lääkeyrityksen kannalta oikeus terveyteen on erityisen

tärkeä, kun taas sananvapaus ja yksityisyydensuoja ovat keskeisiä tieto- ja viestintäteknologiayritykselle.

Jos yritys toimii tyypillisesti tai säännöllisesti ympäristöissä, jotka lisäävät sen ihmisoikeusriskejä, tämä saattaa edellyttää lisäksi sen ihmisoikeussitoumuksessa korostettaviin ihmisoikeuksiin. Esimerkiksi alkuperäiskansojen asuttamilla alueilla usein toimivan hakkuu- tai rakennusyrityksen on ymmärrettävä sen toiminnasta näille ihmisille mahdollisesti aiheutuvia vaikutuksia. Jos esimerkiksi elektroniikkatuotteisiin keskittyvä yritys toteuttaa hankinnat valtiossa tai alueella, jossa työlait tai niiden toimeenpanotoimet ovat puutteellisia, sen on kiinnitettävä huomiota tähän seikkaan. Uusia öljykenttiä konfliktialueilla kehittävä öljy-yritys voi korostaa turvallisuuteen liittyviä riskejä ihmisoikeussitoumuksessaan.

#### Kysymys 24. Mitä relevanttia asiantuntemusta yritys voi käyttää?

Yritykset voivat hankkia neuvoja erilaisista lähteistä siihen, mitä ihmisoikeuskysymyksiä niiden tulisi korostaa yleisissä ihmisoikeussitoumuksissaan ja millä tavoin. Ensinnäkin on tärkeää hyödyntää yrityksen omaa kokemusta keskeisimpien ihmisoikeuskysymysten tunnistamisessa, vaikka kokemus suinkaan ole ainoa lähde. Yrityksestä voi myös löytyä ihmisoikeusalan asiantuntijoita. Lisäksi yritysten saatavilla on runsaasti ulkoisia resursseja, ja useat näistä ovat maksuttomia (esimerkkejä löytyy liitteestä II).

Monissa tilanteissa etenkin suurille yrityksille tai merkittäviä ihmisoikeusriskejä omaaville yrityksille voi olla korvaamattoman tärkeää kuulla niiden sidosryhmien edustajia, joihin yrityksen toiminta todennäköisimmin vaikuttaa. Nämä edustajat voivat tuoda esille tärkeitä näkökulmia siitä, kuinka yritykset voivat vaikuttaa ihmisoikeuksiin, ja valottaa kyseisten vaikutusten mahdollista merkitystä. Edustajat pystyvät myös kertomaan, miten keskeiset sidosryhmät todennäköisesti ymmärtävät sitoumusluonnoksen sanamuodot.

#### Kysymys 25. Kuinka julkinen ihmisoikeussitoumus liittyy sisäisiin menettelytapo-ohjeisiin ja käytäntöihin?

Yleisen ihmisoikeussitoumuksen seuraukset on ymmärrettävä yrityksen sisällä ja otettava huomioon

asianmukaisissa sisäisissä menettelytapaohjeissa ja käytännöissä, joiden avulla sitoumus nimenomaisesti pannaan käytäntöön ja juurrutetaan yrityksen arvoihin.

Pienessä yrityksessä, jonka ihmisoikeusriskit ovat hyvin rajalliset, voi riittää henkilöstölle jaettava menettelytapaohjeita koskeva tiedote, jossa korostetaan vastuuta kunnioittaa ihmisoikeuksia, annetaan tietoa keskeisistä kysymyksistä (esimerkiksi syrjimättömyydestä) ja kerrotaan, mitä tämä merkitsee henkilöstön käytäntöjen kannalta ja miten vastuuvollisuus hoidetaan (mukaan lukien loukkausten seuraamukset).

Suuressa yrityksessä on usein tarpeen ottaa käyttöön uusia ihmisoikeuksia koskevia menettelytapaohjeita ihmisoikeussitoumuksen seurausten analysointiin. Nämä voidaan laatia erikseen tietyille osastoille, kuten hankinta-, henkilöstö-, myyntiosastolle jne. Lisäksi on tarpeen varmistaa, että muut menettelytapaohjeet ja käytännöt ovat linjassa ihmisoikeuksiin liittyvien menettelytapaohjeiden ja käytäntöjen kanssa. Jos tätä ei tehdä, yrityksen voi olla huomattavasti hankalampaa täyttää vastuunsa kunnioittaa ihmisoikeuksia ongelmatilanteissa.

Jos esimerkiksi leluyrityksen ostoyksikkö tekee päätöksiä kiinnittämättä huomiota siihen, kuinka päätökset voivat vaikuttaa toimittajien mahdollisuuksiin noudattaa työoikeuden normeja, yritys on vaarassa myötävaikuttaa kielteisen ihmisoikeusvaikutuksen aiheutumiseen. Jos rakennusyritys palkitsee henkilöstöään pelkästään sillä perusteella, kuinka nopeasti he rakentavat uutta infrastruktuuria, eikä ota huomioon mahdollisia paikallisyhteisöille aiheutuvia haittoja, yritys hyvin todennäköisesti kannustaa kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia aiheuttavaan käyttäytymiseen. Jos internetyrityksen henkilöstö automaattisesti myöntyy kaikkiin hallituksen pyyntöihin saada tietoja käyttäjistä riippumatta ihmisoikeuksille aiheutuvista seurauksista, se on vaarassa olla osallisena tästä mahdollisesti aiheutuvissa ihmisoikeusloukkauksissa.

Yleensä useat tekijät vaikuttavat siihen, kuinka tehokkaasti sisäisillä menettelytapaohjeilla ja käytännöillä onnistutaan juurruttamaan ihmisoikeuksien kunnioittaminen koko yritykseen. Yrityksen olemassa olevat järjestelmät, kuten terveyteen ja turvallisuuteen tai syrjimättömyyteen liittyvät järjestelmät, voivat tarjota toimivia malleja, joita voidaan käyttää pohjana. Tässä voi edesauttaa se,

että ylin johto ottaa ihmisoikeusriskit huomioon ja kantaa vastuuta niiden hallinnasta, samoin kuin henkilöstön kouluttaminen. Ihmisoikeuksia koskeviin menettelytapaohjeisiin ja käytäntöihin liittyvien indikaattoreiden sisällyttäminen henkilöstön arviointiin koko yrityksessä eikä pelkästään ihmisoikeuksiin liittyvissä toiminna saattaa olla erityisen merkityksellistä.

### Keskeisiä kysymyksiä yrityksille

Mitä ihmisoikeuksien kunnioittamista koskevan ihmisoikeussitoumuksen tulisi sisältää, jotta

- se kertoo selkeästi, kuinka henkilöstön, liikekumppaneiden ja muiden yrityksen toimintoihin liittyvien osapuolten odotetaan toimivan
- yrityksessä kiinnitetään siihen riittävästi huomiota ja ryhdytään toimenpiteisiin sen toimeenpanemiseksi
- on uskottava keskeisten sidosryhmien näkökulmasta?

Mitä lähteitä voimme käyttää apuna keskeisten ihmisoikeusriskiemme tunnistamisessa?

Kenen kanssa voimme testata näkemyksiämme siitä, mitkä ovat tärkeimpiä ihmisoikeusriskejä yrityksemme toimialalla ja toiminta-alueilla?

Kuinka voimme varmistaa, ettei tärkeimpiin ihmisoikeuksiin keskittyminen johda sen unohtamiseen, että toimintamme voi vaikuttaa myös muihin ihmisoikeuksiin?

Keitä luotettavia asiantuntijoita, jotka mahdollisesti edustavat ulkopuolisia sidosryhmiä, voisimme pyytää kommentoimaan ihmisoikeussitoumuksenne luonnosta?

Mitä muita sisäisiä menettelytapaohjeita ja käytäntöjä tarvitsemme ihmisoikeussitoumuksen toteuttamiseen käytännössä?

Minkä osastojen on tunnettava nämä menettelytapaohjeet ja käytännöt ja omaksuttava ne? Kuinka nämä osastot voidaan ottaa mukaan niiden suunnitteluun?

Kenen tulisi allekirjoittaa lopullinen ihmisoikeussitoumus yrityksen johtotasolla, jotta koko henkilöstö ymmärtäisi sitoumuksen ensisijaisuuden?

Kuinka voimme tiedottaa ihmisoikeussitoumuksistamme julkisesti ottaen huomioon sidosryhmien erilaiset tiedonsaantimahdollisuudet?

## B. Ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoite

### Ohjaava periaate 17

Jotta yritykset voivat tunnistaa, ehkäistä ja lieventää toimintansa aiheuttamia kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia ja puuttua niihin, yritysten on noudatettava ihmisoikeuksia koskevaa huolellisuusvelvoitetta. Tässä prosessissa on arvioitava yrityksen toiminnan nykyiset ja potentiaaliset ihmisoikeusvaikutukset, ryhdyttävä toimiin havaintojen perusteella, seurattava näiden toimien toteuttamista ja tiedotettava, miten vaikutuksiin on puututtu. Huolellisuusvelvoiteprosessin:

- on katettava kielteiset ihmisoikeusvaikutukset, joita yritys voi aiheuttaa tai joiden aiheutumiseen yritys voi myötävaikuttaa toimintansa seurauksena tai jotka voivat liittyä suoraan sen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin yrityksen liiketoimintasuhdeiden perusteella
- laajuus vaihtelee yrityksen koon, vakavien ihmisoikeusvaikutusten riskin ja yrityksen toiminnan luonteen ja olosuhteiden perusteella
- on oltava jatkuva prosessi, ja sitä toteutettaessa on ymmärrettävä, että ihmisoikeuksia koskevat riskit voivat muuttua ajan kuluessa yrityksen toiminnan ja toimintaympäristön muuttuessa.

### Kysymys 26. Miksi tämä on tärkeää?

Yritys tunnistaa nimenomaan ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusvelvoitteen avulla ne tiedot, joita se tarvitsee tiedostaakseen erityiset ihmisoikeusriskinsä tietynä ajankohtana ja tietyssä toimintaympäristössä sekä toimet, joita se tarvitsee niiden ehkäisemiseen ja lieventämiseen. "Ihmisoikeusriskeillä" tarkoitetaan yrityksen riskiä aiheuttaa kielteisiä vaikutuksia ihmisoikeuksille eikä yritykseen itseensä kohdistuvia riskejä, vaikka edelliset yhä useammin johtavat jälkimmäisiin.

Ihmisoikeuksia koskevaan huolellisuusvelvoiteprosessiin ei ole yhtä ainoaa mallia. Erikokoisten, eri

toimialoilla ja eri toimintaympäristöissä toimivien sekä rakenteeltaan erilaisten yritysten on räätälöitävä toteutus omien tarpeidensa mukaan. Huolellisuusvelvoiteprosessin keskeiset tekijät, eli arviointi, integrointi, toiminta, seuranta ja tiedottaminen, tarjoavat yhdessä korjaavien toimenpiteiden kanssa minkä tahansa yrityksen johdolle toimintamallin, jota se tarvitsee tiedostaakseen ja osoittaakseen kunnioittavansa ihmisoikeuksia käytännössä.

### Kysymys 27. Kuinka kattava ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusvelvoitteen tulisi olla?

Ohjaavissa periaatteissa todetaan, että ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusvelvoitteen "on katettava kielteiset ihmisoikeusvaikutukset, joita yritys voi aiheuttaa tai joiden aiheutumiseen yritys voi myötävaikuttaa toimintansa seurauksena tai jotka voivat liittyä suoraan sen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin yrityksen liiketoimintasuhdeiden perusteella". Ohjaavassa periaatteessa 13 käsitellään tarkemmin näitä kolmentyyppisiä mahdollisuuksia olla osallisena kielteisessä ihmisoikeusvaikutuksessa.

Huolellisuusvelvoitteessa keskitytään tunnistamaan relevantit ihmisoikeuksiin kohdistuvat vaikutukset ja puuttumaan niihin, ts. vaikutukset, jotka liittyvät yrityksen omiin toimintoihin ja sen liiketoimintasuhteisiin. Näin ollen nämä toiminnot ja liiketoimintasuhdeet määrittävät huolellisuusvelvoitteen kattavuuden.

Ohjaavissa periaatteissa määritellyt "liiketoimintasuhdeet" tarkoittavat yrityksen suhteita "liikekumppaneiden, arvoketjuun kuuluvien toimijoiden ja kaikkien muiden suoraan yrityksen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin liittyvien ei-valtiollisten tai valtiollisten toimijoiden kanssa". Liiketoimintasuhdeiden osalta keskeistä ei ole se, millaisen riskin yrityksen toimintaan liittyvä toimija aiheuttaa yleisesti ihmisoikeuksille, vaan riski siitä, että se voi aiheuttaa haittaa ihmisoikeuksille *yrityksen omien toimintojen, tuotteiden tai palvelujen yhteydessä*.

### Kysymys 28. Kuinka yrityksen koko ja muut ominaisuudet voivat vaikuttaa sen ihmisoikeuksia koskevaan huolellisuusvelvoitteeseen?

Huolellisuusvelvoitteen noudattaminen on välttämätöntä kaikille yrityksille, jotta ne voivat tiedostaa

ja osoittaa kunnioittavansa ihmisoikeuksia käytännössä. Huolellisuusvelvoitteen noudattamisen on sisällettävä kaikki tässä ohjaavassa periaatteessa määritellyt seikat: tosiasiallisten ja potentiaalisten ihmisoikeusvaikutusten arviointi, toimenpiteisiin ryhtyminen havaintojen perusteella, toimenpiteiden toteuttamisen seuranta ja tiedottaminen vaikutuksiin puuttumisesta. Näiden prosessien mittasuhteet ja kattavuus kuitenkin vaihtelevat yrityksen koon, toimialan, toimintaympäristön, omistussuhteiden ja rakenteen mukaan. Tärkein tarvittavia prosesseja määrittävä tekijä on kuitenkin ihmisoikeusvaikutuksen vakavuus. Ohjaavan periaatteen 14 selityksessä käsitellään kattavammin näitä erilaisia tilanteita, ja ohjaavan periaatteen 24 yhteydessä tarkastellaan tarkemmin ”vakavuuden” käsitettä.

### **Kysymys 29. Miksi ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusvelvoitteen noudattamisen tulisi olla ”jatkuva” prosessi?**

Ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusvelvoitteen noudattamisen tarkoituksena on auttaa yritystä tiedostamaan ja osoittamaan, että se kunnioittaa ihmisoikeuksia kaikissa toiminnoissaan ja kaiken aikaa, myös silloin kun toiminnoissa tai toimintaympäristöissä tapahtuu muutoksia. Tästä syystä yritys tarvitsee kertaluontoisten menettelyjen sijaan jatkuvia tai toistuvia prosesseja, lukuun ottamatta tilanteita, joissa toiminnot ja toimintaympäristöt eivät muutu merkittävästi.

### **Kysymys 30. Mikä on sidosryhmien osallistamisen rooli?**

Ihmisoikeuksia koskevassa huolellisuusvelvoitteessa on kyse ihmisistä, ja se heijastaa jokaisen ihmisen oikeutta tulla kohdelluksi arvokkaasti. Näin ollen siihen liittyy yrityksen ja sen vaikutusten mahdollisena kohteena olevien henkilöiden välisiä suhteita.

Tästä syystä ihmisoikeuksia koskevassa huolellisuusvelvoitteessa on keskeistä ymmärtää mahdollisesti vaikutuksen kohteena olevien yksilöiden ja ryhmien näkökulma. Tähän tulisi kuulua vaikutuksen kohteena mahdollisesti olevien henkilöiden tai heidän laillisten edustajiensa suora kuuleminen, jos tämä on mahdollista ja tarkoituksenmukaista

yrityksen koon ja ihmisoikeusriskiprofiilin kannalta. Tätä seikkaa käsitellään tarkemmin ohjaavan periaatteen 18 yhteydessä.

### **Kysymys 31. Mitä valmiuksia yritys tarvitsee ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusvelvoitteen toteuttamiseen?**

Tähän kysymykseen ei ole olemassa yhtä ainoaa vastausta. Jos yritys ei noudata vastuutaan kunnioittaa ihmisoikeuksia, tästä aiheutuu riskejä sekä yritykselle että ihmisille. Yrityksen on kohdistettava tarvittava määrä sisäisiä resursseja tämän riskin tehokkaaseen hallintaan samalla tavoin kuin muidenkin riskien ollessa kyseessä. Resurssien tulisi olla oikeassa suhteessa yrityksen ihmisoikeusriskiprofiiliin. Pienessä yrityksessä, jonka ihmisoikeusriskit ovat vähäisiä, tämä tehtävä voidaan todennäköisesti antaa yrityksen olemassa olevalle työntekijälle, jolloin se vaatii vain tietyn osan hänen työajastaan. Jos yrityksen ihmisoikeusriskit ovat suuria, näiden riskien hallintaan tarvitaan suhteessa enemmän henkilöstöä ja taloudellisia resursseja.

Monissa yrityksissä on jo käytössä muunlaisia huolellisuusvelvoitteita varten kehitettyjä prosesseja, jotka liittyvät esimerkiksi ympäristöön, terveyteen ja turvallisuuteen ja joita voidaan käyttää ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusvelvoitteen perustana. On kuitenkin syytä varmistaa huolellisesti, että tällaiset järjestelmät mukautetaan erityisesti ihmisoikeusriskien tehokkaaseen hallintaan. Kaikkien yritysten on lisäksi tärkeää varmistaa, että ihmisoikeuksia koskevasta huolellisuusvelvoitteesta vastaavalla henkilöstöllä on tarvittava osaaminen ja mahdollisuus kouluttautumiseen. Näillä henkilöillä on myös oltava riittävästi vaikutusvaltaa yrityksessä.

Yrityksen on ensin määritettävä yleinen ihmisoikeusriskiprofiilinsa, jonka pohjalta voidaan laatia yrityksen ihmisoikeussitoumus ja tätä tukevat menettelytapaohjeet ja käytännöt. Yrityksen on myös pidettävä silmällä mahdollisia muutoksia, jotka voivat vaikuttaa yleiseen profiiliin. Tällainen muutos voi olla seurausta useista tekijöistä: yritys saattaa esimerkiksi muuttaa uudelle maantieteelliselle alueelle, jossa esiintyy oikeusvaltioperiaateeseen liittyviä haasteita tai konflikteja, tai käynnistää uuden tuotelinjan, joka edellyttää hankintaa alueilta, joilla tiedetään olevan työoikeuksiin liittyviä ongel-

mia. Muutos voi johtua myös uusien palvelujen kehittämisestä sellaisille asiakkaille, joilla on yhteyksiä ihmisoikeusloukkauksiin, tai vakiintuneiden tuotteiden tai palvelujen käyttämisestä muuhun tarkoitukseen kuin mihin ne on tarkoitettu.

Näiden ja muiden oleellisten kehityskulkujen tarkastelu auttaa huomaamaan tapahtumassa olevia muutoksia, jotka muuttavat yrityksen yleistä riskiprofiilia ja voivat edellyttää lisäresursseja kasvaneeseen riskiin vastaamiseksi.

### **Kysymys 32. Kuinka ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoite liittyy korjaaviin toimenpiteisiin?**

Ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusvelvoitteen tavoitteena on ehkäistä ja lieventää potentiaalisia ihmisoikeusvaikutuksia, joissa yritys saattaa olla osallisena. Korjaavilla toimenpiteillä on tarkoitus korjata kaikki tosiasialliset ihmisoikeusvaikutukset, joita yritys aiheuttaa tai joiden aiheutumiseen se myötävaikuttaa. Nämä ovat kaksi erillistä prosessia, jotka kuitenkin liittyvät toisiinsa. Potentiaaliset tai toistuvat ihmisoikeusriskit voivat tulla hyvin esille esimerkiksi tehokkaan valitusmekanismin kautta, jossa suoraan vaikutuksen kohteena olleet voivat esittää näkemyksiään siitä, millaista haittaa heille on aiheutunut tai saattaa aiheutua. Tehokkaan valitusmekanismin kautta saatava palaute ja laajojen sidosryhmien osallistaminen edesauttavat seuraamaan, kuinka tehokkaasti yritys puuttuu ihmisoikeusvaikutuksiinsa. Yritysten pitäisi myös pystyä tiedottamaan tarkoituksenmukaisin tavoin siitä, kuinka ne puuttuvat ihmisoikeusriskeihin yleisellä tasolla ja kuinka ne ovat korjanneet merkittäviä ihmisoikeusvaikutuksia.

### **Kysymys 33. Voivatko ulkopuoliset asiantuntijat huolehtia huolellisuusvelvoitteen tai sen osaluoiden toteuttamisesta?**

Yritysten on toki mahdollista käyttää ulkopuolisia asiantuntijoita ihmisoikeuksia koskevien huolellisuusvelvoiteprosessien toteuttamiseen, ja toisinaan tämä voi olla sekä järkevää että tarpeellista. Ulkopuolisten asiantuntijoiden käytössä pitää kuitenkin noudattaa asianmukaista huolellisuutta. Ihmisoikeuksien kunnioittaminen liittyy yrityksen ydintoimintoihin, ja se voidaan taata kestäväällä tavalla

parhaiten juurruttamalla ihmisoikeudet yrityksen arvoihin. Mitä enemmän yritys käyttää kolmansia osapuolia joidenkin keskeisten ihmisoikeuksia koskevien huolellisuusvelvoiteprosessien toteuttamiseen, sitä epätodennäköisemmin ihmisoikeudet juurtuvat yrityksen arvoihin. Varmistaakseen tehokkaan toiminnan yrityksen on erityisen tärkeää sisäistää ulkopuolisten asiantuntijoiden tekemät yrityksen ihmisoikeusvaikutuksia koskevat havainnot ja sisällyttää ne kaikkiin yrityksen toimintoihin (ks. ohjaava periaate 19).

Yritysten tulisi myös pidättäytyä siirtämästä kaikkea kanssakäymistä mahdollisesti vaikutuksen kohteeksi joutuvien sidosryhmien kanssa ulkopuolisille asiantuntijoille, sillä tämä heikentää yrityksen kykyä ymmärtää kunnolla näiden tahojen näkökulmia sekä luottamuksellisten ja hedelmällisten suhteiden luomista niiden kanssa. Toisaalta paikallisten kolmansien osapuolten ottaminen mukaan yrityksen omiin osallistamispyrkimyksiin voi auttaa ymmärtämään kulttuurien välisiä eroavuuksia. Puolueettoman kolmannen osapuolen löytäminen voi olla tärkeää etenkin silloin, kun yrityksen ja vaikutuksen kohteena olevien sidosryhmien välisiin suhteisiin liittyy jo ennestään epäluottamusta. Tällöin kolmas osapuoli voi tukea ja edesauttaa kanssakäymistä sidosryhmien kanssa ainakin alkuvaiheessa.

### **Keskeiset kysymykset yrityksille**

Onko meillä jo käytössä järjestelmiä, joiden pohjalta voimme kehittää ihmisoikeuksia koskevia huolellisuusvelvoiteprosesseja?

Ovatko nämä järjestelmät tehokkaita ja soveltuvatko ne ihmisoikeusriskeihin puuttumiseen? Mitä muutoksia niihin tarvitaan, jotta ne soveltuisivat tähän tarkoitukseen?

Edellyttävätkö jotkin olosuhteet erillisiä prosesseja ihmisoikeuksia varten?

Kenen tulisi vastata ihmisoikeuksia koskevasta huolellisuusvelvoitteesta? Kenen tulisi valvoa sen noudattamista?

Minkä osastojen on todennäköisimmin oltava mukana ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusvelvoitteen toteuttamisessa? Kuinka ne voidaan ottaa mukaan prosessien kehittämiseen? Kuinka yhteistyö ja siihen motivoiminen voidaan järjestää?

Millaisia ulkopuolisia asiantuntijoita todennä-



köisesti tarvitsemme? Jos käytämme ulkopuolisia asiantuntijoita, miten varmistamme, että tämä tukee eikä heikennä ihmisoikeuksien kunnioittamisen juurruttamista yrityksemme sisäisiin arvoihin ja käytäntöihin?

Kuinka ja missä vaiheessa ihmisoikeuksia koskevaa huolellisuusvelvoiteprosessia meidän tulisi pyrkiä suoraan osallistamaan vaikutustemme kohteena olevat sidosryhmät tai heidän edustajansa? Jos tämä ei ole mahdollista, kuinka voimme muutoin saada tietoa heidän mahdollisista huolenaiheistaan ja näkökulmistaan?

Kuinka varmistamme, että ihmisoikeuksia koskevaa huolellisuusvelvoitetta toteutetaan ajantasaisesti, jotta voimme tunnistaa muutokset, jotka voivat edellyttää uusia arvioita toimintamme vaikutuksista ja keinoista puuttua niihin?

## Ohjaava periaate 18

Ihmisoikeusriskien määrittämiseksi yritysten on tunnistettava ja arvioitava kaikki nykyiset tai potentiaaliset kielteiset ihmisoikeusvaikutukset, joihin ne voivat olla osallisina joko oman toimintansa tai liiketoimintasuhteidensa seurauksena. Tässä prosessissa on

- a) käytettävä sisäistä ja/tai riippumatonta ulkopuolista ihmisoikeusasiantuntemusta
- b) kuultava mielekkäällä tavalla potentiaalisten vaikutusten kohteena olevia ryhmiä tai muita sidosryhmiä yrityksen koon sekä toiminnan luonteen ja olosuhteiden mukaisesti.

### Kysymys 34. Miksi tämä on tärkeää?

Kaikkien yritysten on ensin arvioitava ihmisoikeusriskinsä, jotta ne ymmärtäisivät, kuinka ihmisoikeussitoumus ja vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia voidaan toteuttaa käytännössä. Tämä on edellytys sen ymmärtämiselle, kuinka potentiaalisia kielteisiä vaikutuksia voidaan ehkäistä ja lieventää ja kuinka voidaan korjata tosiasialiset vaikutukset, jotka yritys on aiheuttanut tai joiden aiheutumiseen se on myötävaikuttanut. Näin ollen tämä on ensimmäinen oleellinen askel ihmisoikeusriskien hallinnassa.

### Kysymys 35. Mitä tarkoitetaan "ihmisoikeusriskeillä" ja kenen ihmisoikeudet tulee ottaa huomioon?

Ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoite painottuu suurelta osin ihmisoikeusriskeihin tai potentiaalisiin ihmisoikeusvaikutuksiin, joissa yritys saattaa olla osallisena. Tosiasialisten ihmisoikeusvaikutusten kohdalla ajankohtaistuu ensisijaisesti niiden korjaaminen, vaikka tosiasialiset vaikutukset ovat myös tärkeitä potentiaalisten vaikutusten indikaattoreita. Jälleen on syytä korostaa, että yrityksen ihmisoikeusriskit ovat riskejä, joita yrityksen toiminta aiheuttaa ihmisoikeuksille. Ne eroavat riskeistä, joita yrityksen osallisuus ihmisoikeusvaikutuksissa voi aiheuttaa yritykselle, vaikka nämä molemmat riskit liittyvätkin yhä enemmän toisiinsa.

Yrityksen toiminta voi aiheuttaa riskejä erilaisien ryhmien ihmisoikeuksille. Tältä osin suoraan yrityksen palveluksessa olevat työntekijät muodostavat aina keskeisen ryhmän. Mahdollisesti vaikutusten kohteena olevia sidosryhmiä voivat olla myös yrityksen toimitilojen ympärillä asuvat yhteisöt, sen arvoketjussa olevien muiden yritysten työntekijät (siltä osin kun yrityksen omat toimet tai päätökset voivat vaikuttaa heihin), sen tuotteiden tai palvelujen käyttäjät, tuotekehittelyyn (esim. tuotekoeluihin) osallistuvat henkilöt jne. Yritysten on tärkeää huomioida muutkin kuin kaikkein ilmeisimmät ryhmät, eivätkä ne saa esimerkiksi olettaa, että haasteena on ainoastaan ulkopuolisiin sidosryhmiin kohdistuviin vaikutuksiin puuttuminen, jolloin omat työntekijät voidaan unohtaa. Toisaalta yritykset eivät saa olettaa, että ainoastaan sen omat työntekijät ovat vaikutusten kohteena, ja jättää muut yrityksen ulkopuoliset sidosryhmät huomioimatta. Ihmisoikeusvaikutuksille muita alttiimpia ryhmiä edustavat yksilöt tarvitsevat erityishuomiota. (Katso kysymys 4, jossa käsitellään tarkemmin haavoittuvia väestönosia ja ryhmiä.)

### Kysymys 36. Milloin vaikutuksia tulisi arvioida?

Ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoite edellyttää jatkuvaa ihmisoikeusvaikutusten arviointia, jotta yrityksellä on todellinen kuva ihmisoikeusriskeistään pidemmällä aikavälillä ja jotta se pystyy ottamaan muuttuvat olosuhteet huomioon. Tähän ei riitä yksi yksittäinen ihmisoikeusvaikutusten arviointi, elleivät yrityksen toiminta ja toimintaym-

## LAATIKKO 4

### Vastuullisten sopimusten periaatteet: ihmisoikeusriskien hallinnan sisällyttäminen valtioiden ja sijoittajien välisiin sopimusneuvotteluihin - ohjeita neuvottelijoille

Vastuullisten sopimusten periaatteet määrittelevät 10 periaatetta, jotka auttavat valtioita ja yrityssijoittajia sisällyttämään ihmisoikeusriskien hallinnan sijoitushankkeesta käytäviin sopimusneuvotteluihin. Jokaista periaatetta selostetaan lyhyesti kertomalla sen keskeisistä seurauksista ja suosittelemalla sitä koskevaa tarkistuslistaa neuvottelijoille. Opas on neljän vuoden tutkimustyön ja useiden sidosryhmien kanssa käytyjen osallistavien vuoropuhelujen tulos, ja se laadittiin yritystoimintaan ja ihmisoikeuksiin keskittyvän pääsihteerin erityisedustajan professori John Ruggien mandaatin puitteissa. Se perustuu sellaisten asiantuntijoiden yhteisille kokemuksille, jotka ovat olleet mukana suurissa sijoitushankkeissa ja edustaneet hallituksia, kaupallisia yrityksiä, kansalaisjärjestöjä ja luottolaitoksia. Nämä 10 periaatetta ovat seuraavat:

1. Hankeneuvottelujen valmistelu ja suunnittelu: Sopimuspuolten tulisi olla riittävän hyvin valmistautuneita, ja heillä tulisi olla valmiudet käsitellä hankkeiden ihmisoikeusseurauksia neuvottelujen aikana.
2. Potentiaalisten kielteisten ihmisoikeusvaikutusten hallinta: Vastuu hankkeeseen ja sen toimintoihin liittyvien ihmisoikeusriskien ehkäisystä ja lieventämisestä tulisi selvittää ja siitä tulisi sopia ennen sopimuksen allekirjoittamista.
3. Hankkeen toimintaperiaatteet: Hankkeen toteuttamiseen sovellettavien lakien, määräysten ja vaatimusten tulisi edesauttaa potentiaalisten kielteisten ihmisoikeusvaikutusten ehkäisyä, lieventämistä ja korjaamista koko hankkeen ajan.
4. Vakauttamislausekkeet: Jos sopimuksessa käytetään vakauttamislausekkeitä, nii-

den tulisi olla huolellisesti laadittuja, jotta sijoittajien suojele tulevalta lakimuutoksilta ei haittaa valtion vilpittömiä pyrkimyksiä toimeenpanna lakeja, määräyksiä tai menettelytapoja syrjimättömällä tavalla, jotta valtio täyttäisi ihmisoikeusvelvollisuutensa.

5. "Lisätuotteet tai palvelut": Jos sopimus sallii sijoittajien tarjota muita kuin hankkeeseen kuuluvia lisäpalveluja, tämän tulee tapahtua valtion ihmisoikeusvelvollisuuksia ja sijoittajan ihmisoikeusvastuuta noudattaen.
6. Hankkeen fyysinen turvallisuus: Hankkeeseen liittyvien tilojen, laitteiden ja henkilöstön turvallisuus tulisi taata ihmisoikeusperiaatteiden ja -normien mukaisesti.
7. Yhteisön osallistaminen: Hankkeen tulisi sisältää suunnitelma yhteisön osallistamiseksi koko hankkeen elinkaaren aikana ja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.
8. Hankkeen seuranta ja normien noudattaminen: Valtion tulisi pystyä valvomaan, että hankkeessa noudatetaan asianmukaisia normeja ihmisoikeuksien suojelemiseksi. Samalla yrityssijoittajille tulisi tarjota tarvittavat vakuudet siitä, ettei hankkeeseen puututa mielivaltaisesti.
9. Valitusmekanismit kolmansille osapuolille aiheutuvia ei-sopimuksellisia haittoja varten: Hanketoimintojen vaikutusten kohteeksi joutuvilla yksilöillä ja yhteisöillä, jotka eivät ole sopimuspuolia, tulisi olla pääsy tehokkaiden ei-oikeudellisten valitusmekanismien piiriin.
10. Sopimusehtojen läpinäkyvyys/julkistaminen: Sopimusehtojen tulisi olla julkisia, ja julkistamiseen sovellettavien poikkeusten laajuuden ja keston tulisi perustua pakottaville syille.

Lähde: A/HRC/17/31/Add. 3

päristö pysy pitkälti muuttumattomina. Ohjaavan periaatteen 18 selityksestä käy selvästi ilmi, että toistuvia arviointeja tarvitaan yleensä kriittisillä hetkillä: ennen uuden toiminnan tai liiketoimintasuhteen aloittamista, ennen merkittäviä päätöksiä tai toimintaan tehtäviä muutoksia (esim. markkinoille tulo, tuotteen lanseeraaminen, menettelytapojen muuttaminen tai laajemmat liiketoiminnan muutokset), toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin vastaaminen tai niiden ennakointi (esim. kasvavat yhteiskunnalliset jännitteet) ja aika ajoitin toiminnan tai liiketoimintasuhteen aikana.

Tehokkainta on aloittaa vaikutustenarviointi mahdollisimman aikaisessa vaiheessa tietyn toiminnan tai liiketoimintasuhteen elinkaarta. Uusien investointien tai liiketoimintasuhteiden alussa tehtävien sopimusten ehdot usein määrittelevät sen, kuinka helppoa tai vaikeaa ihmisoikeuksien kunnioittamisen varmistaminen on niiden voimassaoloaikana. Ihmisoikeusriskien varhainen arviointi voi auttaa laatimaan sopimusehdot siten, että ihmisoikeuksien kunnioittaminen voidaan varmistaa.

Samoin jos yritys on mukana fuusiossa tai yritysostossa, joka tuo sille uusia hankkeita, toimintoja tai liiketoimintasuhteita, sen huolellisuusvelvoiteprosesseihin tulisi sisältyä ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoite, jonka toteuttaminen aloitetaan arvioimalla potentiaalisia uusia ihmisoikeusriskkejä. Lisäksi jos yritys ostaa toisen yrityksen, jonka se tunnistaa olevan tai olleen osallisena ihmisoikeusloukkauksissa, yritykselle siirtyvä yrityksen vastuu ehkäistä tai lieventää loukkausten jatkumista tai toistumista. Jos ostettava yritys on tosi asiassa aiheuttanut loukkaukset tai myötävaikuttanut niiden aiheutumiseen, muttei ole korjannut niitä eikä muita tehokkaita korjaavia toimenpiteitä ole käytettävissä, vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia edellyttää, että ostajayritys tarjoaa tehokkaat korjaavat toimenpiteet, jotka on suhteutettu ostettavan yrityksen osallisuusasteeseen. Varhaiset arvioinnit ovat tärkeitä tällaisten tilanteiden havaitsemiseksi.

### **Kysymys 37. Kuinka ihmisoikeusvaikutuksia tulisi arvioida?**

Riskinarviointiin sovellettavat vakiintuneet lähestymistavat saattavat antaa ymmärtää, että kielteisen ihmisoikeusvaikutuksen todennäköisyys on yhtä tärkeä seikka kuin sen vakavuus. Jos potentiaali-

sella ihmisoikeusvaikutuksella on kuitenkin alhainen todennäköisyys, mutta huomattava vakavuus, edellinen ei vähennä jälkimmäistä. Vaikutuksen vakavuus, joka määritellään sen "mittasuhteiden, laajuuden ja peruuttamattomuuden" perusteella, on aina tärkein seikka (ks. ohjaava periaate 14). Ihmisoikeusriski ei myöskään voida soveltaa yksinkertaista kustannus-hyötyanalyysiä, jossa yritykselle kielteisen vaikutuksen ehkäisemisestä tai lieventämisestä aiheutuvia kustannuksia verrataan kustannuksiin, jotka yritykselle aiheutuvat siitä, että sitä pidetään vastuullisena kyseisestä haitasta.

Kuten ohjaavan periaatteen 18 selityksestä ilmenee, tosiasiallisen ja potentiaalisen kielteisen ihmisoikeusvaikutuksen arviointiprosessiin yleensä kuuluu "mahdollisuuksien mukaan ihmisoikeustilanteen arvioiminen ennen aiotun liiketoiminnan aloittamista, vaikutusten kohteena olevien yksilöiden tunnistaminen, toimintaan liittyvien ihmisoikeusnormien ja -kysymysten tunnistaminen ja sen arviointi, minkälaisia kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia aiotulla toiminnalla voi olla kyseisiin yksilöihin".

Yritys voi valintansa mukaan tehdä erillisen arvioinnin ihmisoikeusvaikutuksistaan tai sisällyttää ihmisoikeusasiat osaksi laajempia yhteiskunnallisten ja ympäristövaikutusten arviointeja. Erillinen ihmisoikeusvaikutusten arviointi voi kuitenkin olla tarpeen, jos yrityksen toiminta tai toimintaympäristö aiheuttaa kohonneen ihmisoikeusriskin. Ihmisoikeusvaikutusten arviointiin on laadittu useita välineitä ja menetelmiä, ja niiden kehittäjä jatketaan. Kuten jo todettiin, tämän periaatteen tavoitteena ei kuitenkaan ole tarjota yhtä ainoaa arviointimallia. Sen sijaan kyse on jatkuvasta vaikutusten arviointiprosessista, jossa hyödynnetään erilaisia lähteitä.

Yrityksen itsensä käynnistämien muodollisten arviointien lisäksi muistakin lähteistä voi olla hyötyä. Esimerkiksi valitusmekanismi, jonka välityksellä vaikutuksen kohteena olevat sidosryhmät voivat tuoda esille huolenaiheitaan, voi antaa viitteitä potentiaalisista tai tosiasiallisista ihmisoikeusvaikutuksista. Muita todennäköisiä lähteitä ovat myös tiettyä toimintaympäristöä tai tietyn toimialan tapahtumia koskevat uutiset tai asiantuntijaraportit. Lisäksi voidaan hyödyntää kansalaisjärjestöjen tai muiden kolmansien osapuolten kampanjoita. Kaikki nämä lähteet voivat tukea meneillään olevaa vaikutusten arviointiprosessia.

Tosiasiallisia tai potentiaalisia ihmisoikeusvaikutuksiaan arvioidessaan yritysten tulisi kiinnittää huomiota erityisesti syrjäytyneisiin tai haavoittuvassa asemassa oleviin ryhmiin. Joissakin yhteiskunnissa luontaiset syrjinnän mallit voivat olla läsnä kaikkialla (vaikkeivat ne välttämättä ole ilmeisiä ulkopuolisille). Vaikka yritykset eivät ole vastuussa tällaisista laaja-alaisista syrjäytäkäytännöistä, niiden tulisi kiinnittää erityishuomiota haavoittuvassa asemassa olevien ja syrjäytyneiden ryhmien oikeuksiin, tarpeisiin ja haasteisiin varmistukseksi, etteivät ne ylläpidä tai pahenna tällaista syrjintää.

Tiivistetysti voidaan todeta, että ihmisoikeusvaikutusten arviointiin käytettävien prosessien tulisi olla järjestelmällisiä, jotta eri tekijöistä muodostuu johdonmukainen yleiskuva yrityksen toimintaan ja liiketoimintasuhteisiin liittyvistä tosiasiallisista ja potentiaalisista ihmisoikeusvaikutuksista ja jotta ne tarjoavat virheettömiä tietoja huolellisuusvelvoiteprosessin myöhempiin vaiheisiin.

### **Kysymys 38. Kuinka kauaskantoisesti yrityksen ihmisoikeusvaikutuksia tulisi arvioida?**

Vaikutustenarvioinnin tarkoituksena on tunnistaa kaikki kielteiset vaikutukset, joissa yritys saattaa olla osallisena. Kuten ohjaavassa periaatteessa 13 todetaan, näihin kuuluvat vaikutukset, joita yritys aiheuttaa tai joiden aiheutumiseen se myötävaikuttaa oman toimintansa kautta, sekä vaikutukset, joihin se ei ole myötävaikuttanut, mutta jotka liittyvät sen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin liiketoimintasuhteen perusteella. Näin ollen yrityksen tulisi tosiasiallisten ja potentiaalisten ihmisoikeusvaikutusten arvioinnissa tarkastella sekä omaa toimintaansa että liiketoimintasuhteitaan.

### **Kysymys 39. Miten arvioidaan yrityksen omasta toiminnasta johtuvia vaikutuksia?**

Yritys voi omalla toiminnallaan joko aiheuttaa kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia tai myötävaikuttaa niiden aiheutumiseen. Yritys voi myötävaikuttaa vaikutukseen, jos se esimerkiksi pitää työntekijöitä töissä myöhään illalla alueella, jossa naisten ei ole turvallista kävellä kotiin pimeällä, ja tämän seurauksena joidenkin naisten kimppuun hyökätään kotimatalla. Myötävaikuttamisesta on kyse myös

silloin, jos yritys lainaa turvallisuusjoukoille ajoneuvoja, joilla nämä ajavat paikallisiin kyliin tekemään julmuuksia.

### **Kysymys 40. Miten arvioidaan vaikutusta, jossa yritys on osallisena liiketoimintasuhteen perusteella?**

Ohjaavan periaatteen 18 tarkoituksena ei ole vaatia yrityksiä arvioimaan kaikkien niiden mahdollisten toimijoiden ihmisoikeushistoriaa, joiden kanssa sillä on liiketoimintasuhteita. Sen sijaan tavoitteena on arvioida riskiä siitä, että kyseiset toimijat voivat loukata ihmisoikeuksia toimiessaan yrityksen omien toimintojen, tuotteiden tai palvelujen yhteydessä.

Jos esimerkiksi valtion turvallisuusjoukot suojelevat yrityksen toimitiloja, yrityksen ei edellytetä arvioivan turvallisuusjoukkojen tai valtion yleistä ihmisoikeushistoriaa, vaan riskiä siitä, että turvallisuusjoukkojen läsnäolo sen toimitiloissa saattaa johtaa ihmisoikeusloukkauksiin. Ihmisoikeushistorian lisäksi muita huomioitavia seikkoja ovat tällöin yleinen vakaus ja oikeusvaltioperiaatteen kunnioittaminen kyseisellä alueella, paikalliset olosuhteet, kuten yhteisöjen keskuudessa, yhteisöjen ja paikallisviranomaisten välillä tai yhteisöjen ja yrityksen välillä esiintyvät nykyiset tai todennäköiset jännitteet, paikalliset asenteet hallitusta tai asevoimia kohtaan sekä luonnollisesti myös asevoimien koulutus ja valmiudet hoitaa tällaisia tehtäviä ihmisoikeuksia noudattaen.

Jos yrityksen arvoketjut ovat monikerroksisia ja monimutkaisia tai jos yrityksen arvoketjun ensimmäisessä kerroksessa on jo tuhansia toimittajia, jokaisen yksittäisen liiketoimintasuhteen arviointi on vielä mahdollisempaa. Sama voi päteä myös pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, joilla on suuri määrä niiden omiin resursseihin liittyviä liiketoimintasuhteita. Tämä ei kuitenkaan vähennä niiden vastuuta kunnioittaa ihmisoikeuksia: se, ettei yritys tiedä toimintaansa, tuotteisiinsa tai palveluihinsa liittyvistä ihmisoikeusloukkauksista, ei todennäköisesti *sinänsä* tyydytä keskeisiä sidosryhmiä. Tämä asia voidaan myös riitauttaa oikeusteitse, jos yrityksen olisi kohtuudella pitänyt tietää riskistä ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusvelvoitteen perusteella ja puuttua siihen.

Kuten ohjaavan periaatteen 17 selityksessä todetaan, jos ihmisoikeuksia koskevaa huolellisuus-

velvoitetta ei voida soveltaa jokaiseen yksittäiseen liiketoimintasuhteeseen, ”yritysten on tunnistettava ne yleiset alueet, joilla kielteisten ihmisoikeusvaikutusten riski on suurin ja painotettava näitä alueita huolellisuusvelvoitteen toteuttamisessa. Näihin voivat kuulua esimerkiksi tiettyjen toimittajien tai asiakkaiden toimintaympäristöt, tietyt toiminnot, tuotteet tai palvelut tai muut alueet”. Esimerkkeinä voidaan mainita muun muassa seuraavat: maataloustuotteiden hankinta toimittajilta, joiden tiedetään käyttävän lapsityövoimaa, turvallisuuspalvelujen hankinta sopimustoimittajilta tai turvallisuusjoukoilta, jotka toimivat konfliktialueilla tai alueilla, joilla hallinto ja oikeusvaltioperiaatteen noudattaminen ovat heikkoja, ja lääketestit, joita kumppanit suorittavat alueilla, joilla koulutus-taso, lukutaito ja oikeussuojakeinot ovat heikkoja. Jos loukkauksia tapahtuu silloin, kun niitä ei olisi voitu kohtuudella ennakoita, yrityksen sidosryhmät arvioivat yritystä sen vastatoimien perusteella, eli sen mukaan, kuinka hyvin ja kuinka nopeasti yritys ryhtyy toimiin ehkäistäkseen tai lieventääkseen vaikutusten toistumista ja tarjoaa tai tukee vaikutusten korjaamista (ks. ohjaavat periaatteet 22 ja 29).

#### **Kysymys 41. Mikä on sisäisen ja ulkopuolisen asiantuntemuksen rooli ihmisoikeusvaikutusten arvioinnissa?**

Ohjaavassa periaatteessa 18 todetaan, että kielteisten ihmisoikeusvaikutusten arviointimenetel-lyssä olisi ”käytettävä sisäistä ja/tai riippumatonta ulkopuolista ihmisoikeusasiantuntemusta”. Vaikka yrityksestä löytyisikin sisäistä ihmisoikeusasiantuntemusta, kyseisten henkilöiden on konsultoitava ulkopuolisia lähteitä, jotka heijastavat kehittyvää ymmärrystä siitä, kuinka kyseisen toimialan yritykset voivat vaikuttaa ihmisoikeuksiin, mitkä ovat parhaita käytäntöjä vaikutusten arvioinnissa sekä tietoa yrityksen toimintaympäristössä tapahtuneista muutoksista ja niiden seurauksista ihmisoikeuksille. Monet lähteistä ovat julkisesti saatavilla kirjallisessa muodossa. Myös hallitusten, yliopistojen ja kansalaisyhteiskunnan yksittäisten asiantuntijoiden sekä käytännön toimijoiden näkemyksiä on yleisesti saatavilla ja käytettävissä.

Tällaiset lähteet voivat olla erityisen tärkeitä pienille ja keskisuurille yrityksille, sillä niillä on

harvoin sisäistä ihmisoikeusasiantuntemusta, ja näin ne voivat pitää ihmisoikeuksien kunnioittamisvastuun noudattamiseen liittyvät kustannukset kohtuullisina suhteessa ihmisoikeusrisktiin, johon niiden tulee vastata. Tämän tyyppiset asiantuntijalähteet ovat tärkeitä silloin, kun vaikutuksen kohteena olevien sidosryhmien suora kuuleminen ei ole mahdollista (ks. kysymys 42). Tärkeitä ovat myös sellaisten järjestöjen ja yksityishenkilöiden tarjoamat näkemykset, jotka laillisesti edustavat yrityksen toimintojen tai liiketoimintasuhteiden vaikutusten mahdollisina kohteina olevien toimijoiden näkökulmia tai todennäköisiä näkökulmia.

#### **Kysymys 42. Mikä rooli on suoraan vaikutuksen kohteena olevien ryhmien ja muiden asianmukaisten sidosryhmien kuulemisella ihmisoikeusvaikutusten arvioinnissa?**

Ohjaavassa periaatteessa 18 todetaan myös, että kielteisten ihmisoikeusvaikutusten arviointiprosessissa tulisi ”kuulla mielekkäällä tavalla potentiaalisten vaikutusten kohteena olevia ryhmiä tai muita sidosryhmiä yrityksen koon sekä toiminnan luonteen ja olosuhteiden mukaisesti”. Selityksestä käy selvästi ilmi, että yritysten on mahdollisuuksien mukaan oltava tietoisia niiden tahojen huolenaiheista, joihin niiden toiminta saattaa vaikuttaa suoraan. Tämä on erityisen tärkeää sellaisille yrityksille, joiden toimintoihin tai toimintaympäristöihin saattaa liittyä huomattavia ihmisoikeusriskejä.

Sidosryhmien osallistamisella on useita tehtäviä. Sen ansiosta yritys pystyy tunnistamaan, onko sidosryhmillä samoja vai erilaisia näkemyksiä (jotka eroavat yrityksen tai muiden sidosryhmien näkemyksistä) siitä, mikä vaikuttaa niiden ihmisoikeuksiin ja kuinka merkittäviä nämä vaikutukset voivat olla. Esimerkiksi alkuperäiskansayhteisön sellaiselle maa-alueelle aiheutettu vahinko, jota ei viljellä tai käytetä muihin taloudellisiin tarkoituksiin, voi yrityksen näkökulmasta merkitä vähäistä vaikutusta omistusoikeuteen, jolloin se olisi helppo korjata maksamalla rahallinen korvaus tai tarjoamalla käyttöön vaihtoehtoinen maa-alue. Toisaalta alkuperäiskansayhteisön näkökulmasta vaikutus kyseiseen maa-alueeseen saattaa olla paljon suurempi siihen liittyvien kulttuurikäytäntöjen, perinteiden ja uskomusten vuoksi. Yrityksen johdon mielestä järkeviltä vaikuttavilla muutoksilla tehdään työvuoroihin voi

puolestaan olla vaikutuksia lastenhoidosta vastuussa oleviin naisiin tai henkilöihin, joiden uskonnon harjoittamista ne haittaavat. Nämä ongelmat tulevat usein esille pelkästään puhumalla vaikutusten kohteena olevien kanssa, jolloin ne voidaan myös ratkaista.

Tässä ohjaavassa periaatteessa tunnustetaan myös se, ettei suoraan vaikutusten kohteena olevien sidosryhmien kuuleminen välttämättä ole mahdollista monille pienille ja keskisuurille yrityksille perusteltujen taloudellisten, maantieteellisten tai muiden rajoitusten vuoksi. Ohjaavissa periaatteissa esitetään myös muita keinoja, joiden avulla yritys voi saada mahdollisimman paljon tietoa ihmisoikeusvaikutuksistaan ja niihin liittyvistä näkemyksistä. Näitä keinoja ovat muun muassa ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttäminen, jota käsiteltiin kysymyksen 41 yhteydessä.

#### **LAATIKKO 5**

### **Mahdollisesti vaikutusten kohteena olevien ryhmien ja muiden asianomaisten sidosryhmien osallistaminen**

Mahdollisesti vaikutusten kohteena olevien ryhmien ja muiden asianomaisten sidosryhmien osallistaminen tarjoaa tärkeää tietoa näiden ryhmien näkemyksistä ja huolenaiheista, jotka liittyvät yrityksen toimintaan ja sen seurauksiin ihmisoikeuksille. Tehokas osallistaminen voi myös auttaa osoittamaan, että yritys suhtautuu vakavasti sidosryhmien näkemyksiin, asemaan, hyvinvointiin ja ihmisoikeuksiin. Tämä voi auttaa rakentamaan luottamusta ja löytämään keinoja puuttua vaikutuksiin hyväksyttävällä ja kestävällä tavalla, jolloin voidaan välttää turhat valitukset ja riidat.

Mahdollisesti vaikutuksen kohteena olevien sidosryhmien kuuleminen voi vaatia erityistä hienotunteisuutta. Huomiota on kiinnitettävä esimerkiksi kieleen, kulttuuriin, sukupuoleen tai muihin seikkoihin liittyviin esteisiin, jotka voivat rajoittaa sidosryhmien avointa kommunikointia yrityksen edustajien kanssa. Samoin mahdolliset kulttuurierot ja epätasapainoiset valtasuh-

#### **Keskeiset kysymykset yrityksille**

Ketkä sisäiset tai ulkopuoliset yksilöt tai ryhmät ovat vaarassa joutua toimintojemme kielteisten vaikutusten kohteeksi? Onko joku näistä erityisen haavoittuvassa asemassa yrityksen jossakin toimintaympäristössä?

Mitä sellaisia prosesseja meillä on käytössä, joihin voitaisiin lisätä uusia vaiheita edesauttamaan ihmisoikeusvaikutusten arviointia? Ovatko nämä vaikiintuneita ja käytännössä testattuja prosesseja, jotka voidaan mukauttaa tähän uuteen tarkoitukseen?

Onko olemassa tilanteita, joissa meidän tulisi tehdä erillisiä ihmisoikeusvaikutusten arviointeja, tai tilanteita, joihin liittyy kohonnut ihmisoikeusriski?

Mitä muita prosesseja ja lähteitä voimme hyödyntää meneillään olevassa vaikutustenarvioinnissamme? Tulevatko kyseeseen esimerkiksi tiedotusvälineet, asiantuntijoiden raportit, palaute



henkilöstöltä ja sidosryhmiltä sekä valitusmekanismi?

Voimmeko järkevällä tavalla tarkastella kaikkia liiketoimintasuhteitamme, jotta tunnistaisimme niiden kautta aiheutuvan riskin siitä, että olemme osallisina kielteisissä ihmisoikeusvaikutuksissa? Jos tämä ei ole mahdollista, mitkä ovat liiketoimintasuhteidemme suurimpia riskialueita ja kuinka voimme varmistaa täysimääräisen ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusveloitteen toteutumisen ainakin näiden riskien osalta?

Voimmeko olla suoraan tekemisissä niiden ryhmien kanssa, joihin toimintamme mahdollisesti vaikuttaa? Jos tämä ei ole mahdollista, mistä muista luotettavista lähteistä voimme saada näiden ryhmien todennäköisiä näkökantoja ja huolenaiheita koskevaa tietoa?

Mitkä kirjalliset lähteet tai asiantuntijat voivat auttaa meitä testaamaan olettamuksiamme siitä, keihin toimintamme saattaa vaikuttaa ja miten?

## Ohjaava periaate 19

Kielteisten ihmisoikeusvaikutusten ehkäisemiseksi ja lieventämiseksi yritysten on integroitava ihmisoikeusvaikutusten arvioinnin tuottamat havainnot kaikkiin asianmukaisiin sisäisiin toimintoihinsa ja menettelyihinsä ja ryhdyttävä niiden perusteella asianmukaisiin toimenpiteisiin.

- a) Tehokas integrointi edellyttää, että
- i) vastuu puuttua tällaisiin vaikutuksiin on osoitettu yrityksessä asianmukaiselle tasolle ja toiminta-alueelle
  - ii) organisaation sisäinen päätöksenteko, rahoitus ja seurantaprosessit mahdollistavat tehokkaan puuttumisen vaikutuksiin.
- b) Asianmukaiset toimenpiteet riippuvat
- i) siitä, aiheuttavatko yritykset kielteisiä vaikutuksia itse tai myötävaikuttavatko ne niiden aiheutumiseen, vai ovatko yritykset osallisina vaikutuksissa ainoastaan siksi, että vaikutukset liittyvät suoraan yrityksen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin liiketoimintasuhteiden perusteella
  - ii) yrityksen vaikutusvallasta puuttua kielteisiin vaikutuksiin.

### Kysymys 43. Miksi tämä on tärkeää?

Mitä suuremmasta yrityksestä on kyse, sitä todennäköisemmin ihmisoikeusvaikutusten arvioinnista vastaava henkilö tai tiimi on sijoitettuna erilleen henkilöstöstä, joka vastaa vaikutuksia tyypillisesti aiheuttavasta toiminnasta tai valvoo niitä aiheuttavia liiketoimintasuhteita. Tällöin vaikutustenarvioinnista vastaavat henkilöt eivät valvo päätöksiä tai toimia, joilla voidaan ehkäistä tai lieventää vaikutuksia tai korjata niistä aiheutuvat haitat. Tästä syystä kyseisiä päätöksiä ja toimia valvovien osastojen on oltava mukana etsimässä ja toteuttamassa ratkaisuja. Tämä on mahdollista integroinnin ansiosta.

Nopea ja vaivaton reagointi potentiaalisiin ihmisoikeusvaikutuksiin voi olla ratkaisevaa sen kannalta, kuinka tehokkaasti yritys hallitsee ihmisoikeusriskejään. Tällöin on huomattava merkitys sillä, miten hyvin yritys on onnistunut juurruttamaan ihmisoikeussitoumuksensa kaikkiin sen toimintoihin.

”Juurruttaminen” on makroprosessi, jolla varmistetaan, että koko henkilöstö on tietoinen yrityksen ihmisoikeussitoumuksesta ja ymmärtää sen seuraukset oman työnsä hoitamisen kannalta. Henkilöstöä on myös koulutettava, voimaannutettava ja kannustettava toimimaan sitoumuksesta tukevalla tavalla ja ymmärtämään se työpaikan keskeisiin arvoihin olennaisesti kuuluvaksi. Kyseessä on yksi yhtenäinen ja jatkuva prosessi, jota yleensä ohjataan yrityksen johtotasolta. Ohjaavassa periaatteessa 19 tarkoitettu ”integrointi” puolestaan on mikroprosessi, jossa otetaan huomioon tiettyä mahdollista vaikutusta koskevat havainnot ja määritetään yrityksestä henkilö, jonka pitää olla mukana siihen puuttumisessa ja tehokkaiden toimenpiteiden turvaamisessa. Prosessi toistuu aina, kun havaitaan uusia vaikutuksia, ja sitä ohjataan usein ihmisoikeuksista vastuussa olevalta osastolta. Jos juurruttaminen on onnistunut, mahdollisuudet havaintojen menestyksekkääseen integrointiin ja oikea-aikaisten ja kestävien ratkaisujen löytämiseen paranevat, jolloin ihmisoikeusriskit pienenevät.

### Kysymys 44. Mitkä prosessit soveltuvat integrointiin parhaiten?

Vastaus tähän kysymykseen riippuu muun muassa yrityksen koosta ja esille tulevien ihmisoikeuskysymysten säännöllisyydestä tai ennustettavuudesta.

Pienessä yrityksessä, jossa henkilöstön välinen kommunikointi on suhteellisen vaivatonta ja päivittäinen vuorovaikutus tiivistä, integrointi saattaa tapahtua luonnollisesti. Jos vuorovaikutus yrityksessä ei ole näin vaivatonta yrityksen koon tai eri paikkoihin hajautetun henkilöstön vuoksi, systemaattisempi lähestymistapa on yleensä tarpeen. Systemaattinen lähestymistapa on todennäköisesti tehokkain myös silloin, kun yrityksellä on jatkuvasti suuri todennäköisyys aiheuttaa tiettyjä ihmisoikeusvaikutuksia. Tähän voi kuulua järjestelmällinen yhteistyö osastojen välillä, selkeät sisäistä raportointia koskevat vaatimukset, säännöllinen vuorovaikutus ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa sekä yhteistointi alan muiden toimijoiden, hallituksen tai muiden vastaavien tahojen kanssa. Yrityksellä on parhaat valmiudet vastata yksittäisiin ongelmiin niiden ilmaantuessa, jos se on luonut etukäteen yhteisymmärryksen siitä, mitä keskeisiä ihmisoikeusriskejä on tunnistettu ja miten niitä pyritään ehkäisemään tai lieventämään.

### Kysymys 45. Miten integrointi liittyy liiketoimintasuhteisiin?

Jos yrityksen oma toiminta voi myötävaikuttaa ihmisoikeusvaikutuksen aiheutumiseen, tämä havainto on olennaista integroida kaikkiin kyseisessä toiminnassa mukana oleviin osastoihin, jotta yritys pystyy vastaamaan kyseiseen riskiin. Integrointiprosessissa on oleellinen asema myös niillä henkilöillä tai osastoilla, jotka määrittävät yrityksen ja sen liikekumppaneiden, toimittajien ja muiden tahojen välisiin suhteisiin sovellettavat ehdot. Sopimuksilla tai muilla virallisilla asiakirjoilla voi olla huomattava merkitys vaadittaessa tai kannustettaessa kumppaneita kunnioittamaan ihmisoikeuksia. Sopimusten ansiosta yrityksellä on myös paremmat mahdollisuudet saada kumppanit toimimaan asianmukaisesti.

Jos uutta toimintaa tai hanketta säädellään ulkopuolisten kumppaneiden kanssa neuvotellulla sopimuksella, varhainen viestintä sopimusta laativan henkilöstön, sopimuksen toimeenpanoon osallistuvien osastojen ja ihmisoikeuksia valvovien osastojen välillä voi estää ongelmien ilmaantumista myöhemmin. Jos sopimukseen sisältyy ehtoja, jotka lisäävät ihmisoikeusriskejä tai rajoittavat yrityksen

mahdollisuuksia puuttua niihin, yritys vaarantaa omat mahdollisuutensa toteuttaa vastuunsa kunnioittaa ihmisoikeuksia.

Ihmisoikeuksien kunnioittamista edellyttävien tai siihen kannustavien ehtojen kirjaamisella sopimukseen on kuitenkin vähäisempi merkitys sekä ehkäisevänä että vaikutusvaltaa lisäävänä keinona silloin, kun ei ole riittävä näyttöä siitä, että toinen osapuoli haluaa täyttää ja pystyy täyttämään nämä vaatimukset. Tällöin yritys joutuu alttiiksi ihmisoikeusriskeille. (Katso laatikko 4, jossa käsitellään tarkemmin vastuullisten sopimusten periaatteita valtioiden ja sijoittajien välisissä sopimuksissa.)

### Kysymys 46. Millaisia toimia on harkittava tunnistettuihin ihmisoikeusriskeihin puuttumiseksi?

Kuten ohjaavan periaatteen 19 selityksessä mainitaan, ”jos yritys aiheuttaa tai voi aiheuttaa ihmisoikeuksien kannalta kielteisiä vaikutuksia, sen on ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin vaikutusten lopettamiseksi tai niiden ehkäisemiseksi”. Jos yritys myötävaikuttaa tai saattaa myötävaikuttaa tällaisen vaikutuksen aiheutumiseen, sen on samoin ryhdyttävä toimiin myötävaikuttamisen lopettamiseksi tai ehkäisemiseksi ja käytettävä vaikutusvaltaansa lieventääkseen mahdollisimman paljon jäljelle jääviä vaikutuksia (jotka ovat muiden osapuolten aiheuttamia). Tässä yhteydessä ”vaikutusvalta” tarkoittaa kykyä saada vaikutuksen aiheuttava tai sen aiheutumiseen myötävaikuttava osapuoli muuttamaan haitallisia käytäntöjään (ks. laatikko 6). Näissä molemmissa tapauksissa korjaaminen edellyttää lisätoimia, joita käsitellään ohjaavan periaatteen 22 yhteydessä.

Tilanne on vielä hankalampi silloin, kun yritys tunnistaa toimintaansa, tuotteisiinsa tai palveluihinsa liittyvän kielteisen ihmisoikeusvaikutuksen riskin, joka aiheutuu sen kanssa liiketoimintasuhteessa olevan osapuolen toiminnasta. Tällöin yrityksellä on vähiten mahdollisuuksia valvoa suoraan tällaisen vaikutuksen aiheutumista tai vaikuttaa sen aiheutumiseen.

## Toimijaan (joka voi olla yritys, valtiollinen tai ei-valtiollinen toimija) kohdistuva "vaikutusvalta" voi tässä yhteydessä liittyä yhteen tai useampaan seuraavista seikoista:

- |  |   |
|--|---|
| a) yrityksen mahdollisuudet valvoa toimijaa jossain määrin suoraan   | f) yrityksen valmiudet kannustaa muita yrityksiä tai toimijoita parantamaan niiden omaa ihmisoikeustoimintaa esimerkiksi liike-elämän yhdistysten ja sidosryhmäaloitteiden avulla |
| b) yrityksen ja toimijan välisen sopimuksen ehdot  | g) yrityksen valmiudet saada paikallis- tai keskushallinto mukaan vaatimaan toimijalta parempaa ihmisoikeustoimintaa määräysten, valvonnan, sanktioiden jne. avulla.              |
| c) yrityksen kanssa tehtävän liiketoiminnan osuus toimijan liiketoiminnasta  |   |
| d) yrityksen mahdollisuus kannustaa toimijaa parantamaan ihmisoikeustoimintaansa lupaamalla lisää liiketoimintaa tai maineeseen liittyviä etuja tai tukemalla toimijan valmiuksia jne. |   |
| e) yrityksen kanssa toimimisesta toimijan mai-   |   |

Tällainen tilanne syntyy esimerkiksi silloin, kun toimittaja toimii vastoin sopimusehtoja ja käyttää lapsi- tai orjatyövoimaa yritykselle tarkoitettujen tuotteiden valmistukseen ilman minkäänlaista tahallista tai tahatonta painostusta yrityksen taholta. Esimerkkinä voidaan mainita myös tilanne, jossa maatalousyrittäjä saa hallituksesta luvan kehittää maa-aluetta ja hallitus tekee sopimuksen toisen yrityksen kanssa maa-alueen tyhjentämisestä sitä perinteisesti käyttäneistä ihmisistä ilman asianmu-

kaista kuulemista tai korvausta ja vastoin selkeää käsitystä tällaisen toimenpiteen välttämättömyydestä. Kuten näistäkin esimerkeistä käy ilmi, tosiasiallisen loukkauksen tapahtuminen lisää usein riskiä siitä, että loukkaus jatkuu tai toistuu.

Ohjaavan periaatteen 19 selityksessä määritellään seikat, jotka on otettava huomioon, jotta tällaiseen tilanteeseen voitaisiin puuttua asianmukaisesti. Nämä voidaan esittää yleisesti seuraavan päätöksentekomatriisin avulla:

	Yrityksellä vaikutusvaltaa	Yrityksellä ei vaikutusvaltaa
Ratkaisevan tärkeä liiketoimintasuhde	<p><b>A.</b> Lievennetään riskiä loukkauksen jatkumisesta/toistumisesta <b>Jos tämä ei onnistu</b></p>	<p><b>B.</b> Pyritään lisäämään vaikutusvaltaa. <b>Jos tämä onnistuu</b>, pyritään lieventämään riskiä loukkauksen jatkumisesta/toistumisesta. <b>Jos tämä ei onnistu</b>, harkitaan liiketoimintasuhteen päättämistä** tai osoitetaan, että loukkausta on pyritty lieventämään ja hyväksytään mahdolliset jälkiseuraukset.</p>
Muu kuin ratkaisevan tärkeä liiketoimintasuhde	<p><b>C.</b> Pyritään lieventämään riskiä loukkauksen jatkumisesta/toistumisesta. <b>Jos tämä ei onnistu</b>, ryhdytään toimenpiteisiin liiketoimintasuhteen päättämiseksi.*</p>	<p><b>D.</b> Arvioidaan kohtuullisia vaihtoehtoja vaikutusvallan lisäämiseksi, jotta voidaan lieventää riskiä loukkauksen jatkumisesta/toistumisesta. <b>Jos tämä on mahdotonta tai ei onnistu</b>, harkitaan liiketoimintasuhteen päättämistä.*</p>

- \* Päätöksissä päättää liiketoimintasuhde tulisi ottaa huomioon luotettavat arviot potentiaalisista kielteisistä ihmisoikeusvaikutuksista, joihin liiketoimintasuhteen päättäminen saattaa johtaa.
- \*\* Jos liiketoimintasuhde katsotaan ratkaisevan tärkeäksi, tarkoituksenmukaista toimintatapaa arvioitaessa tulisi ottaa huomioon myös vaikutuksen vakavuus.

Tässä mallissa liiketoimintasuhteen voidaan katsoa olevan ratkaisevan tärkeä, jos se tarjoaa yrityksen liiketoiminnan kannalta välttämättömän tuotteen tai palvelun ja jos tällaista tuotetta tai palvelua ei voida kohtuudella hankkia vaihtoehtoisista lähteistä. Tällöin liiketoimintasuhteen päättämiseen liittyy erityisiä haasteita. Lisäksi yrityksen on otettava huomioon myös kielteisten ihmisoikeusvaikutusten vakavuus: mitä vakavampi loukkaus on kyseessä, sitä nopeammin yrityksen on tehtävä päätös liiketoimintasuhteen mahdollisesta päättämisestä. Yrityksen on myös puntaroitava kielteisen ihmisoikeusvaikutuksen vakavuutta: mitä vakavampi loukkaus on, sitä nopeammin yrityksen on saatava näyttöä muutoksesta ennen kuin se tekee päätöksen liiketoimintasuhteen päättämisestä. Kuten selityksessä todetaan, "yrityksen on joka tapauksessa kyettävä osoittamaan, että se on ryhtynyt toimenpiteisiin vaikutuksen lieventämiseksi ja valmistautunut kaikkiin mahdollisiin - maineeseen liittyviin, taloudellisiin tai oikeudellisiin - seurauksiin, joita liiketoimintasuhteen jatkamisella voi olla."

Edellä esitetty koskee olemassa olevia liiketoimintasuhteita. Yritys voi myös harkita uuden liiketoimintasuhteen aloittamista sellaisen kolmannen osapuolen kanssa, jonka se tunnistaa aiemmin olleen osallisena ihmisoikeusloukkauksissa. Tässä tapauksessa yrityksen tulisi ensin arvioida, auttaako liiketoimintasuhde sitä lieventämään tällaisen loukkauksen tapahtumisriskiä omien toimintojensa, tuotteidensa tai palvelujensa yhteydessä, ja pyrkiä varmistamaan esimerkiksi sopimusehdoin tai muulla tavoin, että sillä on myös vaikutusvaltaa tehdä näin. Jos yritys arvioi tämän mahdolliseksi, tällöin liiketoimintasuhteen solmimiseen liittyvien riskien voidaan katsoa olevan hyväksyttäviä edellyttäen, että yritys ryhtyy toimiin niiden lieventämiseksi. Liiketoimintasuhteen solmiminen ei ole järkevää, jos yritys ei arvionsa mukaan pysty lieventämään riskiä siitä, että toinen osapuoli aiheuttaa ihmisoikeusloukkauksia, tai arvioidut ihmisoikeusriskit ovat yksinkertaisesti liian suuria.

keusloukkauksia, tai arvioidut ihmisoikeusriskit ovat yksinkertaisesti liian suuria.

### Kysymys 47. Kuinka yrityksen tulisi menetellä monimutkaisissa tilanteissa, joihin ei ole ilmeisiä tai helppoja ratkaisuja?

Joissakin tilanteissa on suhteellisen suoraviivaista ehkäistä tunnistettu potentiaalinen ihmisoikeusloukkaus tai lieventää sitä, kun taas toisissa tilanteissa tämä on hankalaa. Jos eteen tulee monimutkaisia tilanteita, silloin on yleensä tarpeen pyytää ylempää johtoa osallistumaan tarkoituksenmukaisista toimenpiteistä tehtäviin päätöksiin. Päätöksenteossa tulisi tällöin hyödyntää kaikkea yrityksessä saatavilla olevaa asianmukaista asiantuntemusta. Lisäksi monissa tapauksissa yritykselle on hyötyä riippumattomien ja luotettavien ulkopuolisten asiantuntijoiden neuvoista, jotka auttavat yritystä tekemään sen omasta sekä toisten toimijoiden ja ihmisoikeuksien näkökulmasta uskottavia päätöksiä. Arvostettuja neuvoja voidaan saada muun muassa hallituksen, kansallisten ihmisoikeusinstituutioiden ja kansalaisyhteiskunnan edustajilta sekä sidosryhmäaloitteista. Yrityksen tulisi pyrkiä suoraan osallistamaan vaikutusten kohteena olevat toimijat, jos tämä voidaan toteuttaa altistamatta heitä tai muita toimijoita uusille ihmisoikeusloukkauksille.

### Keskeisiä kysymyksiä yrityksille

Millaisia vastuuketjuja meillä on käytettävissä havaitsemiimme potentiaalisiin ihmisoikeusvaikutuksiin puuttumiseksi?

Millaiset järjestelmälliset lähestymistavat voivat auttaa meitä integroimaan arvioinneissa tekemämme havainnot asianomaisiin liiketoimintayksiköihin ja toimintoihin, jotta voimme ryhtyä tehokkaisiin toimenpiteisiin?

Pitäisikö meillä olla yksi tai useampi toimintojen välinen ryhmä, joka tekee yhteistyötä nykyisten ihmisoikeushaasteiden parissa tai vastaa toimintojen välisestä tiedottamisesta ennen päätösten tai toimenpiteiden hyväksymistä?

Voimmeko laatia ennusteita tai päätöksentekomalleja kaikkia yrityksen toimintoja varten valmistautuaksemme puuttumaan todennäköisimpään tai vakavimpaan potentiaaliseen vaikutukseen?

Tarvitseeko henkilöstö näihin seikkoihin liittyvää koulutusta ja opastusta?

Kuinka voimme parhaiten integroida potentiaaliin vaikutuksiin puuttumiseen tarkoitetut toimenpiteet uusien hankkeiden, kumppanuuksien tai toimintojen sopimusvaiheessa?

Jos havaitsemme ihmisoikeusvaikutuksen liittyvän toimintaamme, tuotteisiimme tai palveluihimme, onko meillä valmiudet puuttua asianmukaisesti ja nopeasti riskiin sen jatkumisesta tai toistumisesta? Kuinka päätöksiä tehdään? Miltä luotettavilta tahoilta voimme pyytää neuvoja?

Kuinka arvioimme vaikutusvaltaamme liike-toimintasuhteissa erityisesti niillä alueilla, joilla ihmisoikeusriski on kohonnut? Kuinka voimme maksimoida vaikutusvaltamme heti liiketoimintasuhteiden alussa? Mitä mahdollisuuksia meillä on näköpiirissä vaikutusvaltamme käyttämiseen tai lisäämiseen?

Onko meillä ratkaisevan tärkeitä liiketoimintasuhteita? Miten meidän tulisi reagoida, jos nämä suhteet johtavat toimintaamme, tuotteisiimme tai palveluihimme liittyviin kielteisiin ihmisoikeusvaikutuksiin? Onko yrityksen sisältä tai ulkopuolelta saatavissa neuvoja tällaisiin tilanteisiin?

## Ohjaava periaate 20

Yritysten on seurattava toimenpiteidensä tehokkuutta varmistuakseen siitä, että kielteisiin ihmisoikeusvaikutuksiin puututaan. Seurannan on

- a) perustuttava asianmukaisesti laadullisiin ja määrällisiin indikaattoreihin
- b) käytettävä sisäisistä ja ulkopuolisista lähteistä sekä vaikutusten kohteena olevilta sidosryhmiltä saatua palautetta.

### Kysymys 48. Miksi tämä on tärkeää?

Se, että mitattavia asioita myös hallitaan, on yleisesti tunnustettu tosiasia. Jotta yrityksen henkilöstö voisi olla vastuussa joko sisäisesti johdolle tai ulkoisesti osakkeenomistajille ja laajemmille sidosryhmille siitä, kuinka yritys on onnistunut ihmisoikeuksien kunnioittamisessa, on keskeistä seurata sitä, kuinka yritys on vastannut sekä potentiaaliin että tosi-

asiallisiin ihmisoikeusvaikutuksiinsa. Ohjaavassa periaatteessa 21 tarkastellaan erikseen myös sitä, kuinka paljon yrityksen pitäisi jakaa seurannasta saatuja tietoja ulkopuolisille. Joka tapauksessa ihmisoikeustoiminnasta saatavien tietojen maksimointi mahdollistaa yrityksessä vahvan sisäisen vastuullisuuden ja luo perustan tarvittavalle tai suositeltavalle ulkoiselle tiedottamiselle.

Ihmisoikeusasioiden ja niihin reagoinnin seuraaminen auttaa myös havaitsemaan kehityssuuntauksia ja malleja. Näin ylin johto ja muu henkilöstö saavat tilanteesta kokonaiskuvan: seurannassa korostetaan toistuvia ongelmia, jotka voivat edellyttää systemaattisempia muutoksia menettelytapoihin ja prosesseihin. Samalla se tuo esiin parhaita käytäntöjä, joita voidaan levittää yrityksessä riskin pienentämiseksi edelleen ja toiminnan parantamiseksi.

### Kysymys 49. Kuinka puuttumisen tehokkuutta tulisi seurata?

Tähän kysymykseen ei ole yhtä ainoaa vastausta. Seurantamenettelyjen on oltava järkeviä yrityksen laajempien järjestelmien ja yrityskulttuurin kannalta, jotta ne voivat edesauttaa ihmisoikeuksien kunnioittamisen juurruttamista. Yrityksessä voi olla käytössä muita toimivia malleja tarjoavia seurantajärjestelmiä esimerkiksi terveysturvallisuus- tai ympäristöasioiden seurantaan. Ihmisoikeusvaikutuksiin puuttumisen seurantaan käytettävät prosessit, jotka on sisällytetty muihin seurantajärjestelmiin, voivat olla hyödyllisiä siten, että ne "normalisoivat" ihmisoikeuksiin kiinnitettävän huomion. Niihin voi liittyä myös riskejä, jos ne eivät mahdollista ihmisoikeusvaikutuksiin puuttumisen edellyttämää laadullista palautetta, jonka tulisi mahdollisuuksien mukaan sisältää myös palautetta mahdollisesti vaikutuksen kohteena olevilta.

Jos kyseessä ovat ympäristövaikutuksiin, kuten veteen ja terveyteen, liittyvät ihmisoikeuskysymykset, käytössä saattaa olla vakiintuneita ja melko tarkkoja kansainvälisiä ja kansallisia standardeja, joihin sisältyy valmis mittaristo. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että ne, jotka uskovat kärsivänsä haittaa, luottaisivat näihin standardeihin tai siihen, että yritys (tai yrityksen palkkaama kolmas osapuoli) kertoo rehellisesti mittaustuloksista. Tällaisissa tilanteissa yrityksen tulisi harkita mahdollisuutta so-

phia vaikutuksen kohteena olevien kanssa sellaisen henkilön tai järjestön käyttämisestä, jonka kaikki osapuolet uskovat tekevän virheettömiä arvioita. Vaihtoehtoisesti yrityksen ja yhteisön edustajat voivat tehdä tutkimuksia ja selvityksiä yhdessä. Tämä edellyttää usein joko sitä, että vaikutuksen kohteena olevat sidosryhmät saavat vapaasti määrätä asiantuntijan edustamaan itseään prosessissa, tai sitä, että yhdellä tai useammalla vaikutuksen kohteena olevista sidosryhmistä on riittävä koulutus ja asiantuntemus, jolloin he voivat itse osallistua yhteismenettelyyn.

### Kysymys 50. Kuinka kattava seurantajärjestelmän tulisi olla?

Yrityksen ihmisoikeusvaikutuksiin puuttumista seuraavassa järjestelmässä voidaan pelkästään tarkastella sitä, kuinka yritys on puuttunut tunnistettuun potentiaaliseen ihmisoikeusvaikutukseen, ja ovatko yrityksen toimenpiteet ehkäisseet vaikutuksen ja missä määrin näin on tapahtunut. Jos kyseessä on kuitenkin merkittävä ihmisoikeusvaikutus, yrityksen on aina järkevää suorittaa myös perussyyanalyysi tai pyrkiä muutoin selvittämään, *miten ja miksi* vaikutus on aiheutunut. Tällainen prosessi voi olla tärkeä silloin, jos yritys haluaa ehkäistä tai lievittää vaikutuksen jatkumista tai toistumista. Perussyyanalyysi voi auttaa sen selvittämisessä, minkä yrityksen osaston tai muiden yrityksen toimintaan liittyvien osapuolten toiminnalla oli merkitystä vaikutuksen syntymisessä ja miten. Jos näyttö on riittävän selkeää, tällaisen analyysin liittäminen henkilöstön kannustimiin ja lannistimiin, joihin voi liittyä taloudellisia korvauksia, ylennyksiä tai muita palkitsemiskeinoja, voi edesauttaa merkittävästi ihmisoikeuksien kunnioittamisen juurruttamista yrityksen käytäntöihin.

### Kysymys 51. Mitä indikaattoreita yrityksen tulisi käyttää?

Tarkoituksenmukaisten indikaattoreiden määrittäminen riippuu pitkälti seuraavista seikoista: millaisiin ihmisoikeuskysymyksiin yrityksen on tyypillisesti puututtava, onko näitä varten olemassa vakiintuneita indikaattoreita, mitä tietoja yritys voi kohtuudella hankkia, kuinka helppoa on saada suoraa palautetta vaikutuksen kohteena olevilta

sidosryhmiltä jne. Esimerkiksi työoikeuksiin liittyvät tarkastukset ja indikaattorit ovat suhteellisen vakiintuneita. Muilla aloilla, kuten terveyden ja turvallisuuden sekä ympäristövaikutusten aloilla, on myös käytössä teknisiä standardeja, vaikka siitä saattaa olla erilaisia näkemyksiä, mitä standardia tulisi käyttää. Yhteisön kuulemiseen ja uudelleen asuttamiseen on myös olemassa yhä enemmän kansainvälisten järjestöjen ja muiden tahojen ohjeita siitä, kuinka toimintaa arvioidaan.

Tämän tyyppiset ohjeistukset voivat auttaa yritystä laatimaan tarkoituksenmukaisia indikaattoreita, joilla voidaan seurata kielteisiin ihmisoikeusvaikutuksiin puuttumisen tehokkuutta. Suurten yritysten tai huomattavia ihmisoikeusriskejä omaavien yritysten kohdalla arviointiin on tärkeää sisällyttää indikaattoreita, joilla seurataan, kuinka yritys puuttuu erilaisiin vaikutuksiin, joita sillä on naisiin ja miehiin ja erityisen haavoittuvassa asemassa oleviin ryhmiin kuuluviin henkilöihin.

Jotkut indikaattorit ovat määrällisiä ja jotkut laadullisia. Määrällisten indikaattoreiden etuna on se, että ne ovat tarkkoja ja helposti integroitavissa tai rinnastettavissa muilla liiketoiminnan alueilla käytettyihin indikaattoreihin. Koska ihmisoikeuksien kunnioittamisessa on kuitenkin kyse ihmisarvosta, laadulliset indikaattorit, joihin sisältyy mahdollisuuksien mukaan vaikutuksen kohteena olevien sidosryhmien näkökulmia, ovat aina tärkeitä. Joissakin tilanteissa laadulliset indikaattorit auttavat tulkitsemaan oikein määrällisiä indikaattoreita: niiden avulla voidaan esimerkiksi arvioida, heijastaako työturvallisuusrikkomuksia koskevien raporttien määrän väheneminen kyseisten tapausten vähenemistä, luottamuksen puutetta raportointijärjestelmään tai raportointia estävää uhkailua.

### Kysymys 52. Millainen asema sisäisistä ja ulkopuolisista lähteistä saatavalla palautteella tulisi olla?

Asianmukaisten "sisäisten ja ulkopuolisten lähteiden sekä vaikutuksen kohteena olevien sidosryhmien" ottamisella mukaan seurantamenettelyyn pyritään saamaan mahdollisimman tarkka käsitys siitä, kuinka hyvin yritys vastaa ihmisoikeusvaikutuksiin. Se auttaa myös vähentämään puolueellisuutta, joka voi aiheutua siitä, että mittauksen kohteena olevat suorittavat mittauksen.

Erilaiset lähteet voivat olla hyödyllisiä. Yrityksen työntekijät ovat esimerkiksi saattaneet nähdä tai kuulla asioita, jotka tarjoavat todisteita yrityksen suoriutumista. Näin ollen heille tulisi antaa mahdollisuus saada äänensä kuuluville (ilman pelkoa siitä, että negatiivisesta palautteesta seuraa sanktioita). Asiantuntijatarkkailijoilla (paikallisviranomaiset, kansalaisyhteiskunta jne.) ja suoraan vaikutuksen kohteena olevilla sidosryhmillä voi myös olla arvokkaita näkemyksiä. Vähäisiä vaikutuksia omaavan pienen yrityksen kohdalla saattaa riittää, että ihmisillä on yksinkertainen keino antaa palautetta esimerkiksi heidän tiedossaan ja käytettävissään olevaan sähköpostiosoitteeseen tai puhelinnumeroon. Jos yrityksellä on huomattavia ihmisoikeusriskejä, palautteen hankkimiseen on yleensä tarkoituksenmukaista soveltaa ennakoivampaa lähestymistapaa.

Toimintatason valitusmekanismeilla voi myös olla tärkeä rooli tässä asiassa. Mekanismit voi toimia palautekanavana, jonka kautta vaikutuksen kohteena olevat sidosryhmät voivat kertoa yritykselle, onko se niiden mielestä puuttunut tehokkaasti ihmisoikeusvaikutuksiin. Vastaavat työntekijöille tarkoitetut järjestelmät voivat myös olla merkittäviä työntekijöiden omiin työoikeuksiin tai muihin ihmisoikeuksiin kohdistuvien vaikutusten kannalta. Tällöin työntekijät pääsevät myös tuomaan esille ongelmia, joita he havaitsevat siinä, miten yritys puuttuu yrityksen ulkopuolisten henkilöiden ihmisoikeuksiin kohdistuviin vaikutuksiin.

Jotta tällaiset järjestelmät olisivat mahdollisimman vaikuttavia, niiden tulisi täyttää ohjaavassa periaatteessa 31 määritellyt vaatimukset, joita tarkastellaan jäljempänä jaksossa C.

### Kysymys 53. Kuinka seurantajärjestelmän luotettavuus voidaan osoittaa?

Seurantajärjestelmien on oltava luotettavia ja vakaita, jotta ne auttavat yritystä tiedostamaan ja osoittamaan, että se kunnioittaa ihmisoikeuksia. Mitä selkeämpiä indikaattorit ovat ja mitä kattavampia ovat prosessit, joilla kerätään tietoja yrityksen toiminnan tehokkuudesta, sitä paremmin yritys pystyy vastaamaan kritiikkiin, jos tämä on tarpeen tai jos yritys haluaa vastata siihen. Myös se, että yritys on pyytänyt neuvoja arvostetuilta ja riippumattomilta ulkopuolisilta asiantuntijoilta tai sidosryhmiltä, voi

osaltaan auttaa vahvistamaan tuloksena saatavien tietojen luotettavuutta.

### Keskeiset kysymykset yrityksille

Onko meillä jo käytössä seurantajärjestelmiä, joihin voimme tehokkaasti integroida joitakin toimintoja tai kaikki toiminnot, jotka liittyvät ihmisoikeusvaikutustemme ja niihin puuttumisen seurantaan? Jos näin on, soveltuvatko järjestelmät tähän uuteen tarkoitukseen?

Mitä keinoja meidän tulisi käyttää?

Onko olemassa vakiintuneita ja laajasti hyväksytyjä indikaattoreita, joita voimme käyttää perustana?

Onko olemassa soveltuvaa määrällistä mittaritieto?

Mitä laadullisia toimenpiteitä tarvitsemme varmistaa, että tulkitsemme määrällisiä tietoja oikein ja saamme kattavan käsityksen?

Mitä sellaisia indikaattoreita voimme kohtuudella sisällyttää järjestelmäämme, joiden avulla voisimme ymmärtää, kuinka puutumme erikseen naisiin ja miehiin sekä haavoittuvassa asemassa oleviin ryhmiin kohdistuviin vaikutuksiin?

Mitä keinoja meillä on palautteen hankkimiseksi suoraan vaikutuksen kohteena olevilta sidosryhmiltä tai heidän laillisilta edustajiltaan? Onko tässä hyötyä laajempien sidosryhmien osallistamisesta tai valitusmekanismeista?

Millaisissa tilanteissa meidän tulisi suorittaa vaikutuksiin ja niihin puuttumiseen liittyviä syvällisempiä perussyyanalysejä osana seurantaa? Kuinka voimme varmistaa, että koko yritys ottaa opikseen?

## Ohjaava periaate 21

Yritysten on oltava valmiita tiedottamaan ulkoisesti siitä, miten ne ovat puuttuneet toimintansa ihmisoikeusvaikutuksiin erityisesti silloin, kun huolenaiheita ovat nostaneet esiin kielteisten vaikutusten kohteena olevat sidosryhmät tai heidän edustajansa. Niiden yritysten, joiden toimintaan tai toimintaympäristöön liittyy riski vakavista ihmisoikeusvaikutuksista, on raportoitava virallisesti siitä, miten ne puuttuvat näihin vaikutuksiin. Tiedottamisen on aina

- a) heijastettava muodoltaan ja määrältään yrityksen ihmisoikeusvaikutuksia ja oltava kohdeyleisön saatavilla
- b) tarjottava tietoja, jotka mahdollistavat yrityksen toimien asianmukaisuuden arvioimisen kyseessä olevan ihmisoikeusvaikutuksen osalta
- c) oltava vaarantamatta vaikutuksen kohteena olevia sidosryhmiä, henkilöstöä tai laillisia liikesalaisuuksia.

### Kysymys 54. Miksi tämä on tärkeää?

Vastuullisuuden käsite on tuttu yrityksille. Ne yleensä tunnustavat sisäisen vastuullisuuden merkityksen liiketoiminnan tavoitteiden saavuttamisessa, ja pörssiyritykset ovat vastuullisia toiminnastaan myös osakkeenomistajille. Laajempi yleinen etu aiheuttaa lisäseurauksia vastuullisuudelle silloin, kun on kyse siitä, miten yritykset puuttuvat tosiasiallisiin ja potentiaalisiin ihmisoikeusvaikutuksiinsa.

Yritysten on näin ollen pystyttävä osoittamaan, että ne noudattavat vastuutaan kunnioittaa ihmisoikeuksia käytännössä. Tämä edellyttää sitä, että yrityksillä on käytössään vähintään sisäiset tiedonkeruu- ja vastuullisuusjärjestelmät ja että ne pystyvät vastaamaan toimistaan ulkopuolisille tahoille, jos niitä syytetään ihmisoikeusloukkauksista.

### Kysymys 55. Kuinka paljon yrityksen odotetaan tiedottavan?

Ohjaavassa periaatteessa 21 korostetaan, että yrityksen on *pystyttävä* tiedottamaan siitä, kuinka se puuttuu kielteisiin ihmisoikeusvaikutuksiinsa. Tämä tarkoittaa sitä, että yrityksellä on oltava valmiina tietoa, jota se voi jakaa. Tiedottamisen ajoitus, kohdeyleisö ja keinot ovat tällöin erikseen päätettäviä asioita.

Tämä periaate ei tarkoita sitä, että yrityksen pitäisi paljastaa julkisesti kaikki sen meneillään olevissa ihmisoikeusvaikutusten arvioinneissa tunnistetut seikat tai toimenpiteet, joilla se pyrkii lieventämään kutakin tunnistettua riskiä. Kyse on ennen kaikkea siitä, että yrityksen on pystyttävä tiedottamaan yleisistä lähestymistavoistaan, joilla se vastaa ihmisoikeusriskeihinsä. Tähän voi joissakin tapauksissa kuulua myös tiedottaminen siitä, miten yritys on puuttunut tiettyyn ihmisoikeusvaikutukseen.

Jos yrityksellä on huomattavia ihmisoikeusriskejä, laajempi yleinen etu edellyttää virallisempaa ja

säännöllisempää julkista raportointia järjestelmistä, joita yrityksellä on käytettävissään riskien lieventämiseen ja mahdollisesti aiheutuviin haittoihin puuttumiseen.

### Kysymys 56. Mistä yrityksen tulisi pystyä tiedottamaan?

Ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusvelvoiteprosessin ensivaiheet auttavat yritystä tunnistamaan tosiasialliset ja potentiaaliset ihmisoikeusvaikutuksensa, toimimaan havaintojen perusteella ja seuraamaan, kuinka tehokkaasti vaikutuksiin puututaan. Yritys saa näistä prosesseista ja niiden tuloksista tiedot, joita se tarvitsee pystyäksään tiedottamaan tarpeen mukaan.

Osassa tiedottamista saatetaan keskittyä yleisiin lähestymistapoihin, joilla yritys käsittelee ihmisoikeusriskejä, ja erityisesti niihin ihmisoikeuksiin kohdistuviin potentiaalisiin vaikutuksiin, jotka ovat keskeisimpiä sen toiminnan kannalta. Esimerkiksi vähittäismyyntiyrityksen tulisi pystyä tiedottamaan siitä, kuinka se puuttuu toimitusketjussaan tapahtuviin potentiaalisiin tai tosiasiallisiin ihmisoikeusloukkauksiin. Runsaasti vettä kuluttavien yritysten tulisi pystyä tiedottamaan siitä, kuinka ne puuttuvat vedenkulutukseen liittyviin ihmisoikeusriskeihin. Lääkeyritysten puolestaan tulisi pystyä tiedottamaan siitä, kuinka ne varmistavat, että lääkekokeet suoritetaan turvallisesti, niistä on annettu riittävästi tietoa ja niihin on saatu koehenkilöiden suostumus.

Osa tiedottamisesta voi liittyä tiettyyn vaikutukseen ja keinoihin siihen puuttumiseksi. Esimerkiksi kaivosyrityksen, jonka rikastusaltaasta aiheutuu päästö, tulisi pystyä tiedottamaan, kuinka se on puuttunut tai puuttuu kyseisen tapahtuman potentiaalisiin tai tosiasiallisiin ihmisoikeusvaikutuksiin. Jos öljy- ja kaasuyhtiön laitoksia vartioivat turvallisuusjoukot hyökkäävät paikalliskylien asukkaiden kimppuun, yrityksen tulisi pystyä tiedottamaan siitä, kuinka se puuttuu tästä aiheutuviin ihmisoikeusloukkauksiin ja loukkausten toistumisriskiin.

### Kysymys 57. Missä muodossa tai muodoissa tiedottamisen tulisi tapahtua?

Tiedottamisen on oltava muodoltaan tarkoitukseen sopivaa.



Jos tiedottamisen tarkoituksena on tiedottaa mahdollisesti vaikutuksen kohteena oleville sidosryhmille siitä, kuinka yritys puuttuu tunnista- maansa ihmisoikeusriskien, tällöin tiedottamisen tulisi rajoittua kyseiseen ryhmään ja siinä tulisi ottaa huomioon lukutaitoon, kieleen ja kulttuuriseen viestintään liittyvät rajoitukset (esimerkiksi suullista tiedottamista saatetaan pitää kohteliaampana kuin kirjallista tiedottamista). Tarkoituksen mukaisesti ja toimivien muoto voi olla tapaamisten järjestäminen ryhmän tai sen laillisten edustajien kanssa.

Jos yrityksen tavoitteena on kertoa myös osakkeenomistajille ja muille intressiryhmille, kuten kansalaisyhteiskunnalle, tiettyyn riskiin tai yleisiin riskeihin puuttumisesta, tällöin saattaa olla asianmukaista jakaa asiakirjoja ja pitää esitelmiä yhtiökokouksessa, laittaa päivityksiä verkkosivuille, lähettää viestejä sähköpostilistalla oleville toimijoille, jotka ovat itse ilmoittautuneet intressiryhmiksi, tai käyttää muita vastaavia tiedottamiskeinoja.

Tällöin nousee esiin kysymys siitä, koska yrityksen pitäisi laatia virallisia ja julkisia raportteja siitä, kuinka se käsittelee ihmisoikeuskysymyksiä. Kuten ohjaavasta periaatteesta 21 käy selvästi ilmi, yritykset, joiden toiminta tai toimintaympäristö aiheuttaa vakavan ihmisoikeusvaikutuksen riskin, tulisi raportoida virallisesti siihen puuttumisesta. Kyseessä on aina laaja-alaisempi yleinen etu, jos yritys on vaarassa olla mukana ihmisoikeusvaikutuksissa, jotka ovat laajoja tai joita ei voi korjata (ks. ohjaava periaate 14). Tästä syystä julkinen raportointi on tällöin tarkoituksenmukaista.

Myös joillakin matalan ihmisoikeusriskiprofiilin omaavilla yrityksillä voi olla syytä antaa säännöllisesti tietoa ihmisoikeustoiminnastaan virallisissa ja julkisissa raporteissa. Esimerkiksi raportin sisäinen laadintaprosessi voi auttaa yritystä sisäistämään paremmin ihmisoikeuskysymykset ja ihmisoikeuksien kunnioittamisen merkityksen liiketoiminnalle. Raportoinnin tuloksena lisääntynyt läpinäkyvyys voi edesauttaa yrityksen maineen suojelemissa ja saamaan laajempaa luottamusta sen pyrkimyksille kunnioittaa ihmisoikeuksia. Tällaiset vahvemmat suhteet sidosryhmiin voivat olla hyödyllisiä, jos yritys joutuu vastaamaan odottamattomiin haasteisiin.

Viralliset raportit voivat olla erillisiä raportteja, joissa käsitellään pelkästään yrityksen ihmisoikeus-toimintaa, osa laajempaa raporttia, joka koskee

muuta kuin taloudellista suoriutumista ja kattaa yhteiskunnalliset ja ympäristökysymykset, tai osa yhdistettyä raporttia, joka kattaa sekä taloudellisen että muun kuin taloudellisen suoriutumisen. Jos yritys pystyy yhdistämään ihmisoikeusraportoinnin talousraportteihinsa käyttäen asianmukaista mittaristoa, tämä voi olla osoitus siitä, että ihmisoikeuksien kunnioittaminen todella käsitetään olennaiseksi osaksi liiketoimintaa ja sen keskeiseksi perustaksi. Raportit voivat olla saatavina joko paperiversioina tai sähköisessä muodossa tai molempina (näiden valintojen tulisi heijastaa tietoisuutta siitä, miten raportti on kohdeyleisön käytettävissä). Raportteja voidaan laatia määräjain (vuosittain tai useammin) tai vaikutuksen ilmetessä tai molemmissa tapauksissa.

### **Kysymys 58. Koska vaaditaan ulkoista tiedottamista?**

Jos yritys tunnistaa tosiasiallisen tai potentiaalisen ihmisoikeusvaikutuksen, josta sen kohteena olevien henkilöiden tai ryhmien on saatava tietää turvallisuutensa tai hyvinvointinsa vuoksi, niille tulisi tiedottaa tällaisesta vaikutuksesta mahdollisimman suoraan ja nopeasti. Yrityksen tulisi myös kertoa, miten se aikoo puuttua kyseiseen vaikutukseen. Yritys ei saisi jäädä odottamaan, että siltä pyydetään kyseisiä tietoja, ennen kuin se ryhtyy toimenpiteisiin.

Jos ulkopuoliset osapuolet kyseenalaistavat yrityksen tavan puuttua väitettyihin ihmisoikeusvaikutuksiin, yrityksen tulisi pohtia, voiko se tiedottaa vastatakseen näihin huolenaiheisiin ja mitä se voi kohtuudella tiedottaa. Jos yrityksen toiminnan kyseenalaistaneet osapuolet väittävät itse olevansa suoraan vaikutuksen kohteena tai ovat tällaisten henkilöiden tai ryhmien laillisia edustajia, suora tiedottaminen on erityisen tärkeää. Tiedottamisen laiminlyönnistä aiheutuu riskejä yritykselle, ja se viittaa usein siihen, että väite on oikea tai ettei yrityksellä ole käytössään menettelyjä tiedostaakseen tai osoittaakseen, ettei se ole osallisena väitetystä vaikutuksessa.

Joskus yritys voi tulla siihen tulokseen, ettei huolenaiheen esittäväällä ulkoisella osapuolella ole tähän oikeutusta ja ettei vastaaminen ole tarpeellista tai tarkoituksenmukaista. Jos asiassa ei ole esitetty oikeudellisia vaatimuksia, yritys voi tehdä ratkaisun tiedottamisesta itse. Vaikka yritys päättäi-

sikin olla vastaamatta syytökseen tiedottamalla, tällaisen päätöksen tulisi perustua tilannetta koskeviin sisäisiin tietoihin ja selkeisiin kriteereihin.

### **Kysymys 59. Mikä tekee ulkoisesta tiedottamisesta "riittävää"?**

Kaiken tiedottamisen, myös virallisen raportoinnin, tulisi olla virheetöntä ja totuudenmukaista. Jos annetut tiedot liittyvät tiettyyn sidosryhmiin kohdistuvaan vaikutukseen, tietojen tulisi sisältää kaikki tosiseikat, joita vaikutuksen kohteena olevat tarvitsevat voidakseen tehdä omia etujaan koskevia tietoisia päätöksiä.

Tiedottaminen, jonka tavoitteena on selkeästi aiheuttaa hämmennystä tai mainostaa yritystä, ei tarjoa läpinäkyvyyteen liittyviä etuja ja saattaa johtaa yritykseen kohdistuvaan kritiikkiin ja epäluottamukseen. Sen sijaan väitteet ihmisoikeuksien kunnioittamisesta ovat uskottavampia sellaisten yritysten kohdalla, jotka pyrkivät läpinäkyvyyteen kertomalla kohtaamistaan ihmisoikeushaasteista ja ihmisoikeusvaikutuksista, joihin ne yrittävät vastata. Tämä ei mitenkään poista yrityksiltä mahdollisuutta kiistää ihmisoikeusvaikutuksia koskevia vaatimuksia tai väitteitä silloin, kun niihin on selkeät perustelut. Näistä perusteluista tulisi kertoa aina mahdollisuuksien mukaan.

### **Kysymys 60. Mitä tarkoitetaan riskeillä, joita tiedottamisesta voi aiheutua vaikutuksen kohteena oleville sidosryhmille, henkilöstölle tai laillisille liikesalaisuuksille?**

Jotkut tiedot, jotka koskevat ihmisoikeusvaikutuksiin puuttumista, voivat aiheuttaa riskejä vaikutuksen kohteena oleville sidosryhmille tai henkilöstölle. Syynä voi olla se, että tiedot saattavat paljastaa epäsuorasti joko valittajan tai vahingollisista toimita vastuussa olevien henkilöiden henkilöllisyyden, jolloin nämä voivat joutua vastatoimien kohteeksi. Tietojen julkistaminen hallituksen, poliisin tai turvallisuusjoukkojen kanssa käydyistä keskusteluista saattaa vaarantaa näiden tahojen pyrkimykset lopettaa tai ehkäistä yksilöihin kohdistuvat vahingolliset toimet. Samalla tulisi kuitenkin varoa, ettei tällaisiin riskeihin liittyviä yleisolettamuksia käytetä helppona perusteluna välttää sellaisten tietojen jakamista, jotka voidaan julkistaa ilman laillisia esteitä.

Laillisiin liikesalaisuuksiin kuuluu yleensä tietoja, jotka ovat ratkaisevan tärkeitä merkittävästä liiketoimesta käytävissä neuvotteluissa kyseisten neuvottelujen ajan. Niihin kuuluvat myös tiedot, joiden paljastaminen kolmansille osapuolille on kielletty oikeudellisin keinoin.

Jos näihin ryhmiin tai liikesalaisuuksiin ei liity riskejä, päätökset tietojen julkistamisesta sekä niiden julkistamisesta ja -ajankohdasta tehdään edellä käsiteltyjen tekijöiden perusteella.

### **Kysymys 61. Kuinka tiedottaminen liittyy yleiseen sidosryhmien osallistamiseen?**

Kuten edellä mainittiin, yritykselle saattaa olla erittäin tärkeää osallistaa suoraan mahdollisesti vaikutuksen kohteena olevat sidosryhmät ja kertoa niille, kuinka se puuttuu ihmisoikeusvaikutuksiinsa. Tällöin yritys voi esimerkiksi selostaa, kuinka se puuttuu potentiaalisiin vaikutuksiin yleisellä tasolla tai tiettyyn tosiasiallisesti toteutuneeseen vaikutukseen.

Merkittäviä ihmisoikeusriskejä omaaville yrityksille tämä on pelkästään yksi niistä keinoista, joilla ne voivat osallistaa mahdollisesti vaikutusten kohteena olevat sidosryhmät. Sidoryhmät tulisi osallistaa myös yrityksen vaikutustentarvointiin, ja niiltä tulisi pyytää palautetta siitä, kuinka tehokkaasti yritys on puuttunut vaikutuksiin. Yleisesti ottaen osallistaminen auttaa merkittävästi ymmärtämään vaikutuksen kohteena olevien sidoryhmien huolenaiheita ja intressejä ja rakentamaan näiden keskeisten ryhmien kanssa toimivia suhteita.

### **Keskeiset kysymykset yrityksille**

Onko meillä tarvittavat sisäiset tiedotus- ja raportointijärjestelmät kaikkien oleellisten tietojen keräämiseen siitä, kuinka puutumme kielteisiin ihmisoikeusvaikutuksiimme? Jos tällaisia ei ole, millaisia lisäjärjestelmiä tarvitaan?

Mille eri ryhmille ja millaisista asioista meillä saattaa olla tarvetta tiedottaa?

Mitä eri tiedotuskeinoja tarvitsemme eri ryhmiä varten ottaen huomioon niiden tiedonsaantimahdollisuudet? Mikä näistä keinoista on kaikkein tehokkain?

Pitäisikö meidän tiedottaa ennalta määrätyn aikataulun mukaan vai tietyn tapahtuman sattuessa vai molemmissa tapauksissa?

Mitä menettelyjä meillä on käytössä perusteltujen ja puolustettavissa olevien ratkaisujen tekemiseen julkisesta tiedottamisesta?

Jos toimintamme tai toimintaympäristömme aiheuttaa merkittäviä ihmisoikeusriskejä, kuinka raportimme virallisesti ja julkisesti kyseiseen riskiin puuttumisesta?

Jos meillä ei ole kohonnutta ihmisoikeusriskiä ja meitä ei vaadita raportoimaan julkisesti ihmisoikeustoiminnastamme, koituuko virallisesta ja julkisesta raportoinnista meille jotain muuta etua?

Kuinka varmistamme sen, ettei tiedottamisemme aiheuta riskejä yrityksen sisäisille tai ulkopuolisille henkilöille?

Kuinka voimme saada palautetta julkisesta tiedottamisestamme, jotta saisimme tietoa siitä, millaisena sitä pidetään ja miten sitä voisi parantaa?

## C. Korjaavat toimenpiteet

### Ohjaava periaate 22

Jos yritykset havaitsevat aiheuttaneensa kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia tai myötävaikuttaneensa niiden aiheutumiseen, niiden on ryhdyttävä korjaaviin toimenpiteisiin tai tehtävä yhteistyötä muiden kanssa näiden vaikutusten korjaamiseksi hyväksytyinä pidettävien prosessien avulla.

#### Kysymys 62. Miksi tämä on tärkeää?

Yritys ei pääsääntöisesti voi toteuttaa vastuutaan kunnioittaa ihmisoikeuksia, jos se aiheuttaa kielteisen ihmisoikeusvaikutuksen tai myötävaikuttaa sen aiheutumiseen ja laiminlyö sen korjaamisen.

Se, että yrityksellä on käytössään järjestelmä tällaisten vaikutusten korjaamiseksi, ei missään nimessä tarkoita, etteikö yritys aikoi kunnioittaa ihmisoikeuksia. Päinvastoin tämä osoittaa yrityksen tiedostavan sen, että vaikutus voi tapahtua riippumatta sen huolellisuudesta, ja että yritys haluaa varmistaa ihmisoikeuksien kunnioittamisen palauttamisen mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti, jos tällainen vaikutus tapahtuu.

#### Kysymys 63. Sovelletaanko korjaavia toimenpiteitä myös silloin, kun väitteet ovat perusteettomia?

Ei sovelleta. Tämä ohjaava periaate koskee ainoastaan tilanteita, joissa yritys itse tunnustaa aiheuttaneensa kielteisen ihmisoikeusvaikutuksen tai myötävaikuttaneensa sen aiheutumiseen. Nimenomaan näissä tilanteissa yrityksen on välttämätöntä ryhtyä korjaaviin toimenpiteisiin. Yritys voi havaita vaikutustenarvointiensa, valitusmekanisminsa tai muiden sisäisten prosessien avulla, että se on aiheuttanut kielteisen vaikutuksen tai myötävaikuttanut sen aiheutumiseen. Vaikutus voi tulla yrityksen tietoon myös muista lähteistä, jolloin se vahvistetaan yrityksen omissa selvityksissä.

#### Kysymys 64. Milloin yrityksen tulisi tarjota suoraan korjaavia toimenpiteitä?

Jos yritys tunnustaa aiheuttaneensa kielteisen ihmisoikeusvaikutuksen tai myötävaikuttaneensa sen aiheutumiseen, sillä on yleensä hyvät lähtökohdat tarjota suoraan oikea-aikaisia ja tehokkaita korjaavia toimenpiteitä. Korjaavat toimenpiteet voivat olla erilaisia, ja yrityksen on oman näkemyksensä lisäksi tärkeää tiedostaa, mitä korjaavia toimenpiteitä vaikutuksen kohteena olevat pitävät tehokkaina. Kyseeseen voi tulla anteeksipyyntö, haitan toistumisen estäminen, (taloudellinen tai muu) korvaus haitasta, tietyn toiminnan tai liiketoimintasuhteen päättäminen tai muu osapuolten hyväksymä korjaava toimenpide.

Joissakin tilanteissa saattaa olla tarkoituksenmukaisinta siirtää vastuu korjaavien toimenpiteiden toteuttamisesta yrityksen ulkopuoliselle taholle. Jos käynnissä on esimerkiksi tuomioistuinkäsittely tai muu valtiollinen menettely, yrityksen voi olla välttämätöntä tai tarkoituksenmukaista suostua kyseeseen menettelyyn sen sijaan, että se soveltai suoria korjaavia toimenpiteitä. Kuten ohjaavan periaatteen 22 selityksestä käy selvästi ilmi, suostuminen on pääsääntöisesti välttämätöntä silloin, kun yritystä syytetään rikoksesta. Vaikutuksen kohteena olevilla tulisi aina olla mahdollisuuksien mukaan tilaisuus tehdä saatavilla olevien vaihtoehtojen perusteella tietoinen päätös siitä, kuinka he haluavat menetellä.

Jos yritys on myötävaikuttanut vaikutuksen aiheutumiseen, mutta toinen toimija (esimerkiksi urakoitsija, toimittaja tai asevoimat) on vaikutuksen ensisijainen aiheuttaja ja tarjoaa joko korjaavia toimenpiteitä tai joutuu vastaamaan vaikutuksesta lainmukaisen valtiollisen mekanismin puitteissa, yrityksen on tyypillisesti tarkoituksenmukaista suostua kyseeseen menettelyyn, jos rinnakkaiset korjaavat prosessit vaarantaisivat sen. Esimerkkejä valtiollisista mekanismeista ovat muun muassa oikeusasiamies, työsuojeluviranomaiset, yritysvastuun kansalliset yhteyselimet tai kansallinen ihmisoikeusinstituutio. Näissä ja muissa vastaavissa tapauksissa yrityksen tulisi tehdä yhteistyötä korjaavassa prosessissa.

#### Kysymys 65. Millaisia korjaavia prosesseja yrityksen tulisi tarjota?

Ohjaavassa periaatteessa 22 pääpaino on tilanteen korjaamisessa. Tämän toteutuminen saattaa kuitenkin riippua korjaavien toimenpiteiden valinnasta. Jos yritys turvautuu pelkästään tilapäisiin prosesseihin kaikkien sellaisten vaikutusten korjaamisessa, jotka se on aiheuttanut tai joiden aiheutumiseen se on myötävaikuttanut, on epätodennäköistä, että yrityksessä syntyy yhteisymmärrys siitä, mitkä ovat tarvittavia toimenpiteitä. Tällöin on olemassa riski siitä, että yrityksen sisällä syntyy kiistaa menettelytavoista, mikä voi johtaa viivytyksiin tilanteen korjaamisessa.

Joillakin yrityksillä voi olla vakiintuneita prosesseja tiettyjä kielteisiä vaikutuksia varten, joihin niiden toiminnassa on erityinen riski, kuten esimerkiksi prosessi siltä varalta, että vesistöön pääsee saasteita tai työntekijä loukkaantuu. Tapauskohtaisessa lähestymistavassa on kuitenkin se vaara, ettei käytettävissä ole selkeitä prosesseja vähemmän ennakoitavissa olevia vaikutuksia varten.

Tästä syystä on yleensä suositeltavampaa, että yrityksellä on käytössä sovitut prosessit millä tahansa toiminnan osa-alueella syntyvän kielteisen ihmisoikeusvaikutuksen korjaamiseksi, vaikka tämä vaatisi useampia erityyppisiä prosesseja (esimerkiksi erilliset prosessit omille työntekijöille ja sidosryhmille).

Usein on tehokkainta tarjota korjaavia toimenpiteitä toimintatason valitusmekanismin kautta. Valitusmekanismi ei ole pelkästään sisäinen hallinnollinen menettely, jossa käsitellään vaikutuksia tai valituksia. Sisäinen menettely on yleensä passiivinen, eli odotetaan ongelmien ilmaantumista ja sitten reagoidaan niihin, mutta valitusmekanismi on aktiivinen: tavoitteena on helpottaa valituksen aiheiden tunnistamista ja puuttua niihin mahdollisimman varhain. Mekanismin toiminta perustuu siihen, että kohderyhmänä olevat sidosryhmät tuntevat mekanismin ja luottavat siihen. Mekanismin kautta tarjolla olevat prosessit ovat julkisia samoin kuin valitusten käsittelymääräajat sekä tavat, joilla yksityishenkilöt voivat jättää valituksia käsiteltäviksi. Viestintä valittajien kanssa on läpinäkyvää, ja samalla ollaan vastuussa oikeudenmukaisen prosessin

tarjoamisesta valittajille. Valitusmekanismi luonnollisesti edellyttää myös joitakin sisäisiä menettelyjä, mutta nämä ovat ainoastaan osa mekanismin tarjoamaa laajempaa prosessia.

### **Kysymys 66. Mitä muita kuin yrityksen omia ”hyväksyttävänä pidettäviä prosesseja” voidaan käyttää korjaamiseen?**

Käytettävissä voi olla yksi tai useampia valtiollisia mekanismeja, jotka soveltuvat korjaavien toimenpiteiden tarjoamiseen, jos yritys ei voi tai sen ei tulisi tarjota niitä itse. Esimerkkejä näistä ovat tietenkin tuomioistuimet sekä lisäksi valtiolliset oikeusasiamiehet ja valituksia käsittelevät viranomaiset (jotka voivat olla toimialakohtaisia), työelämän normeja valvovat toimistot, yritysvastuun kansalliset yhteyselimet (valtioissa, jotka ovat allekirjoittaneet monikansallisia yrityksiä koskevat OECD:n suuntaviivat), kansalliset ihmisoikeusinstituutiot, tai muut valtion hallinnoimat tai lakisäätteiset elimet, joilla on valtuudet toimia tässä tehtävässä. Näihin voi myös kuulua alkuperäiskansojen tai muiden yhteisöjen käyttämiä paikallisia ja perinteisiä mekanismeja. Joissakin tapauksissa voidaan myös käyttää sidosryhmäfoorumien hallinnoimaa mekanismeja, jos valitukset esimerkiksi koskevat useamman kuin yhden foorumin yritysjäsenen kanssa toimivaa toimittajaa tai urakoitsijaa.

Jokaisella valtiolla ei tarvitse olla käytössä kaikkia näitä mekanismeja. Yrityksen täytyy pyytää asiantuntijoilta neuvoa siitä, kuinka todennäköisesti niiden paikallisessa toimintaympäristössä sijaitsevat mekanismit pystyvät käytännössä suoriutumaan tästä tehtävästä ilman korruptiota tai manipulointia sekä riittävän uskottavasti valittajien näkökulmasta, jotta tulokset ovat kestäviä.

### **Kysymys 67. Mitä jos yritys myöntää aiheuttaneensa vaikutuksen tai myötävaikuttaneensa sen syntyyn muttei pääse sopimukseen asianmukaisesta korjaavasta toimenpiteestä vaikutuksen kohteena olevien kanssa?**

Jos yritys ja vaikutuksen kohteena olevat eivät pääse sopimukseen asianmukaisesta korjaavasta toimenpiteestä, silloin voi olla välttämätöntä ottaa mukaan puolueeton kolmas osapuoli sovittelijaksi tai turvautua tuomioistuimeen.

Kaikkien mukana olevien osapuolten tulisi vapaaehtoisesti hyväksyä sovittelijana toimiva kolmas osapuoli. Sovittelijan tehtävänä on avustaa osapuolia hyväksyttävän ratkaisun löytämisessä, eikä ketään sovittelumenettelyyn osallistuvista osapuolista voida pakottaa hyväksymään tiettyä lopputulosta. Jos osapuolet sopivat lopputuloksesta, he voivat myös vapaasti sopia lopputuloksen sitovuudesta.

Tuomioistuinmenettelyssä ei edellytetä osapuolten hyväksyntää ratkaisulle ja ratkaisu on yleensä sitova. Menettely voidaan järjestää tuomioistuimissa, valtiollisessa tai lakisäätteisessä toimielimessä, joita ovat muun muassa oikeusasiamies tai kansallinen ihmisoikeusinstituutio, tai muussa järjestelmässä, jolla on lainkäyttövalta tai jonka yritys ja vaikutuksen kohteena olevat ovat hyväksyneet.

### **Kysymys 68. Mitä jos yritys kiistää aiheuttaneensa ihmisoikeusvaikutuksen tai myötävaikuttaneensa sen aiheutumiseen?**

Jos yritys kiistää väitteen kielteisen vaikutuksen aiheuttamisesta tai sen aiheutumiseen myötävaikutamisesta, sen ei voida olettaa tarjoavan korjaavia toimenpiteitä omasta aloitteestaan, ennen kuin se velvoitetaan tähän (esimerkiksi tuomioistuimissa). Jos tarjolla on kuitenkin vakuuttavia keinoja löytää kiistaan hyväksyttävä ratkaisu neuvottelemalla tai sovittelemalla, yrityksen on tällöin yleensä järkevää suostua yhteistyöhön.

### **Keskeiset kysymykset yrityksille**

Mitä prosesseja meillä on jo käytössä aiheuttamiemme kielteisten vaikutusten korjaamiseen tai niiden vaikutusten korjaamiseen, joissa olemme olleet osallisina?

Kuinka tehokkaiksi nämä prosessit ovat osoittautuneet aikaisemmin? Kattavatko ne kaikki yrityksen oleelliset osa-alueet? Voidaanko niitä edelleen tehostaa?

Kattavatko prosessit kaikki ne alueet, joilla voi syntyä kielteisiä vaikutuksia? Jos näin ei ole, mitä puutteita olemassa olevilla tai uusilla prosesseilla on korjattava?

Voidaanko näistä prosesseista tehdä systemaattisia sisällyttämällä ne yhteen tai useampaan toimintatason valitusmekanismiin?

Millaisia oikeudellisia ja muita korjaavia prosesseja toimintavaltiossamme (toimintavaltioissamme) on olemassa? Kuinka tehokkaita nämä ovat ja missä määrin voimme suostua tai pitäisikö meidän yleensä suostua niiden käyttöön? Kuka voi tarjota meille asiantuntija-apua tässä asiassa?

Onko tullut esiin tilanteita, joissa olisi ollut hyödyllistä käyttää puolueetonta kolmatta osapuolta auttamaan meitä sopimaan vaikutuksen kohteena olevien kanssa ratkaisusta ja korjaavista toimenpiteistä? Jos näin on, mistä löydämme asiantuntevia sovittelijoita, jotka voivat auttaa meitä tässä tavoin ja jotka olisivat kaikkien osapuolten hyväksyttävissä?

## **Ohjaava periaate 29**

Yritysten on otettava käyttöön kielteisistä vaikutuksista mahdollisesti kärsineille yksilöille ja yhteisöille tarkoitettut tehokkaat toimintatason valitusmekanismit tai osallistuttava muuten niiden toimintaan, jotta mahdollisiin valituksiin voidaan puuttua varhaisessa vaiheessa ja tarjota suoraan korjaavia toimenpiteitä.

### **Kysymys 69. Miksi tämä on tärkeää?**

Kuten ohjaavan periaatteen 22 yhteydessä todettiin, yritys ei voi noudattaa vastuutaan kunnioittaa ihmisoikeuksia, jos se aiheuttaa kielteisen ihmisoikeusvaikutuksen tai on myötävaikuttanut sen aiheutumiseen ja laiminlyö sen korjaamisen. Yksi järjestelmällisimmistä keinoista, joilla yritys voi pyrkiä korjaamaan tällaisen vaikutuksen, on toimintatason valitusmekanismi.

Toisin kuin monissa valtiollisissa mekanismeissa (tuomioistuimet, oikeusasiamiehet jne.) toimintatason valitusmekanismeissa ei tarvitse odottaa asian kehittymistä ihmisoikeusloukkaukseksi tai muiden normien rikkomukseksi ennen kuin siihen voidaan puuttua. Mekanismeissa voidaan vastaanottaa ja käsitellä huolenaiheita ennen kuin yksilön tai yhteisön vääryudentunne voimistuu.

Tehokkaat valitusmekanismit voivat myös auttaa vahvistamaan ihmisoikeuksia koskevaan huolellisuusvelvoiteprosessiin sisältyviä toimia. Ne voivat auttaa tunnistamaan kielteisen ihmisoikeusvaikutuksen ajoissa ja seuraamaan mekanismien kautta

toteutettujen puuttumiskeinojen tehokkuutta. Mekanismit voivat lisäksi edistää myönteisen suhteen rakentamista sidosryhmien kanssa osoittamalla, että yritys suhtautuu vakavasti sidosryhmien huolenaiheisiin ja niiden ihmisoikeuksiin kohdistuviin vaikutuksiin.

### **Kysymys 70. Mitä tarkoitetaan toimintatason valitusmekanismilla?**

Toimintatason valitusmekanismi on muodollinen keino, jonka avulla yksilöt tai ryhmät voivat tuoda esille huolenaiheitaan siitä, millaisia vaikutuksia yrityksellä on heihin, ja pyytää korjaavia toimenpiteitä. Vaikutukset voivat liittyä ihmisoikeuksien lisäksi muihinkin seikkoihin. Kuten ohjaavan periaatteen 29 selityksessä todetaan, toimintatason valitusmekanismit ovat:

”...yrityksen toiminnasta aiheutuneista ihmisoikeusvaikutuksista kärsineiden yksilöiden ja yhteisöjen käytettävissä. Näitä mekanismeja hallinnoivat tavallisesti yritykset joko yksin tai yhdessä muiden yritysten ja asiaankuuluvien sidosryhmien kanssa. Niitä voidaan tarjota myös hyödyntämällä yhteisesti hyväksyttyä ulkopuolista asiantuntijaa tai muuta elintä. Toimintatason valitusmekanismien käyttö ei edellytä, että valittajat käyttäisivät ensin muita valitusmekanismeja. Toimintatason valitusmekanismit voivat suoraan osallistaa yrityksiä valitusten arviointiin ja ilmenneiden haittojen korjaamiseen”.

Tiivistetysti voidaan todeta, että niiden ensisijaisena tarkoituksena on tarjota varhainen keino, jolla voidaan tunnistaa suoraan vaikutuksen kohteena olevien sidosryhmien huolenaiheet ja puuttua niihin ennen kuin ne pahenevat tai johtavat muutoin estettävissä oleviin haittoihin.

Mekanismit eroavat ilmiäntöjärjestelmistä, joiden puitteissa työntekijät voivat tuoda esille huolenaiheitaan yrityksen sääntöjen tai etiikan rikkomisista, jotka ovat huolestuttavia koko yrityksen kannalta ja saattavat myös aiheuttaa haittaa kyseisille henkilöille. Toimintatason valitusjärjestelmät tarjoavat etenkin yksilöille, joko yrityksessä tai sen ulkopuolella, kanavan tuoda esille heihin itseensä kohdistuviin vaikutuksiin liittyviä huolenaiheita. Yksilön ei myöskään tarvitse osoittaa, että yrityksen sääntöjä on rikottu.

### **Kysymys 71. Onko mekanisme kutsuttava "valitusmekanismiksi"?**

"Valitusmekanismia" käytetään ohjaavissa periaatteissa ja niiden selityksessä teknisenä terminä, joka kattaa useita erilaisia mekanismeja, joissa käsitellään yrityksiä ja sidosryhmiä koskevia valituksia ja riitoja. On mahdollista, että termillä on ei-toivottuja miellelyhtymiä joissakin kulttuureissa ja tilanteissa, eikä kaikkia valitusmekanismeja ole mikään pakko kutsua tällä nimellä. Valitusmekanismista on kuitenkin riskialtista käyttää sellaista nimitystä, jonka mahdolliset käyttäjät mieltävät sopimattomaksi, kuten sen todellista tarkoitusta väheksyvää tai tämän sivuuttavaa nimitystä. Näin mekanismi voidaan saada kuulostamaan yrityksen kannalta miellyttävämmältä, mutta väärinkäytöksiä kärsineet tuntevat itsensä vähätellyiksi ja arvottomiksi.

### **Kysymys 72. Keiden käytettävissä toimintatason valitusmekanismin tulisi olla?**

Useimmat toimintatason valitusmekanismit ovat ainoastaan sellaisten yksilöiden tai ryhmien tai heidän laillisten edustajiensa käytettävissä, joihin yrityksen toiminta vaikuttaa suoraan, eivätkä ne yleensä ole avoimia laajemmille ryhmille, joilla voi olla yrityksen toimintaan liittyviä huolenaiheita tai sitä koskevaa kritiikkiä. Valitusmekanismilla ei pitäisi sulkea pois muita keinoja osallistaa laajempien ryhmien toimijoita, joiden osallistaminen voi itse asiassa olla yrityksen edun mukaista ainakin joissakin tilanteissa.

Kuten ohjaavan periaatteen 22 yhteydessä todettiin, yrityksillä on yleisesti erilliset valitusmekanismit omille työntekijöilleen ja ulkopuolisille vaikutuksen kohteena oleville sidosryhmille, vaikkei näitä aina olekaan välttämätöntä erottaa toisistaan. Joskus yritys voi myös tarvita tiettyihin tilanteisiin räätälöityjä valitusmekanismeja esimerkiksi yhteisön uudelleenasettamista tai tiettyjä ryhmiä, kuten alkuperäiskansoja, varten. Kuitenkin voidaan todeta, että mitä virtaviivaisempia mekanismit ovat, sitä helpommin niiden tehokkuutta voidaan seurata ja sitä paremmin niissä pystytään tunnistamaan yleisiä malleja ja suuntauksia yrityksen ihmisoikeusvaikutuksiinsa puuttumisessa.

### **Kysymys 73. Mitä asioita toimintatason valitusmekanismin tulisi pystyä käsittelemään?**

Jotta valitusmekanismi olisi mahdollisimman tehokas, sitä ei saisi rajoittaa ainoastaan sellaisten valitusten käsittelyyn, joissa on kyse väitetyistä ihmisoikeuksien tai muiden spesifien standardien loukkauksista. Tällaiset rajoitukset jättävät mekanismin ulkopuolelle suuren joukon huolenaiheita, joiden laiminlyönti voi vahingoittaa ihmisoikeuksia tai johtaa mielenosoituksiin tai väkivaltaan, mikä puolestaan saattaa lisätä ihmisoikeusloukkausten riskiä. Jos yhteisöt esimerkiksi havaitsevat yrityksen toistuvasti jättävän huomioimatta niiden melua, pölyä tai työn tarjontaa koskevat huolenaiheet, ne voivat kokea, että ainoa keino saada yrityksen huomio on ryhtyä sen toimintaa häiritseviin toimenpiteisiin. Tämä voi johtaa fyysisiin yhteenottoihin ja jopa kuolemantapauksiin. Yksi toimintatason valitusmekanismin eduista muodollisiin kolmannen osapuolen mekanismeihin verrattuna on nimenomaan sen kyky tunnistaa ongelmat ajoissa ja puuttua niihin ennen niiden paisumista.

Mekanismien ulkopuolelle on perusteltua jättää selkeästi häirintätarkoituksessa tehtyt valitukset, mutta yrityksen on noudatettava suurta huolellisuutta ennen kuin se päättää valituksen kuuluvan tähän suhteellisen harvinaiseen kategoriaan. Häirinnäksi osoittautuva valitus voi kätkeä muita todellisia huolenaiheita, joilla on mahdollisia seurauksia ihmisoikeuksille tai joista aiheutuu yritykselle kauaskantoisempia riskejä. Oletusarvoisesti yrityksen tulisi ensin suhtautua kaikkiin valituksiin vakavasti.

### **Kysymys 74. Kenen tulisi valvoa valitusmekanismeja?**

Valitusmekanismi on harvoin tehokas, jos yrityksen johto ei valvo ja vastaa siitä asianmukaisesti. Pienessä yrityksessä tämä voidaan hoitaa yksinkertaisesti siten, että valituksia käsittelevä henkilö raportoi yrityksen johtajalle. Suuremmissa yrityksissä tarvitaan yleensä muodollisempia sisäisiä valvonta- ja seurantajärjestelmiä. Valvontavastuun jakamisessa tulisi välttää mahdollisia eturistiriitoja esimerkiksi mekanismin tehokkuuden varmistamisen ja yrityksen tiettyjen toimien ja päätösten puolustamisen välillä.

Jos yrityksen ja vaikutuksen kohteena olevien sidosryhmien välinen luottamus on heikkoa tai ihmisoikeusriskit ovat merkittäviä, sekä yrityksen että vaikutuksen kohteena olevien sidosryhmien edustajien voi olla erittäin hyödyllistä valvoa mekanismeja yhdessä. Näin voidaan helpommin varmistaa, että mekanismin kohderyhmänä olevat käyttäjät luottavat siihen ja että sen käytettävyys ja prosessit on mukautettu vastaamaan parhaiten heidän tarpeitaan. Jos yhteisvalvontaa ei katsota tarpeelliseksi tai asianmukaiseksi, vaikutuksen kohteena olevien sidosryhmien pitäisi vähintään päästä vaikuttamaan mekanismin suunnitteluun tai arviointiin, kuten edellytetään ohjaavassa periaatteessa 31.

### **Kysymys 75. Kuinka toimintatason valitusmekanismi liittyy yrityksen laajempaan toimintaan?**

Ihmisoikeuksista ja yhteiskunnallisista kysymyksistä yrityksessä vastaavilla henkilöillä tai osastoilla on oltava keskeinen asema valitusmekanismien koordinoimisissa. Mekanismit eivät kuitenkaan toimi kunnolla, jos se on ainoastaan näiden henkilöiden vastuulla. Vaikutuksen selvittäminen ja korjaaminen edellyttävät usein myös yrityksen muiden työntekijöiden osallistumista. Ylimmällä johdolla on erittäin merkittävä tehtävä sen varmistamisessa, että tällaiset toimintojen väliset ratkaisukeinot ovat mahdollisia ja että ne on priorisoitu koko yrityksessä asianmukaisin henkilökunnan kannustimin.

Yrityksen niiden henkilöiden tai osastojen, joiden päätökset ja toimet ovat oleellisia väitetyn ihmisoikeusvaikutuksen kannalta, voi olla tarpeellista ja asianmukaista ottaa itselleen rooli alkuvaiheen sisäisissä selvityksissä. Tilanteissa, joissa tämä ei ole sopivaa esimerkiksi mahdollisten eturistiriitojen tai yksilöille aiheutuvien riskien vuoksi, nämä tahot voivat silti antaa tietoja selvitystä suorittaville toimijoille. Ne voivat myös auttaa mahdollisten korjaavien ratkaisujen laatimisessa, jos tämä vain on asianmukaista. Lisäksi niillä on oleellinen tehtävä sen varmistamisessa, että yritys oppii tapahtuneesta, jotta se voi ehkäistä tai lieventää vaikutuksen toistumista.

### **Kysymys 76. Kuinka mekanismi liittyy yleiseen sidosryhmien osallistamiseen?**

Ohjaavissa periaatteissa ja tässä tulkintaoppaassa korostetaan toistuvasti sidosryhmien osallistamisen merkitystä ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusvelvoitteen toteuttamiselle kaikissa yrityksissä, joilla on huomattavia ihmisoikeusriskejä. Tehokas valitusmekanismi ei korvaa tätä yleistä sidosryhmien osallistamista, vaan pikemminkin merkittävästi täydentää sitä. Jos valitusmekanismiin ei sisälly kattavia menettelyjä sidosryhmien osallistamiseksi, hyvinkin mekanismin vaarana on, että se antaa vaikutuksen kohteena oleville sidosryhmille kuvan siitä, että yritys haluaa kuulla niitä ainoastaan todellisten ongelmien ollessa kyseessä.

Ohjaavissa periaatteissa tunnustetaan kuitenkin myös se, että pienten tai keskisuurten yritysten ei tarvitse välttämättä osallistaa sidosryhmiä suoraan, jos niiden ihmisoikeusriskit ovat vähäiset ja sidosryhmien osallistaminen on todellinen haaste maantieteellisistä, taloudellisista tai muista syistä. Tällaiset yritykset pyrkivät keräämään tietoa ja näkemyksiä potentiaalisista ihmisoikeusvaikutuksistaan muista lähteistä, kuten selostettiin ohjaavan periaatteen 18 yhteydessä. Yksinkertainen mutta tehokas valitusmekanismi voi tarjota näille yrityksille yhden keinon varmistaa, että ne pystyvät tunnistamaan ongelmat, joita mahdollisesti vaikutusten kohteena tuovat suoraan esille.

### **Kysymys 77. Milloin yrityksen kannattaisi käyttää olemassa olevia valitusmekanismeja oman mekanismin perustamisen asemesta?**

Suuren tai huomattavia ihmisoikeusriskejä omaavan yrityksen on yleensä tarkoituksenmukaista perustaa oma valitusmekanismi. Pienet ja keskisuuret yritykset, joiden ihmisoikeusriskit ovat vähäiset, voivat myös kehittää yksinkertaisia valitusmekanismeja, jotka kuitenkin täyttävät ohjaavassa periaatteessa 31 määritellyt tehokkuusvaatimukset. Yritykset voivat myös harkita ulkopuolisen toimijan tarjoaman valitusmekanismien käyttämistä, jos siihen sisältyy vastaavat mahdollisuudet tunnistaa ja korjata kielteiset vaikutukset varhaisessa vaiheessa. Esimerkkejä ovat ulkopuolisen tahon kuten valtion, yrityksen, kansalaisjärjestön tai sidosryhmäfoorummin tarjoama neuvontalinja ja korjaavat toimenpiteet tai paikallisyhteisöjen tai -hallinnon paikallisiin



käytäntöihin sisältyvä perinteinen mekanismi. Tällaisia mekanismeja tulisi tarkastella sen valossa, noudattavatko ne tehokkuusvaatimuksia ja miten niissä mahdollisesti olevat puutteet voidaan korjata.

Vaihtoehtoisesti yritys voi perustaa oman mekanisminsa ja käyttää samalla ulkoisia ja jaettuja resursseja alentaakseen kustannuksiaan ja/tai lisätäkseen mekanismin kapasiteettia ja tehokkuutta. Esimerkiksi sidosryhmien luottama kansalaisjärjestö voi toimia neuvonantajana ja pyrkiä yhteistyössä yrityksen kanssa löytämään ratkaisuja perusteltuihin valituksiin. Kansalaisjärjestö voi myös toimia useamman yrityksen puolesta ja käyttää omaa rahoitustaan tai yrityksiltä saamaansa yhteisrahoitusta edellyttäen, ettei tämä vaaranna sen uskottavuutta. Laillisten ammattijärjestöjen tulisi toimia tällä tavoin ainakin edustamiensa työntekijöiden puolesta. Yritykset voivat myös yhdessä tarjota pienimuotoista taloudellista tukea paikalliselle toimijalle, joka tarjoaa valittajille asiantuntija-apua ja tarvittaessa auttaa näitä sovittelumenettelyjen käyttämisessä.

### Keskeiset kysymykset yrityksille

Onko meillä jo käytössä mekanismi, jossa ainakin osittain käsitellään valituksia?

Jos on, onko se kaikkien mahdollisesti vaikutusten kohteena olevien sidosryhmien käytettävissä vai täytyykö sen kattavuutta laajentaa? Pystyykö mekanismi puuttumaan kaikenlaisiin vaikutuksiin vai pitääkö sen kattavuutta laajentaa?

Valvooko ja vastaako yrityksen johto valitusjärjestelmän toiminnasta?

Voidaanko valitusmekanismia valvoa yhdessä sidosryhmien edustajien kanssa ja voidaanko tästä saada lisäetua? Jos ei, kuinka voimme saada ainakin vaikutuksen kohteena olevilta sidosryhmiltä palautetta mekanismin toiminnasta ja siihen mahdollisesti tarvittavista parannuksista?

Mahdollistaako mekanismi yrityksen kaikkien oleellisten liiketoimintayksiköiden tai toimintojen osallistumisen valitusten tutkintaan ja ratkaisemiseen siten, että vältetään eturistiriidat ja yksityishenkilöihin kohdistuvat riskit?

Jos rajalliset resurssit hankaloittavat erillisen valitusmekanismin ylläpitoa, voimmeko käyttää ylläpitoon jaettuja resursseja tai osallistua tehokkaaseen ulkopuoliseen mekanismiin?

## Ohjaava periaate 31

### Ollakseen tehokkaita valtiollisten ja ei-valtiollisten, tuomioistuinten ulkopuolisten valitusmekanismien on oltava

- a) **legitiimejä:** niiden on nautittava sidosryhmien kanssa luottamusta ja oltava vastuussa valitusmenettelyjen oikeudenmukaisuudesta
  - b) **saavutettavissa olevia:** niiden on oltava sidosryhmiensä tiedossa ja tarjottava riittävää tukea niille, joiden saattaa olla erityisen hankalaa saada asiansa käsiteltäväksi
  - c) **ennakoitavia:** niiden on tarjottava selkeä menettely, jonka kunkin vaiheen osalta on ilmoitettu sen arvioitu kesto, ja esitettävä selkeällä ja ymmärrettävällä tavalla valitusmekanismeissa käytettävät prosessit ja niiden mahdolliset tulokset sekä toimeenpanon valvontakeinot
  - d) **tasapuolisia:** niiden on pyrittävä varmistamaan, että loukatuilla on käytettävissään riittävästi tarvittavia tietoja, neuvoja ja asiantuntemusta, jotta he voivat osallistua valitusprosessiin oikeudenmukaiselta, tiedostavalta ja arvokkaalta pohjalta
  - e) **läpinäkyviä:** niiden on pidettävä osapuolet ajan tasalla valituksen etenemisestä sekä rakennettava luottamusta valitusmekanismin tehokkuuteen riittävällä tiedottamisella ja asiaan liittyvien yleisten etujen huomioimisella
  - f) **ihmisoikeusperustaisia:** niiden on varmistettava, että menettelyn tulokset ja korjaavat toimenpiteet ovat kansainvälisesti tunnustettujen ihmisoikeuksien mukaisia
  - g) **itseoppivia:** niiden on hyödynnettävä saatuja kokemuksia mekanismin kehittämiseen ja tulevien valitusten ja haittojen ehkäisemiseen;
- toimintatason mekanismien tulisi myös**
- h) **perustua osallistamiseen ja vuoropuheluun:** mekanismien suunnittelussa ja toiminnassa tulee kuulla sidosryhmiä ja mekanismien tulisi keskittyä vuoropuheluun valituksiin puuttumisen ja niiden ratkaisemisen keinona.

### Kysymys 78. Miksi tämä on tärkeää?

Sekä valtion ylläpitämien että toimintatason valitusmekanismien on oltava tehokkaita, jotta ne pys-

tyisivät tarjoamaan korjaavia toimenpiteitä niille, jotka ovat joutuneet yritykseen liittyvien ihmisoikeusloukkausten kohteeksi. Aidosti tehokkaalla toimintatason valitusmekanismeilla voidaan saavuttaa ohjaavan periaatteen 29 yhteydessä mainittuja etuja, joihin kuuluu muun muassa ongelmien varhainen tunnistaminen, varhaiset ja hyväksyttävät ratkaisut, luottamuksen lisääntyminen ja julkisten protestien, oikeudenkäyntien ja muun vastustuksen välttäminen.

Huonosti suunniteltu tai hallinnoitu valitusmekanismi voi vääristää arvioita siitä, kuinka hyvin ihmisoikeusriskejä hallitaan. Mekanismi voi saada uskomaan, että huolenaiheisiin puututaan, vaikka se todellisuudessa vastaakaan näihin odotuksiin. Pahimmissa tapauksissa tehoton valitusmekanismi kasvattaa sidosryhmien tunnetta kärsitystä vääryydestä.

Tästä syystä on tärkeää, että toimintatason valitusmekanismit täyttävät tietyt kriteerit, joiden avulla tehokkuus voidaan varmistaa.

### Kysymys 79. Miksi juuri nämä kriteerit?

Tähän ohjaavaan periaatteeseen sisältyvät kriteerit ovat kattavan tutkimus-, kuulemis- ja testausprosessin tulos. Jotkut niistä voitaisiin ilmaista toisinkin, tai niiden kattamat kysymykset voitaisiin nimetä tai ryhmitellä muilla tavoin. Niiden heijastelemat keskeiset elementit toimivat kuitenkin perustana kriteereille, joiden avulla varmistetaan, että mekanismista voidaan saada hyötyä ja välttää vaaroja, joita käsiteltiin kysymyksen 78 yhteydessä. Näitä kriteerejä tulisi soveltaa kokonaisuutena, sillä ne liittyvät toisiinsa: yhden kriteerin poisjättäminen heikentää mahdollisuuksia täyttää muita kriteerejä ja laskee koko mekanismin tehoa. Yksittäisiä kriteerejä käsitellään tarkemmin ohjaavan periaatteen selityksessä.

Kuten edellä todettiin, valitusmekanismin tehokkuus edellyttää kaikkien asianmukaisten osastojen tai toimintojen ja ylimmän johdon tukea sekä periaatteessa että käytännössä. Asianosaisen työntekijöiden tai osastojen osallistumisesta valitusmekanismin kehittämiseen on myös hyötyä, sillä tämä auttaa niitä ymmärtämään, mitkä tavoitteet ja vaatimukset mekanismin on täytettävä, ja tukemaan laadittua toimintamallia. Jotta yritys voisi oppia menneestä ja menestyä tulevaisuudessa, on

erityisen tärkeää, ettei henkilöstö koe ongelmien käsittelyä uhkana vaan ymmärtää sen rakentavaksi ja tarpeelliseksi asiaksi.

### Kysymys 80. Kuinka valitusmekanismin tehokkuutta tulisi arvioida?

Yrityksen on tärkeää kehittää asianmukaisia mittaristoja, jotka auttavat sitä arvioimaan mekanismin tehokkuutta käytännössä. Sidoryhmiltä saatava palaute siitä, mitä mittariston tulisi sisältää, voi edesauttaa yritystä varmistamaan, että sidosryhmien näkemykset "onnistumisesta" on huomioitu asianmukaisesti.

Yrityksen tulisi varoa tekemästä yksinkertaisia oletuksia tiettyjen numeeristen indikaattorien merkityksestä. Valitusten määrän väheneminen ajan myötä saattaa olla osoitus siitä, että yritys on ottanut opikseen aikaisemmista valituksista ja välttää niiden aiheena olevien tilanteiden toistumista. Toisaalta se voi myös olla osoitus siitä, että sidosryhmät ovat menettäneet luottamuksensa valitusmekanismiin ja etsivät mahdollisesti muita keinoja tuoda kärsimänsä vääryydet esille. Valitusten määrän lisääntyminen ainakin aluksi tai merkittävän uuden tapahtuman myötä voi puolestaan osoittaa, että ongelmien määrä on kasvussa. Laadulliset indikaattorit, joihin kuuluu muun muassa palaute mekanismin kohderyhmältä (eikä ainoastaan sen käyttäjiltä), auttavat myös merkittävästi tulkitsemaan tällaisia tietoja oikein.

### Keskeiset kysymykset yrityksille

Kuinka käytössämme oleva valitusmekanismi vastaa näitä kriteerejä?

Kuinka voimme saada tietoomme mekanismin kohderyhmänä olevien käyttäjien näkemykset mekanismin toimivuudesta?

Voidaanko havaittuja puutteita korjata tekemällä muutoksia käytössämme olevaan mekanismiin vai kannattaisiko laatia uusi prosessi? Jos päädyimme jälkimmäiseen vaihtoehtoon, voimmeko ottaa kohderyhmänä olevia käyttäjiä (vaikutuksen kohteena olevia sidosryhmiä) mukaan suunnitteluun?

Mitä pitkäaikaisia toimenpiteitä meillä tulisi olla käytössä mekanismin tehokkuuden jatkuvaan arviointiin?

Kuinka paljon voimme luottaa määrällisiin tietoihin perustuvaan tulkintaamme mekanismin toimivuudesta, ja kuinka tätä voitaisiin täydentää laadullisilla mittareilla?

## D. Tilannesidonaisuus

### Ohjaava periaate 23

#### Yritysten on kaikissa tilanteissa

- noudatettava sovellettavaa lainsäädäntöä ja kunnioitettava kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia toimintapaikastaan riippumatta
- etsittävä keinoja kunnioittaa kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeusperiaatteita tilanteissa, joissa yritys kohtaa ristiriitaisia vaatimuksia
- suhtauduttava räikeiden ihmisoikeusloukkauksien aiheuttamiseen tai niiden aiheutumiseen myötävaikuttamiseen yhtä vakavasti kuin lainsäädännön noudattamiseen toimintapaikastaan riippumatta.

#### Kysymys 81. Miksi tämä on tärkeää?

Vastuuta kunnioittaa ihmisoikeuksia sovelletaan kaikissa tilanteissa. Se on yhdenmukainen standardi, joka perustuu odotukseen siitä, ettei yritysten pidä vahingoittaa ihmisarvoa liiketoiminnassaan. Tämä mahdollistaa ennustettavuuden sekä yrityksille että niiden sidosryhmille. Yrityksen toimintaan ja liiketoimintasuhteisiin liittyvät ihmisoikeusriskit kuitenkin vaihtelevat useasti niiden erityisten toimintaolosuhteiden mukaan. Nämä olosuhteet voivat aiheuttaa yrityksille erityisiä haasteita tai ongelmia niiden yrittäessä täyttää vastuunsa kunnioittaa ihmisoikeuksia. Esimerkiksi paikalliset vaatimukset voivat vaikuttaa pakottavan yrityksen toiminaan kansainvälisesti tunnustettujen ihmisoikeuksien vastaisesti. Yrityksen valmiuksiin täytyy kuulua ”peruskompassi”, jolla suunnistaa tällaisissa tilanteissa, sillä niihin ei pääsääntöisesti ole helppo- ja vakiovastauksia.

#### Kysymys 82. Kuinka lainsäädännön noudattaminen suhtautuu ihmisoikeuksien kunnioittamiseen?

Yritykset tunnustavat, että niiden yhteiskuntavastuu alkaa lainsäädännön noudattamisesta. Vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia on usein huomioitu ainakin osittain erilaisissa laeissa ja määräyksissä. Lainsäädännön noudattamisen periaate edellyttää, että yritykset noudattavat ihmisoikeuksia suojelevia kansallisia lakeja ja määräyksiä, vaikka valtiolla olisi heikot mahdollisuudet niiden toimeenpanon tehokkaaseen valvontaan.

Vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia ulottuu kuitenkin ihmisoikeuksia suojelevia kansallisia lakeja ja määräyksiä pidemmälle ja sisältää kaikkien kansainvälisesti tunnustettujen ihmisoikeuksien kunnioittamisen. Vastuuta sovelletaan aina, vaikkei käytössä olisikaan näitä oikeuksia suojelevia kansallisia lakeja ja määräyksiä. Tästä syystä yritysten tulisi toimia korkeampien standardien vaatimusten mukaisesti myös silloin, kun kansalliset lait ja määräykset suojelevat ihmisoikeuksia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeusnormeja heikommin.

Tiivistetysti voidaan todeta, että vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia on maailmanlaajuinen standardi, jota kaikkien yritysten edellytetään noudattavan kaikissa tilanteissa, ja se tarjoaa yrityksille selkeyttä ja ennustettavuutta niiden kohdatessa erilaisia odotuksia ja vaatimuksia. Vastuu merkitsee myös sitä, ettei yritysten tulisi pyrkiä hyötymään toimintaympäristöistä, joissa ihmisoikeuksien suojeleminen on riittämätöntä, ja lieventää omaan toimintaansa liittyviä vaatimuksia.

#### Kysymys 83. Kuinka yrityksen tulisi suhtautua ristiriitaisiin vaatimuksiin?

Joissakin toimintaympäristöissä kansalliset lait, määräykset ja tavat voivat edellyttää (eivätkä pelkästään sallia) yrityksiä toimimaan tavoilla, jotka ovat ristiriidassa niiden kansainvälisesti tunnustettujen ihmisoikeuksien kunnioittamista koskevan vastuun kanssa. Vaatimukset voivat liittyä esimerkiksi naisten oikeuksiin, työoikeuksiin tai yksityisyhdensuojaan. Tällaiset tilanteet aiheuttavat yrityksille ongelman, sillä niiden täytyy sekä noudattaa sovellettavia lakeja että täyttää vastuunsa kunnioittaa ihmisoikeuksia kaikissa tilanteissa.

Yrityksen ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusvelvoiteprosessin tulisi paljastaa tilanteet, joissa yritys saattaa joutua tällaisen ongelman eteen, sekä toimenpiteet, joilla tätä riskiä voidaan ehkäistä tai lieventää. Jos vaatimukset ovat täysin ristiriitaiset, haasteena on löytää keinoja kunnioittaa kansainvälisesti tunnustettuihin oikeuksiin liittyviä periaatteita. Muiden kysymysten osalta ei ole olemassa selkeitä toimintaohjeita. Kuitenkin mitä paremmin yritys on juurruttanut ihmisoikeuksien kunnioittamisen omiin arvoihinsa ja mitä paremmin se on valmistanut henkilöstönsä kohtaamaan eettisiä ongelmia koulutuksen, ennusteiden, kokemusten, päätöksentekomallien ja muiden vastaavien menettelyjen avulla, sitä todennäköisemmin se pystyy tunnistamaan tarkoituksenmukaiset ja oikea-aikaiset ratkaisut.

Ristiriidassa olevien vaatimusten tarkan luonteen, kattavuuden ja seurausten ymmärtäminen on ensimmäinen tärkeä askel ongelman ratkaisemiseen tarvittavien keinojen tunnistamisessa. Paikalliset vaatimukset voivat olla monitulkintaisempia kuin ensin ajateltiin, tai ristiriitaa on voitu liioitella muulla tavoin. Tämän seikan ymmärtäminen voi lieventää ristiriitaa. Yrityksen saattaa olla mahdollista pyytää esimerkiksi hallitukselta tai paikallisviranomaisilta selvitystä ristiriidassa olevan vaatimuksen kattavuudesta tai jopa kyseenalaistaa vaatimus. Tämä voi auttaa vähentämään ihmisille ja yritykselle aiheutuvia riskejä sekä viestiä sidosryhmille, että yritys on sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuksia. Muilla samalla alalla tai samassa maassa toimivilla tahoilla voi olla käytössä ihmisoikeuksille aiheuttavaa haittaa lieventäviä lähestymistapoja, joita voidaan hyödyntää. Esimerkiksi jotkin sellaisissa maissa toimivat yritykset, joissa yhdistymisvapautta on rajoitettu, ovat perustaneet rinnakkaisia prosesseja työntekijöiden osallistamiseksi.

Jos yritys ei onnistu löytämään välittömiä tai ilmeisiä ratkaisuja, sen on järkevää osallistaa oleelliset asiantuntijoiden sidosryhmät, joihin tulisi mahdollisuuksien mukaan kuulua myös ryhmiä tai yksilöitä, joiden oikeuksiin ristiriitaiset vaatimukset saattavat vaikuttaa. Yritysten on aina oltava tietoisia kaikista potentiaalisista riskeistä, joita tietty toimintamalli voi aiheuttaa vaikutuksen kohteena oleville sidosryhmille, ja ottaa ne huomioon päätöksissään.

Yritysten kohdatessa tällaisia haasteita on hyvin todennäköistä, että sidosryhmät tarkkailevat niiden

toimintaa tiiviimmin. Tällöin yritysten tulisi voida vastata pyrkimyksistään ylläpitää ihmisoikeuksien kunnioittamista, ja myös pyrkimyksistä raportointi on usein suositeltavaa, ellei se lisää ihmisoikeuksille aiheutuvia riskejä.

Niissä poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa paikallinen lainsäädäntö tai muut määräykset asettavat yrityksen vaaraan joutua osalliseksi räikeisiin ihmisoikeusloukkauksiin, kuten kansainvälisiin rikoksiin, yrityksen tulisi huolellisesti harkita, pystyykö se jatkamaan kunniallisesti toimintaansa tällaisissa olosuhteissa, ja jos pystyy, niin miten. Samalla yrityksen on myös tiedostettava ihmisoikeusvaikutukset, joita voi aiheutua sen toiminnan lopettamisesta.

#### Kysymys 84. Miksi riskiä olla osallisena räikeissä ihmisoikeusloukkauksissa tulisi tarkastella lainsäädännön noudattamiseen liittyvänä kysymyksenä?

Jos yrityksillä on vaarana olla osallisena räikeissä ihmisoikeusloukkauksissa, niiden olisi järkevää suhtautua tähän riskiin samalla tavoin kuin riskiin olla osallisena törkeässä rikoksessa riippumatta siitä, ovatko ne selkeästi oikeudellisessa vastuussa. Tämä johtuu sekä kyseessä olevien ihmisoikeusloukkauksien vakavuudesta että yrityksille tällaisiin loukkauksiin osallisuudesta aiheutuvista kasvaneista oikeudellisista riskeistä.

Yritykset voivat aiheuttaa räikeitä ihmisoikeusloukkauksia omalla toiminnallaan, jos ne esimerkiksi käyttävät orjatyövoimaa tai kohtelevat työntekijöitä julmalla, epäinhimillisellä tai halventavalla tavalla. Yritykset voivat myös olla osallisina muiden toimijoiden kuten turvallisuusjoukkojen aiheuttamissa räikeissä ihmisoikeusloukkauksissa. Epäsuora osallisuus räikeissä ihmisoikeusloukkauksissa voi johtaa syytöksiin joko oikeudellisesta tai ei-oikeudellisesta osallisuudesta.

Ohjaavan periaatteen 17 selityksessä todetaan, että ”jos osallisuus ymmärretään oikeudellisesta näkökulmasta, sillä tarkoitetaan useimpien kansallisten oikeusjärjestysten kriminalisoimaa rikoskumppanuutta. Useissa valtioissa yritykset voivat olla tällaisissa tapauksissa rikosoikeudellisessa vastuussa toimistaan. Yrityksen väitettyä osallisuutta loukkauksen aiheuttamiseen voidaan tarkastella myös siviilioikeudellisesta näkökulmasta, vaikka vahinkoa ei tällöin ei käsitellä suoranaisten ihmis-

oikeusloukkauksena. Kansainvälisen rikosoikeuden oikeuskäytännössä rikoskumppanuudella, erityisesti avustamisella ja yllyttämisellä, tarkoitetaan käytännön avun toimittamista tai kannustamista tietoisesti toimintaan, jolla on merkittävä vaikutus rikoksen toteutumiseen<sup>9</sup>. Yrityksiä on esimerkiksi asetettu syyteeseen oikeudellisesta osallisuudesta sillä perusteella, että niiden on väitetty toimittaneen kemikaaleja toiselle osapuolelle, joka on käyttänyt niitä kansanmurhan toteuttamiseen, tai että ne ovat tarjonneet logistiikkatukea sotarikoksiin osallistuneille hallituksen joukoille.

Kun tarkastellaan lähihistoriassa monikansallisia yrityksiä vastaan nostettuja kanteita, jotka ovat useimmiten koskeneet siviilioikeudellista vastuuta ja liittyneet osallisuuteen räikeissä ihmisoikeusloukkauksissa, voidaan havaita, että yritysten potentiaalinen oikeudellinen vastuu on vielä epäyhtenäinen mutta laajenemassa oleva ilmiö. Ihmisoikeusriskien luonteen sekä oikeudellisten ja joissakin tapauksissa myös maantieteellisten rajojen laajenemisen vuoksi yritysten tulisi suhtautua kaikkiin tapauksiin, joihin liittyy riski olla osallisena räikeissä ihmisoikeusloukkauksissa, lainsäädännön noudattamista koskevana kysymyksenä riippumatta siitä, millainen asema lainsäädännöllä on yrityksen toiminta-alueella.<sup>9</sup>

### **Kysymys 85. Missä tilanteissa yrityksellä on erityinen riski olla osallisena räikeissä ihmisoikeusloukkauksissa?**

Riski olla osallisena räikeissä ihmisoikeusloukkauksissa on yleensä ilmeisin tilanteissa, joissa ei ole tehokkaita valtiollisia elimiä tai oikeussuojaa tai joissa vakavan syrjinnän mallit ovat syvään juurtuneita. Riskit saattavat olla suurimmat konfliktialueilla näihin alueisiin kuitenkin rajoittumatta. Tällaisten tilanteiden tulisi automaattisesti toimia yritykselle varoitussignaaleina, jolloin sen tulisi käynnistää ihmisoikeuksia koskevia huolellisuusvelvoiteprosesseja, jotka on mukautettu huomioimaan korkean riskin tilanteet. Yrityksen tulisi nähdä tehostettu ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoiteprosessi tärkeäksi myös silloin, kun sillä on liiketoimintaa tai se harkitsee liiketoiminnan aloittamista maissa, joissa on voimassa Yhdistyneiden kansakuntien tai alueellisten hallitustenvälisen järjestöjen asettamia pakotteita.

### **Kysymys 86. Mistä yritys voi hakea apua vaikeisiin tilanteisiin liittyvien haasteiden arviointiin ja käsittelyyn?**

Jos yritykset harjoittavat liiketoimintaa tai suunnittelevat sen aloittamista tilanteissa, jotka erityisesti vaarantavat niiden mahdollisuudet kunnioittaa ihmisoikeuksia, kuten konfliktitilanteet, yritysten voi monesti olla vaikeaa arvioida riskejä oikein. Tällöin yritysten tulisi hakea neuvoja luotettavista ulkopuolisista lähteistä, kuten alueella toimivilta tai niiltä raportoilta kansalaisjärjestöiltä. Lisäksi niiden tulisi pyytää neuvoja hallituksilta, myös oman maansa hallitukselta, jos tämä on tarkoituksenmukaista. Myös kansalliset ihmisoikeusinstituutiot voivat tarjota arvokkaita neuvoja. Yhteistyö liikekumppaneiden, toimialan edustajien tai sidosryhmäfoorumien kanssa voi myös auttaa yrityksiä sellaisten lähestymistapojen laadimisessa, jotka paremmin vastaavat monimutkaisista tilanteista aiheutuvia ihmisoikeusriskejä. (Liitteestä II löytyy lisäesimerkkejä ulkopuolisista lähteistä.)

### **Keskeiset kysymykset yrityksille**

Toimimme tilanteissa, joissa ihmisoikeuksia säätelevä kansallinen lainsäädäntö on heikkoa, sitä ei ole toimeenpantu tai sitä ei edes ole olemassa? Arvioidaanko huolellisuusvelvoiteprosessissamme näitä seikkoja ja niiden seurauksia ihmisoikeuksille?

Ovatko kaikki työntekijämme ja liiketoimintakumppanimme näissä tilanteissa selvillä siitä, että tavoitteenamme on aina kunnioittaa kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia? Ymmärtävätkö he, mitä tämä edellyttää?

Toimimme tilanteissa, joissa kansallisen lainsäädännön ja kansainvälisesti tunnustettujen ihmisoikeuksien vaatimukset ovat ristiriitaisia?

Jos näin on, kuinka voimme varmistaa, ettei lainsäädäntöä ja kansainvälisiä normeja voida sovittaa yhteen? Onko mahdollista lähestyä viranomaisia ratkaisun löytämiseksi ilman, että ihmisoikeuksille aiheutuu lisäriskejä?

Onko olemassa vakiintuneita tapoja käsitellä tätä vaatimusten välistä ristiriitaa tai onko muilla yrityksillä tarjota esimerkkejä onnistumisista?

Jos kohtaamme todellisia ongelmatilanteita, keneltä voimme pyytää apua parhaan mahdollisen ratkaisun tunnistamiseen? Voimme ottaa mukaan vaikutuksen kohteena olevien sidosryhmien edustajia?

Mitä prosesseja meillä on oltava käytössä, jotta pystymme vastaamaan päätöksistämme ja toimistamme näissä tilanteissa?

Jos paikalliset vaatimukset altistavat meidät osallisuudelle räikeisiin ihmisoikeusloukkauksiin kuten kansainvälisiin rikoksiin, mitä menettelyjä ja millaista johtotason osallistumista tarvitsemme sen määrittämiseen, voimmeko jatkaa toimintaamme kyseisellä alueella, ja jos voimme, millaisin ehdoin?

Onko mahdollista osallisuutta räikeissä ihmisoikeusloukkauksissa käsitelty yrityksessämme lainsäädännön noudattamiseen liittyvänä kysymyksenä? Kenen täytyy osallistua ja missä vaiheessa tämän varmistamiseen?

Jos yrityksemme tai liikekumppanimme toimivat konfliktialueilla, johtaako tämä tilanne automaattisesti tiukempaan huolellisuusvelvoiteprosessin soveltamiseen yrityksessä?

Kuinka arvioimme ihmisoikeustilannetta ja sen seurauksia yrityksellemme konfliktialueilla? Mitä resursseja käytämme tähän?

## **Ohjaava periaate 24**

Jos tosiasiallisiin ja potentiaaliin kielteisiin ihmisoikeusvaikutuksiin puuttumista koskevat toimenpiteet on asetettava tärkeysjärjestykseen, yritysten on ensin pyrittävä estämään ja lieventämään vakavimpia vaikutuksia tai sellaisia vaikutuksia, joiden osalta toiminnan viivästyminen tekisi niistä peruuttamattomia.

### **Kysymys 87. Miksi tämä on tärkeää?**

Kansainvälisessä ihmisoikeuslainsäädännössä ei tunneta normihierarkiaa. Sen sijaan ihmisoikeudet ovat jakamattomia, keskenään riippuvaisia ja toisiinsa liittyviä. Yrityksen ei kuitenkaan aina ole mahdollista puuttua kaikkiin kielteisiin ihmisoikeusvaikutuksiinsa välittömästi. Monet yritykset toimivat erilaisissa ympäristöissä, ja niillä on monimutkaisia toimitusketjuja ja useita kumppaneita. Yritys voi olla vaarassa olla osallisena kielteisissä ihmisoikeusvaikutuksissa, ja yrityksen kykyä puuttua näihin kaikkiin välittömästi voivat rajoittaa perustellut resursseihin ja logistiikkaan liittyvät syyt.

Ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusvelvoitteen ja korjaavien prosessien tavoitteena on auttaa yri-

tyksiä minimoimaan niiden toimintaan, tuotteisiin ja palveluihin liittyvät ihmisoikeusvaikutukset. Jos kaikkiin vaikutuksiin ei voida kohtuudella puuttua heti, yrityksen tulee keskittyä niihin vaikutuksiin, joista on eniten haittaa ihmisille. Tämä merkitsee etusijan antamista laajuudeltaan tai mittasuhteiltaan vakavimmille vaikutuksille tai vaikutuksille, joiden osalta viivytykset voivat johtaa peruuttamattomiin seurauksiin. Heti kun kaikkein vakavimpiin vaikutuksiin on puututtu, yrityksen tulisi puuttua seuraavaksi vakavimpiin vaikutuksiin ja niin edelleen, kunnes se on käsitellyt kaikki sen tosiasialliset ja potentiaaliset ihmisoikeusvaikutukset (samalla on pidettävä mielessä, että tämä on todennäköisesti jatkuva prosessi, jota on mukautettava muuttuviin olosuhteisiin).

### **Kysymys 88. Mitkä lukeutuvat ”vakaviin” vaikutuksiin?**

Ohjaavan periaatteen 14 selityksessä todetaan, että ihmisoikeusvaikutuksen vakavuus ”arvioidaan vaikutuksen mittasuhteiden, laajuuden ja peruuttamattomuuden perusteella”. Tämä tarkoittaa, että sekä vaikutuksen vakavuus että vaikutuksen kohteena olevien tai sen kohteeksi joutuvien henkilöiden määrä (esimerkiksi ympäristöhaittojen viivästyneen vaikutuksen vuoksi) ovat oleellisia huomioon otettavia seikkoja. Peruuttamattomuus on kolmas oleellinen tekijä, jolla tässä yhteydessä tarkoitetaan mahdollisia rajoituksia sille, voidaanko vaikutuksen kohteena olleet saattaa ainakin kielteistä vaikutusta edeltäneeseen tai sitä vastaavaan tilanteeseen. Tällöin taloudellinen korvaus on oleellinen vain siltä osin kuin se auttaa palauttamaan tilanteen ennalleen.

Vaikutusta voidaan perustellusti pitää ”vakavana” silloinkin, kun sillä se on vain yksi näistä kolmesta ominaisuudesta. Usein on kuitenkin niin, että mitä suurempi vaikutuksen laajuus tai mittasuhteet ovat, sitä heikommin sitä voidaan korjata. Lisäksi ohjaavassa periaatteessa 24 korostetaan, että viivytys tiettyyn vaikutukseen puuttumisessa voi sinänsä heikentää vaikutuksen korjauskelpoisuutta, mikä tulisi ottaa huomioon priorisoinnissa. Jos esimerkiksi työntekijöitä irtisanotaan laittomasti, pitkittynyt tilanteen korjaaminen voi pakottaa heidät muuttamaan työn perässä, jolloin heidän palkkaamisensa uudelleen vaikeutuu.

<sup>9</sup> Yritystoiminnan ja ihmisoikeuksien resurssikeskus (The Business and Human Rights Resource Centre) ylläpitää portaalia, josta löytyy tietoja oikeuskäsittelyistä, joissa yritysten on väitetty olleen osallisena ihmisoikeusloukkauksissa: [www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org).



Jos kielteinen vaikutus on pikemminkin potentiaalinen kuin tosiasiallinen, riskienhallinnan vakiintuneiden lähestymistapojen mukaan riskin tapahtumisen *todennäköisyys* on ensisijainen tekijä sen vakavuuden rinnalla. Vakavan ihmisoikeusvaikutuksen alhainen todennäköisyys ei kuitenkaan yksinään anna aihetta alentaa riskin lieventämiseen tarkoitettujen toimenpiteiden tärkeyttä. Sen sijaan potentiaalisen vaikutuksen korjauskelpoisuuden tulee olla keskeinen tekijä määritettäessä sitä, onko toimenpiteiden viivästyminen oikeutettua. Tiivistetysti voidaan todeta, että ihmisoikeusriskien yhteydessä tosiasiallisen tai potentiaalisen riskin vakavuuden on oltava määräävä tekijä.

Monissa tapauksissa saattaa olla itsestään selvää, millainen vaikutus on ”vakava” tai ”peruuttamaton”. Esimerkkinä voidaan mainita vaikutus, joka kohdistuu yksilöiden oikeuteen elämään ja terveyteen tai joka perusteellisesti vaikuttaa kokonaisten ryhmien tai yhteisöjen hyvinvointiin. Lisäksi jos yritys on tunnistanut, että sillä on riski olla osallisena räikeissä ihmisoikeusloukkauksissa, kyseiseen riskiin puuttumiselle tulisi aina antaa etusija.

Muissa tilanteissa voi olla vähemmän selkeää, mitkä ihmisoikeusvaikutukset tulisi katsoa vakavimmiksi tai mitkä seikat voivat vaikuttaa niiden korjauskelpoisuuteen. Kuten ohjaavan periaatteen 24 selityksessä todetaan, ”vakavuutta” ei myöskään tulisi nähdä absoluuttisena käsitteenä vaan suhteessa muihin yrityksen tunnistamiin ihmisoikeusvaikutuksiin. Yrityksiä kehoitetaan mahdollisuuksien mukaan osallistamaan ne tahot, joiden oikeudet ovat vaarassa, varmistaakseen sen, että nämä tahot ovat ymmärtäneet potentiaaliset vaikutukset.

Joissakin toimintaympäristöissä vakavimmat ihmisoikeusvaikutukset voivat kohdistua sellaisiin ryhmiin kuuluviin henkilöihin, jotka ovat haavoittuvammassa asemassa tai joiden riski syrjäytyä on korkeampi. Näitä ovat esimerkiksi lapset, naiset, alkuperäiskansat ja etnisiin tai muihin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt. Jos yritys päättää, että sen on tarpeen priorisoida puuttumistaan ihmisoikeusvaikutuksiin, sen tulisi ottaa huomioon tällaisten ryhmien haavoittuva asema ja riski siitä, että viivästynyt puuttuminen tiettyihin vaikutuksiin saattaa vaikuttaa heihin suhteettomasti.

### Kysymys 89. Miten tämä periaate tarkoittaa sellaisten vaikutusten osalta, joita ei katsota vakaviksi?

Vakavimmiksi katsottuihin kysymyksiin puuttuminen ei suinkaan tarkoita sitä, ettei yrityksen tarvitsisi puuttua muihin huolellisuusvelvoiteprosessissa tunnistettuihin ihmisoikeusvaikutuksiin. Sen sijaan tässä periaatteessa on kyse ratkaisujen tärkeysjärjestyksestä silloin, kun kaikkiin vaikutuksiin ei voida puuttua samanaikaisesti. Yritys on silti edelleen vastuussa *kaikkiin* sen tosiasiallisiin ja potentiaalisiin ihmisoikeusvaikutuksiin puuttumisesta. On myös hyvä muistaa, että vaikkei vaikutusta olisi alun perin katsottu vakavaksi, se voi johtaa (tai sen voidaan havaita johtavan) vakavampiin loukkauksiin, jos siihen ei puututa asianmukaisesti.

### Keskeiset kysymykset yrityksille

Tarvitseeko meidän asettaa havaitsemamme kielteiset vaikutukset ja niihin puuttuminen tärkeysjärjestykseen vai pystymmekö puuttumaan niihin kaikkiin samanaikaisesti?

Jos meidän täytyy priorisoida vaikutukset ja niihin puuttuminen, onko meillä keinoja arvioida vaikutustemme vakavuutta?

Otetaanko vaikutusten vakavuuden arviointiin käytettävissä järjestelmissämme huomioon vaikutusten laajuus, mittasuhteet ja korjauskelpoisuus?

Otetaanko järjestelmissä huomioon se, että potentiaaliselle vakavalle vaikutukselle on annettava etusija riippumatta sen todennäköisyydestä?

Kiinnitetäänkö järjestelmissä erityishuomiota haavoittuvassa asemassa oleviin ryhmiin kuuluviin yksilöihin, jotka voivat kärsiä vakavimmista ihmisoikeusvaikutuksista?

Tunnistetaanko niissä tilanteet, joissa viivytyt tosiasialliseen vaikutukseen puuttumisessa voi hankaloittaa korjaamista?

Kun vakavimpiin ihmisoikeusvaikutuksiin on puututtu, siirrytäänkö järjestelmissämme automaattisesti seuraavaksi vakavimpiin vaikutuksiin, kunnes kaikkiin vaikutuksiin on puututtu?

## Liitteet

### Liite i

Ihmisoikeuksia koskeviin kansainvälisiin perusasiakirjoihin ja Kansainvälisen työjärjestön kahdeksaan keskeiseen sopimukseen sisältyvät oikeudet:

### A. Ihmisoikeuksia koskevat kansainväliset perusasiakirjat

Ihmisoikeuksia koskeviin kansainvälisiin perusasiakirjoihin [International Bill of Human Rights] sisältyvät ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus ja tärkeimmät instrumentit, joihin se on

kodifioitu: kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus. Molempiin yleissopimukseen sisältyy samankaltaisia määräyksiä, joissa syrjintäkielto ja sukupuolten välinen tasa-arvo määritellään läpileikkaaviksi periaateiksi, joita on sovellettava sopimusoikeuksien yhteydessä. Niissä molemmissa tunnustetaan ja määritellään tarkemmin yleismaailmalliseen julistukseen sisältyvät oikeudet seuraavasti:

## Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus

<b>1 artikla:</b>	Kansojen itsemääräämisoikeus	<b>16 artikla:</b>	Oikeus henkilöllisyyteen oikeudellisessa mielessä
<b>2-5 artiklat:</b>	Läpileikkaavat periaatteet	<b>17 artikla:</b>	Oikeus yksityiselämään
<b>6 artikla:</b>	Oikeus elämään	<b>18 artikla:</b>	Oikeus ajatuksen-, omantunnon- ja uskonnonvapauteen
<b>7 artikla:</b>	Oikeus olla joutumatta kidutetuksi ja/tai julman, epäinhimillisen tai halventavan kohtelun tai rangaistuksen kohteeksi	<b>19 artikla:</b>	Oikeus omaan mielipiteeseen ja sen ilmaisuun
<b>8 artikla:</b>	Orjuuden ja pakkotyön kielto	<b>20 artikla:</b>	Sotaan yllyttävän propagandan sekä kansallisen, rotu- tai uskonnollisen vihan puoltamisen kielto
<b>9 artikla:</b>	Oikeus vapauteen ja henkilökohtaiseen turvallisuuteen	<b>21 artikla:</b>	Oikeus kokoontua vapaasti
<b>10 artikla:</b>	Vapautensa menettäneiden oikeus inhimilliseen kohteluun	<b>22 artikla:</b>	Oikeus yhdistymisvapauteen
<b>11 artikla:</b>	Vangitsemisen kielto sen perusteella, ettei joku kykene täyttämään sopimusvelvoitettaan	<b>23 artikla:</b>	Oikeus perustaa perhe ja oikeus solmia avioliitto
<b>12 artikla:</b>	Oikeus liikkua vapaasti	<b>24 artikla:</b>	Lasten oikeus erityissuojeluun
<b>13 artikla:</b>	Muukalaisten mielivaltaisten karkotusten kielto	<b>25 artikla:</b>	Oikeus ottaa osaa yleisten asioiden hoitoon
<b>14 artikla:</b>	Oikeus oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin	<b>26 artikla:</b>	Oikeus oikeudelliseen yhdenvertaisuuteen ja yhtäläiseen lain suojaan sekä syrjinnän kielto
<b>15 artikla:</b>	Taannehtivan rikoslain kielto	<b>27 artikla:</b>	Kansallisten vähemmistöjen oikeudet

## Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus

- 1 artikla:** Kansojen itsemääräämisoikeus
- 2-5 artiklat:** Läpileikkaavat periaatteet
- 6 artikla:** Oikeus työhön
- 7 artikla:** Oikeus nauttia oikeudenmukaisista ja suotuisista työoloista
- 8 artikla:** Oikeus muodostaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä ammattiyhdistyseen sekä lakko-oikeus
- 9 artikla:** Oikeus sosiaaliturvaan sosiaalivaikutus mukaan luettuna
- 10 artikla:** Oikeus perhe-elämän suojaan
- 11 artikla:** Oikeus tyydyttävään elintason, johon kuuluu oikeus riittävään ravintoon ja oikeus sopivaan asuntoon sekä pakkohäätöjen kieltö. Tämän oikeuden on tulkittu kattavan myös oikeuden turvalliseen juomaveteen ja sanitaatioon.
- 12 artikla:** Oikeus terveyteen
- 13-14 artiklat:** Oikeus opetuksen saamiseen
- 15 artikla:** Oikeus ottaa osaa kulttuurielämään, päästä osalliseksi tieteen kehityksen eduista ja nauttia tieteellisten, kirjallisten tai taiteellisten tuotteidensa henkisille ja aineellisille eduille suodusta suojasta

## B. ILO:n keskeiset sopimukset

ILO hyväksyi vuonna 1998 työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia koskevan julistuksen, joka velvoittaa jäsenvaltiot noudattamaan työelämässä neljää eri perusperiaatetta ja -oikeutta: yhdistymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus, pakkotyön poistaminen, työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvan syrjinnän poistaminen sekä lapsityövoiman käytön poistaminen. Näistä jokaista suojaa kaksi ILO-sopimusta, jotka yhdessä muodostavat kahdeksan ILO:n keskeistä työelämää koskevaa standardia.

1. Ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskeva sopimus, 1949 (nro 87)
2. Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden soveltamista koskeva sopimus, 1949 (nro 98)
3. Pakollista työtä koskeva sopimus, 1930 (nro 29)
4. Pakkotyön poistamista koskeva sopimus, 1957 (nro 105)
5. Samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa koskeva sopimus, 1951 (nro 100)
6. Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskeva sopimus, 1958 (nro 111)
7. Työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäiskäyttöä koskeva yleissopimus, 1973 (nro 138)
8. Lapsityön pahimpia muotoja koskeva yleissopimus, 1999 (nro 182)

## Liite II

### Esimerkkejä ulkopuolisista asiantuntijälähteistä

Valtioiden eri virastoista on saatavilla yhä enemmän ihmisoikeusriskejä koskevia tietoja ja neuvontaa, jotka voivat olla luonteeltaan yleispäteviä tai koskea tiettyjä toimialoja, tiettyjä maantieteellisiä alueita tai tiettyjä kysymyksiä, kuten työoikeuksia tai alkuperäiskansojen oikeuksia.

Apua voi löytää myös verkossa saatavilla olevista virallisista tietolähteistä, kuten Yhdistyneiden kansakuntien ihmisoikeusvaltuutetun toimiston verkkosivulta ([www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)) ja Kansainvälisen työjärjestön verkkosivulta ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)).

Käytettävissä saattaa olla muitakin luotettavia neuvontalähteitä, kuten esimerkiksi kansalliset ihmisoikeusinstituutiot, kansainvälisiä työelämän normeja koskevaa opastusta yrityksille tarjoava ILO:n neuvontapalvelu sekä yritystoimintaan liittyviin ihmisoikeuskysymyksiin keskittyvät kansalaisjärjestöt ja yliopistot.

Global Compact -aloite on Yhdistyneiden kansakuntien globaalia yritys vastuuta koskeva aloite. Yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien ohjain periaatteiden ja Global Compact -aloitteen välistä yhteyttä selostetaan osoitteessa [www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/Resources/GPs\\_GC%20note.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf) (viitattu 8. maaliskuuta 2012). Erilaisia työkaluja ja ohjemateriaaleja, joista monet ovat hyödyllisiä myös pienille ja keski suurille yrityksille, on ladattavissa suoraan Yhdistyneiden kansakuntien Global Compact -aloitteen (UNGC) verkkosivulta ([www.unglobalcompact.org/Issues/human\\_rights\\_Guidance\\_Material](http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights_Guidance_Material)). Näitä ovat muun muassa seuraavat:

#### Yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskeva

**oppimistyökalu** (UNGC/OHCHR, 2011): Verkkokäyttöisiin moduuleihin sisältyy harjoituksia ja tapaustutkimuksia, joissa käsitellään alan nykysuuntauksia sekä yrityksiin Yhdistyneiden kansakuntien ”suojele, kunnioita ja korjaa” -viitekehystä ilmenevien ihmisoikeusperiaatteiden toimeenpanon suhteen kohdistuvia odotuksia. Kokeen onnistuneesti suorittaneet käyttäjät voivat saada suorituksestaan todistuksen.

**Ihmisoikeusmatriisi** (Yritysjohtajien ihmisoikeusaloite / Globaali yritystoimintaa koskeva ihmisoikeusaloite / Credit 360, päivitetty vuonna 2010): Ihmisoikeusmatriisi on ensimmäinen itsearviointi- ja oppimistyökalu, jonka avulla yritys voi alkaa ymmärtää toimintaansa ihmisoikeuksien alalla ja puuttua siihen määrittelemällä ihmisoikeuksiin liittyviä menettelytapaohjeita ja niihin sovellettavia lähestymistapoja. Työkalu auttaa yrityksiä havainnollistamaan, arvioimaan ja hallinnoimaan ihmisoikeuksiin liittyviä ohjelmiaan ja toimintaansa.

#### How to do Business with Respect for Human

**Rights** (Alankomaiden Global Compact -verkosto, 2010): Tämä julkaisu rakentuu Yhdistyneiden kansakuntien yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia käsittelevän erityisedustajan laatiman ”suojele, kunnioita ja korjaa” viitekehysten perustalle. Sen sisältö opetuksineen ja ohjeineen perustuu kymmenen Alankomaiden Global Compact -aloitteeseen kuuluvan monikansallisen yrityksen kokemuksiin, ja julkaisun tavoitteena on auttaa yrityksiä toimeenpanemaan sitoumuksensa kunnioittaa ihmisoikeuksia viitekehysten mukaisesti.

**Human Rights Translated: A Business Reference Guide** (UNGC / OHCHR / Ihmisoikeuslainsäädäntöön keskittyvä Castan-keskus / Kansainvälinen yritysjohtajien foorumi, 2008): Tässä yrityksille tarkoitettussa ihmisoikeusoppaassa pyritään tarkastelemaan yleismaailmallisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia yritystoiminnan kannalta ymmärrettävällä tavalla. Julkaisussa selostetaan ihmisoikeuksien merkitystä yritystoiminnassa esimerkkien ja suositeltujen käytäntöjen avulla.

**Guide to Human Rights Impact Assessment and Management** (UNGC / Kansainvälinen rahoitusyhtiö / Kansainvälinen yritysjohtajien foorumi, päivitetty vuonna 2010): Tämä ihmisoikeusvaikutusten arviointiin ja hallintaan tarkoitettu interaktiivinen verkkotyökalu tarjoaa yrityksille opastusta ihmisoikeusriskien ja -vaikutusten arviointiin ja hallintaan liiketoiminnassaan. Opas

on ensisijaisesti tarkoitettu yrityksille, mutta se voi olla hyödyllinen myös muille toimijoille. Opas on maksuton, mutta sen käyttö edellyttää rekisteröitymistä.

**Guide on How to Develop a Human Rights Policy** (UNGC/OHCHR, 2011): Tämä opas tarjoaa yrityksille ohjeita ihmisoikeussitoumuksen laatimiseen ja toimeenpanoon.

OECD tarjoaa myös laajasti käytössä olevia työkaluja ja opastusta. Esimerkkinä voidaan mainita ns. heikon hallinnon alueilla toimiville monikansallisille yrityksille tarkoitettu riskienhallinnan työkalu (Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones, 2006), joka on saatavilla osoitteessa [www.oecd.org/dataoecd/26/21/36885821.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/26/21/36885821.pdf) (viitattu 8. maaliskuuta 2012).

Yritykset voivat saada erittäin hyviä viitteitä asioista, joihin niiden tulisi keskittyä, seuraamalla tietoja ihmisoikeusvaikutuksista, joista muita saman toimialan toimijoita on kritisoitu tai jotka ovat jopa johtaneet tuomioistuinkäsittelyyn. Uutisoinnista voi saada viitteitä tietyn toimialan kohtaamista ajankohtaisista ihmisoikeuskysymyksistä. Yksi tällainen laajasti arvostettu tietolähde on yritystoiminnan ja ihmisoikeuksien resurssikeskus (Business and Human Rights Resource Centre; [www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org)).

Yritysten toimintaa kriittisesti arvioivien kansalaisjärjestöjen verkkosivuilta voi löytyä viitteitä ajankohtaisista kysymyksistä.

Relevantteja kokemuksia ja neuvoja on usein saatavilla yrityksen omalta toimialalta. Esimerkkejä toimialojen aloitteista löytyy yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevan resurssikeskuksen verkkosivustolta. Jotkut liike-elämän yhdistykset saattavat myös pystyä neuvomaan jäseniään. Lisäksi jotkut Global Compact aloitteeseen kuuluvat paikallisverkostot käsittelevät toiminnassaan ihmisoikeuskysymyksiä, ja ne voivat tarjota tietystä maantieteellisestä alueesta kiinnostuneille yrityksille hyödyllistä tietoa. Katso lisää osoitteesta [www.unglobalcompact.org/networksaroundtheworld/index.html](http://www.unglobalcompact.org/networksaroundtheworld/index.html) (viitattu 8. maaliskuuta 2012).

Usean sidosryhmän tai toimialan aloitteet voivat myös tarjota erityisen arvokkaita neuvoja yritystoimintaan ja ihmisoikeuksiin liittyviin haasteisiin

vastaamiseen ja tähän liittyviä kokemuksia.

Yhteisiin ihmisoikeushaasteisiin saattaa olla mahdollista vastata yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Esimerkiksi tuotemerkkien edustajilla ja heidän toimittajillaan voi olla yhteinen intressi vähentää ihmisoikeusriskejä arvoketjussaan, jolloin resursseja voidaan yhdistää yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Konfliktialueilla toimiville yrityksille löytyy ohjeita julkaisusta "Red Flags: Liability Risks for companies operating in high-risk zones", jonka ovat tuottaneet kansainväliset järjestöt International Alert ja Fafo. Julkaisu löytyy osoitteesta [www.redflags.info/index.php?page\\_id=14&style\\_id=0](http://www.redflags.info/index.php?page_id=14&style_id=0) (viitattu 8. maaliskuuta 2012).

