



European
Commission



Yritykseni ja ihmisoikeudet

*Pienten ja keskisuurten yritysten
ihmisoikeusopas*



Vastuuvapauslauseke

Tämä oppaan on kirjoittanut GLOBAL CSR:n ja BBI Internationalin työryhmä ja sen on rahoittanut Euroopan komissio (yritys- ja teollisuustoiminnan pääosasto). Opas ei välttämättä kuvasta Euroopan komission virallista kantaa.

Esipuhe



Euroopan komissio haluaa tukea Euroopan pieniä ja keskisuuria yrityksiä, jotta ne voisivat hyödyntää kaikki mahdollisuutensa. Haluamme luoda olosuhteet, joissa ne voivat olla kaikkea mahdollista: innovaattoreita, työpaikkojen ja vaurauden luojia sekä liike-elämän toimintatapojen ja huippuosaamisen maailmanlaajuisia johtajia.

Tiedämme, että valtaosa pienempien yritysten omistajista ja johtajista pyrkii kunnioittamaan työntekijöitään ja muita henkilöitä, joiden kanssa he ovat yhteydessä liiketoimintansa kautta. Nykyaikaisilla markkinoilla tämä määritellään osaksi huippuosaavaa ja kilpailukykyistä yritystä.

Vaikka haluaisitkin varmistaa, että yrityksesi kunnioittaa muita, voi toisinaan olla vaikea tietää, miten käytännössä tulee toimia. Tämä ihmisoikeusopas auttaa täyttämään tiedoissasi olevat aukot. Se perustuu Yhdistyneiden Kansakuntien liiketoiminnan ja ihmisoikeuksien pääperiaatteisiin ja se soveltaa näitä periaatteita Euroopan pienten ja keskisuurten yritysten kohdalla.

Oppaan lopusta löydät luettelon lukuisista henkilöistä ja organisaatioista, jotka ovat ehtineet kommentoimaan aikaisempia luonnoksia. Olemme kiitollisia heille kaikille.

Toivomme, että tämä opas toimii sekä inspiraationa että käytännön viitteenä EU:ssa ja muualla yrityksille, jotka pyrkivät yhdistämään ihmisoikeudet toimintaansa avoimesti.

Joanna Drake
PK-yritysten varaedustaja
Euroopan komissio

1 Johdanto

Miksi minun tulee osoittaa kiinnostusta ihmisoikeuksia kohtaan yritystä johtaessani?

Koska se kuuluu osana nykyaikaisen ja menestyksikkään yritysjohtajan toimintaan. Kuten useimmat johtajat, pyrit todennäköisesti kohtelemaan työntekijöitäsi kunnioittavasti. Voit varmistaa tämän käsittelemällä ihmisoikeuksia aktiivisesti. Se on hyvä tilaisuus varmistaa, että yrityksesi asettaa ihmiset etusijalle ja että voit olla yrityksestäsi vilpittömästi ylpeä.

Yhteiskunnat ja markkinat jatkavat muuttumista monimutkaisilla tavoilla ja kaikkien yritysten tulee suoriutua uusien pelisääntöjen noudattamisesta. Esiintyy uusia odotuksia, jotka määrittelevät uudelleen sen, mitä ymmärrämme hyvällä johtajuudella. Ihmisoikeuksien kunnioittaminen on osa tätä kehitystä.

Yritysten odotetaan nyt noudattavan ihmisoikeuksia maailmanlaajuisesti. Tämä odotus sisältyy YK:n liiketoiminnan ja ihmisoikeuksien pääperiaatteisiin, joita tukevat YK, EU ja hallitukset ympäri maailman sekä työnantajajärjestöt, ammattiyhdistykset ja kansalaisyhteiskunta.

”Pk-yrityksinä olemme kiireisiä sekä keskittyneitä omiin yritysiiimme ja rahan tekemiseen – mutta emme voi tehdä sitä kiinnittämättä huomiota ulkopuoliseen maailmaan. On erittäin tärkeää katsoa yrityksen ulkopuolelle ja ympärillesi.”

- Jean-Marc Barki

toiminnanjohtaja, Sealock, Ranska

Mitä ihmisoikeudet ovat?

Ihmisoikeudet ovat oikeuksia, joita meillä on yksinkertaisesti siksi, että olemme ihmisiä. Ne edustavat yleismaailmallisesti hyväksyttyjä vähimmäisvaatimuksia, jotka mahdollistavat kaikkien yksilöiden ihmisarvon ylläpitämisen. Ihmisoikeudet kuuluvat meille kaikille luonnostaan riippumatta kansallisuudesta, asuinpaikasta, sukupuolesta, kansallisesta tai etnisestä alkuperästä, ihonväristä, uskonnosta, kielestä tai muusta asemasta.

Meidän tulee myös kunnioittaa muiden ihmisoikeuksia. Tämä opas auttaa varmistamaan, että yrityksesi kunnioittaa ihmisoikeuksia. Se merkitsee mahdollisten ihmisoikeusloukkausten välttämistä ja käsittelyä, mikäli yrityksesi on niissä osallisena.

Tekeekö ihmisoikeuksien kunnioittaminen yrityksestäni kannattavamman?

Vastaus on kasvavassa määrin myönteinen, mutta ei kuitenkaan aina, eikä ehkä välittömästi. Ihmisoikeuskysymysten avoin käsittely voi toimia tutkana tai ennakkovaroitussjärjestelmänä. Se mahdollistaa ongelmien tunnistamisen ja selvittämisen, ennen kuin niistä tulee vakavampia ja kalliimpia. Ihmisoikeuksiin keskittyminen saattaa myös parantaa asiakassuhteita ja mainetta sekä parantaa työntekijöiden tyytyväisyyttä työhönsä, mikä vaikuttaa myönteisesti tuottavuuteen ja tehokkuuteen. Se saattaa olla apuna sopivan henkilökunnan houkuttelemiseen ja yrityksessä pitämiseen liittyvien lisäkustannusten välttämässä, lupien hankkimisessa tai mahdollisten uusien liikeideoidesi julkisen vastustuksen käsittelyssä. Saatat huomata, että jotkut asiakkaasi haluavat tietää, miten käsittelet erilaisia ongelmia, mukaan lukien ihmisoikeuksia. Kielteisiä vaikutuksia ihmisoikeuksiin tulee välttää ja käsitellä, mikä voi myös innoittaa kekseliäisiin ratkaisuihin ja parannuksiin, jotka auttavat yritystäsi vahvistumaan ja voimistumaan.

Ihmisoikeuksien kunnioittamisessa on loppujen lopuksi kyse siitä, miten toimitaan "oikein" ja mitä yrityksesi oletetaan tekevän. Tärkeintä on kantaa vastuu ihmisoikeuksien kunnioittamisesta, toipa se yrityksellesi rahallista etua tai ei.

"Johtamistapoja on kaksi: johtaminen tulosten perusteella tai johtaminen arvojen perusteella tulosten saamiseksi. Ihmisoikeuksien kunnioittaminen on elämäntapa."

- Marek Jurkiewicz

toiminnanjohtaja, StartPeople, Puola

Onko ihmisoikeuksien käsittely pääasiassa hallitusten tehtävä?

Kyllä, mutta yrityksenä olet myös vastuussa. Hallituksen velvollisuus on suojella ihmisoikeuksia asianmukaisten lakien ja menettelytapojen kautta. Yritykset ovat vastuussa ihmisoikeuksien kunnioittamisesta, mikä merkitsee sitä, että yritykselläsi tulee olla käytössä menettelytapa ihmisoikeusloukkausten välttämiseksi ja käsittelemiseksi. Yritykset ovat vastuussa, täyttävätpä hallitukset velvollisuutensa ihmisoikeuksien suojelussa tai eivät.

Minkälaista yritystä varten tämä opas on?

Tämä opas on kirjoitettu Euroopan unionin pieniä ja keskisuuria yrityksiä varten. Euroopan unionin sisällä on hyvin paljon erilaisia pieniä ja keskisuuria yrityksiä, eivätkä kaikki tähän oppaaseen sisältyvät esimerkit ja neuvot päde samoin kaikkiin näihin yrityksiin.

Kaikki yritykset pienistä ja keskisuurista yrityksistä suuriin monikansallisiin yrityksiin ovat vastuussa ihmisoikeuksien kunnioittamisesta. Suuremmille,

monikansallisille yrityksille valmistettuja ihmisoikeusoppaita on yhä enemmän, mutta pienemmille yrityksille ei ole saatavilla paljon lähteitä. Tämän oppaan pitäisi auttaa täyttämään tämä tiedoissa oleva aukko.

Vaikka tämä opas onkin kirjoitettu EU:n yrityksiä silmällä pitäen, se saattaa olla myös käytännöllinen muualla maailmassa sijaitseville yrityksille. Sen vuoksi se julkaistaan useilla eri kielillä EU-maiden kansallisten kielten lisäksi.

Ovatko ihmisoikeudet merkityksellisiä ainoastaan suurten yritysten kohdalla?

Eivät. Kaiken kokoiset yritykset ovat vaarassa loukata ihmisoikeuksia. Yrityksesi erityisriskit riippuvat monesta tekijästä, mukaan lukien toimipaikastasi, liiketoimintasektoristasi ja liikekumppaneistasi. Et vältty ihmisoikeuksiin liittyviltä riskeiltä vain siksi, että yrityksesi on pieni.

Yritykseni toimii ainoastaan EU:n sisällä. Voiko yritykseni silti olla vaarassa loukata ihmisoikeuksia?

Kyllä, yrityksesi voi silti olla vaarassa loukata ihmisoikeuksia. Suojelu syrjinnältä kansalaisuuden tai etnisen alkuperän, sukupuolen, vamman, iän tai muiden erovaisuuksien perusteella ovat hyviä esimerkkejä ihmisoikeuksista, jotka voivat usein olla vaarassa EU:ssa.

Olet kuitenkin oikeassa olettaessasi vakavimpien ihmisoikeusrikkomusten esiintyessä lain ollessa riittämätön tai huonosti sovellettu. Tämä koskee usein – mutta ei missään tapauksessa aina – maita, jotka ovat taloudellisesti kehittymättömämpiä, kuten kehitysmaat ja nopeasti kehittyvät taloudet. Vaikka toimitkin pääasiassa EU:n sisällä, sinulla saattaa

olla muualla maailmassa asiakkaita tai toimittajia, jotka voivat altistaa sinut näihin sijaintipaikkoihin liittyville ihmisoikeusloukkauksille.

“Ihmisoikeuksien kunnioittaminen ei ole merkityksellistä ainoastaan Euroopan ulkopuolella. – Meidän tulee katsoa myös yrityksemme sisäpuolelle”.

- Michel Van Bavel

toimitusjohtaja, Van Bavel Business Gifts, Belgia

Yritykseni noudattaa lakia. Onko se tarpeeksi?

Mikäli toimit EU:ssa ja noudatat lakia, olet tavallisesti jo pitkällä varmistaaksesi, ettei yrityksesi loukkaa ihmisoikeuksia. Monissa tapauksissa ihmisoikeudet heijastuvat kansallisissa ja EU:n laeissa. Esimerkiksi terveys- ja turvallisuussääntöjen noudattaminen auttaa yritystäsi välttämään kielteisiä vaikutuksia oikeuteen elää, turvalliseen työympäristöön sekä ruumiin ja mielen terveyteen.

Yritykselläsi voi kuitenkin olla kielteisiä vaikutuksia ihmisoikeuksiin, vaikka toimintasi noudattaisi asianmukaisia lakeja, sillä laki yleensä tarjoaa vain vähimmäissuojan. Lisäksi yritykselläsi voi olla kielteisiä vaikutuksia ihmisoikeuksiin toimittajiesi, asiakkaidesi tai muiden liikekumppaneidesi toiminnan kautta, vaikka oma yrityksesi ei olisi rikkonut lakia.

Menettelytavat ihmisoikeusloukkausten välttämiseksi ja niiden käsittelemiseksi auttavat sellaisen osa-alueiden tunnistamisessa, joilla yksinään lain noudattaminen ei takaa sitä, että yrityksesi

kunnioittaa ihmisoikeuksia. Tällaisten menettelytapojen ansiosta tiedät missä ja koska tulee toimia muutoin kuin lakia noudattamalla.

Mitä YK:n liiketoiminnan ja ihmisoikeuksien pääperiaatteet tarkkaan ottaen ovat?

YK:n liiketoiminnan ja ihmisoikeuksien pääperiaatteet määrittävät mitä hallitusten ja yritysten tulee tehdä välttääkseen yritysten kielteiset vaikutukset ihmisoikeuksiin ja käsitelläkseen niitä. Ne tekevät selkeän eron hallitukseen ja yrityksiin liittyvien odotusten välillä. Ne sisältävät myös “oikaisukeinoihin” liittyviä periaatteita – miten tulee toimia, jos yritykset kaikesta huolimatta vaikuttavat ihmisoikeuksiin kielteisesti.

Tämä opas keskittyy yrityksiin liittyviin odotuksiin. YK:n pääperiaatteet tarjoavat kaikille yrityksille – pienille ja suurille – ohjeet ihmisoikeuksien kunnioittamiseksi. Ne edustavat maailmanlaajuisia normeja liittyen käytökseen tällä alueella ja niitä sovelletaan kaikenlaisissa olosuhteissa toimiviin yrityksiin.

Entä mikä rooli on yritykseni myönteisillä vaikutuksilla ihmisoikeuksiin?

Yritykselläsi on melko varmasti myönteisiä vaikutuksia ihmisoikeuksiin. Teet ihmisoikeuksista todellisuutta muille tarjoamalla tavaroita tai palveluja, työllistämällä ihmisiä ja osallistumalla taloudelliseen ja sosiaaliseen kehitykseen. Haluat ehkä harkita miten voit parhaiten maksimoida myönteisen vaikutuksen ihmisoikeuksiin. Tämä opas rajoittuu kuitenkin kuvaamaan miten kielteiset vaikutukset voidaan välttää ja miten niitä voidaan käsitellä, sillä se on yritykseesi liittyvä vähimmäisvaatimus.

Voinko käsitellä ihmisoikeuksia hallintaprosessieni ja -järjestelmiäni sisällä?

Ihmisoikeuksia on usein mahdollista noudattaa olemassa olevia prosesseja ja järjestelmiä mukauttamalla. Jos esimerkiksi suoritat riskianalyysia, voit laajentaa niitä sisällyttämällä niihin ihmisoikeusloukkaukset. Sinulla voi myös olla hallintajärjestelmiä, jotka auttavat käsittelemään terveyttä ja turvallisuutta sekä ympäristövaikutuksia tai laatua tehokkaammin. Tällaisia järjestelmiä voidaan käyttää ihmisoikeuksiin kohdistuvien mahdollisten kielteisten vaikutusten välttämiseksi ja käsittelemiseksi.

Mikäli yritykselläsi on yhteiskuntavastuuta koskeva menettelytapa, saattaa se olla hyvä lähtökohta. Sinun tulee kuitenkin olla tietoinen siitä, että vaikka monet muut yritykset työskentelevät jo yritysten yhteiskuntavastuun ja ihmisoikeuksien osa-alueilla eri tavoin, YK:n pääperiaatteet tarjoavat uusia ja ohjaavia odotuksia niiden prosessien suhteen, jotka tulee ottaa käyttöön yrityksessä ihmisoikeuksien kunnioittamiseksi.

“Lukiessani YK:n pääperiaatteita ajattelin itse asiassa jo toimivani näin! Tietysti jotkut osa-alueet ovat kuitenkin uusia ja meidän tulee keskittyä niihin.”

- Marjonka Veljanovska

toiminnanjohtaja, Farmahem, Makedonia

Oletetaanko minun tekevän tämän yksin?

Kyllä ja ei. Vastuu on sinun, mutta huomaat luultavasti, että on käytännöllistä olla yhteistyössä muiden kanssa etsiäksesi jaettuja ratkaisuja, innoittuaksesi hyvistä toimintatavoista ja hyötyäksesi opituista asioista.

Mitä muuta tämä opas sisältää?

Tämä opas sisältää myös:

- Osio II:** Johdanto kuuteen sinulta odotettuun perusvaiheeseen YK:n pääperiaatteiden mukaan
- Osio III:** Kysymyksiä liittyen 15 liiketoimintatilanteeseen, jotka saattavat loukata ihmisoikeuksia
- Osio IV:** Luettelo ihmisoikeuksista sisältäen lyhyet esimerkit siitä, miten yritykset voivat, jos ne eivät ole varovaisia, loukata kutakin niistä
- Osio V:** Asiaankuuluva lähdeluettelo.

Voit tarkastella osioita haluamassasi järjestyksessä. Jos et ole varma siitä, mitä ihmisoikeudet ovat, osion IV ihmisoikeuksien luettelo saattaa olla hyvä kohta aloittaa.

Haluamme kuulla sinusta

Olemme parhaamme mukaan pyrkineet tekemään tästä oppaasta mahdollisimman käytännöllisen. Olisimme iloisia saadessamme palautetta siitä käytäneiltä yrityksiltä tai neuvonantajilta. Kommentit ja parannusehdotukset ovat aina tervetulleita ja ne tulee lähettää Euroopan komission yritysten yhteiskuntavastuun työryhmälle (yritys- ja teollisuustoiminnan pääosastolle): entr-csr@ec.europa.eu.

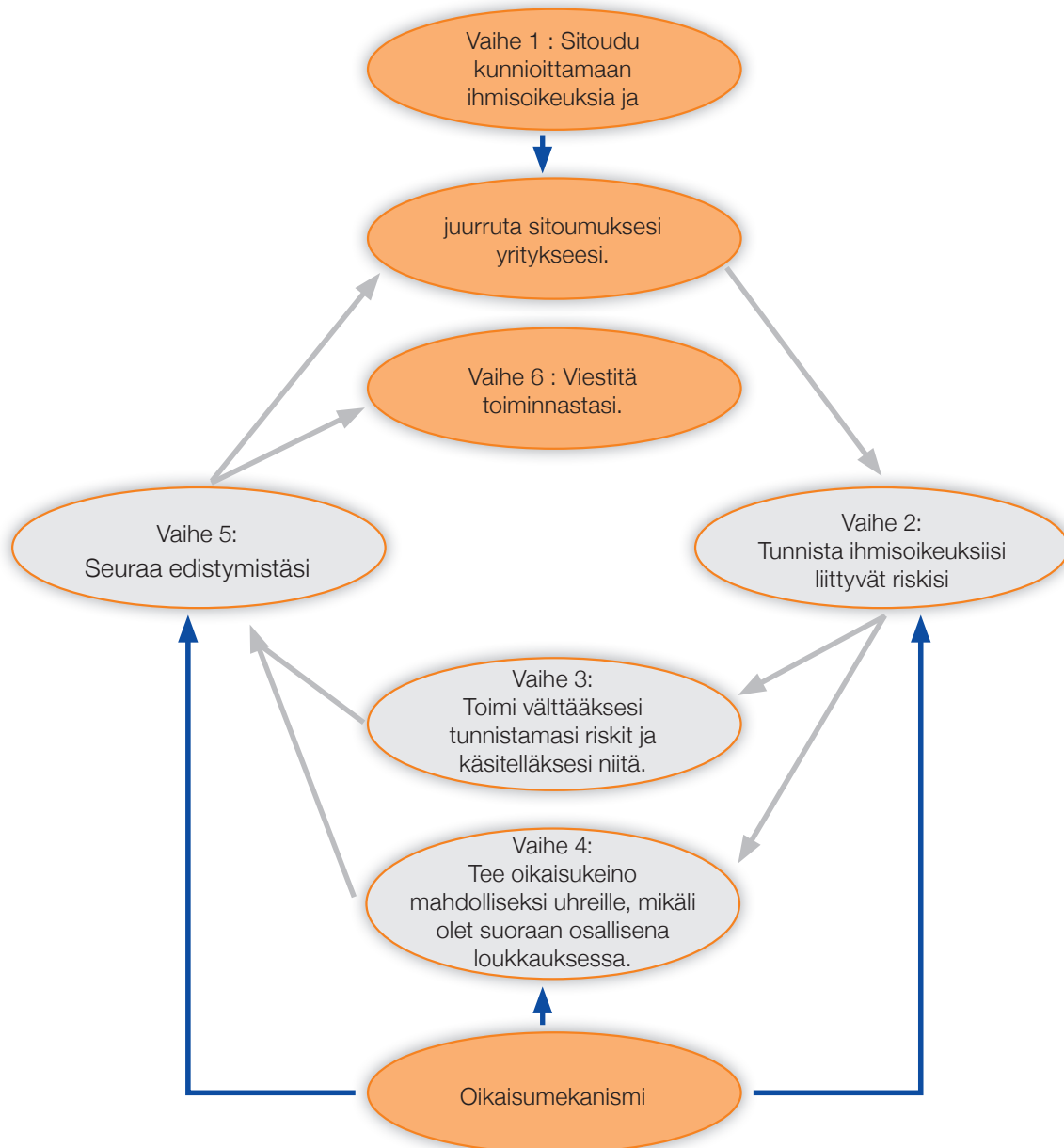
2 Kunnioita ihmisoikeuksia kuuden perusvaiheen kautta

Tämä osio on johdatus kuuteen noudatettavaan vaiheeseen, jotta ihmisoikeusloukkausten riskejä voitaisiin ymmärtää, välttää ja käsitellä. Ne pitävät sisällään seuraavat vaiheet:

- 1 Sitoudu kunnioittamaan ihmisoikeuksia ja juurruta sitoumuksesi yritykseesi
- 2 Tunnista ihmisoikeuksiin liittyvät riskisi
- 3 Toimi välttääksesi tunnistamasi riskit ja käsiteläksesi niitä

- 4 Tee oikaisukeino mahdolliseksi uhreille, mikäli olet suoraan osallisena loukkauksessa
- 5 Seuraa edistymistäsi
- 6 Viestitä toiminnastasi

Suurimassa osassa tapauksista nämä kuusi vaihetta voidaan yhdistää olemassa oleviin toimintaperiaatteisiin ja menetelmiin. Pidä kuitenkin mielessä, ettei kuuden vaiheen läpikäyminen kerralla ole tarpeeksi. Ihmisoikeuksien kunnioittamisen takaaminen vaatii jatkuvaa toimintaa; katso alla oleva kuva.



Vaihe 1: Sitoudu kunnioittamaan ihmisoikeuksia ja juurruta sitoumuksesi yritykseesi

Ensimmäiseen vaiheeseen kuuluu sitoutua ihmisoikeuksiin julkisesti sekä näyttää, että pyrkimyksenäsi on kunnioittaa kaikkia ihmisoikeuksia ja että odotat samaa yrityksiltä, joiden kanssa harjoitat liiketoimintaa.

Tarjoat näin myös työntekijöillesi ja asiaankuuluville sidoshenkilöille selkeät ohjeet halutusta liiketoimintatavasta.

Sinun tulee sitten juurruttaa tai yhdistää tämä sitoumus asiaankuuluviin sisäisiin järjestelmiin, jotta sitä sovellettaisiin käytännössä, ja yrityksesi organisaatiokulttuuriin, saavuttaaksesi kaikki työntekijät asiaankuuluvalla tavalla.

Miten toimin?

- Varmista, että sitoumus tulee omistajan tai ylimmän johdon tasolta.
- Päätä miten sitoudut. Voit tehdä sitoumuksesi kirjallisesti. Yrityksesi koosta riippuen voi kuitenkin olla järkevämpää tehdä se suullisesti. On tärkeää tiedottaa siitä niille henkilöille, esim. mahdollisille asiaankuuluville henkilöille, työntekijöille ja liikekumppaneille, joiden on tarkoituksenmukaista saada tietää siitä.
- Kirjallinen sitoumus voi olla erillinen lausunto tai osa yritysvisiotasi, arvolausumaasi tai yrityksen yhteiskuntavastuun toimintaperiaatteita. Saatat myös haluta sisällyttää sitoumuksen viitteenä työntekijän opaskirjaan, myyntiehtoihin, työntekijöiden tai toimittajien menettelytapasääntöihin tai laatupolitiikkaasi.
- Varmista sitoumuksessasi, että työntekijäsi ymmärtävät mitä heiltä odotetaan ja ilmoita liikekumppaneillesi ja muille yrityksille, joiden kanssa työskentelet, että odotat myös heidän kunnioittavan ihmisoikeuksia.

- Harkitse sitoumuksesta viestittämistä verkkosivustosi kautta, mikäli sinulla sellainen.
- Sitouduitpa kirjallisesti tai suullisesti, varmista, että "asennoituminen" kuvastuu yrityksen jokaisella tasolla. Tähän tulee sisältyä muiden toimintaperiaatteiden ja käytäntöjen tarkistaminen ihmisoikeuksien kunnioittamiseen liittyvän sitoumuksen ristiriitaisuuksien varalta, kannustusjärjestelmien takaaminen ja koulutuksen tarjoaminen, jotta varmistaisit, että työntekijäsi ja kumppanisi ymmärtävät sitoumuksesi ja sen merkityksen päivittäisissä työtehtävissä.

"Ihmisoikeuksien kunnioittamisen tulee lähteä johtotasolta. – Se on filosofia, joka täytyy tuoda yritykseen ylhäältä päin."

- Michel Van Bavel

toimitusjohtaja, Van Bavel Business Gifts, Belgia

Vaihe 2: Tunnista ihmisoikeuksiin liittyvät riskisi

Seuraava vaihe on tunnistaa mahdolliset loukkaukset – tarkoittaen kielteistä vaikutusta jonkun henkilön ihmisoikeuksiin.

Sinun tulee tunnistaa miten yrityksesi saattaa vaikuttaa kielteisesti ihmisoikeuksiin. Tässä kohdassa tulee tehdä selkeä pesäjakko. Ensinnäkin voit osallistua ihmisoikeusloukkauksiin suoraan oman toimintasi seurauksena. Vaarana saattaa olla esimerkiksi tiettyjen henkilöiden syrjintä rekrytointiprosessissa. Lisäksi voit osallistua ihmisoikeusloukkauksiin epäsuorasti toisen yrityksen tai organisaation, jonka kanssa sinulla on liikesuhde, toiminnan kautta.

Olosuhteet saattavat muuttua ja sinun tuleekin toisinaan päivittää mahdollisten loukkausten tunnistamisprosessi, esimerkiksi lanseeratessasi uuden tuotteen, päästessäsi uusille markkinoille tai luodesasi uuden liikesuhteen.

Miten toimin?

- Lue tämän oppaan osiot III ja IV, jotta tietäisit mitä ihmisoikeuksilla tarkoitetaan ja ymmärtäisit paremmin mahdollisesti tunnistamasi loukkaukset. Sinun täytyy aluksi tarkastella kaikkia ihmisoikeuksia tunnistaksesi mahdolliset kielteiset vaikutuksesi ihmisoikeuksiin.
- Harkitse olemassa olevien menettelytapojen muuttamista sisällyttämällä niihin ihmisoikeusloukkausten arviointi. Menettelytapa voi olla riskinarviointijärjestelmä, terveys- ja turvallisuusjärjestelmä, ympäristö- ja sosiaalisen vaikutusten arviointi tai monimuotoisuuden hallintajärjestelmät. Sinun tulee myös harkita toimitusketjun hallinnan muuttamista siten, että se heijastaa toimittajiin liittyviä odotuksia ihmisoikeuksien kunnioittamiseksi. Tiedetyt hallintajärjestelmän sertifiointit – esimerkiksi ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 tai SA8000 – vaativat menettelytapoja, joita voidaan parantaa sisällyttämällä niihin kaikkien ihmisoikeuksien loukkausten arvioinnit. Yhteiskuntavastuun ISO 26000 -ohje-normit sisältävät luvun, joka käsittelee ihmisoikeuksien kunnioittamiseen liittyvää vastuuta.
- Harkitse valitusjärjestelmän luomista työntekijöille ja myös ulkopuolisille henkilöille. Se voi auttaa mahdollisten ihmisoikeusloukkausten tunnistamisessa, ennen kuin niistä tulee isompi ongelma. (Lue vaihe 4 saadaksesi lisätietoja.)
- Puhu säännöllisesti niiden ihmisten kanssa, joihin saatat vaikuttaa, kuten työntekijät paikallinen yhteisö ja asiakkaat, tietääksesi mitä loukkaukseen heidän mielestään sisältyy.
- Etsi tarpeen vaatiessa ihmisoikeuksiin liittyviä neuvoja ja tietoja ihmisoikeusasiantuntijoilta, kansalaisjärjestöiltä, ammattiyhdistyksiltä ja erilaisilta

asiaankuuluvilta sidosryhmiltä. Yhteydenotto liikealan järjestöosi saattaa myös olla hyödyllistä.

- Käytä tässä oppaassa kuvailtua kuutta vaihetta hyväksesi huomioidessasi muihin yrityksiin liittyvät riskit. Mikäli ne väittävät kunnioittavansa ihmisoikeuksia, niiden tulisi pystyä kertomaan, mitä riskejä on tunnistettu ja kuinka näitä riskejä käsitellään. Havainnoista saattaa olla hyödyllistä keskustella, mikäli havaittavissa ei ole mitään tai vain harvoja mahdollisia rikkomuksia. Näissä keskusteluissa voit keskittyä ihmisoikeusloukkauksiin, joiden tiedetään olevan riski tietyllä sektorilla tai tietyssä maassa toimiville yrityksille.

“Yritykseni palkkaa tilapäisiä työntekijöitä asiakkaiden yrityksiin. Toimintamme kannalta merkityksellisimmät oikeudet ovat oikeus työhön, oikeus samaan palkan samasta työstä, oikeus syrjimättömyyteen, oikeus yksityisyyteen ja oikeus perhe-elämään... Jotkut ihmisoikeusrikkomukset eivät välttämättä tapahdu yrityksessäni – mutta niitä voi esiintyä markkinoillani ja teollisuudenalallani,”

- Marek Jurkiewicz

toimitusjohtaja, StartPeople, Puola.

Vaihe 3: Toimi välttääksesi tunnistamasi riskit ja käsitelläksesi niitä

Sinun tulee toimia käsitelläksesi tunnistamiasi ihmisoikeusloukkauksia. Erityisesti pienemmissä yrityksissä tällainen toiminta voi olla epävirallista ja pyrkiä asenteiden ja organisaatiokulttuurin muokkaamiseen.

Mikäli ihmisoikeusloukkaus on tulosta yrityksesi toiminnastasi (tarkoittaen että aiheutit sen tai osallistuit siihen), sinun tulisi pystyä ryhtymään toimenpiteisiin käsitelläksesi sitä.

Ongelma on hieman monimutkaisempi, mikäli ihmisoikeusloukkauksen riski johtuu siitä, mitä asiakas, toimittaja tai muu liikekumppani tekee kuin siitä, mitä itse yritys tekee. Tällaisessa tilanteessa sinun tulee yrittää käyttää mitä tahansa kannustinta tai vaikutusvaltaasi ihmisoikeusloukkauksen estämiseksi, vaikka et pystyisikään lopettamaan sitä kokonaan. Mikäli toinen organisaatio on myös pieni yritys, voit huomata, että sinulla on kohtuullisissa määrin vaikutusvaltaa. Mikäli kyseessä on paljon suurempi organisaatio kuin omasi, sinulla ei välttämättä ole tarpeeksi vaikutusvaltaa viedäksesi asioita eteenpäin. Siinä tapauksessa voi olla avuksi yhdistää voimat sellaisten tahojen kanssa, joilla on samat pyrkimykset.

Miten toimin?

- Nimitä yritykseesi henkilö, joka johtaa ja päättää kenen muun tulee osallistua kunkin tunnistamasi riskin käsittelyyn. Tarjoa heidän käyttöönsä tähän toimintaan tarvittavat henkilöstöresurssit – mukaan lukien ulkopuoliset asiantuntijat tarpeen vaatiessa – ja rahoitus.
- Sisällytä ihmisoikeudet henkilöstön kannustimiin ja/tai sanktioihin. Esimerkiksi tuotantolinjan esimiesten bonukset voidaan tehdä riippuvaisiksi työtaturmien vähentämisestä.
- Sisällytä ihmisoikeuksien kunnioitus myyntiehtoihin, hankinta- ja sopimusmenettelyihin sekä sopimuksesi pykäliin.
- Käytä vaikutusvaltaa, kun liikesuhteissasi esiintyy riskejä, mahdollisesti kertomalla omaan toimintaasi liittyvistä kokemuksistasi ja hyvistä toimintatavoista. Yhdistä voimasi muiden tahojen – kuten asiakkaiden, toimittajien, liikealan järjestöjen, ammattiyhdistysten tai julkisviranomaisien – kanssa mikäli vaikutusvaltasi liikekumppaniin on riittämätön tehdäksesi muutoksen.
- Mikäli et pysty vaikuttamaan tarpeeksi, jotta organisaatio, jonka kanssa sinulla on liikesuhde, käsittelee ihmisoikeusloukkausta, viimeisenä keinona on harkita liikesuhteen päättämistä tämän organisaation kanssa.

Mitä “vaikutusvalta” on?

Tässä yhteydessä vaikutusvalta tarkoittaa valtaa tai kykyä saada toinen organisaatio käsittelemään ihmisoikeusloukkauksia, jotka se aiheuttaa tai joihin se on osallisena. Vaikutusvaltasi ei määrittele oletko vastuussa ihmisoikeusloukkauksista. Jos esimerkiksi toimittaja ei kunnioita ihmisoikeuksia, voit olla josain määrin vastuussa ihmisoikeusloukkauksesta, vaikka sinulla ei olisikaan vaikutusvaltaa saadaksesi toimittajaa muuttamaan käyttäytymistään.

“Menettelemme rekrytointikäytäntöjen kohdalla siten, ettemme syrji ketään etnisen taustan, sukupuolen tai uskonnon perusteella. Uskon sen olevan tärkeää Makedonian kaltaiselle monikansalliselle yhteiskunnalle ja luulen, että se auttaa myös yrityksiämme.”

- Marjonka Veljanovska

toiminnanjohtaja, Farmahem, Makedonia

Vaihe 4: Tee oikaisukeino mahdolliseksi uhreille, mikäli olet suoraan osallisena loukkauksessa

Mikäli virheitä sattuu ja jonkun henkilön oikeuksia ei kunnioiteta, sinun tulee ponnistella lopettaaksesi tällaiset loukkaukset. Mikäli yrityksesi aiheutti loukkauksen tai osallistui siihen, sinun täytyy löytää keinoja korjataksesi uhri(e)n tilanteen. Virheiden oikaisu voi pitää sisällään anteeksipyyntöä, rahallisen tai ei-rahallisen korvauksen tai muun oikaisukeinon, jonka uhri ja yrityksesi hyväksyvät asianmukaisena ratkaisuna. Sen täytyy myös pitää sisällään toimenpiteitä sen varmistamiseksi, ettei loukkaus tapahdu uudelleen. On tärkeää ymmärtää oman yrityksesi näkemyksen lisäksi mitä asianosaiset katsovat tehokkaaksi oikaisukeinoksi.

Miten toimin?

- Ole avoin: keskustele niiden henkilöiden kanssa, joihin yrityksesi heidän mielestään vaikuttaa. Se saattaa auttaa valitusten selvittämiseksi ajoissa ja suoraan, mikä rajoittaa sekä yrityksesi että uhrien ongelmaa.
- Ota käyttöön valitusjärjestelmä, jonka avulla henkilöt, joiden mielestä yrityksesi on kohdellut väärin heitä tai muita henkilöitä, voivat ottaa huolenaiheita esille turvallisesti. Vaihtoehtoisesti voit mahdollistaa pääsyn tällaiseen järjestelmään, jota hallitaan organisaation ulkopuolelta (esimerkiksi alan yhdistys tai eri sidosryhmät). Tämä voi mahdollistaa tehokkaan toiminnan haitan korjaamiseksi, ennen kuin siitä tulee vaikeasti hallittava ristiriita.
- Työehtosopimusneuvottelut ja rakentavat suhteet asianmukaisesti valittujen työntekijöiden edustajien kanssa tarjoavat usein hyvän perustan tehokkaalle oikaisukeinolle tapauksissa, joissa työntekijät ovat osallisina. Jotkut yritykset käyttävät myös hyväkseen työntekijöiden puhe- linjoja tai aloitelaatikkoja.
- Voit harkita julkisen sähköpostiosoitteen tai puhelinlinjan avaamista yrityksen ulkopuolisille henkilöille valitusten tai palautteen käsittelemiseksi.

Yrityksemme on avannut nimettömän postilaatikon, jonka avulla työntekijät voivat tehdä ehdotuksia sekä jättää kritiikkiä ja kertoa kaikista ihmisoikeusloukkauksiin mahdollisesti liittyvistä havainnoistaan.”

- Tina Lund

YK-kumppanuuspäällikkö, Danimex Communication, Tanska

Mikä “oikaisukeino” on?

Oikaisukeinon tarjoaminen tarkoittaa virheen korjaamista tai tässä yhteydessä jonkun henkilön ihmisoikeuksien loukkauksen “korjausta”. Kyse on ennen kaikkea uhrista huolehtimisesta. On paljon helpompaa korjata loukkaus, jos yritykselläsi on järjestelmiä, jotka mahdollistavat uhrien yhteydenoton yrityksesi ja keskustelun aloittamisen.

Vaihe 5: Seuraa edistymistäsi

Varmistaaksesi mahdollisten ja todellisten ihmisoikeusloukkausten vastausten hyvän hallinnan sinun täytyy seurata niiden käsittelyä ja kirjata ne ylös. Mitä teit estääksesi mahdollisen loukkauksen ja onnistuitko siinä? Entä korjasitko uhrien tilanteen, mikäli loukkauksia todellisuudessa esiintyi?

Tämä saattaa vaatia asiaankuuluvien mittareiden käyttöä: sekä mitattavissa olevien määrällisten mittareiden että ihmisten näkemykset ja asenteet paljastavien laadullisten mittareiden käyttöä. Niiden avulla muiden on mahdollista arvioida toimintaasi.

Miten toimin?

- Harkitse seurannan perustamista työkaluihin ja mittareihin, jotka ovat jo käytössä työpaikan terveys- ja turvallisuusarvioissa sekä henkilökunnan suorituksiin liittyvissä tarkastuksissa tai kyselyissä. Voit myös yhdistää asiaankuuluvia mittareita olemassa oleviin laadunhallinnan tai ympäristönsuojelun seurantajärjestelmiin ja käyttää kuluttajien, asiakkaiden tai toimittajien näkemyksistä kertovia kyselytutkimuksia.
- Valitusjärjestelmäsi lopputulosten arvioiminen voi myös olla hyödyllistä. Selvitettiinkö ongelma kokonaan?

- Harkitse sidosryhmien ja erityisesti uhrien osallistumista seurantaan antaaksesi palautetta ihmisoikeusloukkausten välttämisen ja käsittelyn tehokkuudesta.

“Yritykseni on nyt vahvempi verrattuna aikaan ennen ihmisoikeuksien suoran käsittelyn aloittamista. Sisäinen viestintä toimii paremmin. Ennen emme keskustelleet ja järjestelmä oli hyvin hierarkkinen.”

- Jean-Marc Barki

toiminnanjohtaja, Sealock, France

Vaihe 6: Viestitä toiminnastasi

Tässä vaiheessa on kyse siitä mitä teet kunnioittaaksesi ihmisoikeuksia. Sinun ei tarvitse paljastaa kaikkia tunnistettuja riskejä tai loukkauksia, eikä sitä, miten olet käsitellyt niistä kutakin.

Sinun tulee kuitenkin – erityisesti uhrien tai heidän edustajiensa – pyynnöstä olla valmistautunut antamaan tietoja tietyistä ihmisoikeusloukkauksista varmistuen yksityisten tai kaupallisten tietojen ja tarvittaessa henkilöstösi asianmukaisen suojelun.

Miten toimin?

- Varmista, että viestität toimistasi mahdollisille tai todellisille uhreille. Harkitse asianosaisten sidosryhmien tapaamista ja neuvottelua heidän kanssaan ja tee siitä viestintätapasi tärkein osa. Ihmisoikeusraportin riippumaton tarkistus tai hyväksyntä tai uhrien kommenttien sisällyttäminen voi vahvistaa lausuntonsi sisältöä ja uskottavuutta.
- Päätä lisäksi miten haluat viestiä. Viestintäsi voi

olla joko epävirallista ja sisältyä työntekijöiden, toimittajien, asiakkaiden tai yhteisön edustajien kanssa säännöllisesti pidettäviin kokouksiin ja neuvotteluihin tai se voi tapahtua virallisessa, julkisesti saatavilla olevan raportin muodossa.

- Sisällytä asiaankuuluvat tiedot vuosikertomuksiin sekä yrityksen yhteisvastuun ja kestävä kehityksen raportteihin. Merkitykselliset kappaleet voivat olla esillä jaksoittaisissa terveys- ja turvallisuusraporteissa. Mikäli yrityksesi osallistuu kansallisiin tai kansainvälisiin aloitteisiin, kuten YK:n Global Compact tai Ethical Trading, sinun oletetaan jo luovuttavan tiettyjä tietoja. Asiaankuuluvat ihmisoikeuksien kunnioittamiseen liittyvät tiedot voidaan sisällyttää niihin.
- Muista informoida muita asiaankuuluvia sidosryhmiä. Vastuullisen toimitusketjun hallintaan tai kestävä kehityksen hankintoihin sitoutuneet asiakkaasi saattavat vaatia tietoja tai yksinkertaisesti arvostaa niiden saamista.
- Harkitse verkkosivuillesi tai sosiaalisen median kautta lähetettyjen lyhyiden päivitysten käyttämistä hyväksesi.

“Danimex viestittää sitoutuksestamme ihmisoikeuksiin julkaisemalla lausunnon edistymisestämme. Julkaisemme raportin kerran vuodessa YK:n Global Compact -aloitteen yhteydessä... mutta emme ole kovin hyviä kertomaan asiakkaillemme ja toimittajillemme mitä teemme. Siispä yksi tulevaisuuden haasteistamme on kertoa paremmin toiminnastamme.”

- Tina Lund

YK-kumppanuuspäällikkö, Danimex Communications, Tanska

3 Päivittäisissä liiketoimintatilanteissa huomioitavia kysymyksiä

Alta löydät luettelon 15 melko yleisestä liiketoiminnasta tai liiketoimintatilanteesta. Kukin niistä voi pitää sisällään ihmisoikeusloukkausten riskejä. Kuhunkin liittyy myös lyhyt kysymysten sarja, josta saat vinkkejä toimiaksesi näiden loukkausten käsittelemiseksi.

Kaikki tilanteet eivät kuulu asiaan yrityksesi kohdalla, mutta on todennäköistä että tunnistat yrityksesi monissa tilanteissa. Ihmisoikeuksiin liittyviä riskejä voi esiintyä useimpien yritysten harjoittaman melko tavallisen liiketoiminnan yhteydessä.

Kysymykset eivät ole tyhjentäviä, eivätkä ne kata kaikkia ihmisoikeusloukkauksiin liittyviä riskejä kunkin mainitun tilanteen kohdalla. Toivon mukaan vastauksesi monien kysymysten kohdalla on: "Kyllä, toimin jo näin". Se osoittaa, että toimit jo monin tavoin varmistaaksesi, että yrityksesi kunnioittaa ihmisoikeuksia. Saatat kuitenkin myös löytää uusia asioita, joita et ollut ennen ajatellut.

Useita tässä mainittuja tilanteita varten on olemassa lainsäädäntö. Pidä mielessä näitä tilanteita tarkastellessasi, että sinun tulee aina varmistaa, että olet tietoinen asiaankuuluvista laeista ja työehtosopimuksista ja että noudatat niitä. Varmista aina liiketoimintaa harjoittaessasi, että toimintasi tapahtuu tälle toiminnalle tarkoitettujen lakien ja institutionaalisen kehyksen puitteissa. Mikäli työllistät ihmisiä, käytä ainoastaan laillisesti hyväksytyjä työsuhteita. Tarkista myös, että sinulla on liikesuhteita ainoastaan sellaisten organisaatioiden ja henkilöiden kanssa, jotka toimivat lain puitteissa. Tällä tavoin olet yleensä jo astunut ison askeleen kohti ihmisoikeuksien kunnioittamista.

Jotkut kysymykset liittyvät lakeihin, joita sinun tulee noudattaa joka tapauksessa. Niiden esittäminen tässä kysymysten muodossa ei missään tapauksessa tarkoita sitä, että yritykset voivat valita noudattavatko ne lakia vai eivät.

IHMISOIKEUKSIEN HUOMIOONOTTO OMAN TOIMINTASI YHTEYDESSÄ

1. Rekrytoidessasi työntekijöitä...

otatko huomioon ainoastaan pätevyyden ja kokemuksen valitessasi palkattavia henkilöitä?

Pyydätkö ainoastaan tietoja, jotka ovat merkityksellisiä täytettävän viran kannalta?

Sopeutatko yrityksesi kohtuullisessa määrin mahdollistaaksesi vammaisten työntekijöiden uran yrityksessäsi?

Ovatko kaikki rekrytointiprosessiin osallistuvat työntekijät tietoisia yrityksesi suhtautumisesta syrjintään?

Sitoudutko julkisesti monimuotoisuuteen, esim. allekirjoittamalla monimuotoisuutta koskevan peruskirjan¹?

Säilytätkö hakijoiden yksityisiä tietoja turvallisella tavalla?

Vaarassa olevat oikeudet:

- oikeus työhön
- oikeus syrjimättömyyteen
- oikeus yksityisyyteen

¹ Katso http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index_en.htm

2. Palkattuasi työntekijät ja heidän työskennellessä yrityksessäsi...

kannustatko työympäristöä, jossa ihmiset kunnioittavat toisiaan?

Onko yrityksessäsi käytössä toimenpiteitä syrjinnän välttämiseksi työpaikalla ja sen vastustamiseksi?

Onko yrityksessäsi käytössä toimenpiteitä työntekijöiden suojelemiseksi kiusaamiselta, seksuaaliselta häirinnältä ja muulta häirinnältä joko muiden työntekijöiden tai ulkopuolisten, kuten asiakkaiden tai toimittajien taholta?

Tuotko työntekijöitä, jotka väittävät altistuneensa kiusaamiselle, seksuaaliselle häirinnälle tai muille samantyyppisille tapauksille?

Varmistatko, että palkat maksetaan säännöllisesti ja ajallaan?

Vaarassa olevat oikeudet:

- suojele nöyryyttävältä käytökseltä
- oikeus syrjimättömyyteen
- oikeus turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön
- oikeus ruumiin ja mielen terveyteen
- oikeus oikeudenmukaiseen ja suotuisaan palkkioon

3. Määrätessäsi palkkoja ja päättäessäsi kenet ylennetään...

takaatko saman palkan samanarvoisesta työstä?

Nostatko palkkoja ja tarjoat syrjintää välttäviin puolueettomiin tekijöihin perustuvia etuja?

Takaatko oikeudenmukaiset ylennykset ja urankehitysmahdollisuudet?

Mikäli yrityksesi käyttää heikommin koulutettuja, maahan muuttaneita tai kausittaisia työntekijöitä, oletko varma, että näiden työntekijöiden kokonaistulot ovat riittävät, jotta heidän perustarpeensa tulevat tyydytetyiksi, ottaen huomioon mahdolliset valtion tarjoamat tuet?

Vaarassa olevat oikeudet:

- oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä
- oikeus syrjimättömyyteen
- oikeus työhön
- oikeus oikeudenmukaiseen ja suotuisaan palkkioon

4. Mikäli työntekijät haluavat liittyä ammattiyhdistykseen ja osallistua sopimusehtoneuvotteluihin...

sallitko työntekijöidesi liittyä valitsemaansa ammattiyhdistykseen tai perustaa ammattiyhdistyksen?

Keskusteletko työntekijöidesi kanssa esimerkiksi työntekijöiden edustajien säännöllisissä kokouksissa?

Onko keskustelu tervettä ja osallistutko vilpittömin mielin neuvotteluihin niiden ammattiyhdistysten kanssa, joissa työntekijäsi ovat osallisena?

Vaarassa olevat oikeudet:

- oikeus järjestää työehtosopimusneuvottelut ja osallistua niihin
- yhdistymisvapaus

5. Työntekijäsi tai työntekijäsi puolison raskauden aikana...

muutatko tällaisten työntekijöiden työhön liittyviä suunnitelmia äitiyden tai isyyden johdosta?

Kerrotko työntekijöillesi miten työtoverin raskautta tulee käsitellä ja miten sen suhteen tulee toimia?

Varmistatko, ettet syri raskaana olevia työntekijöitä tai nuoria naisia, esim. rekrytoinnin tai ylennysten yhteydessä?

Onko lähestymistapasi sama vanhempainvapaalle jäävien naisten tai miesten kohdalla?

- Vaarassa olevat oikeudet:
- oikeus perhe-elämään
 - oikeus syrjimättömyyteen
 - oikeus turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön
 - oikeus ruumiin ja mielen terveyteen

6. Mikäli mainostat tuotteita...

välttääkö ennakkoluulojen vahvistamista ja ihmisten tai ihmisryhmien leimaamista mainoksissasi?

Takaatko, ettet tue lasten seksualisointia mainoksissasi?

Varmistatko, että mainoksesi kuvaavat naisen tavalla, joka ei ole seksistinen?

Onko sinulla käytössä palautekanava, joka mahdollistaa mainoksiesi julkisen kommentoinnin?

- Vaarassa olevat oikeudet:
- oikeus syrjimättömyyteen

7. Mikäli myyt tuotteita suoraan kuluttajille...

onko työntekijäsi koulutettu liittyen asiakkaiden syrjimättömyyteen ja onko heille kerrottu esimerkiksi syrjiviin tai halventaviin ilmaisuihin liittyvistä riskeistä?

Säilytetäänkö kuluttajien tietoja turvallisessa paikassa ja tietävätkö kuluttajat miten tällaisia tietoja käytetään?

Annatko selkeät ohjeet vaarallisten tuotteiden käytön ja varoitusten suhteen?

- Vaarassa olevat oikeudet:
- oikeus syrjimättömyyteen
 - oikeus yksityisyyteen
 - oikeus elämään
 - oikeus ruumiin ja mielen terveyteen

8. Mikäli työntekijäsi työskentelevät erittäin rasittavissa olosuhteissa...

kiinnitätkö erityistä huomiota työntekijöiden hyvinvointiin, kun heihin kohdistuu erityisiä rasituksia ja paineita? Yritätkö mahdollisuuksien rajoissa suunnitella työtehtävät hyvin etukäteen välttääksesi työntekijöidesi altistamisen jatkuvasti korkeille stressitasoille?

Luotko avoimen ilmapiirin, jossa työntekijät voivat turvallisesti keskustella stressistä tai stressiin liittyvistä oireista?

Varmistatko, että sinä ja työntekijäsi olette tietoisia stressin ensioireista?

- Vaarassa olevat oikeudet:
- oikeus turvalliseen ja terveelliseen työpaikkaan
 - oikeus lepoon ja vapaa-aikaan
 - oikeus ruumiin ja mielen terveyteen

9. Mikäli työntekijät käyttävät internetiä työpaikalla...

kerrotko työntekijöille missä tapauksissa pääset käsiksi heidän sähköposteihinsa?

Kerrotko työntekijöille missä määrin he voivat puhua sinusta tai yrityksestäsi julkisesti?

Varmistatko, että työntekijäsi eivät kopioi muiden töitä henkilökohtaista tai yrityksen hyötyä varten?

Teetkö kohtuullisia muutoksia mahdollistaaksesi vammaisten työntekijöiden, kuten näkövammaisten, Internetin käytön?

- Vaarassa olevat oikeudet:
- oikeus yksityisyyteen
 - oikeus mielipiteeseen
 - tiedon- ja ilmaisunvapaus
 - oikeus syrjimättömyyteen
 - oikeus osallistua kulttuurielämään, tieteellisen edistyksen tuomiin etuihin ja tekijänoikeuksien suojaaminen

10. Mikäli työntekijäsi työskentelevät vaarallisten aineiden parissa...

varmistatko, että työntekijöilläsi on ohjeet ja että heidät on koulutettu aineiden käsittelyn suhteen ja että he tietävät miten tulee toimia, mikäli onnettomuuksia sattuu?

Varmistatko työntekijöiden mahdollisuuden käyttää ensiapuvälineitä?

Suoritatko säännöllisiä tarkastuksia varmistaaksesi, että terveys- ja turvallisuusvaatimuksia noudatetaan?

Varmistatko, että aineet hävitetään tai niitä säilytetään turvallisella tavalla niiden käytön jälkeen?

- Vaarassa olevat oikeudet:
- oikeus turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön
 - oikeus ruumiin ja mielen terveyteen

11. Mikäli yrityksessäsi käytetään koneita tai ajoneuvoja...

ovatko yrityksesi koneet tai ajoneuvot turvallisia käyttää ja tarkistatko niiden turvallisuuteen liittyvät ominaisuudet säännöllisesti?

Ovatko kaikki koneita tai ajoneuvoja käyttävät työntekijät saaneet riittävän koulutuksen ja ovatko he valtuutettuja käyttämään niitä?

Onko kaikki työntekijät koulutettu toimimaan koneen rikkoutumisen tai toimintahäiriön kohdalla?

Annetaanko koneita käyttäville tai ajoneuvoja kuljettaville työntekijöille riittävästi lepoaika väsymykseen liittyvien onnettomuuksien välttämiseksi?

- Vaarassa olevat oikeudet:
- oikeus terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön
 - oikeus ruumiin ja mielen terveyteen

IHMISOIKEUKSIEN HUOMIOONOTTO LIIKESUHTEESSA

12. Mikäli teet toimittajillesi tilauksia, joissa on erittäin tiukat määräajat...

Tietävätkö toimittajasi, että oletat heidän kunnioittavan ihmisoikeuksia esimerkiksi viittaamalla mahdollisiin riskeihin toimittaja- tai muissa sopimuksissasi?

Suunnitteletko myyntisi ja tilauksesi välttääksesi toimittajien erittäin tiukat määräajat mahdollisuuksien rajoissa?

Otatko toimittajiesi kohdalla huomioon heidän työntekijöidensä työolosuhteet tiukkojen määräaikaisten kohdalla ja keskusteletko niistä?

- Vaarassa olevat oikeudet:
- oikeus turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön
 - oikeus lepoon ja vapaa-aikaan

13. Mikäli sovit toisen yrityksen kanssa turvallisuuspalvelujen tarjoamisesta...

teetkö palveluntarjoajillesi selväksi, että odotat heidän kunnioittavan ihmisoikeuksia esimerkiksi sisällyttämällä sen hankintaehtoihisi?

Varmistatko, että palveluntarjoajasi on lisensoitu asianmukaisesti?

Varmistatko, että palveluntarjoajasi kouluttavat henkilökuntansa asiaankuuluvien ihmisoikeuksien, kuten asianmukaisen voiman käytön tai syrjimättömyyden, osalta?

Varmistatko, että palvelun tarjoajasi minimoi negatiivisen vaikutuksen työntekijöiden yksityisyyden suojeluun, joka saattaa johtua valvonnasta tai fyysisistä etsinnöistä?

Vaarassa olevat oikeudet:

- oikeus yksityisyyteen
- yksilön oikeus elämään, vapauteen ja turvallisuuteen
- suojelu nöyryyttävältä kohtelulta
- oikeus rauhanomaiseen kokoontumiseen
- oikeus syrjimättömyyteen

14. Mikäli ostat tuotteita alhaisen hintatason maista tai sektoreilta, joilla epäilet käytettävän lapsityövoimaa...

teetkö toimittajillesi selväksi, että odotat heidän kunnioittavan ihmisoikeuksia, mukaan lukien lapsityövoiman lakkauttaminen?

Oletko pyytänyt asiantuntijan neuvoja esimerkiksi kansalaisjärjestön kautta tuotteista tai maista, joiden suhteen saattaa esiintyä erityisiä riskejä lapsityövoiman suhteen?

Onko sinulla menettelytapoja mikäli havaitset, että joku toimittajistasi ei kunnioita ihmisoikeuksia?

Oletko harkinnut mahdollisuutta liittyä vastuullisen toimitusketjun hallinnan yhteistyöaloitteeseen, kuten reilun kaupan aloite yritysten sosiaalisten sääntöjen noudattamisen aloite?

Vaarassa olevat oikeudet:

- lapsityövoiman lakkautus
- oikeus koulutukseen

15. Mikäli myyt tuotteita tai palveluja, joita tullaan todennäköisesti käyttämään konfliktialueilla tai ostat tuotteita, jotka on valmistettu konfliktialueilla...

tietävätkö asiakkaat tai toimittajat, että odotat heidän huolehtivan ihmisoikeuksien kunnioittamisesta tarkoin, ottaen huomioon konfliktialueilla olevat suuremmat riskit?

Pyydätkö uskottavia ja riippumattomia neuvoja hallituksilta ja ihmisoikeusasiantuntijoilta liittyen ihmisoikeuksien kunnioittamiseen konfliktialueilla?

Oletko yhteistyössä muiden yritysten tai kansalaisjärjestöjen kanssa hallitaksesi tunnistetut riskit?

Kiinnitätkö erityistä huomiota riskeihin, jotka liittyvät etnisiin, uskonnollisiin tai kulttuurillisiin erimielisyyksiin osallistumiseen alueella?

Monet ihmisoikeudet saattavat olla riskivaarassa alueilla, joilla on konflikteja, mukaan lukien:

- yksilön oikeus elämään, vapauteen ja turvallisuuteen
- suojelu kidutukselta tai raa'alta, epäinhimilliseltä tai nöyryyttävältä kohtelulta
- oikeus syrjimättömyyteen
- itsemääräämisoikeus
- humanitääriset oikeudet

4 Lyhyitä esimerkkejä ihmisoikeusloukkauksista

Yrityksellä voi mahdollisesti olla kielteisiä vaikutuksia kaikkien kansainvälisesti sovittujen ihmisoikeuksien kannalta. Sen vuoksi yrityksesi tulee ottaa huomioon kaikki tällaiset oikeudet esimerkiksi ihmisoikeuksiin liittyvien riskien tunnistamisen yhteydessä. (Katso vaihe 2, osio II).

Alla on lueteltu 29 ihmisoikeutta, jotka sisältyvät kansainväliseen ihmisoikeuslakiin ja ILO:n perussopimukseen². Kunkin kuvaillun oikeuden yhteydessä annetaan esimerkki siitä, miten yritykset voivat, jos ne eivät ole tarkkaavaisia, aiheuttaa ihmisoikeusloukkauksen tai vaikuttaa tai olla muutoin osallisena siihen.

Joissakin esimerkeissä kuvattu toiminta on lainvastaista Euroopan maissa ja muualla maailmassa. Näissä tapauksissa kyseessä oleva yritys saattaa joutua vastaamaan oikeudellisista seuraamuksista ja lain noudattaminen olisi todennäköisesti välttänyt loukkauksen. Muut esimerkit sijaitsevat ”harmaalla alueella”, jolla ei ole selkeää onko toiminta vastoin lakia.

Näet esimerkkejä ihmisoikeusloukkauksista, joita tulee välttää ja käsitellä, mikäli ne tapahtuvat yrityksessäsi. Ota huomioon, että kaikki eivät aina ole samaa mieltä siitä, mikä tarkkaan ottaen muodostaa ihmisoikeusloukkauksen. Tämä luettelo pyrkii käyttämään kohtuullisen selkeitä esimerkkejä.

o **Yhdistymisvapaus**

Joukko työntekijöitä tapaa työajan ulkopuolella liittyäkseen ammattiyhdistykseen. Yritys palkkaa asianajajan tavoitteenaan uhkailla työntekijöitä siinä toivossa, että he eivät toteuta suunnitelmaansa ammattiyhdistykseen liittymisestä.

o **Oikeus samaan palkkaan samasta työstä**

Yritys palkkaa uuden työntekijän, joka on maahanmuuttaja kehittyvän talouden

maasta. Kansalaisuudestaan johtuen hänelle maksetaan huonompaa palkkaa kuin hänen työtovereilleen, sillä johdon mielestä hänen palkkansa on silti paljon suurempi kuin mitä se olisi hänen kotimaassaan.

o **Oikeus järjestää työehtoneuvotteluita ja osallistua niihin**

Maassa, jossa lakikehitys sallii neuvottelut työehtoista, yritys kieltäytyy aloittamasta tällaisia neuvotteluita laillisesti hyväksytyyn työntekijäjärjestön edustajien kanssa joko suoraan tai epäsuorasti työntekijäjärjestön kautta (esimerkiksi paikallisella, alakohtaisella tai kansallisella tasolla).

o **Oikeus tasa-arvoon työssä**

Pienen yrityksen johtaja päättää ylentää työntekijän, eikä perusta päätöstään suorituksiin, vaan siihen tosiasiaan, että ehdokas on mies, joka ei tule jäämään äitiyslomalle, kuten naispuolinen ehdokas saattaisi tehdä.

o **Oikeus syrjimättömyyteen**

Pienen yrityksen johtaja aloittaa rekrytointiprosessin löytääkseen myymäläänsä myyntiapulaisen. Paikkaa hakee usea pätevä ja sopiva ehdokas, mukaan lukien etnisten vähemmistöjen edustajat. Johtaja päättää olla haastatteleematta ehdokkaita, joiden vähemmistötausta on ilmeinen, sillä asiakkaat ovat aiemmin tehneet valituksia vähemmistön edustajan palvelusta.

o **Oikeus oikeudenmukaiseen ja suotuisaan palkkioon**

Yritys maksaa kokopäivätoimisille työntekijöille provisiojärjestelmän mukaista palkkaa. Peruspalkkaa ei kuitenkaan taata ja maksut suoritetaan epäyhtenäisellä tavalla myynnissä tapahtuvien muutosten seurauksena.

² Kansainvälisen ihmisoikeuslain ja ILO:n pääperiaatteiden ja oikeuksien julistus juontaa juurensa pääsihteeristön erityisedustajan ihmisoikeuksia ja monikansallisia yhtiöitä ja muita liikeyrityksiä käsittelevästä raportista ”Suojelu, kunnioitus ja oikeussuoja: yritysten ihmisoikeuksien toimintakehys”, John Ruggie, 2008: p. 15-16

o **Orjuuden ja pakkotyön lakkauttaminen**

Yritys työskentelee välittäjänä toimittaen vähemmän koulutettuja työntekijöitä maataloustöihin. Yritys etsii maahanmuuttajia, jotka ovat valmiita työskentelemään pelloilla suhteellisen huonoissa olosuhteissa ja huonolla palkalla. Yritys saa bonuksia sen mukaan, moniko työntekijä pysyy työnantajan palveluksessa koko kauden. Johtuen työntekijöiden suuresta vaihtuvuudesta, yritys päättää pitää heidän passinsa koko suunnitellun kauden ajan ja soveltaa korkeaa "vastaanottomaksua", mikäli työntekijä haluaa noutaa passinsa ennen kauden loppua.

o **Oikeus turvalliseen työympäristöön**

Yrityksen hankintapäällikkö vierailee tärkeimmän toimittajansa luona Itä-Aasiassa. Vierailun yhteydessä hän on tyytyväinen huomautessaan, että kaikki työntekijät käyttävät turvakypäriä. Myöhemmin hän unohtaa salkkunsaa ja palaa hakemaan sitä ja huomaa, että kaikki työntekijät ovat riisuneet turvakypäränsä. Koska toimittaja on erittäin tärkeä hänen yritykselleen, hän päättää olla kertomatta näkemästään ja sopiai kaupasta silti.

o **Lapsityövoiman käytön lakkauttaminen**

Yritys ostaa melko suurelta toimittajalta myyninedistämiseen tarkoitettuja esineitä, kuten kyniä, avaimenperiä ja savukkeita sytyttimiä, joissa on yrityksen logo. Vieraillessaan toimittajan luona neuvotellakseen seuraavan tilauksen hinnasta ja laadusta, hankintapäällikkö huomaa useita nuoria lapsia, jotka näyttävät kokoavan pieniä osia. Koska hän edustaa pientä yritystä toimittajaan verrattuna, hän päättää pitää näkemänsä omana tietonaan ja tehdä tilauksen.

o **Oikeus lepoon ja vapaa-aikaan**

Tärkeän asiakkaan kiireisen tilauksen vuoksi pienen yrityksen omistaja pyytää toimittajaansa kaksinkertaistamaan tavaran tuotannon,

joka on suunniteltu toimitettavaksi olemassa olevan tilauksen mukana. Sen seurauksena toimittavan yrityksen työntekijät joutuvat tekemään pitkiä työpäiviä koko viikon ja viikonloppun suoriutuakseen tehtävästään määräajassa. Työntekijät valittavat ja työn tuoksinassa omistaja uhkaa erottaa heidät, mikäli he kieltäytyvät tekemästä ylitöitä.

o **Oikeus työhön**

Yritys kieltäytyy käyttämästä työsuojeluksia tai kirjallisia työhönottokirjeitä äskettäin palkattujen työntekijöiden kohdalla.

o **Oikeus perhe-elämään**

Työntekijä ilmoittaa esimiehelleen toisesta raskaudesta. Esimies kuuli työntekijän entiseltä työnantajalta, että hänellä oli useita poissaoloja ensimmäisen raskauden aikana. Esimies päättää erottaa työntekijän välittömästi.

o **Yksilön oikeus elämään, vapautteen ja turvallisuuteen**

Yrityksen omistaja pitkittää yrityksen paketti-auton korjausta. Tuloksena jarrut pettävät ja yksi henkilö saa surmansa.

o **Oikeus rauhanomaiseen kokoontumiseen**

Paikallinen yhdistys järjestää keskisuurten yritysten työolosuhteiden vastaisen rauhanomaisen ja laillisesti hyväksytyyn mielenosoituksen yrityksen liiketilojen ulkopuolella. Yrityksessä pahastutaan ja se palkkaa turvallisuusyrityksen hajaannuttamaan mielenosoittajat.

o **Oikeus asianmukaiseen elintason (mukaan lukien riittävä ruoka, vaatetus ja asianmukainen majoitus)**

Maanviljelijä tarjoaa maahan muuttaville työntekijöille asuntoloita sesongin ajaksi. Jotta kustannukset pysyisivät alhaisina,

asuntolat on ahdettu täyteen, niiden hygienia on riittämätöntä, eikä niitä siivota juuri koskaan. Työntekijät valittavat, sillä heillä ei ole mitään muuta paikkaa missä nukkua.

o **Suojelu kidutukselta tai raa'alta, epäinhimilliseltä tai nöyryyttävältä kohtelulta**

Toimiston esimies ahdistelee työntekijöitään järjestelmällisesti, esim. kutsumalla heitä halventavilla nimillä hänen ollessa tyytymätön heidän työsuorituksiinsa.

o **Oikeus mennä naimisiin ja perustaa perhe**

Yritys suosittelee työntekijäänsä lykkäämään häitään vuodella välttääkseen tarpeettomat häiriöt kiireisenä ajanjaksona. Työntekijälle kerrotaan, että häntä ei ehkä enää tarvita yrityksessä, mikäli hän toteuttaa hääsunnitelmansa.

o **Oikeus ruumiin ja mielen terveyteen**

Pieni jälleenmyyjä myy pakastettua lihaa ja kanaa. Kaupan omistajalle tehdään hyvin edullinen tarjous pakastelihasta ja hän ostaa suuren kuorman. Edullinen tarjous johtuu pakastelihan kolmen kuukauden kuluttua umpeutuvasta määräpäivästä. Hän onnistuu myymään lihasta ainoastaan murto-osan ennen määräpäivää ja siksi hän muuttaa jäljellä olevien pakkausten viimeistä käyttöpäivämäärää.

o **Yhdenvertaisuus ja yhtäläinen oikeusturva**

Yritys hyödyntää sitä, että laki ei suojaa maahan muuttavia työntekijöitä tarjoten heille työolosuhteet, jotka ovat kansallisten normien alapuolella.

o **Ajatuksen-, mielipiteen ja uskonnonvapaus**

Yrityksen omistaja huomaa, että jotkut työntekijät käyttävät uskonnollisia symboleja ja harjoittavat uskontoaan heti, kun heillä on tauko. Ateistina heidän käytäntönsä ärsyttävät

häntä. Vaikka käytännössä ei ilmene mitään terveys- ja turvallisuusriskiä muiden kannalta tai ne eivät vaikuta työntekijöiden mahdollisuuden hoitaa työtehtäviään, hän pyytää heitä lopettamaan.

o **Oikeus koulutukseen**

Yrityksen johtoportaan mielestä kaksi työntekijää ilmaisee liikaa ajatuksiaan liittyen työntekijöiden oikeuksiin sen jälkeen, kun he aloittivat paikallisen ammattiyhdistysliikkeen tarjoaman koulutusohjelman työajan ulkopuolella. Yritys ilmoittaa työntekijöille, että he "joutuvat vaikeuksiin", mikäli he jatkavat tunneilla käyntiä.

o **Oikeus oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin**

Yritys käyttää tuotteilleen jakelijaa. Illallisen aikana jakelijan pääjohtaja kerskailee, että hän "vakuutti" tuomarin hylkäämään entisen työntekijän oikeusjutun.

o **Oikeus mielipiteeseen ja tiedonvälitykseen sekä sananvapaus**

Keskisuuri yritys myy julkisviranomaisille ICT-ratkaisuja. Yritys on tietoinen siitä, että jotkut julkisalan asiakkaat käyttävät tuotteita valvokseen ja vainotakseen henkilöitä, jotka ovat eri mieltä hallituksen politiikasta. Omistaja perustelee käytöstään sillä, että pieni yritys ei voi vaikuttaa tällaiseen käyttöön ja että muut yritykset aloittavat kannattavan liiketoiminnan, mikäli hänen yrityksensä hylkää ajatuksen.

o **Oikeus osallistua kulttuurielämään, tieteellisen edistyksen tuomiin etuihin ja tekijänoikeuksien suojaaminen**

Pieni insinööriyritys antaa neuvoja rakennusprojekteissa maailmanlaajuisesti. Erään tämänhetkisten projektinsa yhteydessä he auttavat isoa yritystä suuren tehtaan rakentamisessa. Rakentamisen takia paikallista

väestöä estetään käymästä tärkeässä kulttuurikohteessa. Insinööriyritys saa tietää ongelmasta, mutta heidän mielestään se ei kuulu heille ja he päättävät olla tekemättä mitään.

o **Itsemääräämisoikeus**

Yritys ostaa maapalstan, vaikka se tietää, että alkuperäisasukkaat saattavat vaatia saman maan tavanmukaista käyttöä. Yritys hyödyntää sitä, että tämä alkuperäisasukkaiden ryhmä on poliittisesti huonosti kytkeytynyt, eikä heillä ole lupia maahan. Se ei huomioi heidän vastalauseitaan ja pyytää lopulta poliisia häntämään maalla asustavat ihmiset.

o **Oikeus poliittiseen elämään**

Työntekijä asettuu ehdolle paikallisissa vaaleissa. Saman yrityksen toimitusjohtaja tukee toista puoluetta ja alkaa epäillä työntekijän ammatillista pätevyyttä ja pienentää hänen vastuualueitaan.

o **Oikeus sosiaaliturvaan**

Yritys huijaa kirjanpidossa välttyäkseen valtion sosiaaliturvamaksuilta.

o **Liikkumisen vapaus**

Pieni yritys luottaa kaukaisella maalaisalueella sijaitsevan viinitehtaan tuontitavaroihin. Viinitehtaalta on yli kahden tunnin matka lähimpään kaupunkiin. Vieraillessaan toimittajansa luona sadonkorjuun aikana yrityksen omistaja saa tietää, ettei työntekijöillä ole lupa poistua viinitehtaalta työajan jälkeen, sillä kokemuksen mukaan jotkut työntekijät palaavat takaisin myöhään illalla, eivätkä ole hyvässä kunnossa työskennelläkseen seuraavana aamuna.

o **Oikeus yksityisyyteen**

Yrityksen pääjohtaja luovuttaa tiettyjen yritysten yksityisiä tietoja ilman ennakkolupaa tehdäkseen palveluksen toisessa yrityksessä työskentelevälle ystävälleen.

5 Lähteet

Alla on listattu muutamia viranomaislähteitä, jotka sisältävät tietoja ihmisoikeuksista.

Otathan huomioon, että näitä lähteitä ei välttämättä ole laadittu yrityksiä silmällä pitäen, eivätkä ne ole välttämättä erityisen sopivia PK-yrityksille. Sen vuoksi saatat tarvita apua niiden soveltamisessa esimerkiksi kansallisten ihmisoikeusinstituutioiden, ihmisoikeuksiin erikoistuneiden kansalaisjärjestöjen, liikeliiketoimintajärjestöjen, kauppakamarien tai sidosryhmien sosiaalisen vastuun aloitteiden taholta.

Maailmanlaajuiset viiteasiakirjat ja lähteet:

- **YK:n pääperiaatteet (UNGP):**
Yhdistyneiden Kansakuntien perusperiaatteet ja ihmisoikeudet, Yhdistyneiden Kansakuntien ihmisoikeusvaltuutetun virasto, 2011: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- **YK:n pääperiaatteiden selitysopas:**
Yritysten vastuu ihmisoikeuksien kunnioittamisessa: selitysopas, Yhdistyneiden Kansakuntien ihmisoikeusvaltuutetun virasto, 2011: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- **YK:n Global Compact:**
Global Compact on YK:n maailmanlaajuisen sosiaalisen yritysvastuun aloite. Aloitetta voidaan tarkastella verkkosivustolla www.unglobalcompact.org. Saadaksesi tietoja suhteesta YK:n liiketoiminnan ja ihmisoikeuksien pääperiaatteiden sekä Global Compactin välillä käy seuraavilla verkkosivuilla: http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf
- **Kansainvälinen ihmisoikeuslaki:**
<http://www2.ohchr.org/english/law>
- **YK:n ihmisoikeusvaltuutetun virasto:**
Ihmisoikeuksiin liittyvää viranomais tietoa verkossa: <http://www.ohchr.org>
- **ILO:n julistus työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista:**
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>
- **Kansainvälinen työjärjestö:**
Työntekijöiden oikeuksiin liittyvää viranomais tietoa verkossa: <http://www.ilo.org>. ILO-tukikeskus yrityksille kansainväliseen työvoimaan liittyen Normit: <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

EU:n viiteasiakirjat

- **EU:n perusoikeuskirja**
http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm
- **Euroopan ihmisoikeussopimus:**
<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>
- **Euroopan komission yhteiskuntavastuun strategia 2011–14**
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

Kiitokset

Euroopan komissio sekä GLOBAL CSR:n ja BBI Internationalin projektityöryhmä haluaa kiittää lukuisia henkilöjä, jotka ovat kommentoineet tämän oppaan varhaisempia luonnoksia, mukaan lukien:

Euroopan komission neuvoo-antavan asiantuntijakomitean jäsenet, jotka antoivat neuvoja tämän projektin kohdalla

- Jim Baker, Maailmanlaajuiset ammattiyhdistykset
- Alexandra Guáqueta, YK:n yritysten ja ihmisoikeuksien työryhmä
- Tom Koenen, Econsense
- Viraf Metha, Vastuullisten yritysten keskus, Intia
- Geneviève Paul and Elin Wrzoncki, Fédération Internationale des Droits de l'Homme
- Brent Wilton, Kansainvälinen työntekijäjärjestö

Muut henkilöt ja organisaatiot, jotka kommentoivat oppaan luonnosversiota:

- BANKIA
- Plamen Christov, Management Systems Services
- Tanskan teollisuuden keskusliitto
- Sebastien Coquoz, Norjan ihmisoikeuskeskus
- Tanskan reilun kaupan aloite (DIEH), Reilun kaupan aloite (ETI), Norjan reilun kaupan aloite (IEH)
- Andres Dochao, Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE)
- ENDESA
- European Network for CSR & Disability (CSR+D)
- Beata Faracik, Instytut Allerhanda
- Irish Business and Employers' Confederation
- Ales Kranjc Kuslan, Ekvilib-instituutti, Slovenian yhteiskuntavastuuverkosto
- Amanda Ortega, Lavola
- Repsol
- Gabriel Spaeti, ulkoministeriö, turvallisuusosasto, Bern, Sveitsi
- Nicolas Zambrana Tévar, Grupo de Estudio sobre el Derecho Internacional Privado y los Derechos Humanos
- Mika Vehnämäki, Suomen ulkoministeriö
- Neill Wilkin, The Institute for Human Rights and Business

Muut Euroopan komission neuvotteluihin osallistuneet henkilöt 12. syyskuuta 2012:

- Signe Andreasen, GLOBAL CSR, Tanska
- Jean-Marc Barki, Sealock, Ranska
- Ajnacska B. Nagy, Euroopan komissio, oikeusasioiden pääosasto
- Peer Bondevik, Reilun kaupan aloite, Norja
- Kerstin Born, Bernard Brunhes International (BBI), Saksa
- Mile Boshkov, Makedonian yritysliitto
- Guy Bultinck, Van Bavel Business Gifts, Belgia
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), Romania
- Daniele Cavallotti, La Fucina, Italia
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), Ranska
- David Connor, Coethica, Yhdistynyt kuningaskunta
- Rachel Davis, Shift, Yhdysvallat
- Gerdien Dijkstra, MVO Nederland
- Tom Dodd, Euroopan komissio, oikeusasioiden pääosasto
- Kirsty Drew, OECD:n ammattiyhdistysten neuvoo-antava komitea (TUAC)
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Belgia
- Evie Francq, International Peace Information Service (Ipis), Belgia
- German Granda, Foretica, Spain
- Jana Heinze, Ecosense (Saksan yritysten kestävä kehityksen foorumi)
- Luc Hendrickx, Käsityöläisten sekä pienten ja keskisuurten yritysten eurooppalainen yhdistys (UEAPME)
- Henning Hoy Nygaard, Tanskan pienten ja keskisuurten yritysten federaatio
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, Puola
- Jutta Knopf, Adelphi, Saksa
- Ales Kranjc, Yhteisövastuun verkosto, Slovenia
- Olatz Landa Pena, oikeustehdas, Espanja
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, Tanska
- Andrew Marshall Roberts, Scottish Business in the Community
- Alan Miller, European Group of NHRIs – Skotlannin ihmisoikeuskomissio
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), Makedonia
- Jurgen Noack, Eurocommerce
- Vladimir Petkovski, CSR Makedonia
- Grzegorz Piskalski, CentrumCSR, Puola
- Anna-Elina Pohjolainen, Euroopan komissio, oikeusasioiden pääosasto
- Veronica Rubio, Sosiaalisen yritysvastuun aloite (BSCI/FTA)
- Joanna Serdynska, Euroopan komissio, oikeusasioiden pääosasto
- Emily Sims, Kansainvälinen työjärjestö (ILO)
- Sune Skadegaard Thorsen, GLOBAL CSR, Tanska
- Mariya Stoyanova, CSR Europe
- Damla Taskin, Yhdistyneen kansakunnan teollisen kehityksen järjestö (UNIDO), Turkki
- Matthias Thorns, kansainvälinen työnantajajärjestö (IOE)
- Michel Van Bavel, Van Bavel Business Gifts, Belgia
- Marjon van Opijnen, CREM, Alankomaat
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, Makedonia
- Juan Villamayor, yritysten kestävä kehityksen konsultti, Espanja
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), Ranska
- Margaret Wachenfeld, Institute for Human Rights and Business (IHRB)
- Mark Wright, yhdenvertaisuus- ja ihmisoikeuskomitea, Yhdistynyt kuningaskunta

Lainaukset henkilöiltä, jotka työskentelevät pienissä ja keskisuurissa yrityksissä

Tässä oppaassa korostetut lainaukset ovat peräisin henkilöiltä, jotka johtavat viittä eurooppalaista pientä tai keski-suurta yritystä tai työskentelevät niissä. GLOBAL CSR:n ja BBI Internationalin projektityöryhmä otti yhteyttä näihin yrityksiin arvioidakseen niiden YK:n liiketoiminnan ja ihmisoikeuksien pääperiaatteisiin liittyvät olemassa olevat toimintaperiaatteet ja käytännöt. Lainaukset ovat mainittujen henkilöiden yksilöllisiä mielipiteitä. Mainittujen yritysten tapaustutkimuksia voidaan tarkastella osoitteessa www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights.

