

Elina Tran-Nguyen, Suvi Halttula, Jaana Vormisto, Lotta Aho,  
Nikodemus Solitander, Sirpa Rautio ja Susan Villa

# Suomalaisyritysten ihmisoikeussuoriutumisen tila (SIHTI) -hanke

Selvitys suomalaisyritysten  
ihmisoikeussuoriutumisen tilasta

Valtioneuvoston  
selvitys- ja tutkimus-  
toiminnan julkaisusarja

2020:57

ISSN 2342-6799

ISBN PDF 978-952-383-065-3

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:57

# Suomalaisyriyten ihmisoikeussuoriutumisen tila (SIHTI) -hanke

Selvitys suomalaisyriyten ihmisoikeussuoriutumisen tilasta

Valtioneuvoston kanslia

ISBN PDF: 978-952-383-065-3

Tekijän organisaatio: Elina Tran-Nguyen (FIANT Consulting Oy), Suvi Halttula (3bility Consulting),  
Jaana Vormisto (FIANT Consulting Oy), Lotta Aho (Aalto-yliopisto / Hanken),  
Nikodemus Solitander (Hanken/ Centre for Corporate Responsibility),  
Sirpa Rautio (Ihmisoikeuskeskus) ja Susan Villa (Ihmisoikeuskeskus)

Helsinki 2020

## Kuvailulehti

<b>Julkaisija</b>	Valtioneuvoston kanslia		18.1.2021
<b>Tekijät</b>	Elina Tran-Nguyen, Suvi Halttula, Jaana Vormisto, Lotta Aho, Nikodemus Solitander, Sirpa Rautio ja Susan Villa		
<b>Julkaisun nimi</b>	Suomalaisyriyten ihmisoikeussuoriutumisen tila (SIHTI) -hanke Selvitys suomalaisyriyten ihmisoikeussuoriutumisen tilasta		
<b>Julkaisusarjan nimi ja numero</b>	Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:57		
<b>ISBN PDF</b>	978-952-383-065-3	<b>ISSN PDF</b>	2342-6799
<b>URN-osoite</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-065-3">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-065-3</a>		
<b>Sivumäärä</b>	102	<b>Kieli</b>	suomi
<b>Asiasanat</b>	arviointi, ihmisoikeudet, yritykset, yritysvastuu, tutkimus, tutkimustoiminta		
<b>Tiivistelmä</b>	<p>Suomalaisyriyten ihmisoikeussuoriutumisen tila (SIHTI) -hankkeen päätavoitteena oli tuottaa kattavaa ja syvällistä tietoa suomalaisyriyten ihmisoikeusvastuun toteutumisesta suhteessa YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevissa ohjaavissa periaatteissa (UNGP:t) yrityksille asetettuihin odotuksiin. Hankkeessa yriyten ihmisoikeusvastuun toteutumisen arviointiin käytettiin Corporate Human Rights Benchmarkin (CHRB:n) kehittämää metodologiaa.</p> <p>Selvitykseen sisällytettiin 78 suomalaisyriystä, joista 29 arvioitiin CHRB:n laajalla toimialakohtaisella metodologialla, ja 49 keskeisten UNGP-mittareiden avulla. Hankkeen aikana haastateltiin myös 20 yriyten edustajaa ihmisoikeusvastuuseen liittyvän tiedon viestimisen haasteista.</p> <p>Selvityksen tulokset osoittavat, että vaikka suomalaisyriykset ovat varsin laajasti ainakin yleisellä tasolla sitoutuneet ihmisoikeuksien kunnioittamiseen, käytännön tasolla ihmisoikeusvastuun ja sen seurannan järjestelmällinen integrointi osaksi yriyten ydintoimintoja on suurelta osin vielä varhaisessa vaiheessa. Suomalaisyriykset myös julkaisevat verrattain niukasti ihmisoikeusvastuunsa toteutumiseen liittyvää tietoa. Suomalaisyriyten ihmisoikeusvastuun toteutumisen tila on kuitenkin pitkälti samalla tasolla CHRB:n globaalien arviointien tulosten kanssa.</p> <p>Selvitys osoittaa, että CHRB:n kehittämät keskeiset UNGP-mittarit soveltuisivat hyvin suomalaisyriyten ihmisoikeusvastuun toteutumisen säännölliseen seurantaan, sillä mittaristo keskittyy YK:n ohjaavien periaatteiden keskeisiin asioihin ja sitä voi käyttää laajasti eri toimialojen ja eri kokoisten yriyten arviointiin.</p>		
Tämä julkaisu on toteutettu osana valtioneuvoston selvitys- ja tutkimussuunnitelman toimeenpanoa. (tietokayttoon.fi) Julkaisun sisällöstä vastaavat tiedon tuottajat, eikä tekstisisältö välttämättä edusta valtioneuvoston näkemystä.			
<b>Kustantaja</b>	Valtioneuvoston kanslia		
<b>Julkaisun myynti/jakaja</b>	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>		

## Presentationsblad

<b>Utgivare</b>	Statsrådets kansli	18.1.2021	
<b>Författare</b>	Elina Tran-Nguyen, Suvi Halttula, Jaana Vormisto, Lotta Aho, Nikodemus Solitander, Sirpa Rautio och Susan Villa		
<b>Publikationens titel</b>	Utredning av tillståndet för mänskliga rättigheter bland finländska företag (SIHTI) (Selvitys suomalaisyritysten ihmisoikeussuorituksen tilasta)		
<b>Publikationsseriens namn och nummer</b>	Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2020:57		
<b>ISBN PDF</b>	978-952-383-065-3	<b>ISSN PDF</b>	2342-6799
<b>URN-adress</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-065-3">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-065-3</a>		
<b>Sidantal</b>	102	<b>Språk</b>	finska
<b>Nyckelord</b>	utvärdering, mänskliga rättigheter, företag, företagens samhällsansvar, forskning, forskningsverksamhet		
<b>Referat</b>	<p>Det övergripande målet med utredningsprojektet var att skapa djupare och mera omfattande kunskap om hur finländska företag lever upp till de förväntningar som FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (UNGP) skapar. Som grund för denna utvärdering användes en metodologi utarbetad av Corporate Human Rights Benchmark (CHRB).</p> <p>I utredningsprojektet ingick 78 finländska företag, varav 29 företag utvärderades användandes av CHRBs sk. omfattande sektorspecifika metodologi, samt 49 företag utvärderades med de s.k. centrala UNGP indikatorerna. I utredningen ingick även intervjuer med 20 företagsrepresentanter angående utmaningar att publicera information om mänskliga rättigheter.</p> <p>Utredningens resultat visar att fastän finländska företag rätt så väl på ett allmänt bland förbundit sig till att respektera mänskliga rättigheter, så finns det utmaningar kring den systematiska integrationen av människorättsansvaret och dess uppföljning till delar av företagets kärnfunktioner. De finländska företagen publicerar även relativt sparsamt information om hur de förverkligar sitt ansvar kring mänskliga rättigheter. Dock konstaterar utredningen att dessa resultat stort sett är i linje med CHRBs egna globala utredningsresultat.</p> <p>Utredningen visar även att den metodologi som CHRB utvecklat som bygger på den centrala UNGP-indikatorerna skulle lämpa sig väl för en regelbunden uppföljning av hur människorättsansvar förverkligas av finländska företag, detta på grund av att de använda indikatorerna fokuserar på de centrala punkterna i FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter samt på grund av att de dessa indikatorer kan användas för att utvärdera företag av olika storlek och inom olika sektorer.</p>		
	Den här publikation är en del i genomförandet av statsrådets utrednings- och forskningsplan. (tietokaytoon.fi) De som producerar informationen ansvarar för innehållet i publikationen. Textinnehållet återspeglar inte nödvändigtvis statsrådets ståndpunkt		
<b>Förläggare</b>	Statsrådets kansli		
<b>Beställningar/ distribution</b>	Elektronisk version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Beställningar: <a href="mailto:vjulkaisumyynti.fi">vjulkaisumyynti.fi</a>		

## Description sheet

<b>Published by</b>	Prime Minister's Office	18 January 2021	
<b>Authors</b>	Elina Tran-Nguyen, Suvi Halttula, Jaana Vormisto, Lotta Aho, Nikodemus Solitander, Sirpa Rautio and Susan Villa		
<b>Title of publication</b>	Status of the Human Rights Performance of Finnish Companies SIHTI-project report		
<b>Series and publication number</b>	Publications of the Government's analysis, assessment and research activities 2020:57		
<b>ISBN PDF</b>	978-952-383-065-3	<b>ISSN PDF</b>	2342-6799
<b>Website address URN</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-065-3">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-065-3</a>		
<b>Pages</b>	102	<b>Language</b>	Finnish
<b>Keywords</b>	assessment, corporates, corporate responsibility, human rights, research, research activities		
<b>Abstract</b>	<p>The main objective of the Status of Human Rights Performance of Finnish Companies (SIHTI) project was to obtain a comprehensive and in-depth overview of how Finnish companies are fulfilling their human rights responsibility, i.e., how they have implemented the expectations set in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs). The methodology developed by Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) was used to assess the companies' human rights performance.</p> <p>The study included 78 Finnish companies, of which 29 were assessed using CHRB's comprehensive industry-specific methodology, and 49 using the Core UNGP Indicators methodology. During the project, 20 company representatives were also interviewed about challenges companies face in disclosing information related to human rights responsibility.</p> <p>The results of the study show that although Finnish companies are, at least on a general level, quite widely committed to respecting human rights, the practical integration of human rights responsibility and related monitoring into the core activities of companies, is still largely at an early stage. Finnish companies also publish relatively little information related to their human rights responsibilities. However, the status of the human rights performance of Finnish companies is approximately on the same level as the results of CHRB's global assessments.</p> <p>The study shows that the Core UNGP Indicators developed by CHRB would be well suited for regular monitoring of the human rights performance of Finnish companies, as the indicators can be widely used to assess companies of different sizes and from different industries and they focus on the key aspects of the UN Guiding Principles.</p>		
	<p>This publication is part of the implementation of the Government Plan for Analysis, Assessment and Research. (tietokaytoon.fi) The content is the responsibility of the producers of the information and does not necessarily represent the view of the Government.</p>		
<b>Publisher</b>	Prime Minister's Office		
<b>Publication sales/ Distributed by</b>	Online version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Publication sales: <a href="http://vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>		

# Sisältö

<b>YHTEENVETO</b> .....	<b>8</b>
<b>1 Johdanto</b> .....	<b>14</b>
<b>2 Keskeiset käsitteet</b> .....	<b>18</b>
<b>3 Hankkeen metodologia</b> .....	<b>21</b>
3.1 CHRB-metodologialla tehty yritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen arviointi.....	21
3.1.1 CHRB-metodologian taustaa.....	21
3.1.2 Otos.....	22
3.1.3 Käytetyt aineistot .....	24
3.1.4 Vuorovaikutus yritysten kanssa .....	25
3.1.5 Arviointiprosessi .....	26
3.1.6 CHRB-metodologian mittareiden sisällöstä .....	26
3.1.7 Vertailu muihin CHRB-metodologiaa käyttäneisiin selvityksiin .....	31
3.2 Haastattelututkimus yritysten ihmisoikeusvastuuseen liittyvän tiedon julkaisemisesta.....	32
<b>4 Suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen taso</b> .....	<b>34</b>
4.1 Toimialakohtaisten arviointien tulokset.....	34
4.1.1 Maataloustuotesektori .....	34
4.1.2 Metsäsektori .....	41
4.1.3 Kaivannaisala .....	46
4.1.4 Vaatetus- ja asusteala.....	53
4.1.5 Tieto- ja viestintäteknologian toimiala.....	59
4.1.6 Toimialojen välinen vertailu .....	65
4.2 Keskeisillä UNGP-mittareilla tehdyn arvioinnin tulokset.....	67

4.2.1	Erillisellä UNGP-mittaristolla tehdyn arvioinnin tulokset .....	67
4.2.2	Keskeisten UNGP-mittareiden tulokset koko hankkeen otoksessa .....	71
4.2.3	Omistusohjan ja liikevaihdon suuruuden merkitys arvioinnin tuloksissa.....	73
4.3	Tulosten kokonaistarkastelu ja johtopäätökset.....	75
4.3.1	Ihmisoikeusvastuun toteutumisen taso suomalaisyrityksissä.....	75
4.3.2	hmisoikeusvastuun toteutumiseen vaikuttavat tekijät.....	79
<b>5</b>	<b>Miksi yritykset eivät julkaise tietoa ihmisoikeusvastuunsa toteutumisesta? .....</b>	<b>82</b>
<b>6</b>	<b>CHRB:n metodologian soveltuvuus seurannan työkaluksi Suomessa .....</b>	<b>87</b>
<b>7</b>	<b>Lopuksi .....</b>	<b>92</b>
	<b>Liitteet .....</b>	<b>95</b>



## YHTEENVETO

YK:n ihmisoikeusneuvosto hyväksyi kesäkuussa 2011 YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet (UNGP:t) ensimmäisenä liiketoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevana maailmanlaajuisena standardina. Kaikkia valtioita ja kaikkia yrityksiä koskevien periaatteiden tarkoitus on ehkäistä liiketoiminnan kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia ja puuttua niihin. Samalla ne selkiyttävät valtioiden ja yritysten roolia, vastuita ja velvollisuuksia. Vaikka valtioilla on ensisijainen velvollisuus ihmisoikeuksien suojelemisesta, yksityissektorin toimijoilta odotetaan asianmukaisia toimia kielteisten ihmisoikeusvaikutustensa ennaltaehkäisemiseksi, lieventämiseksi ja korjaamiseksi.

### Selvityksen tavoite

Tämän hankkeen (Suomalaisyritysten ihmisoikeussuoriutumisen tila, SIHTI) päätavoitteena oli tuottaa kattavaa ja syvällistä tietoa suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisesta suhteessa YK:n ohjaavissa periaatteissa yrityksille asetettuihin odotuksiin ja standardeihin yritysten toimintapolitiikasta, prosesseista, käytännöistä ja reagoinnista haitallisiin ihmisoikeusvaikutuksiin. Tavoitteena oli, että hankkeessa tuotettu tieto tukee pääministeri Marinin hallitusohjelman vastuulliseen liiketoimintaan liittyvien kirjausten toimeenpanoa. Näiden kirjausten toimeenpanon tueksi tarvitaan tietoa siitä, miten suomalaisyritykset tällä hetkellä toteuttavat ihmisoikeusvastuutaan. Tällaista tietoa ei ole aiemmin ollut käytettävissä.

Hanke jakaantui kolmeen osa-alueeseen, joiden tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

1. Mikä on tarkasteltavien suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen tila?
2. Millaisia haasteita yrityksillä on ihmisoikeusvastuun toteutumiseen liittyvän tiedon julkaisemisessa?
3. Mikä on CHRB-metodologian soveltuvuus seurannan työkaluksi Suomen kontekstissa?

### Metodologia ja otos

Hankkeessa suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen arviointiin käytettiin VNK:n hakuilmoituksen mukaisesti Corporate Human Rights Benchmarkin (CHRB:n) kehittämää metodologiaa. CHRB:n maataloustuote-, kaivannais-, vaatetus- ja asuste- sekä tieto- ja viestintäteknologia-alan (ICT) yrityksille kehittämä laaja toimialakohtainen metodologia perustuu ihmisoikeuksia ja vastuullista liiketoimintaa koskeviin kansainvälisiin ja toimialakohtaisiin standardeihin. Lisäksi CHRB:n kaikille toimialoille soveltuva suppeampi keskeisten UNGP-mittareiden metodologia kattaa YK:n

ohjaavien periaatteiden keskeiset osa-alueet. Hankkeessa käytettiin kumpaakin näistä metodologioista..

Selvitykseen sisällytettiin kaikkiaan 78 suomalaisyritystä, joista 29 arvioitiin CHRB:n toimialakohtaisen metodologian avulla, ja 49 yritystä keskeisten UNGP-mittareiden avulla. Suomalaisyrityksiksi katsottiin yritykset, joiden pääkonttori on Suomessa. <sup>1</sup> Pk-yritykset rajattiin otoksen ulkopuolelle, koska CHRB:n metodologiaa on kehitetty erityisesti suurempien yritysten arviointiin. Otoksen määrittelyssä käytettiin Talouselämän vuosittain julkaisemaa TE500-listaa, johon kuuluu 500 Suomen liikevaihdoltaan suurinta yritystä.

CHRB-metodologian mukaisesti yritysten ihmisoikeusvastuun toteutumista arvioitiin selvityksessä julkisesti saatavilla olevan tiedon pohjalta. Tämä linjaus perustuu YK:n ohjaaviin periaatteisiin sisältyvään läpinäkyvyyden periaatteeseen, joka edellyttää yrityksiltä avointa ja aktiivista viestintää ihmisoikeuksiin sitoutumisestaan, ihmisoikeusriskeistään ja vaikutuksistaan sekä näihin liittyvistä toimistaan. Arvioinnissa käytettyjä keskeisiä tietolähteitä olivat yritysten omat verkkosivut, talousraportit ja muun kuin taloudellisen tiedon raportit, muut julkiset asiakirjat ja lausunnot, kuten sitoumusasiakirjat (esim. eettinen ohjeisto, toimittajien eettinen ohjeisto), arvot, ohjeet ja muut relevantit asiakirjat.

CHRB:n metodologian mukaisesti toimialakohtaisessa arvioinnissa mukana olleilla 29 yrityksellä oli mahdollista julkaista arviointiprosessin alussa ja tietojen täydentämisvaiheessa ihmisoikeussuoriutumiseensa liittyviä asiakirjoja joko omilla verkkosivuillaan tai SIHTI-hankkeen verkkosivuilla olevalla tiedonjakoalustalla. Nämä julkaistut lisätiedot huomioitiin myös arvioinnissa. Toimialakohtaisessa arvioinnissa mukana olleet yritykset saivat myös hankkeen aikana alustavat arviointitulokset, ja niistä oli mahdollista keskustella tutkijatiimin jäsenen kanssa. Suppeampaan keskeisiä UNGP-mittareita hyödyntävään arviointiin ei sisältynyt vuorovaikutusprosessia yritysten kanssa. Metodologian oletuksena on, että koska nämä mittarit mittaavat YK:n ohjaavien periaatteiden toimeenpanon perusasioita yritysten prosesseissa ja liiketoimissa, tietojen tulisi olla saatavilla julkisissa aineistoissa.

CHRB:n sekä toimialakohtainen että suppeampi metodologia sisältävät useita, eri teemojen alle ryhmiteltyjä mittareita, joiden avulla arviointi tehdään. Mittareiden ja niihin liittyvien kriteerien yhdenmukaisen tulkinnan ja pisteytyksen varmistamiseksi hanke-

---

<sup>1</sup> Kaivannaisalan toimialakohtaisessa arvioinnissa oli mukana myös kolme ulkomaalaisyritystä, joilla on merkittävää kaivostoimintaa Suomessa.

tiimi panosti vahvasti laadunvarmistukseen. Tämä oli erityisen tärkeää siksi, että yritysten viestinnässään käyttämä sanasto ei aina vastaa ihmisoikeusasiakirjojen ja YK:n ohjaavien periaatteiden kieltä.

Suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen arvioinnin lisäksi hankkeessa selvitettiin strukturoitujen puhelinhaastattelujen avulla yritysten näkemyksiä ihmisoikeusvastuuseen liittyvän tiedon julkaisemisesta. Haastatteluissa keskityttiin yritysten kokemuksiin ja haasteisiin tiedon julkaisemisessa sekä keinoihin, joilla yrityksiä voitaisiin tukea julkaisemaan enemmän ihmisoikeusvastuuseensa liittyvää tietoa. Haastateltavia yrityksiä oli yhteensä 20. Otokseen sisällytettiin sekä toimialakohtaisessa arvioinnissa mukana olleita yrityksiä että keskeisillä UNGP-mittareilla arvioituja yrityksiä.

## Yritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen taso

Arvioinnin tulokset osoittavat, että vaikka suomalaisyritykset ovat varsin laajasti ainakin yleisellä tasolla sitoutuneet ihmisoikeuksien kunnioittamiseen, käytännön tasolla ihmisoikeusvastuun ja sen seurannan järjestelmällinen integrointi osaksi yritysten ydintoimintoja on suurelta osin vielä varsin varhaisessa vaiheessa. Tämä näkyy selkeästi YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden toimeenpanon kannalta perustavanlaatuisiin asioihin keskittyvien keskeisten UNGP-mittareiden tuloksissa, joiden keskiarvo koko otoksen osalta oli 27,2 % (maks. 100 %). Vaikka tarkasteltujen 78 yrityksen keskuudessa on merkittävää hajontaa, jää selkeä enemmistö yrityksistä (49/78) kokonaistuloksissaan alle 30 %:iin maksimipisteistä. Joukossa on viisi yritystä, jotka jäävät arvioinnissa kokonaan vaille pisteitä, kun vain yksi yritys ylittää parhaaseen tulosluokkaan (90–100 %).

Viiden kattavamman toimialakohtaisen arvioinnin kokonaistulokset vahvistavat johtopäätöstä siitä, että vaikka yrityksissä on lähdetty liikkeelle ihmisoikeusvastuun integroinnissa niiden vastuullisuusyöhön, ei tässä työssä olla vielä edetty kovin pitkälle. Arvioitujen 29 yrityksen kokonaistulosten keskiarvo on 24,8 %, mikä on varsin lähellä CHRB:n tekemän vuoden 2019 globaalin arvioinnin keskiarvoa<sup>2</sup>. Vaikka toimialojen välisissä tuloksissa on eroja ja koko otoksen tuloksissa merkittävää hajontaa, sijoittuu kuitenkin lähes puolet tarkastelluista yrityksistä varsin lähelle keskiarvoa ja yli neljännes selkeästi keskiarvon alapuolelle.

**Sitoutuminen ihmisoikeuksien kunnioittamiseen:** Myönteisenä tuloksena voidaan pitää sitä, että **valtaosa suomalaisyrityksistä on yleisellä tasolla sitoutunut ihmisoikeuksien kunnioittamiseen ja enemmistö on myös sitoutunut kunnioittamaan ILO:n**

---

<sup>2</sup> Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) on arvioinut toimialakohtaisissa arvioinneissaan suuryritysten ihmisoikeussuoriutumista. Vuonna 2019 arviointiin osallistui 200 yritystä eri puolilta maailmaa.

työelämän perusoikeuksia ja periaatteita. Samanaikaisesti on kuitenkin vielä useita yrityksiä, jotka eivät eksplisiittisesti ole nähin oikeuksiin sitoutuneet omassa liiketoiminnassaan ja hankintaketjuissaan. On myös merkille pantavaa, että vain pieni osa suomalaisyrityksistä on julkisesti sitoutunut korjaaviin toimenpiteisiin, jos ne havaitsevat aiheuttaneensa kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia tai myötävaikuttaneensa niiden syntyyn. Tämän voidaan nähdä heijastavan sitä, että yritykset ovat vielä varhaisessa vaiheessa ihmisoikeusvastuunsa konkretisoinnissa, ja sen ymmärtämisessä mitä sitoutuminen käytännössä merkitsee.

**Ihmisoikeushuolellisuusvelvoite** on yrityksen ihmisoikeusvastuun toteutumisessa keskeinen prosessi.<sup>3</sup> Sen avulla yritys pystyy tunnistamaan, ehkäisemään ja lieventämään toimintansa aiheuttamia kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia sekä puuttumaan niihin. Selvityksen tulokset osoittavat, että [suurimmalta osalta suomalaisyrityksistä tämä prosessi on vielä kokonaan aloittamatta \(41/78\) tai se on aivan aloitusvaiheessa \(16/78\)](#). Vain harva yritys on identifioinut säännöllisesti toimintansa keskeisiä ihmisoikeusriskejä ja -vaikutuksia, tehnyt niihin liittyvää ihmisoikeusvaikutusten arviointia sekä integroinut arvioinnin tuloksia sisäisiin toimintoihinsa ja prosesseihinsa. Suomalaisyritysten joukossa on kuitenkin myös edelläkävijöitä. Vaikka selkeästi pisimmälle ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimenpanossa edenneet yritykset ovat usein suuria yrityksiä, joukkoon mahtuu myös pienempiä yrityksiä, jotka ovat aktiivisesti tarttuneet oman liiketoimintansa kannalta olennaisiin ihmisoikeusriskeihin niin hankintaketjuissa kuin kotimaan toiminnoissaan.

**Valitusmekanismit ja korjaavat toimenpiteet:** YK:n ohjaavissa periaatteissa odotetaan yritysten ottavan käyttöön tehokkaat operatiivisen tason valitusmekanismit. Toimivat valitusmekanismit ovat kanavia, joiden kautta kaikki liiketoiminnan mahdollisten ihmisoikeusvaikutusten kohteena olevat ihmiset ja yhteisöt voivat ilmoittaa huolenaiheistaan ja vaatia oikeuksiaan. Ne ovat yrityksille tärkeä tiedonlähde, jonka kautta ne voivat saada tietoa ihmisoikeusvaikutuksistaan ja puuttua niihin. [Suurella osalla tarkastelluista yrityksistä \(68/78\) on olemassa edes jonkinlaiset kanavat ihmisoikeuksiin liittyvien huolien ja väärinkäytösten raportoinnille](#). Kaikille yrityksen ihmisoikeusvaikutusten potentiaalisille kohteille avoimia valituskanavia löytyi kuitenkin huomattavasti harvemmalta yritykseltä (39/78), ja selvityksen tulokset nostivat esille tarpeen kehittää yritysten valituskanavia siten, että ne ovat etenkin haavoittuvassa asemassa olevien sidosryhmien saavutettavissa. Tulokset osoittavat selkeästi myös sen, ettei yrityksillä

---

<sup>3</sup> Tässä selvityksessä YK:n ohjaavien periaatteiden englanninkielisestä käsitteestä *human rights due diligence* käytetään termiä ihmisoikeushuolellisuusvelvoite. Termi ei tässä yhteydessä viittaa yritysten lakisääteisiin velvoitteisiin.

ole vielä yleisesti ottaen selkeätä lähestymistapaa korjaaviin toimenpiteisiin. Ainoastaan yhdeltä yritykseltä koko otoksessa (78 yritystä) löytyi tietoa korjaaviin toimenpiteisiin liittyvistä prosesseista ja lähestymistavasta.

Keskustelu yritysten ihmisoikeusvastuusta fokusoituu voimakkaasti ja syystäkin ns. korkean riskin maihin. Kuitenkin myös Suomessa on enenevässä määrin ihmisoikeusriskejä. Toimialakohtaisten arviointien tulokset nostivat esille tärkeän kysymyksen ns. [itsestäänselvyyksien huomiotta jättämisestä](#) yritysten ihmisoikeusriskien seurannassa ja raportoinnissa. Tällaisina itsestäänselvyyksinä pidetään esim. elämiseen riittävää palkkaa, palkanmaksuun liittyviä hyviä käytäntöjä, tai sitä, ettei yritys käytä lapsi- tai pakkotyövoimaa. Toimintaympäristön muuttuessa on yhä tärkeämpää nostaa keskusteluun, missä määrin näitä kysymyksiä voi Suomessa tai muissa ns. matalan riskin maissa pitää itsestäänselvyyksinä.

YK:n ohjaavat periaatteet edellyttävät yrityksiltä paikallisen lainsäädännön vaatimusten ylittämistä tilanteissa, joissa lainsäädäntö ei ole ihmisoikeusnormien mukainen. Selvityksessä kävi kuitenkin ilmi, että monet yritykset eivät ole vielä miettineet, mikä [niiden aktiivinen roolinsa voisi ja tulisi olla ihmisoikeuksien kunnioittamisessa tällaisissa haastavammissa maakonteksteissa](#). Konkreettinen esimerkki tästä liittyy työntekijöiden järjestäytymisen ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden turvaamiseen, joka on tietyissä suomalaisyritysten toiminta-, tuotanto- ja/tai hankintamaissa rajattu työntekijöiden oikeuksien ulkopuolelle. Yritysten sitoumuksissa saattaakin järjestäytymis- ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden kohdalla nähdä erillisiä mainintoja paikallislain rajoitusten huomioimisesta. Samanaikaisesti on yrityksiä, jotka ovat kehittäneet toimintatapoja näiden oikeuksien kunnioittamisen turvaamiseksi myös haastavissa maakonteksteissa.

## **Haasteet ihmisoikeusvastuun toteutumiseen liittyvän tiedon julkaisemisessa**

YK:n ohjaavissa periaatteissa painotetaan vahvasti läpinäkyvyyden merkitystä. Yritysten odotetaan kertovan avoimesti ihmisoikeusriskiensä hallinnasta. Selvityksen tulokset osoittavat, että suomalaisyritykset julkaisevat verrattain niukasti ihmisoikeusvastuunsa toteutumiseen liittyvää tietoa. Tämä johtuu osin siitä, että ihmisoikeusasioista raportointi koetaan yrityksissä vaikeaksi, ja siihen kaivataankin sekä selkeitä suosituksia että enemmän resursseja. Yhtenä syynä yrityksissä nähdään myös, se että tiedolle ei ole riittävää kysyntää. Tehdyissä haastattelututkimuksissa nousi myös esille, että ylimmän johdon sitoutumisen puute vaikeuttaa läpinäkyvää raportointia.

## Yritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen seuranta

CHRB:n vuosittain tekemät arvioinnit ovat osoittaneet, että säännöllinen seuranta kiritää yrityksiä parantamaan ihmisoikeusvastuuseensa liittyviä prosesseja, mekanismeja ja käytänteitä. Ottaen huomioon, että suomalaiset yritykset ovat suurelta osin vielä alkuvaiheessa YK:n ohjaavien periaatteiden toimeenpanossa, on tärkeä pohtia, miten suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumista voitaisiin kansallisella tasolla tukea säännöllisen seurannan avulla.

CHRB:n keskeiset UNGP-mittarit soveltuvat hyvin suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen arviointiin, koska ne keskittyvät YK:n ohjaavien periaatteiden perusasioihin, ja ne soveltuvat eri toimialoille ja myös kaiken kokoisille yrityksille. Keskeisten UNGP-mittareiden avulla olisi suhteellisen helppoa ja tehokasta seurata esimerkiksi vuosittain, miten suomalaisyritykset edistyvät näissä asioissa. Toisaalta kattavampi toimialakohtainen arviointi voisi sopia muutaman vuoden välein tehtävään seurantaan, koska sen avulla on mahdollista saada kattavammin tietoa yritysten ihmisoikeusvastuun toimeenpanosta.

Selvityksen tulokset indikoivat, että suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen tila on pitkälti samalla tasolla CHRB:n globaalien arviointien tulosten kanssa. Säännöllinen seuranta voisi osaltaan kannustaa suomalaisia yrityksiä etenemään aktiivisesti ihmisoikeusvastuutoimissaan YK:n ohjaavien periaatteiden mukaisesti.

### Selvityksen tulokset pähkinäkuoressa:

- ✓ Suomalaisyritykset ovat varsin laajasti ainakin yleisellä tasolla sitoutuneet ihmisoikeuksien kunnioittamiseen. Sitoumusten käytännön toimeenpano on kuitenkin suurelta osin vielä varsin varhaisessa vaiheessa.
- ✓ Suurimmalta osalta yrityksistä ihmisoikeushuolellisuusveloitteen prosessin kehittäminen on vielä kokonaan aloittamatta tai se on aivan aloitusvaiheessa.
- ✓ Suurella osalla yrityksistä on olemassa jonkinlaiset kanavat ihmisoikeuksiin liittyvien huolien ja väärinkäytösten raportoinnille. Etenkin ulkopuolisille tahoille avoimien ja haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien saavutettavissa olevien valituskanavien kehittämiseksi on kuitenkin ilmeinen tarve. Lisäksi yrityksillä ei yleisesti ole vielä selkeätä lähestymistapaa korjaaviin toimenpiteisiin.
- ✓ Keskustelu yritysten ihmisoikeusvastuusta fokusoituu voimakkaasti ja syystäkin korkean riskin maihin. Toimintaympäristön jatkuvasti muuttuessa on yhä tärkeämpää nostaa keskusteluun liiketoiminnan ihmisoikeusriskit myös Suomessa tai muissa ns. matalan riskin maissa.
- ✓ Suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen tila on pitkälti samalla tasolla CHRB:n globaalien arviointien tulosten kanssa. Säännöllinen seuranta voisi kannustaa yrityksiä etenemään aktiivisesti ihmisoikeusvastuutoimissaan YK:n ohjaavien periaatteiden mukaisesti.

# 1 Johdanto

YK:n ihmisoikeusneuvosto hyväksyi kesäkuussa 2011 YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet (UNGP:t) ensimmäisenä liiketoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevana maailmanlaajuisena standardina. Kaikkia valtioita ja kaikkia yrityksiä koskevien 31 periaatteen tarkoitus on ehkäistä liiketoiminnan kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia ja puuttua niihin. Samalla ne selkiyttävät valtioiden ja yritysten roolia, vastuita ja velvollisuuksia. Vaikka valtioilla on ensisijainen velvollisuus ihmisoikeuksien suojelemisesta, yksityissektorin toimijoilta odotetaan asianmukaisia toimia kielteisten ihmisoikeusvaikutustensa ennaltaehkäisemiseksi, lieventämiseksi ja korjaamiseksi.

Pääministeri Marinin hallituksen ohjelmaan sisältyy kolme vastuulliseen liiketoimintaan liittyvää kirjausta: 1. Suomi kehittää yhteistyössä elinkeinoelämän kanssa yritysvastuuta koskevaa sitovaa sääntelyä osana YK:n ja OECD:n puitteissa tapahtuvaa uudistamistyötä, 2. selvitetään mahdollisuutta huolellisuusvelvoitteeseen perustuvaan EU-tasoiseen yritysvastuulakiin, joka ottaa huomioon eri kokoiset yritykset ja kansainväliset arvoketjut, ja 3. tehdään selvitys, jonka tavoitteena on yritysvastuulain säätäminen. Näitä kirjauksia tukemaan tarvitaan tietoa siitä, miten suomalaisyritykset tällä hetkellä toteuttavat ihmisoikeusvastuutaan. Tällaista tietoa ei kuitenkaan ole ollut käytettävissä.

Suomalaisyritysten vastuullisuuden kehittymisestä ja painopisteistä on kyllä viime vuosina tuotettu verrattain säännöllisesti tietoa, esimerkiksi FIBS ry:n julkaisemissa Yritysvastuu -tutkimuksen tuloksissa<sup>4</sup> sekä uusimmassa, suuriin yrityksiin keskittyvässä Yritysvastuupulssi -tutkimuksen<sup>5</sup> tuloksissa on näkynyt vastuullisuuden merkityksen voimakas kasvu. PwC:n vuoden 2018 yritysvastuubarometrin<sup>6</sup> mukaan yritysten yksityiskohtaisempi ihmisoikeusraportointi on lisääntynyt erityisesti suurten yritysten keskuudessa. Näiden selvitysten tarkoituksena ei kuitenkaan ole ollut arvioida, miten yritykset suoriutuvat suhteessa YK:n ohjaavien periaatteiden sisältämiin odotuksiin, vaan kuvata yleisemmin vastuullisen liiketoiminnan tilaa Suomessa. Ensimmäinen suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumiseen keskittyvä, Fiant Consulting Oy:n ja 3bility Consultingin tekemä pilottitutkimus<sup>7</sup> julkaistiin vuoden 2019 lopussa. Siinä tarkasteltiin Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) -metodologian

<sup>4</sup> FIBS 2019: Yritysvastuu 2019 -tutkimus. Avaintulokset. [https://www.fibsry.fi/wp-content/uploads/2019/05/Yritysvastuu2019\\_Tiivistelma-1.pdf](https://www.fibsry.fi/wp-content/uploads/2019/05/Yritysvastuu2019_Tiivistelma-1.pdf). Teemakohtaiset raportit: <https://www.fibsry.fi/ajankohtaista/yritysvastuu-2019-teemakohtaiset-raportit/>

<sup>5</sup> FIBS 2020: FIBS:n Yritysvastuupulssi. Kyselyn yhteenveto 19.11.2020. [https://www.fibsry.fi/wp-content/uploads/2020/11/FIBS\\_yritysvastuupulssi\\_pilottikyselyn-yhteenveto\\_11\\_2020.pdf](https://www.fibsry.fi/wp-content/uploads/2020/11/FIBS_yritysvastuupulssi_pilottikyselyn-yhteenveto_11_2020.pdf)

<sup>6</sup> PwC 2018. Yritysvastuubarometri 2018. <https://www.pwc.fi/fi/julkaisut/yritysvastuubarometri-2018.html>

<sup>7</sup> Fiant Consulting Oy & 3bility Consulting 2019: Words to Deeds. Selvitys YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden toimeenpanosta suomalaisissa pörssiyrityksissä.

keskeisten UNGP-mittareiden avulla suomalaisten pörssiyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumista.

Valtioneuvoston kanslian tutkimus- ja selvitystoiminnan alaisen Suomalaisyritysten ihmisoikeussuoriutumisen tila (SIHTI) -hankkeen päätavoitteena oli tuottaa kattavaa ja syvällistä tietoa suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisesta suhteessa YK:n ohjaavissa periaatteissa yrityksille asetettuihin odotuksiin ja standardeihin yritysten toimintapolitiikasta, prosesseista, käytännöistä ja reagoinnista haitallisiin ihmisoikeusvaikutuksiin. Tavoitteena oli, että tuotettu tieto tukee hallitusohjelman vastuulliseen liiketoimintaan liittyvien kirjausten toimeenpanoa. Samanaikaisesti tuotettu tieto on arvokasta myös muille sidosryhmille, kuten esimerkiksi tutkimus- ja asiantuntijalaitoksille, vastuulliseen sijoittamiseen keskittyville tahoille sekä kansalaisyhteiskunnan toimijoille.

Hankkeen päätavoite jakaantui kolmeen osa-alueeseen, joiden tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

1. Mikä on tarkasteltavien suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen tila?
2. Millaisia haasteita yrityksillä on ihmisoikeusvastuun toteutumiseen liittyvän tiedon julkaisemisessa?
3. Mikä on CHRB-metodologian soveltuvuus seurannan työkaluksi Suomen kontekstissa?

Hankkeessa suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen arviointiin käytettiin jo VNK:n hakuilmoituksen teemakohtaisessa kuvauksessa määriteltyä, Corporate Human Rights Benchmarkin (CHRB:n) kehittämää metodologiaa. CHRB:n kehittämä toimialakohtainen metodologia perustuu ihmisoikeuksia ja vastuullista liiketoimintaa koskeviin kansainvälisiin ja toimialakohtaisiin standardeihin. Lisäksi CHRB:n kaikille toimialoille sovellettu metodologia kattaa YK:n ohjaavien periaatteiden keskeiset osa-alueet. Hankkeessa käytettiin kumpaakin metodologiaa eli yrityksiä arvioitiin julkisesti saatavilla olevan tiedon perusteella joko CHRB:n laajalla, toimialakohtaisella metodologialla, joka on kehitetty erityisesti maataloustuote-, kaivannaisalalle, vaatetus- ja asuste- sekä tieto- ja viestintäteknologia-alan (ICT) yrityksille tai CHRB:n suppeammalla, kaikille toimialoille soveltuvalla keskeisten UNGP-mittareiden metodologialla. Hankkeen otokseen sisällytettiin kaikkiaan 78 suomalaisyritystä, joista 29 arvioitiin CHRB:n toimialakohtaisen metodologian avulla ja 49 yritystä keskeisten UNGP-mittareiden avulla. Yritysten näkemyksiä ihmisoikeusvastuun toteutumiseen liittyvän tiedon



julkaisemisesta kerättiin haastattelututkimuksella. Haastattelututkimukseen sisällytettiin yhteensä 20 yritystä.

Selvitystä tehtiin vuoden 2020 aikana, jolloin Covid-19 pandemia käynnistyi. Vaikka pandemialla oli monenlaisia vaikutuksia ihmisten ja yritysten arkeen, sillä ei kuitenkaan ollut merkittäviä vaikutuksia itse selvitykseen. CHRB-metodologian mukaisesti arvioinnissa käytettävä julkisesti saatavilla oleva tieto (kuten esimerkiksi erilaiset raportit vuosilta 2017–2019) oli jo pitkälle tehty ja julkistettu ennen pandemian käynnistymistä. Pandemia ei myöskään näyttänyt vaikuttavan siihen vuorovaikutukseen, mitä hankkeella oli toimialakohtaisen arvioinnin kohteena olevien yritysten kanssa.

SIHTI-hankkeen toteuttivat Hanken Svenska handelshögskolanin ja Helsingin yliopiston yhteinen tutkimus- ja kehitysinstituutti Centre for Corporate Responsibility, Ihmisoikeuskeskus, FIAN Consulting Oy ja 3bility Consulting. Hankkeen vastuullisena johtajana toimi Nikodemus Solitander (KTT, Centre for Corporate Responsibility, CCR, johtaja), hankekoordinaattoreina (lokakuun loppuun asti) Marie-Lou Manca (KTM, CCR/Hanken) ja Greta Steenworden (KTM, CCR/Hanken), hankkeen tutkijoina Elina Tran-Nguyen (FM, FIAN Consulting Oy), Jaana Vormisto (FT, FIAN Consulting Oy), Suvi Halttula (VTM, 3bility Consulting) ja Lotta Aho (OTM, KTT, Aalto-yliopisto/Hanken), sekä hankkeen asiantuntijoina Sirpa Rautio (OTK, VT, Ihmisoikeuskeskus), Susan Villa (YTM, Ihmisoikeuskeskus) ja Dorothée Cambou (OTT, Helsingin yliopisto). Projektiassistentteina toimivat Emma Borg (OTM) ja Julia Koskinen (LuK).

Hankkeen laadun sekä erityisesti CHRB:n mittareiden ja niihin liittyvien kriteerien tulokinnan sekä pisteytyksen yhdenmukaisuuden varmistamiseksi otoksessa hanketiimi piti useita sisäisiä laadunvarmistuspalavereita arviointiprosessin aikana. Hankkeessa hyödynnettiin myös kahta ulkopuolista asiantuntijaa eli Lenita Toivakkaa Suomen Global Compact -verkostosta sekä Anna Hyrskettä Vastuullisen sijoittamisen yhdistys FINSIF ry:stä. Hankkeen ohjausryhmä koostui työ- ja elinkeinoministeriön, ulkoministeriön sekä valtioneuvoston kanslian asiantuntijoista.

SIHTI-hanke alkoi huhtikuussa 2020 ja hankkeen suomenkielinen raportti valmistui joulukuussa 2020. Raportin julkistaminen sekä kääntäminen englannin kielelle toteutetaan vuoden 2021 alussa. Hankkeen eri vaiheet on tiivistetty alla olevaan kuvaan 1.

Kuva 1: SIHTI-hankkeen vaiheet



Tämän raportin luku 2 avaa tehdyn selvityksen kannalta keskeisiä käsitteitä, ja luvussa 3 esitellään tarkemmin hankkeen metodologiaa, otosta, aineistoja ja prosesseja. Neljännessä luvussa kerrotaan sekä toimialakohtaisten arviointien että keskeisillä UNGP-mittareilla tehdyn arvioinnin tuloksista ja tehdään tulosten kokonaistarkastelu. Luvun lopussa vastataan myös ensimmäiseen tutkimuskysymykseen: mikä on suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen tila ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat? Viidennessä luvussa keskitytään haastattelututkimuksen tuloksiin yritysten näkemyksistä ja kokemuksista ihmisoikeusvastuuseen liittyvän tiedon julkaisemisesta sekä pohditaan ihmisoikeusvastuuseen liittyvän tiedon julkaisemisen haasteita. Raportin kuudennessa luvussa vastataan kolmanteen tutkimuskysymykseen: mikä on CHRB-metodologian soveltuvuus seurannan työkaluksi Suomen kontekstissa? Metodologian soveltuvuutta arvioidaan sekä laajan toimialakohtaisen mittariston että suppeamman UNGP-ydinmittariston näkökulmasta. Raportin seitsemännessä ja viimeisessä luvussa vedetään yhteen SIHTI-hankkeen kokonaistulokset.

SIHTI-hankkeen toteuttajat haluavat kiittää lämpimästi ohjausryhmän jäseniä Linda Piirtoa, Kent Wilskaa, Sami Pirkkalaa ja Alva Bruunia asiantuntevista keskusteluista ja selkeästä työn ohjauksesta, toimialakohtaisessa arvioinnissa mukana olleita yrityksiä aktiivisesta osallistumisesta prosessiin sekä CHRB:n asiantuntijoita Angus Sargentia ja Camille Le Porsia metodologiaan liittyviin kysymyksiin vastaamisesta.

## 2 Keskeiset käsitteet

Selvityksessä on tarkasteltu ihmisoikeusvastuun toteutumisen tasoa suomalaisyrityksissä. Tarkastelun viitekehyksenä toimivat YK:n ihmisoikeusneuvoston vuonna 2011 hyväksymät **YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet** (UN Guiding Principles on Business and Human Rights eli UNGPs)<sup>8</sup>.

YK:n ohjaavia periaatteita pidetään yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevana maailmanlaajuisena standardina, 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. Periaatteet on laadittu YK:n erityisedustajan vuonna 2008 esittämän ”suojele, kunnioita ja korjaa” -viitekehyksen toimeenpanemiseksi. Ne sisältävät 31 periaatetta, jotka esittävät yhteenvedon toimista, joilla valtiot voivat edesauttaa yrityksiä kunnioittamaan ihmisoikeuksia. Yrityksille ne tarjoavat toimintamallin kielteisiin ihmisoikeusvaikutuksiin liittyvien riskien hallintaan ja sidosryhmille kriteerit, joiden perusteella ne voivat arvioida ihmisoikeuksien kunnioittamista yritystoiminnassa.<sup>9</sup>

Seuraavat käsitteet määrittelevät prosesseja, joiden avulla yritysten odotetaan toteuttavan ihmisoikeusvastuutaan YK:n ohjaavien toimenpiteiden mukaisesti ja jotka ovat siten tarkastelun keskiössä myös tässä selvityshankkeessa:

**Ihmisoikeushuolellisuusvelvoite** on jatkuva hallintaprosessi, jonka avulla yrityksen sitoutuminen ihmisoikeuksiin toteutetaan käytännössä ja jonka vaiheet on määritelty YK:n ohjaavissa periaatteissa.<sup>10</sup> Näitä vaiheita ovat liiketoiminnan potentiaalisten ja todellisten ihmisoikeusvaikutusten tunnistaminen ja arvioiminen, arviointitulosten integroiminen ja niiden pohjalta toimiminen, toteutettujen toimien vaikuttavuuden seuranta sekä avoin viestintä siitä, miten vaikutuksiin puututaan (ks. kuva 2).<sup>11</sup> Ihmisoikeus-

<sup>8</sup> [https://tem.fi/documents/1410877/2870803/Yrityksiä+ja+ihmisoikeuksia+koskevat+ohjaavat+periaatteet\\_su.pdf/ba12d115-4b4d-47e8-a94c-af07956a032a/Yrityksiä+ja+ihmisoikeuksia+koskevat+ohjaavat+periaatteet\\_su.pdf](https://tem.fi/documents/1410877/2870803/Yrityksiä+ja+ihmisoikeuksia+koskevat+ohjaavat+periaatteet_su.pdf/ba12d115-4b4d-47e8-a94c-af07956a032a/Yrityksiä+ja+ihmisoikeuksia+koskevat+ohjaavat+periaatteet_su.pdf)

<sup>9</sup> Yhdistyneet kansakunnat, Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia, Tulkintaopas, Ihmisoikeuskeskuksen julkaisema epävirallinen käännös, 2014, [https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/@Bin/4532018/FIN\\_BHR\\_02+%282%29.pdf](https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/@Bin/4532018/FIN_BHR_02+%282%29.pdf)

<sup>10</sup> Tässä selvityksessä YK:n ohjaavien periaatteiden englanninkielisestä käsitteestä *human rights due diligence* käytetään termiä ihmisoikeushuolellisuusvelvoite. Termi ei tässä yhteydessä viittaa yritysten lakisääteisiin velvoitteisiin.

<sup>11</sup> Yhdistyneet kansakunnat, Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia, Tulkintaopas, Ihmisoikeuskeskuksen julkaisema epävirallinen käännös, 2014, [https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/@Bin/4532018/FIN\\_BHR\\_02+%282%29.pdf](https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/@Bin/4532018/FIN_BHR_02+%282%29.pdf)

FIANT Consulting Oy & 3bility Consulting, Words to Deeds - Study on Operationalization of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights among Listed Companies in Finland, 2019, <https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/@Bin/8444383/Words+to+Deeds.pdf>.

keushuolellisuusveloitteen ensisijainen tarkoitus on ennaltaehkäistä yrityksen kielteisiä suoria ja epäsuoria ihmisoikeusvaikutuksia. Sillä on kuitenkin myös tärkeä rooli toetuneiden kielteisten vaikutusten lieventämisessä, niiden toistumisen estämisessä sekä tarvittaessa niiden korjaamisessa.<sup>12</sup>

**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.<sup>13</sup>

**Valitusmekanismit:** YK:n ohjaavissa periaatteissa odotetaan yritysten ottavan käyttöön tehokkaat operatiivisen tason valitusmekanismit. Toimivat valitusmekanismit ovat kanavia, joiden kautta kaikki liiketoiminnan mahdollisten ihmisoikeusvaikutusten kohteena olevat ihmiset ja yhteisöt voivat ilmoittaa huolenaiheistaan ja vaatia oikeuksiaan. Ne ovat yrityksille tärkeä tiedonlähde, jonka kautta ne voivat saada tietoa ihmisoikeusvaikutuksistaan ja puuttua niihin sekä käyttää tätä tietoa organisaation sisäiseen oppimiseen.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> OECD (2018), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

<sup>13</sup> Yhdistyneet kansakunnat, Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia, Tulkintaopas, Ihmisoikeuskeskuksen julkaisema epävirallinen käännös, 2014, [https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/@Bin/4532018/FIN\\_BHR\\_02+%282%29.pdf](https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/@Bin/4532018/FIN_BHR_02+%282%29.pdf)

<sup>14</sup> FIANT Consulting Oy & 3bility Consulting, Words to Deeds – Study on Operationalization of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights among Listed Companies in Finland, 2019. <https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/@Bin/8444383/Words+to+Deeds.pdf>.

**Kuva 2:** Ihmisoikeushuolellisuusvelvoiteprosessin eri vaiheet (Lähde: OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, 2018)



## 3 Hankkeen metodologia

Suomalaisyriyten ihmisoikeusvastuun toteutumisen arvioinnissa käytettiin VNK:n ha-  
kuilmoituksessa määriteltyä Corporate Human Rights Benchmarkin (CHRB:n) kehittä-  
mää metodologiaa. Valtaosa selvityksen analyysistä ja tuloksista perustuu tähän me-  
todologiaan. Lisäksi hankkeessa käytettiin strukturoitua haastattelumenetelmää, jonka  
avulla selvitettiin suomalaisyriyten ihmisoikeusvastuusiin liittyvää tiedottamista.

CHRB:n metodologian osalta tässä luvussa käydään läpi sen pääpiirteitä, mutta yksi-  
tyiskohtaisemmat kuvaukset löytyvät CHRB:n metodologijulkaisuista<sup>15</sup>:

### 3.1 CHRB-metodologialla tehty yriyten ihmisoikeusvastuun toteutumisen arviointi

#### 3.1.1 CHRB-metodologian taustaa

CHRB:n kehittämä metodologia perustuu YK:n ohjaaviin periaatteisiin ja muihin ihmis-  
oikeuksia ja vastuullista liiketoimintaa koskeviin kansainvälisiin ja toimialakohtaisiin  
standardeihin. Ensimmäinen pilottiversio metodologiasta julkaistiin vuonna 2016, ja  
sen kehittämistyössä kerättiin palautetta varsin laajasti eri sidosryhmiltä, kuten yriy-  
ksiltä, valtionhallinnon edustajilta, kansalaisjärjestöiltä, tutkijoilta ja lakiasioiden asian-  
tuntijoilta. Vuonna 2017 CHRB käytti metodologiaa arvioidessaan sadan kansainväli-  
sen suuryriyksen ihmisoikeussuoriutumista maataloustuote-, vaatetus- ja asuste-  
sekä kaivannaistoimialoilla. Tämän jälkeen CHRB on kehittänyt edelleen metodologi-  
aansa ja julkaissut siitä päivitetyn version vuosittain. Lisäksi vuoden 2018 aikana  
CHRB kehitti arviointimenetelmän myös tieto- ja viestintäteknologia-alan yriyksille.  
CHRB:n vuonna 2019 tekemässä arvioinnissa oli mukana jo yhteensä 200 yriytestä  
maataloustuote-, vaatetus- ja asuste-, kaivannais- sekä tieto- ja viestintäteknologian  
toimialoilta. SIHTI-hankkeen toimialakohtaisessa arvioinnissa on käytetty CHRB:n su-  
simpia, tammikuussa 2020 julkaistuja versioita näiden toimialojen metodologiasta.

---

<sup>15</sup> 1) Corporate Human Rights Benchmark Methodology 2020 for the Agricultural Products, Ap-  
parel and Extractives Industries; 2) Corporate Human Rights Benchmark Methodology 2020 for  
the Information and Communications Technology Manufacturing Industry; 3) CHRB Core UNGP  
Indicator Assessment for Companies in All Sectors.

Toimialakohtaisen metodologian lisäksi CHRB kehitti vuonna 2019 kaikille toimialoille tarkoitettua suppeamman, YK:n ohjaavien periaatteiden keskeisiin kysymyksiin keskittyvän metodologian (keskeiset UNGP-mittarit). Tätä metodologiaa on käytetty muiden kuin CHRB:n toimesta Irlannissa ja Saksassa (ja Suomessa) vuonna 2019.<sup>16</sup> Vuonna 2020 sitä on käytetty Belgiassa, Irlannissa, Tanskassa, Saksassa, ja Skotlannissa.<sup>17</sup> Lisäksi CHRB julkaisi marraskuussa 2020 oman tämän metodologian mukaisen kansainvälisen arvionsa.<sup>18</sup> Myös SIHTI-hankkeessa käytettiin toimialakohtaisen metodologian lisäksi tätä metodologiaa.

### 3.1.2 Otos

CHRB:n toimialakohtainen metodologia on kehitetty ja sitä on käytetty erityisesti suurten yritysten ihmisoikeusvastuiden toimeenpanon arvioimiseen. Metodologia keskittyy erityisesti raaka-aineiden tuotantoon ja tuotteiden valmistukseen (ks. taulukko 1 alla). Valtaosa Suomen suurimmista yrityksistä toimii muilla kuin maataloustuote-, vaatetus- ja asuste, kaivannais- sekä tieto- ja viestintäteknologian toimialoilla. Riittävän otoksen ja siten myös kokonaiskuvan saamiseksi suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen tasosta SIHTI-hankkeen otokseen sisällytettiin näiden toimialojen lisäksi yrityksiä myös muilta toimialoilta. Muiden toimialojen yritysten arvioinnissa käytettiin CHRB:n keskeisiä UNGP-mittareita.

Selvitykseen sisällytettiin kaikkiaan 78 suomalaisyritystä, joista 29 arvioitiin CHRB:n toimialakohtaisen metodologian avulla, ja 49 yritystä keskeisten UNGP-mittareiden avulla. Suomalaisyrityksiksi katsottiin yritykset, joiden pääkonttori on Suomessa. Hankkeen alkuvaiheessa ohjausryhmän kanssa käytyjen keskustelujen perusteella pk-yritykset rajattiin otoksen ulkopuolelle, koska CHRB:n metodologiaa on kehitetty erityisesti suurempien yritysten arviointiin. Näin ollen pk-yritysten saamat tulokset olisivat olleet hankalasti vertailtavissa suurempien yritysten tuloksiin. Otoksen määrittelyssä käytettiin Talouselämän vuosittain julkaisemaa TE500-listaa, johon kuuluu 500

---

<sup>16</sup> Hogan, F.B, Rhodes, ML., Murphy, S.P. & Lawlor, M.2019: Irish Business & Human Rights: Benchmarking compliance with the UN Guiding Principles. Trinity College Dublin, The University of Dublin.

School of Management and Law & Business & Human Rights Resource Centre 2019: Respect for Human Rights. A Snapshot of the Largest German Companies.

FIANT Consulting Oy & 3bility Consulting, Words to Deeds – Study on Operationalization of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights among Listed Companies in Finland, 2019. <https://www.ihmisoiikeuskeskus.fi/@Bin/8444383/Words+to+Deeds.pdf>

<sup>17</sup> Toistaiseksi ainoastaan Tanskan tutkimus on julkaistu: The Danish Institute for Human Rights 2020: Documenting Business Respect for Human Rights. A Snapshot of Large Danish Companies.

<sup>18</sup> <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrb/>

Suomen liikevaihdoltaan suurinta yritystä. Vuoden 2019 TE500-listalta otokseen sisällytettiin yrityksiä, joiden pääkonttori on Suomessa.

Maataloustuotesektorin otokseen sisällytetyistä 12 yrityksestä viisi oli elintarvikealan yrityksiä, kolme kaupanalan yritystä ja neljä metsäsektorin yritystä. CHRB:n kansainvälissä tarkastelussa metsäsektorin yrityksiä ei ole ollut mukana, mutta niitä päätettiin sisällyttää SIHTI-hankkeen otokseen niiden edustaessa merkittävää yritysryhmää suomalaisessa yrityskontekstissa sekä liikevaihdon että suorien ihmisoikeusvaikutusten näkökulmasta (Suomessa ja globaalisti). Ennen varsinaista arviointia tehdyn alustavan tarkastelun perusteella maataloustuotesektorille kehitetyn menetelmän arvioitiin soveltuvan suurelta osin myös metsäsektorin yritysten arviointiin.

Kaivannaissektorilta päätettiin otokseen sisällyttää suomalaisten kaivosyritysten lisäksi myös Suomessa toimivia ulkomaalaisia yrityksiä. Kaivannaissektorin merkitys Suomessa on viime vuosina ollut kasvamassa (esim. louhintamäärät ovat kasvaneet viimeisinä kolmena perättäisenä vuotena). Lisäksi kaivostoiminta ja sen aiheuttamat ympäristövaikutukset sekä ihmisoikeuksiin liittyvät riskit ja ongelmat ovat olleet esillä julkisessa keskustelussa myös Suomessa. Selvityksessä oli mukana kaikkiaan kuusi kaivannaisyritystä.

Vaatetus- ja asustealalta otokseen sisällytettiin kuusi yritystä. Suomessa on varsin vähän CHRB:n määritelmän mukaisia vaatetus- ja asustealan yrityksiä, joilla tämän alan liiketoiminta muodostaa merkittävän osan liiketoiminnasta. Tästä syystä otos sisältää kaikki TE500-listalla olevat alan yritykset.

Tieto- ja viestintäteknologia-alalta otoksessa oli viisi yritystä. CHRB:n määritelmän mukaisesti erilaisten ICT-alaan kuuluvat laitteet ja niiden valmistus on olennainen osa niiden liiketoimintaa. Nokia ei ollut tässä selvityksessä mukana, koska se on arvioitu ja arvioidaan jatkossakin osana CHRB:n globaalia arviointia<sup>19</sup>.

Keskeisillä UNGP-mittareilla tehtävän arvioinnin otokseen sisältyi TE500 listan 49 suurinta yritystä pois lukien toimialakohtaiseen tarkasteluun kuuluvat yritykset, rahoitus- ja vakuutusalan yritykset sekä ulkomaisten konsernien Suomen osastot, jotka keskittyvät konsernin tuotteiden markkinointiin ja myyntiin Suomessa. Rahoitus- ja vakuutusalan toimijoita ei sisällytetty otokseen, koska se olisi edellyttänyt perusteellisempaa arviointia siitä, miten hyvin kyseiset mittarit huomioivat esimerkiksi näiden alojen arvoketjujen monimutkaisuuden. Tätä arviointia ja mahdollista metodologian

---

<sup>19</sup>CHRB:n tieto- ja viestintäteknologia-alan arvioinnin raportti vuodelta 2019: <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/2019-11/CHRB2019KeyFindingsReport.pdf>. CHRB:n vuonna 2020 suppeammalla keskeisten UNGP-mittareilla toteuttaman arvioinnin tulokset löytyvät osoitteesta: <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrb/>



muokkaamista näille aloille sopivammaksi ei ollut mahdollista tehdä tämän selvityksen puitteissa.

**Taulukko 1: CHRB:n metodologioiden kattamat toimialat ja hankkeen otoskoko**

CHRB:n määritelmän mukainen toimiala	Otos-koko	Tarkentavia huomioita
a) Maataloustuoteala: raaka-ainetuotanto ja prosessointi ml. näihin liittyvät hankintaketjut.	12 yritystä	
c) Kaivannaisala: malmin-, maakaasun ja öljyn etsintä, kaivostoiminnan/ kaasun- tai öljynpörräuksen aloitus, tuotanto, tuotannon alasajo ja sulkeminen.	6 yritystä	CHRB-metodologia ei kata kaivannaisten prosessointia, jalostusta, markkinointia tai kaivannaisten loppukäyttöä.
b) Vaatetus- ja asusteala: materiaaliuotanto ja vaatteiden ja asusteiden valmistus ml. näihin liittyvät hankintaketjut.	6 yritystä	CHRB-metodologia ei kata vaatteiden tai asusteiden markkinointia tai jälleenmyyntiä.
d) Tieto- ja viestintäteknologia-ala: laitteiden valmistus ja tähän liittyvät hankintaketjut.	5 yritystä	CHRB-metodologia ei kata laitteiden ja ohjelmistojen markkinointia tai jälleenmyyntiä tai muita tietoteknologian palveluita.
e) Muut toimialat: TE500 listan 49 suurinta yritystä pois lukien toimialakohtaiseen tarkasteluun kuuluvat yritykset, rahoitus- ja vakuutusalan yritykset sekä ulkomaisten konsernien Suomen osastot, jotka keskittyvät konsernin tuotteiden markkinointiin ja myyntiin Suomessa.	49 yritystä	Arviointi keskeisillä YK:n ohjaavien periaatteiden toimeenpanoa mittaavilla indikaattoreilla (CHRB Core UNGP Indicators)

### 3.1.3 Käytetyt aineistot

CHRB-metodologian mukaisesti yritysten ihmisoikeusvastuun toteutumista arvioitiin selvityksessä julkisesti saatavilla olevan tiedon pohjalta. Tämä linjaus perustuu YK:n ohjaviin periaatteisiin sisältyvään läpinäkyvyyden periaatteeseen, joka edellyttää yrityksiltä avointa ja aktiivista viestintää ihmisoikeuksiin sitoutumisestaan, ihmisoikeusriskeistään ja vaikutuksistaan sekä näihin liittyvistä toimistaan. Julkiseen tietoon perustuva metodologia mahdollistaa myös kattavamman otoksen kuin yrityksiä laajemmin osallistavat arvioinnit. Keskeisiä tietolähteitä olivat yritysten omat verkkosivut, talousraportit ja muun kuin taloudellisen tiedon raportit, muut julkiset asiakirjat ja lausunnot, kuten sitoumusasiakirjat (esim. eettinen ohjeisto, toimittajien eettinen ohjeisto), arvot, ohjeet ja muut relevantit asiakirjat. CHRB-metodologian mukaisesti raporteista

aineistoon sisältyi mittareiden kannalta relevantit raportit, kuten vuosikertomukset, vastuullisuusraportit ja ihmisoikeusraportit viimeisimmältä kolmelta vuodelta.

Toimialakohtaisessa arvioinnissa yrityksillä oli mahdollista julkaista arviointiprosessin alussa ja tietojen täydentämisvaiheessa ihmisoikeussuoriutumiseensa liittyviä asiakirjoja joko omilla verkkosivuillaan tai SIHTI-hankkeen verkkosivuilla olevalla tiedonjakoalustalla. Nämä julkaistut lisätiedot huomioitiin myös arvioinnissa.

Selvityksen analyseissä hyödynnettiin myös TE500-listan tarjoamia tietoja liikevaihdosta, omistus pohjasta sekä toimialaluokituksista (tiedot koskien vuotta 2019). Näiden lisäksi kerättiin tietoa yritysten jäsenyyksistä erilaisissa kansainvälisissä ja kansallisissa yritysverkostoissa. Kansainvälisten yritysverkostojen osalta käytettiin CHRB:n luomaa listaa jäsenyyksistä, joita on yhteensä 19, kuten esimerkiksi YK:n Global Compactin jäsenyys, ICMM:n jäsenyys (International Council on Mining and Metals), WBCSD:n jäsenyys (World Business Council for Sustainable Development) ja RSPO:n jäsenyys (Roundtable on Sustainable Palm Oil) (ks. raportin liite 1). Kansainvälisten jäsenyyksien listaa täydennettiin tarkistamalla myös, ovatko yritykset Better Cotton Initiativen, Amfori BSCI:n tai Fair Wearin jäseniä. Kansallisista vastuullisuusverkostoihin liittyen tarkistettiin, oliko yritys FIBS:n tai Kestävän kaivostoiminnan verkoston jäseniä.

### 3.1.4 Vuorovaikutus yritysten kanssa

CHRB:n toimialakohtainen metodologia sisältää myös vuorovaikutusprosessin arvioitavien yritysten kanssa. Toimialakohtaisessa arvioinnissa mukana olleille 29 yritykselle lähetettiin sähköpostitse tietoa selvityksestä. Tämän lisäksi yritykset saivat kutsun kesäkuussa pidettyihin suomen- ja englanninkielisiin webinaareihin, joissa SIHTI-hankkeen tavoitteita, metodologiaa ja aikataulua esiteltiin. Webinaareissa ja niiden jälkeen yrityksille lähetetyssä viestissä kerrottiin, että yrityksellä on mahdollisuus täydentää ihmisoikeuksia koskevaa tietoa omilla verkkosivuillaan tai hankkeen tiedonjakoalustalla. Aikaa täydennysten tekemiseen oli kuukausi.

Yrityskohtaiset alustavat arviointitulokset lähetettiin kullekin yritykselle elokuun loppussa. Yrityksillä oli mahdollisuus keskustella niistä hankkeen tutkijatiimin jäsenen kanssa, minkä lisäksi niillä oli myös tässä vaiheessa noin kuukauden ajan mahdollisuus julkaista täydentävää tietoa. Lisätietoja hyödynnettiin arviointitulosten viimeisteilyssä.

Suppeampaan keskeisiä UNGP-mittareita hyödyntävään arviointiin ei sisällynyt vuorovaikutusprosessia yritysten kanssa. Nämä mittarit mittaavat YK:n ohjaavien periaatteiden toimeenpanon perusasioita yritysten prosesseissa ja liiketoimissa. Tästä syystä

metodologian oletuksena on, että tiedot ovat saatavilla julkisissa aineistoissa eikä yrityksiltä pyydetä erikseen lisätietoja.

### 3.1.5 Arviointiprosessi

CHRB:n sekä toimialakohtainen että suppeampi metodologia sisältävät useita, eri teemojen alle ryhmiteltyjä mittareita, joiden avulla arviointi tehdään (ks. luku 3.1.6 mittareiden sisällöstä). Yritysten julkaisemaa tietoa arvioitiin ja pisteytettiin näiden mittareiden avulla. Jokainen mittari koostui tasoista 1 ja 2, joita varten oli määritelty erityiset kriteerit. Maksimipistemäärä yhdestä mittarista oli 2 pistettä. Arvioinnin perusteella yrityksille laskettiin mittarikohtaiset pisteet painotuksin sekä teemakohtaiset kokonaispisteet, jotka muunnettiin prosenttipisteiksi. CHRB on metodologiakuvauksissaan julkaisut tarkemman selvityksen pisteytysperiaatteista ja niiden laskentamalleista. Lopulliset yrityskohtaiset arviointitulokset lähetettiin yrityksille ennen tämän raportin julkaisemista.

Mittareiden ja niihin liittyvien kriteerien tulkinnan sekä pisteytyksen yhdenmukaisuuden varmistamiseksi otoksessa tutkijatiimi piti lukuisia sisäisiä laadunvarmistuspalaveria arviointiprosessin aikana. Hanketiimin asiantuntijoilla oli myös tärkeä rooli laadunvarmistuksessa ja tulkintalinjausten tekemisessä. Joissain kysymyksissä tutkijatiimi konsultoi myös CHRB:tä, jotta arvioinnin tulokset olisivat mahdollisimman yhdenmukaisia CHRB:n tekemien arviointien kanssa.

Tulkintojen yhdenmukaisuuden ja tulosten laadun varmistamiseksi tutkijatiimi kiinnitti erityistä huomiota mittareiden ja kriteereiden tulkintaan liittyvien linjausten sekä annettujen pisteytysten perusteluiden järjestelmälliseen dokumentointiin. Tämä [vahva panostus laadunvarmistukseen oli oleellista etenkin siksi, että yritysten viestinnässään käyttämä sanasto ei aina vastaa ihmisoikeusasiakirjojen ja YK:n ohjaavien periaatteiden kieltä.](#)

### 3.1.6 CHRB-metodologian mittareiden sisällöstä

#### a) Toimialakohtaisessa arvioinnissa käytetyt mittarit

CHRB:n toimialakohtaisen arvioinnin mittarit on ryhmitelty kuuden eri teeman alle.

Taulukko 2: CHRB:n toimialakohtaisen arvioinnin rakenne

Teema	Fokus	Mittareiden määrä	Maksimiosuus kokonaispisteistä (%)
A	Sitoumukset	9–10	10
B	Ihmisoikeusvastuun juurruttaminen ja ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpano	14	25
C	Valitusmekanismit ja korjaavat toimenpiteet	7	15
D	Yritysten ihmisoikeuskäytänteet	8–21	20
E	Vakaviin syytöksiin vastaaminen	3	20
F	Läpinäkyvyys	3	10

## Teema A. Sitoumukset

Teema jakautui kahteen alateemaan, josta A.1 keskittyi yrityksen **toimintapoliittisiin sitoumuksiin** ja A.2 siihen, **miten sitoumusten toteutumista hallitaan**. Sitoumusten osalta arvioitiin mm. yritys on sitoutunut ihmisoikeuksien sekä työntekijöiden oikeuksien kunnioittamiseen, osallistamaan niitä sidosryhmiä, joihin mahdolliset ihmisoikeusvaikutukset kohdistuvat sekä korjaamaan kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia. Lisäksi teema sisälsi kaikille toimialoille yhteisten indikaattorien lisäksi toimialakohtaisia mittareita, joissa arvioitiin, miten yritys on sitoutunut:

- kunnioittamaan lasten, naisten ja siirtotyöläisten oikeuksia (maatalous-, vaatetus- ja asuste- sekä tieto- ja viestintäteknologian toimialat)
- kunnioittamaan maanomistukseen, luonnonvaroihin ja veteen liittyviä oikeuksia (maataloustuotesektori)
- kunnioittamaan turvallisuuteen (security and safety) liittyviä oikeuksia (kaivannaistoimiala)
- kunnioittamaan alkuperäiskansojen oikeuksia (kaivannaistoimiala)
- vastuulliseen mineraalien hankintaan (tieto- ja viestintäteknologian toimiala)

Sitoumusten toteutumisen hallinnassa tarkasteltiin yrityksen ylimmän johdon sitoutumista eli esimerkiksi ovatko yrityksen toimintalinjaukset hallituksen hyväksymiä, miten ihmisoikeusasioita koskevat vastuut on jaettu ylimmän johdon kesken, miten ylin johto käsittelee ihmisoikeusasioita ja huomioidaanko ihmisoikeusasioita ylimmän johdon kannustinjärjestelmässä.

A-teeman mittareiden määrä vaihteli toimialoittain. Kaivannais- sekä vaatetus- ja asustesektoreilla niitä oli yhdeksän ja maataloustuote- sekä tieto- ja viestintäteknologiasektorilla 10.

## Teema B. Ihmisoikeusvastuun juurruttaminen ja ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpano

Teema B jakautui myös kahteen alateemaan: ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen juurruttamiseen (B.1) ja ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpanoon (B.2.)

**Ihmisoikeusvastuun juurruttamisessa** arvioitiin, miten ihmisoikeusasiat on sisällytetty yrityksen sisäisiin järjestelmiin ja prosesseihin. Mittareiden avulla tarkasteltiin esimerkiksi, onko yritys kuvannut, miten ihmisoikeusasioihin liittyvät vastuut on jaettu johtoryhmän tasolla, miten ihmisoikeusasioiden jokapäiväinen hallinta on jaettu yrityksen eri toimintojen kesken, miten ihmisoikeusriskit on integroitu yrityksen riskienhallintaan, miten ihmisoikeuksiin liittyvistä linjauksista viestitään yrityksen työntekijöille ja muille tahoille, ja miten ihmisoikeuksiin liittyvien linjausten toteutumista seurataan.

Toisessa alateemassa eli **ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpanossa** keskityttiin siihen, miten yritys tunnistaa ja arvioi ihmisoikeusriskejään ja -vaikutuksiaan, miten arviointien tulokset on integroitu osaksi yrityksen toimintoja ja prosesseja, miten ihmisoikeusriskeihin ja -vaikutuksiin liittyviä toimia seurataan ja arvioidaan, ja miten yritys viestii ihmisoikeusriskeihin ja -vaikutuksiin liittyvistä toimistaan ulkopuolisille ja vaikutusten kohteina oleville. Tarkastelun keskiössä ovat järjestelmätason prosessit, joilla yritys varmistaa sen, että se on tietoinen ihmisoikeusriskeistään ja -vaikutuksistaan sekä ryhtyy ajantasaisesti toimiin niiden minimoimiseksi.

## Teema C. Valitusmekanismit ja korjaavat toimenpiteet

Teemassa C arvioitiin, missä määrin yritys tarjoaa **korjaavia toimenpiteitä ihmisoikeusvaikutusten aiheuttamiin haittoihin puuttumiseksi**. Mittareiden tarkoituksena oli arvioida, missä määrin yrityksellä on asianmukaisia prosesseja, jotta valituksiin ja huolenaiheisiin tartutaan ajoissa. Mittareiden avulla tarkasteltiin esimerkiksi, minkälaisia valitusmekanismeja tai -kanavia yrityksellä on käytössä työntekijöilleen ja ulkopuolisille, miten saavutettavia nämä kanavat ovat ilmoituksen tekijän näkökulmasta, miten

halukas yritys on osallistumaan muihin valitusmekanismeihin sekä minkälainen lähestymistapa sillä on korjaaviin toimenpiteisiin.

## Teema D. Yritysten ihmisoikeuskäytänteet

Teemassa D keskityttiin tiettyihin **toimialakohtaisiin ihmisoikeuksiin liittyviin käytänteisiin**. Fokus oli erityisesti niissä käytännöissä, jotka pyrkivät ennaltaehkäisemään toimialalle tyypillisiä ihmisoikeusriskejä ja niiden kielteisiä vaikutuksia. Mittareiden avulla arvioitiin esimerkiksi, maksetaanko työntekijöille elämiseen riittävää palkkaa, miten yrityksen hankintaketjut on kartoitettu, miten lapsityövoiman käyttöä ehkäistään (esim. iän selvittäminen), miten yritys kertoo sen työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvistä tapauksista ja tavoitteista sekä miten maaomistusasiat selvitetään.

Kaivannaissektorilla teeman mittarit keskittyivät yritysten omaan kaivostoimintaan (ml. yhteishankkeet). Maataloustuote-, vaatetus- ja asuste- sekä tieto- ja viestintäteknologian toimialoille oli erilliset mittarit yrityksen omien toimintojen arvioimiseen sekä hankintaketjuun liittyvien käytäntöjen arvioimiseen. Hankintaketjuihin liittyvät käytänteet arvioitiin kaikilta yrityksiltä<sup>20</sup>. Omat toiminnot arvioitiin, mikäli yrityksellä oli omaa tuotantoa.

Mittareiden määrät eri toimialoilla olivat seuraavat:

- Kaivannaissektorilla yhteensä 8 mittaria
- Maataloustuotesektorilla yhteensä 11 mittaria, mikäli yritys arvioitiin vain hankintaketjuihin liittyvien käytäntöjen osalta. Mikäli myös omat toiminnot arvioitiin, mittareita oli yhteensä 20.
- Vaatetus- ja asustesektorilla yhteensä 10 mittaria, mikäli yritys arvioitiin vain hankintaketjuihin liittyvien käytäntöjen osalta. Mikäli myös omat toiminnot arvioitiin, mittareita oli yhteensä 18.
- Tieto- ja viestintäteknologian sektorilla yhteensä 13 mittaria, mikäli yritys arvioitiin vain hankintaketjuihin liittyvien käytäntöjen osalta. Mikäli myös omat toiminnot arvioitiin, mittareita oli yhteensä 21.

---

<sup>20</sup> CHRB:n 14.4.2020 SIHTI-hankkeen tutkijoille toimittaman ohjeistuksen mukaan metodologian lähtöoletuksena on, että kaikilla yrityksillä on hankintaketju.

## Teema E. Vakaviin syytöksiin vastaaminen

Teemassa E tutkittiin, miten yritys **vastaa ulkopuolisesta lähteestä tuleviin vakaviin syytöksiin**, joissa yrityksen todetaan aiheuttaneen tai epäillään aiheuttaneen vakavia kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia. Vakavat kielteiset vaikutukset voivat CHRB:n kriteeristön mukaisesti liittyä esimerkiksi lapsityövoimaan, pakkotyöhön, syrjintään, yhdistymisvapauteen, kollektiiviseen neuvotteluoikeuteen, työtunteihin, alkuperäiskansojen oikeuksiin jne. Mittareiden avulla arvioitiin esimerkiksi, onko yritys julkisesti vastannut syytöksiin, ja onko yritys tehnyt tarvittavia toimia kielteisten vaikutusten poistamiseksi.

CHRB:n metodologiassa syytösten tietolähteenä käytetään Vigeo Eiriksen, RepRiskin ja Business and Human Rights Resource Centerin (BHRRC) tarjoamia tietokantoja. Näistä viimeksi mainittu on ainoa julkisesti avoin tietokanta. SIHTI-hankkeessa syytöksiä etsittiin BHRRC:n tietokannasta, Finnwatchin raporteista sekä muista julkisista lähteistä.

Teeman alla oli kolme mittaria. Mikäli yrityksellä ei ollut syytöksiä viimeisen kolmen vuoden ajalla, mittareita ei käytetty arvioinnissa, vaan yritys sai pisteet tästä teemasta edeltävien teemojen (A-D) keskiarvon pohjalta.

## Teema F. Läpinäkyvyys

Teemassa F annettiin tunnustusta yrityksille, jotka **jakavat avoimesti ihmisoikeuksiin liittyvää tietoa**. Mittareissa huomioitiin yrityksen saamat pisteet aikaisemmissa teemoissa (A-E) sekä painotettiin joitakin aikaisempia mittareita (esimerkiksi mittaria, jossa yritys antoi esimerkkejä yrityksen hallituksessa keskustelluista ihmisoikeusasioista tai mittaria, jossa yritys antoi käytännön esimerkin sen korjaavista toimenpiteistä). Lisäksi huomioitiin, jos yritys käytti kansainvälisesti tunnustettua raportointikäytäntöä (Global Reporting Initiative, Sustainability Accounting Standards Board tai UN Guiding Principle Reporting Framework).

### b) Keskeiset UNGP-mittarit

Keskeiset UNGP-mittarit sisältävät kolme teemaa ja yhteensä 13 mittaria (ks. taulukko 3). Kaikki mittarit sisältyvät myös edellä esitettyyn toimialakohtaiseen metodologiaan.

**Taulukko 3: Keskeisten UNGP-mittareiden arvioinnin rakenne**

Teema	Fokus	Mittareiden määrä
A	Toimintapoliittiset sitoumukset	4
B	Ihmisoikeushuolellisuusveloitteen toimeenpano	6
C	Valitusmekanismit ja korjaavat toimenpiteet	3

Teema A:n toimintapoliittisissa sitoumuksissa tarkasteltiin yritysten sitoutumista ihmisoikeuksien ja työntekijöiden ihmisoikeuksien kunnioittamiseen, sidosryhmien osallistamiseen sekä korjaavien toimenpiteiden toteuttamiseen.

Teema B:ssä ihmisoikeushuolellisuusveloitteen toimeenpanossa keskityttiin siihen, miten yritykset ovat toteuttaneet huolellisuusveloitteprosessin eri vaiheita. Mittareiden avulla tarkasteltiin yritysten prosesseja ihmisoikeusriskien ja -vaikutusten tunnistamisessa, tunnistettujen riskien ja vaikutusten arvioimisessa, arviointitulosten integroinnissa ja toimenpiteisiin ryhtymisessä, ihmisoikeusriskeihin ja -vaikutuksiin liittyvien toimien seurannassa ja arvioinnissa sekä eri vaiheiden raportoimisessa. Teemassa tarkasteltiin myös vastuunjakoa ihmisoikeusasioissa yrityksen johtoryhmätasolla sekä organisaation eri toimintojen välillä.

Teema C:n mittarit keskittyivät siihen, minkälaisia valituskanavia tai -mekanismeja yrityksillä on toisaalta työntekijöiden valituksille ja ilmoituksille, toisaalta ulkopuolisten henkilöiden ja yhteisöjen valituksille ja ilmoituksille. Kolmas mittari keskittyi kielteisten vaikutusten korjaamiseen.

### 3.1.7 Vertailu muihin CHRB-metodologiaa käyttäneisiin selvityksiin

Selvityksessä toimialakohtaisen arvioinnin tuloksia vertailtiin jossain määrin CHRB:n vuoden 2019 arviointituloksiin. Vertailua vaikeutti se, että tässä selvityksessä yritysten määrä toimialaa kohden oli varsin pieni, ja näin ollen vertailu oli suuntaa antava. Toisaalta selvityksen toimialakohtaista otosta ei olisi käytännössä voitu enää kasvattaa, sillä hyvin pitkälti mukana olivat ne yritykset, jotka täyttivät CHRB:n toimialakohtaiset kriteerit ja olivat myös Suomen TE500-listalla.



Tähän mennessä keskeisiä UNGP-mittareita käyttäneitä selvityksiä on julkaistu Saksan (2019), Irlannin (2019) ja Tanskan (2020) osalta.<sup>21</sup> Muut vuonna 2020 tehdyt selvitykset olivat vielä julkaisematta tätä raporttia kirjoittaessa. Vertailua näihin selvityksiin tehtiin hyvin vähän. Tämä johtui siitä, että näiden selvitysten otos on perustunut erityyppisiin kriteereihin. Niihin on esimerkiksi valikoitu yrityksiä paitsi liikevaihdon, myös yritysten hankintaketjujen perusteella (yrityksiä, joilla on hankintaketjuja köyhissä ja keskitulontason maissa). Lisäksi lähestymistavoissa on ollut eroavaisuuksia. Esimerkiksi Tanskan selvitys sisälsi myös vuorovaikutusprosessin yritysten kanssa, kun tässä selvityksessä vuorovaikutusprosessia käytettiin CHRB:n metodologian mukaisesti ainoastaan toimialakohtaisessa arvioinnissa.

## 3.2 Haastattelututkimus yritysten ihmisoikeusvastuuseen liittyvän tiedon julkaisemisesta

Suomalaisyriyten ihmisoikeusvastuun toteutumisen arvioinnin lisäksi SIHTI-hankkeessa selvitettiin yritysten näkemyksiä ihmisoikeusvastuuseen liittyvän tiedon julkaisemisesta. Yritysten näkemyksiä selvitettiin strukturoitujen puhelinhaastattelujen avulla, joiden kesto oli 15–20 minuuttia. Haastatteluissa keskityttiin yritysten kokemukseen ja haasteisiin tiedon julkaisemisessa sekä keinoihin, joilla yrityksiä voitaisiin tukea julkaisemaan enemmän ihmisoikeusvastuuseensa liittyvää tietoa.

Haastattelututkimuksen otokseen sisällytettiin sekä toimialakohtaisessa arvioinnissa mukana olleita yrityksiä että keskeisillä UNGP-mittareilla arvioituja yrityksiä. Tällä haluttiin varmistaa, että otos edustaisi mahdollisimman monipuolisesti eri toimialoja. Lisäksi otosta määritettäessä huomioitiin yritysten alustavat arviointitulokset. Yritykset jaettiin arviointitulosten perusteella kolmeen luokkaan: keskitasoa parempi arviointitulokset, keskitason arviointitulokset, ja keskitasoa heikompi arviointitulokset. Otokseen sisällytettiin yrityksiä kaikista luokista painotuksen ollessa keskitasoa ja keskitasoa heikommat tulokset saaneissa yrityksissä.

---

<sup>21</sup> Hogan, F.B, Rhodes, M.L., Murphy, S.P. & Lawlor, M.2019: Irish Business & Human Rights: Benchmarking compliance with the UN Guiding Principles. Trinity College Dublin, The University of Dublin.

School of Management and Law & Business & Human Rights Resource Centre 2019: Respect for Human Rights. A Snapshot of the Largest German Companies.

The Danish Institute for Human Rights 2020: Documenting Business Respect for Human Rights. A Snapshot of Large Danish Companies.

Haastateltavia yrityksiä oli yhteensä 20. Haastateltaviksi pyrittiin tavoittamaan yrityksen vastuullisuusasioista vastaava johtaja. Kahdessa haastattelussa oli mukana ns. päähaastateltavan lisäksi toinen henkilö. Haastattelut tehtiin pääosin suomeksi, yksi haastatteluista oli englanniksi. Tarkempaa tietoa haastattelututkimuksesta löytyy liitteestä 2.

## 4 Suomalaisyri­tysten ihmisoikeus­vastuun toteutumisen taso

### 4.1 Toimialakohtaisten arviointien tulokset

#### 4.1.1 Maataloustuotesektori

##### a) Otos

CHRB:n maataloustuotemittaristo keskittyy maataloustuotteiden raaka-ainetuotantoon sekä prosessointiin sekä näihin liittyviin hankintaketjuihin<sup>22</sup>. Mittaristo ei kata maataloustuotteiden jakelua tai myyntiä.

Selvityksessä tarkasteltiin kahdeksaa maataloustuotesektorin yritystä. Mukana oli viisi elintarvikealan yritystä, joita tarkasteltiin sekä omien toimintojen että maataloustuotteiden hankintaketjujen näkökulmasta, sekä kolme kaupanalan yritystä, joita tarkasteltiin ainoastaan maataloustuotteiden hankintaketjujen näkökulmasta. Tarkastelussa mukana olleet yritykset ovat Suomen kontekstissa varsin suuria, mutta niiden liikevaihto vaihtelee kuitenkin merkittävästi pienimmän yrityksen liikevaihdon vuonna 2019 ollessa 921 miljoonaa ja suurimman 10,7 miljardia euroa<sup>23</sup>. Vaikka valtaosalla tarkastelluista yrityksistä liiketoiminnan painopiste on vahvasti Suomessa, yhtä yritystä lukuun ottamatta kaikilla yrityksillä on omia toimintoja myös muissa maissa (ks. taulukko 4).

Arvioidut yritykset osallistuvat erilaisiin kansainvälisiin ja/tai kansallisiin vastuullisuusaloitteisiin. Kaksi yritystä on UN Global Compactin jäseniä, kaksi Consumer Goods Forumin jäseniä, kaksi on sitoutunut Better Cotton Initiative -aloitteeseen ja puolestaan kuusi yritystä ovat mukana Roundtable for Sustainable Palm Oil -aloitteessa. Näiden lisäksi neljä yritystä on amfori BSCI:n jäseniä. Kaikki paitsi yksi otoksen yrityksistä ovat myös Suomen yritys­vastuu­verkosto FIBS ry:n jäseniä.

---

<sup>22</sup> <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/CHRB%202020%20Methodology%20AGAPEX%2028Jan2020.pdf>

<sup>23</sup> Lähteenä kesäkuussa 2020 julkaistu TE500-lista

CHRB-metodologian mukaisesti tarkastelluilla yrityksillä on mahdollisuus keskustella tutkijan kanssa alustavista tuloksista ja toimittaa arvioinnissa huomioitavaksi jo olemassa olevaa julkista tietoa tai julkaista halutessaan lisätietoa selvityksen tueksi. Maataloustuotesektorin yrityksistä seitsemän keskusteli alustavista tuloksista tutkijan kanssa. Lisätietoa SIHTI-hankkeen tiedonjakoalustalla julkaisi viisi yritystä ja kaksi yritystä toimitti jo julkaistua tietoa selvityksen tueksi.

SIHTI-hankkeessa tarkasteltiin myös neljää metsäsektorin yritystä maataloustuotemittariston avulla. Tulosten tarkastelussa nämä yritykset ovat kuitenkin erotettu omaksi ryhmäkseen, sillä niiden liiketoiminta eroaa merkittävästi muista maataloustuotemittaristolla tutkituista yrityksistä. Toisaalta, koska metsäsektori on merkittävä toimiala suomalaisessa yritys kentässä, haluttiin niiden ihmisoikeusvastuun toteutumista tarkastella erikseen (ks. raportin luku 3.1.2.).

**Taulukko 4: Tietoa maataloustuotesektorin toimialakohtaisessa arvioinnissa mukana olleista yrityksistä**

Yritys	Toimiala	Omistus	Liikevaihto (milj. euroa)	Omien toimintojen sijainti	Tarkastelun kohde
Alko Oy	Kauppa	Valtio	1144	Suomi	Maataloustuotteiden hankintaketju
Atria Oyj	Elintarvike	Pörssi	1451	Suomi, Ruotsi, Tanska, Viro, Venäjä	Omat toiminnot sekä hankintaketju
Fazer Group	Elintarvike	Sukuyritys	1097	Suomi, Ruotsi, Venäjä, Viro, Latvia, Liettua	Omat toiminnot sekä hankintaketju
HKScan Oyj	Elintarvike	Pörssi	1744	Suomi, Ruotsi, Tanska, Viro Liettua, Latvia	Omat toiminnot sekä hankintaketju
Kesko Oyj	Kauppa	Pörssi	10720	Suomi, Ruotsi, Norja, Viro, Latvia, Liettua, Puola, Valko-Venäjä	Maataloustuotteiden hankintaketju
Paulig Group	Elintarvike	Sukuyritys	921	Belgia, Ruotsi, Suomi	Omat toiminnot sekä hankintaketju
SOK-yhtymä	Kauppa	Osuuskunta	7496	Suomi, Viro, Venäjä	Maataloustuotteiden hankintaketju
Valio Oy	Elintarvike	Osuuskunta	1787	Suomi, Venäjä, Baltian maat, Ruotsi, USA, Kiina	Omat toiminnot sekä hankintaketju

## b) Tulokset

Maataloustuotesektorin kokonaistulosten keskiarvo on 26,7 %. Yrityskohtaisten kokonaistulosten taso vaihtelee kuitenkin merkittävästi parhaimman tuloksen ollessa 40,8 % ja heikoimman 12,3 % (ks. taulukko 5).

Suhteellisesti vahvimmat teemakohtaiset tulokset saatiin ihmisoikeussitoumuksia ja yritysten ylimmän johdon sitoutumista arvioivassa teemassa A sekä ihmisoikeusvastaan juurruttamista yrityksen toimintaan sekä ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpanoa tarkastelevassa teemassa B. Heikoimmat kokonaistulokset liittyivät valitusmekanismeihin ja korjaaviin toimenpiteisiin (teema C).

**Taulukko 5: Maataloustuotesektorin arvioinnin teemakohtaiset tulokset**

Arviointiteemat ja teemakohtaiset maks. %-määrät	% -pisteet								
	Alko	Atria	Fazer	HK Scan	Kesko	Paulig	SOK	Valio	KA
Teema A kokonaisuudessaan (maks. 10 %)	3,1	1,8	3,1	2,9	2,7	2,0	4,4	3,7	3,0
A.1. Sitoumukset (maks. 5 %)	1,4	1,4	2,7	2,5	2,3	1,6	3,1	3,3	2,3
A.2. Yrityksen ylimmän johdon sitoutuminen (maks. 5 %)	1,7	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	1,3	0,4	0,7
Teema B kokonaisuudessaan (maks. 25 %)	8,6	2,7	4,5	3,6	11,8	8,6	11,3	8,6	7,5
B.1. Ihmisoikeusvastaan juurruttaminen (maks. 10 %)	3,6	2,7	3,9	3,6	6,8	5,5	3,2	4,2	4,2
B.2. Ihmisoikeushuolellisuusvelvoite (maks. 15 %)	5,0	0,0	0,6	0,0	5,0	3,1	8,1	4,4	3,3
C. Valitusmekanismit ja korjaavat toimenpiteet (maks. 15 %)	0,8	0,8	4,2	4,2	2,5	1,7	3,3	2,1	2,4
D. Yrityksen ihmisoikeuskäytänteet (maks. 20 %)	5,3	1,5	3,0	4,3	5,5	5,0	6,5	6,5	4,7
E. Vakaviin syytöksiin vastaaminen (maks. 20 %)	4,9	2,5	4,7	5,1	6,8	5,2	8,1	5,0	5,3
F. Läpinäkyvyys (maks. 10 %)	4,0	3,0	1,8	4,0	4,5	4,1	4,9	4,5	3,9
<b>Kokonaispisteet (maks. 100 %)</b>	<b>26,7</b>	<b>12,3</b>	<b>21,2</b>	<b>24,1</b>	<b>33,9</b>	<b>25,6</b>	<b>40,8</b>	<b>29,3</b>	<b>26,7</b>

### ***Ihmisoikeuksiin sitoutuminen ja ylimmän johdon sitoutuminen***

Tarkasteltujen maataloustuotesektorin yritysten tulosten keskiarvo ihmisoikeuksiin sitoutumista ja ylimmän johdon omistajuutta tarkastelevassa teemassa on 3,0 % maksimipistemäärän ollessa 10 %.

Tarkasteltujen yritysten yleinen sitoutuminen ihmisoikeuksien kunnioittamiseen on varsin hyvällä tasolla, mutta sitoutumisessa työntekijöiden oikeuksien kunnioittamiseen on eroja yritysten välillä, jossa yleisin puute on eksplisiittinen sitoutuminen työntekijöiden kollektiivisen neuvotteluoikeuden kunnioittamiseen. [Otoksen yritykset ovat kuitenkin henkilöstömääriltään verrattain suuria ja henkilöstö on jakautunut useisiin eri maihin, mikä tekee työntekijöiden oikeuksien kunnioittamiseen sitoutumisesta tärkeän mittarin yleisen ihmisoikeuksien kunnioittamisen lisäksi.](#)

Toimialalle spesifien haavoittuvien ryhmien mukaan lukien lasten, naisten ja siirtotyöläisten oikeuksien kunnioittaminen sekä maanomistukseen, luonnonvaroihin ja veteen liittyvien oikeuksien kunnioittaminen oli koko otoksessa melko heikkoa. Sidosryhmien osallistamiseen liittyvät sitoumukset ja/tai toimet on tarkastelluissa yrityksissä puolestaan huomioitu melko hyvin tai hyvin. Huomionarvoista on toisaalta myös se, että mikään otoksen yrityksistä ei ole CHRB:n kriteereiden mukaisesti sitoutunut kielteisten vaikutusten korjaamiseen ja ainoastaan yksi yritys on sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuspuolustajien oikeuksia.

Ylimmän johdon sitoutumista ihmisoikeussitoumusten toteutumiseen arvioitaessa tulosten keskiarvo oli 0,7 % (maks. 5 %). Kaikilla yrityksillä ylin johto on hyväksynyt ihmisoikeussitoumukset, mutta vain yhden yrityksen ylin johto oli tehnyt julkisen ulostulon ihmisoikeuksien kunnioittamisesta heidän liiketoiminnassaan. Ainoastaan yhden yrityksen hallitus keskustelee ihmisoikeuksien kunnioittamisen toteutumiseen liittyvistä asioista säännöllisesti. Yksikään yrityksistä ei puolestaan selkeästi linkitä hallituksen jäsenten palkkiojärjestelmää ihmisoikeusvastuun toteutumiseen liittyviin mittareihin.

### ***Ihmisoikeusvastuun juurruttaminen ja ihmisoikeushuoellisuusvelvoite***

Teema B tarkastelee yrityksen tapaa juurruttaa ihmisoikeusvastuu sisäisiin järjestelmiin ja prosesseihin (alateema B.1) sekä yrityksen ihmisoikeushuoellisuusvelvoitteen toteutumista. Teeman kokonaistuloksen keskiarvo on 7,5 % (maks. 25 %). Tulokset olivat suhteellisesti paremmat ihmisoikeusvastuun juurruttamiseen liittyvissä mittareissa verrattuna ihmisoikeushuoellisuusvelvoitteen toimeenpanoon liittyviin mittareihin.

Alateeman B.1 tulosten keskiarvo on 4,2 % (maks. 10 %). Yrityskohtaiset tulokset osoittavat, että otoksen kaksi isointa yritystä täyttää teeman mittareiden kriteerit parhaiten. Liiketoiminnan suuri volyymi ja laajuus edellyttävät vankkoja sisäisiä prosesseja, vahvaa riskienhallintaa sekä hankintaketjujen hallintaa, mikä heijastuu myös teeman tuloksiin. Mittarikohtaisessa tarkastelussa nousee esille, että otoksen yritykset saavat kautta linjan paremmat pisteet ihmisoikeussitoumusten viestimisestä ja jalkauttamisesta tavarantoimittajille ja liikekumppaneille kuin sisäisille sidosryhmille. Tämä nostaa esille kysymyksen siitä, missä määrin ihmisoikeusvastuukysymysten ajatellaan yrityksissä liittyvän lähinnä hankintaketjuihin, eikä niinkään omiin toimintoihin. Huomionarvoista on myös se, että mikään tarkastelluista yrityksistä ei täyttänyt johdon palkitsemisjärjestelmää tarkastelevan mittarin kriteereitä.

Teema B.2 tarkastelee ihmisoikeushuolellisuusveloitteen toteutumista. Alateeman tulosten keskiarvo on 3,3 % (maks. 15 %), mutta yrityskohtaisten tulosten välillä on merkittäviä eroja. Kolme yritystä on vielä hyvin alkuvaiheessa tai eivät ole vielä aloittaneet järjestelmällisen ihmisoikeushuolellisuusveloitteen toteuttamista. Mukana on kuitenkin myös yrityksiä, joilla on jo systemaattinen prosessi ihmisoikeusriskien identifioimiseen ja arvioimiseen, mutta arviointien tulosten integrointia yrityksen toimiin tai näiden toimien seuraamista ei ole vielä aloitettu.

### ***Valitusmekanismit ja korjaavat toimenpiteet***

Yritysten valitusmekanismeja sekä niiden lähestymistapoja korjaaviin toimenpiteisiin arvioivassa teemassa maataloustuotesektorin yritysten tulosten keskiarvo oli 2,4 % maksimin ollessa 15 %.

Kaikilla tarkastelluista yrityksillä on tulosten perusteella olemassa valituskanavat sisäisille sidosryhmille, mutta yritysten välillä on merkittäviä eroja siinä, onko ulkoisille sidosryhmille valituskanavaa saatavilla tai onko valituskanavan saavutettavuus erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien sidosryhmien näkökulmasta turvattu. Esimerkiksi, mikään otoksen yrityksistä ei ole osallistanut haavoittuvia sidosryhmiä valituskanavien suunnitteluun tai arviointiin. Yksikään yrityksistä ei myöskään jakanut tietoa yhteistyöstään valtiollisten valitusmekanismien kanssa tai kertonut lähestymistavastaan korjaaviin toimenpiteisiin.

### ***Ihmisoikeuskäytänteet***

Teema D tarkastelee toimialan kannalta kriittisiä ihmisoikeusriskejä ja kuinka yritys on omissa käytännöissään pyrkinyt minimoimaan näiden riskien toteutumisen. Tarkasteltujen yritysten tulosten keskiarvo oli 4,7 %. Teeman yrityskohtaisissa tuloksissa on kuitenkin jälleen hajontaa. Tuloksia tarkasteltaessa on myös huomioitava, että tässä teemassa viittä elintarvikeyritystä on tarkasteltu sekä omien toimintojen että hankintaketjun näkökulmasta, kun taas kolmea kaupanalan yritystä on tarkasteltu ainoastaan hankintaketjun näkökulmasta.

Kuusi yritystä kahdeksasta kertoo jonkin verran maataloustuotteiden hankintaketjuihin liittyviä tietoja (esim. raaka-aineen alkuperä). Kaikki tarkastellut yritykset ovat puolestaan sitoutuneet lapsityövoiman kieltoon, mutta ainoastaan yksi yritys kertoo tarkastavansa omissa toiminnoissaan työnhakijoiden iän. Ainoastaan neljällä yrityksellä on käytössä joitakin CHRB-kriteereiden mukaisia pakkotyövoiman estämiseen liittyviä käytänteitä. Toisaalta kaikilla tarkastelluilla yrityksillä on toimittajavaatimuksissa huomioitu melko hyvin työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyviä seikkoja. Raportoinnin läpinäkyvyys liittyen toimittajien loukkaantumis- tai kuolemantapauksiin on kuitenkin vielä heikkoa. Mikään tarkastelluista yrityksistä ei täyttänyt maa- ja metsätalouden oikeuksien toteutumisesta tarkastelevan mittarin kriteereitä, mutta veden käyttöön liittyvien riskien tunnistamisessa ja niiden huomioimisessa otoksen yritykset ovat huomattavasti pidemmällä.

Elintarvikeyrityksiä (5) tarkasteltiin sekä omien toimintojen että hankintaketjujen näkökulmasta. Omiin toimintoihin liittyvien mittareiden kriteerit herättivät arviointiprosessin aikana käydyissä yrityskeskusteluissa kysymyksiä ja huomioita. Esille nousi yritysten näkemys siitä, että mittarit arvioivat lakisääteisiä itsestäänselvyyksiä, minkä vuoksi esimerkiksi palkkakuittien toimittamiseen tai järjestäytymisvapauden liittyviä asioita ei olla kirjattu auki yritysten eettisiin periaatteisiin tai muihin toimintatapaohjeisiin. Näitä maakontekstisidonnaisia näkökulmia tarkastellaan lähemmin raportin luvussa 4.3.

### ***Vakaviin syytöksiin vastaaminen***

Vakavat kielteiset vaikutukset voivat CHRB:n kriteeristön mukaisesti liittyä esimerkiksi lapsityövoimaan, pakkotyöhön, syrjintään, yhdistymisvapauden, kollektiiviseen neuvotteluoikeuteen, työtunteihin tai alkuperäiskansojen oikeuksiin. Tarkastelluista maataloustuoteyrityksistä vain yhtä vastaan on viimeisen kolmen vuoden aikana esitetty CHRB:n kriteereiden mukainen vakava syytös, joka liittyy työntekijöiden oikeuksien toteutumiseen. Mittareiden avulla arvioitiin esimerkiksi, onko yritys julkisesti vastannut syytöksiin, ja onko yritys tehnyt tarvittavia toimia kielteisten vaikutusten poistamiseksi. Muiden seitsemän yrityksen kohdalla teeman pisteet on laskettu edeltävien teemojen tulosten pohjalta. Tulosten keskiarvo on 5,3 % maksimin ollessa 20 %.



## **Läpinäkyvyys**

Tässä teemassa yritykset saavat lisätunnustusta aiemmissä teemoissa osoitetun läpinäkyvyyden perusteella sekä kansainvälisesti tunnustettujen raportointiviitekehysten käyttämisestä. Maataloussektorin toimijoiden tulosten keskiarvo on 3,9 % maksimin ollessa 10 %.

### **c) Vertailu CHRB:n globaalin arvioinnin tuloksiin**

CHRB on globaaleissa arvioinneissaan tarkastellut maataloustuotesektorin toimijoita kolme kertaa vuodesta 2017 alkaen. Vuonna 2019 CHRB:n arvioinnissa oli mukana 57 maataloustuotesektorin yritystä ja kokonaistulosten keskiarvo oli 24,2 %. Vaikka SIHTI-hankkeen otoksessa mukana olevia yrityksiä arvioitiin vasta ensimmäistä kertaa CHRB-metodologialla, on kokonaistulosten keskiarvo (26,7 %) hieman kansainvälisessä vertailussa mukana olleita yrityksiä korkeampi<sup>24</sup>. CHRB:n arvioinnissa ensimmäistä kertaa mukana olevat yritykset ovat saaneet yleensä merkittävästi heikommät tulokset kuin arviointiin jo aiemmin osallistuneet yritykset. Vuonna 2019 maataloustuotesektorin arvioinnissa ensimmäistä kertaa mukana olleiden yritysten tulosten keskiarvo oli 13 %.

Verrattaessa teemakohtaisia tuloksia CHRB:n globaalin vuonna 2019 toteutetun arvioinnin tuloksiin suomalaisten maataloustuoteyritysten ihmisoikeussitoumuksiin ja ylimmän johdon sitoutumiseen (teema A) liittyvien tulosten keskiarvo on täysin linjassa kansainvälisen keskiarvon kanssa. Ihmisoikeusvastuun juurruttamisessa ja ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteessa (teema B) suomalaisyritykset ovat hieman kansainvälistä tasoa edellä, kun taas valitusmekanismeja ja korjaavia toimenpiteitä (teema C) tarkasteltaessa ne ovat hieman kansainvälistä keskiarvoa jäljessä. Ihmisoikeuskäytänteet (teema D) ovat melko lähellä globaalin arvioinnin tuloksia. Raportoinnin läpinäkyvyyteen liittyvät tulokset (teema F) ovat hyvin samansuuntaisia globaalin arvioinnin tulosten kanssa.

Vakaviin syytöksiin vastaamista tarkastelevan teeman E tuloksia ei ole mielekästä vertailla globaalin arvioinnin tuloksiin, sillä vain osalla yrityksistä on kriteerit täyttävä vakava syytös viimeisen kolmen vuoden ajalta ja muiden yritysten pisteet on laskettu CHRB:n laskentakaavan perusteella.

---

<sup>24</sup> <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/2019-11/CHRB2019KeyFindingsReport.pdf>

## 4.1.2 Metsäsektori

### a) Otos

Hankkeessa arvioitiin neljän metsäalan yrityksen ihmisoikeusvastuun toteutumista CHRB:n maataloustuotemittariston avulla<sup>25</sup>. Kuten yllä käy ilmi, mittaristo keskittyy maataloustuotteiden raaka-ainetuotantoon sekä prosessointiin sekä näihin liittyviin hankintaketjuihin. Se ei kata maataloustuotteiden jakelua tai myyntiä. Vaikka metsäalan toimijoita ei ole aikaisemmin otettu mukaan CHRB:n globaaleihin arviointeihin, päätettiin SIHTI-hankkeessa sisällyttää metsäalan toimijat otokseen niiden edustessa merkittävää yritysyhmää suomalaisessa yrityskontekstissa sekä liikevaihdon että suorien ihmisoikeusvaikutusten näkökulmasta (Suomessa ja globaalisti). Näin ollen niiden huomioiminen nähtiin tärkeäksi, jotta hankkeen tavoite kokonaiskuvan saamisesta suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen tasosta toteutuu.

Vaikka käytetty metodologia on sama kuin maataloustuotesektorin kohdalla, on tulosten tarkastelussa metsäsektorin toimijat erotettu omaksi ryhmäkseen mielekkään verokiryhmän aikaansaamiseksi, sillä metsäsektorin ja muiden maataloustuotemittaristolla tarkasteltujen yritysten välillä on merkittäviä eroja erityisesti liiketoiminnan näkökulmasta.

Tarkastellut metsäalan yritykset kuuluvat Suomen suurimpien yritysten joukkoon niiden vuotuisen liikevaihdon vaihdella 2,9–10,2 miljardin euron välillä<sup>26</sup>. Kuten alla olevassa taulukossa (taulukko 6) näkyy, ovat kaikki tarkastellut yritykset vahvasti kansainvälisiä toimijoita.

Kaikkia metsäalan yrityksiä tarkasteltiin sekä omien toimintojen että maataloustuotteiden hankintaketjujen näkökulmasta.

Arvioidut metsäalan yritykset osallistuvat erilaisiin kansainvälisiin ja/tai kansallisiin vastuullisuusaloitteisiin. Ne ovat kaikki UN Global Compactin jäseniä ja niistä kolme on allekirjoittanut *CEO Water Mandate* -sitoumuksen. Näiden lisäksi yksi yrityksistä on jäsen myös *World Business Council for Sustainable Development* -järjestössä sekä *Global Business Initiative* -aloitteessa. Kaikki yritykset ovat myös Suomen yritys- ja liiketoimintaverkosto, FIBS ry:n jäseniä.

---

<sup>25</sup> <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/CHRB%202020%20Methodology%20AGAPEX%2028Jan2020.pdf>

<sup>26</sup> Lähteenä kesäkuussa 2020 julkaistu TE500-lista

CHRB-metodologian mukaisesti tarkastelluilla yrityksillä on mahdollisuus keskustella tutkijan kanssa alustavista tuloksista ja toimittaa arvioinnissa huomioitavaksi jo olemassa olevaa julkista tietoa tai julkaista halutessaan lisätietoa selvityksen tueksi. Metsäsektorin yrityksistä kolme keskusteli alustavista tuloksista tutkijan kanssa. Tämän lisäksi kaksi yritystä julkaisi lisätietoa SIHTI-hankkeen tiedonjakoalustalla ja yksi yritys toimitti jo julkaistua tietoa selvityksen tueksi.

**Taulukko 6: Tietoa metsäsektorin toimialakohtaisessa arvioinnissa mukana olleista yrityksistä**

Yrityksen nimi	Omistus	Liikevaihto Suomessa (milj. euroa)	Omien toimintojen sijainti
Ahlstrom-Munksjö Oyj	Pörssi, Sukuyritys	2916	14 maassa, mm. USA, Ranska, Ruotsi, Brasilia, Saksa
Metsä Group	Osuuskunta	5473	Suomi, Ruotsi, Puola, Saksa, Slovakia, Venäjä, Viro, UK
Stora Enso Oyj	Pörssi, Valtio	10055	17 maassa, mm. Suomi, Ruotsi, Kiina, Puola, Saksa, Venäjä, Brasilia, Uruguay, USA
UPM-Kymmene Oyj	Pörssi	10238	maassa, mm. Suomi, Saksa, Kiina, USA, Uruguay

## b) Tulokset

Metsäsektorin kokonaistulosten keskiarvo on 41,9 %. Yrityskohtaisissa kokonaistuloksissa on kuitenkin merkittävää hajontaa (ks. taulukko 7) parhaimman kokonaistuloksen ollessa 63,0 % ja heikoimman 20,1 %. Korkeimmat pisteet saavat suuret yritykset, joilla on paljon sekä omia globaaleja toimintoja että globaalit hankintaketjut.

Suhteellisesti vahvimmat teemakohtaiset tulokset saatiin ihmisoikeusvastuun juurruttamista yrityksen toimintaan sekä ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpanoa tarkastelevassa teemassa B. Myös ihmisoikeussitoumuksiin ja ylimmän johdon sitoutumiseen sekä valitusmekanismeihin ja korjaaviin toimenpiteisiin liittyvät kokonaistulokset olivat melko hyvät, kun taas heikoimmat tulokset tulivat ihmisoikeuskäytäntöiden arvioinnista.

### ***Ihmisoikeuksiin sitoutuminen ja ylimmän johdon omistajuus***

Ihmisoikeuksiin sitoutumista ja ylimmän johdon omistajuutta tarkastelevan teeman tulosten keskiarvo on 4,1 % maksimin ollessa 10 %.

Yleinen sitoutuminen ihmisoikeuksien sekä työntekijöiden oikeuksien kunnioittamiseen on hyvällä tasolla kaikilla tarkastelluilla yrityksillä. Muiden sitoumuksiin liittyvien

mittareiden tuloksissa on puolestaan merkittävää hajontaa. Toimialalle spesifien haavoittuvien ryhmien kuten lasten, naisten ja siirtotyöläisten oikeuksien kunnioittamiseen sekä maanomistukseen, luonnonvaroihin ja veteen liittyvien oikeuksien kunnioittamiseen liittyvissä sitoumuksissa tulokset olivat heikkoja. Lisäksi ainoastaan yksi tarkastelluista metsäalan yrityksistä on sitoutunut kielteisten vaikutusten korjaamiseen, eikä niistä yksikään ole sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuspuolustajien oikeuksia.

Yrityskohtaisissa tuloksissa on paljon hajontaa myös tarkasteltaessa ylimmän johdon sitoutumista ihmisoikeusvastuuseen ja sen toimeenpanoon. Kaikilla yrityksillä ylin johto on hyväksynyt ihmisoikeussitoumukset, mutta vain kahdella yrityksellä hallitus keskustelee ihmisoikeussitoumusten toimeenpanoon liittyvistä asioista säännöllisesti. Yksikään yritys ei selkeästi linkitä hallituksen jäsenten palkkiojärjestelmää ihmisoikeusvastuun toteutumiseen liittyviin mittareihin.

**Taulukko 7: Metsäsektorin arvioinnin teemakohtaiset tulokset**

Arviointiteemat ja maksimiprosenttipistemäärät	% -pisteet				
	Ahlstrom-Munksjö	Metsä Group	Stora Enso	UPM	Keski-arvo
Teema A- kokonaisuudessaan (maks. 10 %)	2,8	2,6	6,1	4,7	4,1
A.1. Sitoumukset (maks. 5 %)	2,0	2,2	3,6	3,0	2,7
A.2. Yrityksen ylimmän johdon sitoutuminen (maks. 5 %)	0,8	0,4	2,5	1,7	1,4
Teema B -kokonaisuudessaan (maks. 25 %)	5,6	6,5	23,6	21,3	14,3
B.1. Ihmisoikeusvastuun juurruttaminen (maks. 10 %)	5,0	5,2	8,6	8,2	6,8
B.2. Ihmisoikeushuolellisuusvelvoite (maks. 15 %)	0,6	1,3	15,0	13,1	7,5
C. Valitusmekanismit ja korjaavat toimenpiteet (maks.15 %)	2,1	5,0	9,6	5,8	5,6
D. Yrityksen ihmisoikeuskäytänteet (maks. 20 %)	2,0	4,0	4,3	5,0	3,8
E. Vakaviin syytöksiin vastaaminen (maks. 20 %)	4,0	5,7	12,5	14,3	9,1
F. Läpinäkyvyys (maks. 10 %)	3,5	3,9	6,9	5,7	5,0
<b>Kokonaispisteet (maks. 100 %)</b>	<b>20,1</b>	<b>27,7</b>	<b>63,0</b>	<b>56,7</b>	<b>41,9</b>

### ***Ihmisoikeusvastuun juurruttaminen ja ihmisoikeushuolellisuusvelvoite***

Teema B tarkastelee yrityksen tapaa juurruttaa ihmisoikeusvastuu sisäisiin järjestelmiin ja prosesseihin sekä yrityksen ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toteutumista. Teeman tulosten keskiarvo on 14,3 % maksimin ollessa 25 %.

Ihmisoikeusvastuun juurruttamiseen liittyvissä mittareissa metsäalan yritykset saivat hyviä tuloksia tavoistaan viestiä ihmisoikeussitoumuksista sisäisesti ja ulkoisesti sekä siitä, miten ne huomioivat ihmisoikeussitoumukset liiketoimintakumppaneiden ja/tai alihankkijoiden valinnassa. Kolme neljästä yrityksestä myös kouluttaa henkilöstöään ihmisoikeuksiin liittyvissä asioissa. Kaksi yrityksistä on myös hyvin pitkällä haavoittuvien sidosryhmien tunnistamisessa sekä näiden ryhmien osallistamisessa ihmisoikeusvastuun toteutumiseen liittyvissä asioissa. Huomionarvoista on kuitenkin se, että yksikään tarkastelluista yrityksistä ei täyttänyt johdon palkitsemisjärjestelmää tarkastelevan mittarin kriteereitä.

Ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpanoa arvioivan alateeman B.2 tulosten keskiarvo on 7,5 % (maks. 15 %), mutta tuloksissa on yritysten välillä merkittävää hajontaa kahden yrityksistä saadessa täydet tai lähes täydet pisteet. Otoksen kaksi muuta yritystä ovat sen sijaan vielä alkuvaiheessa systemaattisen ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toteuttamisessa. Kahden edelläkävijäyrityksen raporteista ilmenee, että ne ovat käyttäneet ulkopuolista asiantuntijatukea sekä ihmisoikeusriskiensa tunnistamiseen ja arviointiin että riskienhallinnan ja siihen liittyvien prosessien kehittämisessä.

### ***Valitusmekanismit ja korjaavat toimenpiteet***

Valitusmekanismeja ja niiden saavutettavuutta sekä korjaavien toimenpiteiden toimeenpanoa tarkastelevassa teemassa metsäalan yritysten tulosten keskiarvo on 5,6 % maksimin ollessa 15 %.

Kaikilla sektorin yrityksillä on indikaattorikohtaisten tulosten perusteella olemassa valituskanavat sekä sisäisille että ulkoisille sidosryhmille. Yritysten välillä syntyy eroja kuitenkin kanavien saavutettavuuden varmistamisessa erityisesti haavoittuvassa asemassa oleville sidosryhmille. Huomionarvoista on myös se, että ainoastaan yksi yritys sai pisteitä mittarista, jossa tarkastellaan haavoittuvassa asemassa olevien sidosryhmien osallistamista valituskanavien kehittämiseen. Yksikään yrityksistä ei myöskään jakanut tietoa yhteistyöstään valtiollisten valitusmekanismien kanssa, ja ainoastaan yksi yritys kertoi korjaavista toimenpiteistään.

### ***Yritysten ihmisoikeuskäytänteet***

Toimialalle tyypillisin ihmisoikeusriskeihin liittyviä käytänteitä arvioivassa teemassa metsäalan yritysten tulosten keskiarvo on 3,8 % yrityskohtaisten tulosten välisen hajonnan ollessa varsin pientä. On myös pantava merkille, että muissa teemoissa huomattavasti paremmin pärjänneet yritykset, eivät tässä teemassa erotu edelläkävijöinä.

Parhaat tulokset tulivat vedenhallintaan omissa toiminnoissaan liittyvässä käytänteessä, mikä on linjassa sektorin kokonaisvaltaisten pyrkimysten kanssa vähentää toimialan vesi-intensiivisyyttä. Teeman kahdestakymmenestä mittarista kuitenkin seitsemän kohdalla mikään otoksen yrityksistä ei täyttänyt asetettuja kriteereitä edes osittain. Nämä mittarit liittyvät mm. ihmisoikeuksien kunnioittamisen huomioimiseen hankintakäytänteissä ja erilaisiin toimittajavaatimuksiin liittyen esim. elämiseen riittävän palkan maksamiseen tai pakkotyön kieltämiseen.

Metsäalan yritysten kohdalla on ihmisoikeuskäytänteitä arvioitaessa huomioitava yritysten sitoutuminen sertifioidun puun käyttämiseen. Tämä tuli vahvasti esille myös yritysten kanssa käydyissä keskusteluissa. Kaikki tarkastellut yritykset joko käyttävät ainoastaan FSC- ja/tai PEFC- sertifiointijärjestelmien hyväksymää puuta tai ovat asettaneet 100 % sertifiointitavoitteen käyttämälleen puulle. Vaikka sertifiointi parantaa ja tehostaa raaka-aineen jäljitettävyyttä, yritysten olisi hyvä kuitenkin vielä miettiä kuinka kokonaisvaltainen ihmisoikeuksien kunnioittaminen siirtyy yrityksen omiin käytänteisiin, joiden avulla myös sertifiointijärjestelmien mahdolliset vajavaisuudet voisi paikata.

### ***Vakaviin syytöksiin vastaaminen***

Vakavat kielteiset vaikutukset voivat CHRB:n kriteeristön mukaisesti liittyä esimerkiksi lapsityövoimaan, pakkotyöhön, syrjintään, yhdistymisvapauteen, kollektiiviseen neuvotteluoikeuteen, maa- ja metsämaaoikeuksiin tai alkuperäiskansojen oikeuksiin. Metsäalan toimijoiden joukossa oli yksi yritys, jota vastaan on viimeisen kolmen vuoden aikana esitetty CHRB:n kriteereiden mukainen vakava syytös liittyen maa- ja metsämaaoikeuksien toteutumiseen. Mittareiden avulla arvioitiin esimerkiksi, onko yritys julkisesti vastannut syytöksiin, ja onko yritys tehnyt tarvittavia toimia kielteisten vaikutusten poistamiseksi. Muiden seitsemän yrityksen kohdalla teeman pisteet on laskettu edeltävien teemojen tulosten pohjalta. Tulosten keskiarvo on 9,1 % maksimin ollessa 20 %.

### ***Läpinäkyvyys***

Tässä teemassa yritykset saavat lisätunnustusta aiemmissa teemoissa osoitetun läpinäkyvyyden perusteella sekä kansainvälisesti tunnustettujen raportointiviitekehysten

käyttämisestä. Metsäalan toimijoiden tulosten keskiarvo on 5,0 % maksimin ollessa 10 %.

### c) Vertailu CHRB:n globaalin arvioinnin tuloksiin

Metsäsektorin yritysten tuloksia ei voi verrata CHRB:n globaalien arviointien tuloksiin, sillä CHRB:n mittaristoa ei ole aiemmin käytetty metsäalan yritysten tarkasteluun. Kokonaistulosten keskiarvo on kuitenkin korkein SIHTI-hankkeen otoksen näkökulmasta.

## 4.1.3 Kaivannaisala

### a) Otos

Kaivannaisalan yritysten arviointiin kehitetty kattava CHRB-mittaristo keskittyy ihmis- oikeusvastuun toteutumisen tarkasteluun malmin-, maakaasun ja öljyn etsinnässä, kaivostoiminnan tai kaasun- tai öljynporauksen aloituksessa, tuotantovaiheessa sekä tuotannon alasajossa ja sulkemisessa<sup>27</sup>. Metodologia ei kata kaivannaisten prosessointia, jalostusta, markkinointia tai kaivannaisten loppukäyttöä.

SIHTI-hankkeessa arvioitiin CHRB-mittaristolla kuutta TE500-listalla olevaa kaivannaisalan yritystä, joilla on kaivostoimintaa<sup>28</sup>. Arvioiduista yrityksistä puolet on suomalaisyrityksiä, joiden pääkonttori on Suomessa. Lisäksi otokseen sisällytettiin kolme ulkomaalaista yritystä, joilla on merkittävää kaivostoimintaa Suomessa näiden yritysten kaivosten ollessa louhintamääriltään Suomen suurimpia kaivoksia. Esimerkiksi Agnico Eagle Finlandin Kittilän kaivos on Euroopan suurin kultakaivos ja Yara Finlandin Siilinjärven fosfaattikaivos on merkittävä Euroopan mittakaavassa fosfaatin ollessa EU-määritelmien mukaisesti ns. kriittinen raaka-aine. Koska otokseen kuuluvien ulkomalaisyritysten vastuullisuustyötä kehitetään ja ohjataan hyvin pitkälle keskustasolla maatason organisaatioiden ollessa enemmän toimeenpanelevassa roolissa, on SIHTI-hankkeen tarkastelussa huomioitu Suomessa toteutettavan kaivostoiminnan lisäksi organisaatiossa ja sen kaivannaistoiminnassa kokonaisuudessaan.

Arvioitujen yritysten osallistuminen kansainvälisiin ja kansallisiin vastuullisuusaloitteisiin vaihtelee. Niistä kolme on UN Global Compactin jäseniä ja kaksi on mukana *Voluntary Principles on Security & Human Rights* -aloitteessa. Yksi yrityksistä on edellä mainittujen jäsenyyksien lisäksi allekirjoittanut *CEO Water Mandate* sitoumuksen ja on jäsen myös World Business Council for Sustainable Development -järjestössä.

<sup>27</sup> <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/CHRB%202020%20Methodology%20AGAPEX%2028Jan2020.pdf>

<sup>28</sup> Arvioiduista yrityksistä kolmella painottuu liiketoiminnassa vahvasti tarkastelun fokuksessa olevan kaivostoiminnan ulkopuolella olevat osa-alueet.

Kansallisella tasolla puolet yrityksistä on Kestävän kaivostoiminnan verkoston jäseniä. Kaksi yritystä ei ole mukana missään yllä mainituista vastuullisuusaloitteista.

CHRB-metodologian mukaisesti tarkastelluilla yrityksillä on mahdollisuus keskustella tutkijan kanssa alustavista tuloksista ja toimittaa arvioinnissa huomioitavaksi jo olemassa olevaa julkista tietoa tai julkaista halutessaan lisätietoa selvityksen tueksi. Kaivannaissektorin yrityksistä kolme keskusteli alustavista tuloksista tutkijan kanssa. Yksi yritys julkaisi lisätietoa SIHTI-hankkeen tiedonjakoalustalla ja kaksi yritystä toimitti tietoa jo julkaistusta tiedosta selvityksen tueksi.

**Taulukko 8: Tietoa kaivannaissektorin toimialakohtaisessa arvioinnissa mukana olleista yrityksistä**

Yrityksen nimi	Omistus	Kaivostoiminnan sijainti	Liikevaihto Suomessa (milj. euroa) <sup>29</sup>
Outokumpu Oyj	Pörssi	Suomi (Kemi)	6403
Yara (Yara Suomi Oy)	Ulkomaalaisomisteinen	Brasilia, Etiopia, Suomi (Siilinjärvi)	789 <sup>30</sup>
Boliden (Boliden Kevitsa Mining Oy)	Ulkomaalaisomisteinen	Irlanti, Ruotsi, Suomi	211 <sup>31</sup>
Suomen Malmijalostus Oy	Valtio-omisteinen	Suomi (Terrafamen kaivos Sotkamossa ja Keliber Oy:n toiminta Keski-Pohjanmaalla)	310
Agnico Eagle (Agnico Eagle Finland Oy)	Ulkomaalaisomisteinen	Kanada, Meksiko, Suomi (Kittilä)	234 <sup>32</sup>
Afarak Group Oyj	Pörssi	Etelä-Afrikka, Serbia, Turkki	145

<sup>29</sup> Kesäkuussa 2020 julkaistun TE500-listan tietojen pohjalta.

<sup>30</sup> Yaran globaali liikevaihto vuonna 2019 oli 12,9 mrd USD.

<sup>31</sup> Bolidenin globaali liikevaihto vuonna 2019 oli 49 936 milj. SEK.

<sup>32</sup> Agnico Eaglen globaali liikevaihto vuonna 2019 oli 2,49 mrd USD.



**Taulukko 9: Kaivannaissektorin arvioinnin teemakohtaiset tulokset**

Arviointiteemat ja maksimipistemäärät	% -pisteet						
	Afarak	Boliden	Outo-kumpu	Yara	Suomen Malmi-jalostus	Anico Eagle	Keski-arvo
Sitoumukset (maks. 10 %)	0	3,0	1,6	5,2	3,6	5,1	3,1
A.1. Sitoumukset (maks. 5 %)	0	1,7	1,6	2,7	1,1	1,7	1,5
A.2. Yrityksen ylimmän johdon sitoutuminen (maks. 5 %)	0	1,3	0	2,5	2,5	3,3	1,6
Ihmisoikeusvastuun juurruttaminen ja ihmisoikeushuolellisuusvelvoite (maks. 25 %)	0	4,1	3,0	8,3	0	6,6	3,7
B.1. Ihmisoikeusvastuun juurruttaminen (maks. 10 %)	0	4,1	3,0	4,5	0	2,3	2,3
B.2. Ihmisoikeushuolellisuusvelvoite (maks. 15 %)	0	0	0	3,8	0	4,4	1,4
C. Valitusmekanismit ja korjaavat toimenpiteet (maks. 15 %)	1,7	1,7	2,5	9,2	5,0	2,1	3,7
D. Yrityksen ihmisoikeuskäytänteet (maks. 20 %)	1,3	11,9	9,3	7,2	7,1	10,6	7,9
E. Vakaviin syytöksiin vastaaminen (maks. 20 %)	0,5	6,2	5,0	9,1	4,3	6,6	5,3
F. Läpinäkyvyys (maks. 10 %)	0,3	2,5	4,1	6,1	1,3	3,8	3,0
Kokonaispisteet	<b>3,7</b>	<b>29,3</b>	<b>25,4</b>	<b>45,0</b>	<b>21,3</b>	<b>34,8</b>	<b>26,6</b>

**b) Tulokset**

Kaivannaisalan yritysten kokonaistulosten keskiarvo oli 26,6 %. Yrityskohtaiset tulokset vaihtelivat merkittävästi eron heikoimman ja parhaan kokonaistuloksen saaneen yrityksen välillä ollessa 41,3 prosenttisyyskierroa. Samanaikaisesti yksikään tarkastelluista yrityksistä ei saanut yli puolta maksimipisteistä. Parhaat kokonaistulokset saaneet yritykset ovat kaikki ulkomaalaisyrityksiä.

Teemakohtaisesti selkeästi parhaat tulokset saatiin yritysten ihmisoikeuskäytänteitä tarkastelevasta osiosta, joskin siinäkin pisteet jäivät keskimäärin alle puoleen maksimipisteistä. Myös ihmisoikeussitoumuksia ja yritysten ylimmän johdon sitoutumista mittaavissa teemoissa tulokset olivat hieman muita osa-alueita paremmat. Selkeästi heikoimmat tulokset liittyivät ihmisoikeushuolellisuus-velvoitteen toimeenpanoon.

### ***Sitoumukset ja ylimmän johdon sitoutuminen***

Ihmisoikeussitoumuksia ja ylimmän johdon sitoutumista tarkastelevassa teemassa kaivannaissektorin yritysten tulosten keskiarvo on 3,1 % maksimin ollessa 10 %.

Kaikki yritykset ovat julkisesti sitoutuneet kunnioittamaan ihmisoikeuksia yhtä yritystä lukuun ottamatta. Myös ILO:n työelämän perusperiaatteet ja -oikeudet on ainakin jossain määrin huomioitu näiden yritysten julkisissa sitoumusasiakirjoissa aukkojen liittyessä monessa tapauksessa järjestäytymisvapautteen ja kollektiiviseen neuvottelu-oikeuteen. Myös yleinen sitoutuminen sidosryhmien kanssa käytävään vuoropuheluun löytyi yhtä yritystä lukuun ottamatta kaikilta tarkastelluilta yrityksiltä. Heikoimmat tulokset liittyivät puolestaan sitoutumiseen korjaaviin toimenpiteisiin sekä sitoutumiseen ihmisoikeuspuolustajien oikeuksien kunnioittamiseen.

Toimialakohtaisten ihmisoikeussitoumusten kohdalla tulokset jäivät kokonaisuudessaan varsin heikoiksi. Turvallisuuteen ja ihmisoikeuksiin liittyvä sitoumus löytyi kahdelta yritykseltä, selkeä sitoutuminen alkuperäiskansojen oikeuksien kunnioittamiseen yhdeltä yritykseltä, kun taas yksi yritys edellytti näiden oikeuksien kunnioittamista yhteistyökumppaneiltaan, vaikkei tämä asia yrityksen omiin sitoumuksiin sisällynytkään. Yhdeltä yritykseltä löytyi eksplisiittinen sitoumus kunnioittaa oikeutta veteen.

Vähäinen julkinen sitoutuminen turvallisuuteen ja ihmisoikeuksiin heijastelee osittain sitä, että kolmen tarkastellun yrityksen kaivostoiminta tapahtuu Suomessa tai muualla Euroopassa alueilla, joissa turvallisuuden liittyvät ihmisoikeusongelmat ovat olleet erittäin vähäisiä. Kuitenkin yksi yrityksistä, jolta ihmisoikeuksiin liittyvät sitoumukset puuttuvat, toimii alueilla, joissa näiden ongelmien riski on merkittävä. Kahden suomalaisyrityksen alkuperäiskansojen oikeuksiin liittyvän sitoumuksen puuttumisen voi puolestaan heijastella sitä, ettei yrityksillä ole kaivostoimintaa alkuperäiskansojen asuttamalla alueilla. Vastaavalla tavalla vähäisen sitoutumisen kunnioittaa oikeutta veteen voidaan joidenkin yritysten kohdalla nähdä heijastelevan vedenhallinnan vahvaa kansallista lainsäädäntöä Suomessa ja muissa Euroopan Unionin maissa, kuten Ruotsi ja Irlanti, minkä vuoksi näissä maissa kaivostoimintaa harjoittavat yritykset panostavat vahvasti näihin asioihin ilman, että tätä nähtäisiin ihmisoikeuskysymyksenä.

Ylimmän johdon sitoutumisen tasoon liittyvät tulokset vaihtelivat siten, että paras yritys sai puolet maksimipisteistä, kun taas kaksi yritystä jäi täysin ilman pisteitä. Yritysten ylimmän johdon julkisia puheita tai muita ulostuloja löytyi vain yhdeltä yritykseltä,

ja vain yksi yritys linkittää ylimmän johdon palkkiojärjestelmän selkeästi ihmisoikeus-suorittamiseen liittyviin mittareihin.<sup>33</sup>

### ***Ihmisoikeusvastuun juurruttaminen ja ihmisoikeushuolellisuusvelvoite***

Yritysten ihmisoikeusvastuun jalkauttamista ja ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpanoa tarkastelevassa B- teemassa yritysten tulosten kokonaiskeskiarvo on 3,7 %, joka on varsin alhainen maksimin ollessa 25 %.

Tarkastelluista kuudesta yrityksestä neljällä löytyi tietoa ihmisoikeusvastuun juurruttamisesta yrityksen perustoimintoihin. Heikoimmat tulokset saatiin työntekijöille järjestettävässä ihmisoikeuskoulutuksessa sekä ihmisoikeussitoumusten toimeenpanon seurannassa. Paras kokonaistulos saatiin arvioitaessa ihmisoikeussuorittamisen huomioimista yhteistyökumppaneiden valinnassa sekä kumppanuuksien jatkamisessa ja kehittämässä. Puolet tarkastelluista yrityksistä osoitti varsin järjestelmällisesti huomioivansa ihmisoikeuskysymykset yhteistyökumppanuuksiensa hallinnassa, mutta muilta yrityksiltä tähän liittyvää tietoa ei löytynyt.

Puolet yrityksistä osoitti käyvänsä ihmisoikeuksiin liittyvää vuoropuhelua sellaisten sidosryhmien kanssa, joihin niiden ihmisoikeusvaikutukset saattavat kohdistua kuten alkuperäiskansojen yhteisöt tai muut yhteisöt. Nämä kaikki yritykset ovat ulkomaalaisyrityksiä. Kahdella Suomessa kaivostoimintaa tekevällä suomalaisyrityksellä on selkeästi sidosryhmävuoropuhelua esim. paikallisyhteisöjen kanssa, mutta julkisesti saatavilla olevasta aineistosta ei löydy tietoa siitä, että tässä vuoropuhelussa kiinnitettäisiin huomiota ihmisoikeusnäkökulmaan ja -vaikutuksiin.

Ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpanoon liittyvät tulokset ovat kokonaisuudessaan heikkoja. Vain yksi tarkastelluista yrityksistä on järjestelmällisesti alkanut integroida ihmisoikeushuolellisuus-velvoiteprosessin eri vaiheita omaan toimintaansa siten, että se säännöllisesti identifioi ihmisoikeusriskejään ja toteuttaa tämän pohjalta ihmisoikeusarvioiteja, joiden tulokset ohjaavat sen toimia ihmisoikeusriskien minimoimiseksi ja mahdollisiin ihmisoikeusvaikutuksiin tarttumisessa. Toinen yritys on myös aloittanut ihmisoikeusriskiensa ja -vaikutustensa arvioinnin ja seurannan fokuksen keskittyessä *turvallisuus ja ihmisoikeudet* -osa-alueelle kokonaisvaltaisemman yhtiötason ihmisoikeusriskien kartoituksen ja arvioinnin vielä uupuessa. Muiden kohdalla tietoa ihmisoikeushuolellisuusvelvoiteprosessin eri vaiheiden toimeenpanosta ei löytynyt.

---

<sup>33</sup> Yaran kohdalla on huomioitava, että Norjassa *the Norwegian Code of Practice for Corporate Governancen* mukaan yritysten hallitusten palkkioita ei tule sitoa yrityksen tulokseen (performance).

Heikot tulokset ihmisoikeushuolellisuusveloitteen toimeenpanossa heijastelevat vielä varsin varhaista vaihetta YK:n ohjaavien periaatteiden järjestelmällisessä toimeenpanossa tarkastelluissa yrityksissä. Niiden yritysten kohdalla, joiden kaivostoiminta keskittyy Suomeen ja pohjoismaihin tämä saattaa myös heijastella lakisääteisten ympäristövaikutusarviointiprosessien (YVA-prosessit) keskeistä merkitystä kaivossektorin ympäristövaikutusten sekä sosiaalisten ja taloudellisten vaikutusten arvioinnissa samanaikaisesti, kun näihin prosesseihin ei vielä ole järjestelmällisesti integroitu ihmisoikeusnäkökulmaa.

### ***Valitusmekanismit ja korjaavat toimenpiteet***

Valitusmekanismeja ja korjaavia toimenpiteitä tarkastelevassa teemassa tulosten keskiarvo on 3,7 % maksimin ollessa 15 %.

Kaikilla tarkastelluista yrityksistä oli olemassa ainakin jonkinlainen kanava työntekijöille nostaa esille ihmisoikeusriskeihin ja -vaikutuksiin liittyviä huoliaan ja valituksia. Kaikille ulkopuolisille tahoille, joihin yritysten ihmisoikeusvaikutukset mahdollisesti kohdistuvat oli olemassa jonkinlainen valituskanava neljässä kuudesta tarkastellusta yrityksestä, kun taas kahden yrityksen palautemekanismeissa oli raportoitavien asioiden aihepiiriä rajattu siten, että jää epäselväksi, voiko niissä raportoida kaikista ihmisoikeusvaikutuksista.

Muiden valitusmekanismeihin ja korjaaviin toimenpiteisiin liittyvien mittareiden kohdalla tulokset olivat selkeästi heikommat. Puolet yrityksistä kielsi kostotoimenpiteet valituksen tehneitä ihmisiä vastaan, kun taas yksikään yritys ei jakanut tietoa yhteistyöstä valtiollisten valitusmekanismien kanssa ja vain yksi yritys jakoi tietoa korjaaviin toimenpiteisiin liittyvästä lähestymistavastaan.

### ***Ihmisoikeusvaikutuksiin liittyvät käytänteet***

Kaivostoiminnan kannalta keskeisten ihmisoikeuskäytänteiden arvioinnissa tulokset ovat paremmat verrattuna edellisiin teemakokonaisuuksiin. Tulosten keskiarvo on 7,9 % maksimin ollessa 15 %.

Parhaita tuloksia yritykset saivat tulojen ja verojen maksua koskevien tietojen raportoinnista. Myös työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvistä tavoitteistaan ja tilastoistaan yritykset jakoivat hyvin tietoa. Neljä kuudesta yrityksestä jakoi tietoa myös veteen ja sanitaatioon liittyvistä käytänteistään. Haasteena oli kuitenkin se, että muutakin kuin kaivostoimintaa tekevien yrityksillä kaivostoimintaa koskevia vedenhallinnan tietoja ei olla esimerkiksi vastuullisuusraporteissa eritelty.

Heikoimpia tulokset olivat maa- ja metsätalouden oikeuksiin ml. vapaaehtoiseen ja tietoiseen ennakkosuostumukseen sekä turvallisuuskäytäntöihin<sup>34</sup> liittyvissä mittareissa. **Maa- ja metsätalouden oikeuksiin** liittyviä heikkoja tuloksia selittää Suomen ja pohjoismaiden kontekstissa vahva maanhallinta ja -käyttöä säätelevä lainsäädäntö, minkä vuoksi yritykset eivät välttämättä näistä kysymyksistä erikseen raportoi. On kuitenkin huomioitava, että tarkasteltavien yritysten joukossa on myös yrityksiä, joilla on kaivostoimintaa myös maantieteellisillä alueilla, joissa maa- ja metsätalouden oikeuksiin liittyvät riskit ovat huomattavasti korkeammat. **Turvallisuuteen ja ihmisoikeuksiin** liittyen yrityksistä kaksi on kehittämässä järjestelmällisesti lähestymistapaansa. Samoin kuin maa- ja metsätalouden oikeuksien kohdalla Suomessa ja pohjoismaissa pääosin toimivat yritykset eivät raportoi tähän liittyvistä toimenpiteistä, mikä heijastelee turvallisuuteen ja väkivaltaan liittyvien riskien alhaisuutta näissä toimintaympäristöissä. Samanaikaisesti yksi yritys, joka toimii korkeamman riskin maissa, ei tästä huolimatta raportoi turvallisuuteen ja ihmisoikeuksiin liittyvistä toimenpiteistä. **Alkuperäiskansojen oikeuksiin** liittyvät käytännöt puuttuvat luonnollisesti yrityksiltä, jotka eivät toimi alkuperäiskansojen asuttamilla alueilla, mikä on huomioitu myös pisteytyksessä. Kaksi muuta yritystä jää tämän mittarin kohdalla pisteittä, kun taas kaksi yritystä jakaa tietoa siitä, miten huomioivat alkuperäiskansojen oikeuksia kaivostoiminnassaan.

### ***Vakaviin syytöksiin vastaaminen***

Vakavat kielteiset vaikutukset voivat CHRB:n kriteeristön mukaisesti liittyä esimerkiksi lapsityövoimaan, pakkotyöhön, syrjintään, yhdistymisvapauteen, kollektiiviseen neuvottelu-oikeuteen, maa- ja metsätalouden oikeuksiin tai alkuperäiskansojen oikeuksiin. Tarkastelluista yrityksistä ainoastaan yhtä kohtaan on esitetty työntekijöiden järjestäytymisvapauteen liittyvä syytös viimeisen kolmen vuoden aikana. Muiden yritysten kohdalla tämän osion pisteet ovat määntyneet edellisten teemojen keskiarvon pohjalta. Tulosten keskiarvo on 5,3 % maksimipistemäärän ollessa 20 %.

### ***Läpinäkyvyys***

Tässä teemassa yritykset ovat saaneet lisätunnustusta aiemmissä teemoissa osoitetun läpinäkyvyyden perusteella. Teeman keskiarvo on 3,0 % maksimin ollessa 10 %.

---

<sup>34</sup> Esim. yhteisöihin, työntekijöihin tai muihin sidosryhmiin kohdistuvan väkivallanuhan ennaltaehkäisy ja hallinta.

### c) Vertailu CHRB:n globaalin arvioinnin tuloksiin

CHRB:n on globaaleissa arvioinneissaan tarkastellut kaivannaisalan toimijoita kolme kertaa vuodesta 2017 alkaen. Vuonna 2019 CHRB:n arvioinnissa oli mukana 56 kaivannaisalan yritystä. SIHTI-hankkeessa kaivannaisalan yritysten kokonaistulosten keskiarvo (26,6 %) on varsin lähellä CHRB:n globaalin arvioinnin tulosten keskiarvoa, joka vuonna 2019 oli 29 %. On myös huomioitava, että CHRB:n arviointiin ensimmäistä kertaa osallistuneet yritykset ovat saaneet keskimäärin selvästi aiemmin arvioinnissa mukana olleita heikommat tulokset. Vuonna 2019 kaivannaisalan arvioinnissa ensimmäistä kertaa mukana olleiden yritysten tulosten keskiarvo oli 18 %.<sup>35</sup>

Teemakohtaisessa tarkastelussa ihmisoikeussitoumuksia ja johdon sitoutumista sekä valitusmekanismeja ja korjaavia toimenpiteitä arvioivissa teemoissa SIHTI-hankkeen tulokset ovat samansuuntaiset CHRB:n tulosten kanssa. Selkeästi paremmat tulokset verrattuna CHRB:n tuloksiin saadaan toimialakohtaisten käytäntöjen teemassa, kun taas ihmisoikeusvastuun juurruttamisessa ja ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpanossa tulokset ovat selvästi globaalin arvioinnin tuloksia heikommat.

## 4.1.4 Vaatetus- ja asusteala

### a) Otos

Vaatetus- ja asustealan arviointiin kehitetty CHRB-mittaristo keskittyy materiaalituo-  
tantaan sekä vaatteiden ja asusteiden valmistukseen, ml. näihin liittyviin hankintaket-  
juihin. Mittaristo ei kata vaatteiden tai asusteiden jakelua tai myyntiä.

Hankkeessa tarkasteltiin kuutta yritystä CHRB:n vaatetus- ja asustealan mittariston  
avulla. Mukana oli viisi kuluttajatuotteiden toimialan yritystä sekä yksi vähittäiskaupan  
yritys. Kolmea yritystä tarkasteltiin sekä oman tuotannon että hankintaketjun näkökul-  
masta. Loput kolme yritystä tarkasteltiin ainoastaan hankintaketjun näkökulmasta,  
sillä heillä ei ole CHRB:n kriteereiden mukaista omaa vaatetus- ja asustealan tuotan-  
toa.

Vaatetus- ja asustealan arvioinnissa oli mukana koko hankkeen otoksen kolme pie-  
nintä yritystä, yksi pienehkö ja kaksi keskisuurta yritystä. Yrityksistä kaksi on pörssiyh-  
tiöitä, kaksi ulkomaalaisomisteisia yrityksiä ja kaksi sukuyrityksiä.

---

<sup>35</sup> [https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/2019-11/CHRB2019KeyFindingsRe-  
port.pdf](https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/2019-11/CHRB2019KeyFindingsReport.pdf)

SIHTI-hankkeessa tarkasteltiin myös yritysten sitoutumista tai jäsenyyttä kansainvälisissä vastuullisuusaloitteissa. Otoksen yrityksistä kaksi on UN Global Compactin jäseniä, yksi on Sustainable Apparel Coalition jäsen, yksi on sitoutunut Ethical Trade Initiative -aloitteeseen. Yksi yritys on sitoutunut Better Cotton Initiative-aloitteeseen. Näiden lisäksi neljä yritystä on amfori BSCI:n jäseniä. Yrityksistä neljä on Suomen yritys-vastuuverkosto, FIBS ry:n jäseniä.

CHRB-metodologian mukaisesti tarkastelluilla yrityksillä on mahdollisuus keskustella tutkijan kanssa alustavista tuloksista ja toimittaa arvioinnissa huomioitavaksi jo olemassa olevaa julkista tietoa tai julkaista halutessaan lisätietoa selvityksen tueksi. Neljä yritystä julkaisi lisätietoa toiminnastaan arvioinnin aikana.

**Taulukko 10: Tietoa vaatetus- ja asustesektorin toimialakohtaisessa arvioinnissa mukana olleista yrityksistä<sup>36</sup>**

Yrityksen nimi	Omistus	Arvioinnin peruste	Liikevaihto (miljoonaa euroa)	Henkilöstön määrä
Amer Sports Oy	Ulkomaalaisomistus	Omat toiminnot sekä hankintaketju	2921	9541
Stockmann Oyj Abp	Pörssiyhtiö	Hankintaketju	960	4891
L-Fashion Group Oy (Luhta)	Sukuyritys	Omat toiminnot sekä hankintaketju	244	1601
Sievin jalkine Oy	Sukuyritys	Omat toiminnot (Suomi) sekä hankintaketju	123	527
Re Child Wear Group Oy (Reima)	Ulkomaalaisomistus	Hankintaketju	141	464
Marimekko Oyj	Pörssiyhtiö	Hankintaketju	125	442

## b) Tulokset

Vaatetus- ja asustealan kokonaistulosten keskiarvo on 18,9 %. Yrityskohtaisissa kokonaistuloksissa on merkittävää hajontaa korkeimman kokonaistuloksen ollessa 35,3 % ja heikoimman 0,0 %. Tarkemman kuvan vaatetus- ja asustealan tuloksista saakin tarkastelemalla teemakohtaisia tuloksia.

<sup>36</sup> Yritystietojen lähde: TE-lista kesäkuu 2020.

### ***Ihmisoikeuksiin sitoutuminen ja ylimmän johdon sitoutuminen***

Ihmisoikeuksiin sitoutumista ja ylimmän johdon omistajuutta tarkastelevan teeman tulosten keskiarvo on 2,2 % maksimin ollessa 10 %.

Teema jakautuu kahteen alateemaan, josta ensimmäinen A.1 tarkastelee ihmisoikeuksien kunnioittamiseen sitoutumista. Vaatetus- ja asustealan yritysten A.1. alateeman tuloksen keskiarvo on 1,6 % (maks. 5 %).

Vaate- ja asustealan yrityksillä oli yhtä yritystä lukuun ottamatta perussitoumukset ihmisoikeuksien kunnioittamiseen kunnossa sekä myös perustason sitoumus työntekijöiden oikeuksien kunnioittamiseen. ILO:n sopimuksissa määritellyt työelämän perusoikeudet oli mainittu yritysten sitoumusasiakirjoissa, mutta sitoutumisessa työntekijöiden kollektiiviseen neuvotteluoikeuteen oli jonkin verran puutteita. Enemmän hajontaa syntyi tiettyjen erityisryhmien ihmisoikeuksien kunnioittamiseen, sidosryhmien huomiointiin ja kielteisten vaikutusten korjaamiseen liittyviä sitoumuksia tarkastelevissa mittareissa.

Ylimmän johdon sitoutumista tarkastelevan alateeman A.2 keskiarvo oli 0,6 % (maks. 5 %). Vaikka ihmisoikeussitoumukset ovat pääsääntöisesti johdon hyväksymiä ja allekirjoittamia tarkastelluissa yrityksissä, on hallituksen tai ylimmän johdon säännöllinen ja erityisesti olennaisiin ihmisoikeusriskeihin ja -vaikutuksiin fokusoituva keskustelu tarkastelun perusteella vielä harvinaista. Vain yhden yrityksen hallituksella tai johtoryhmällä oli kestävyysteemaan (sisältäen ihmisoikeudet) liitettyjä taloudellisia kannustimia työssään.

**Taulukko 11: Vaatetus- ja asustealan arvioinnin teemakohtaiset tulokset**

Arviointiteemat ja maksimipistemäärät	% -pisteet						
	Luhta	Mari-mekko	Reima	Amer Sports	Stockmann	Sievin Jal-kine	Keskiarvo
A Sitoumukset (maks. 10 %)	0,0	4,4	3,5	2,0	2,6	0,9	<b>2,2</b>
A1 Ihmisoikeuksiin liittyvät sitoumukset (maks. 5 %)	0,0	2,7	3,1	0,8	2,2	0,9	<b>1,6</b>
A2 Ylimmän johdon sitoutuminen (maks. 5 %)	0,0	1,7	0,4	1,3	0,4	0,0	<b>0,6</b>



Arviointiteemat ja maksimipistemäärät	% -pisteet						
	Luhta	Mari- mekko	Reima	Amer Sports	Stock- mann	Sie- vin Jal- kine	Kes- kiarvo
B Ihmisoikeusvastuun juurruttaminen ja ihmisoikeushuolellisuusvelvoite (maks. 25 %)	0,0	10,4	4,2	3,0	11,0	1,6	<b>5,0</b>
B1 Ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen juurruttaminen (maks. 10 %)	0,0	4,8	3,6	3,0	4,1	1,6	<b>2,8</b>
B2 Ihmisoikeushuolellisuusvelvoiteprosessin toimeenpano (maks. 15 %)	0,0	5,6	0,6	0,0	6,9	0,0	<b>2,2</b>
C Valitusmekanismit ja korjaavat toimenpiteet (maks. 15 %)	0,0	1,7	0,0	1,7	2,9	0,0	<b>1,0</b>
D Yrityksen ihmisoikeuskäytänteet (maks. 20 %)	0,0	6,1	3,9	3,6	6,7	3,6	<b>4,0</b>
E Syytöksiin vastaaminen (maks. 20 %)	0,0	5,7	3,9	3,3	6,9	2,0	<b>3,6</b>
F Läpinäkyvyys (maks. 10 %)	0,0	5,0	3,6	1,4	5,3	2,8	<b>3,0</b>
<b>Kokonaispisteet (maks. 100 %)</b>	<b>0,0</b>	<b>33,2</b>	<b>19,1</b>	<b>15,0</b>	<b>35,3</b>	<b>10,9</b>	<b>18,9</b>

### ***Ihmisoikeusvastuun juurruttaminen ja ihmisoikeushuolellisuusvelvoite***

Teema B tarkastelee yrityksen tapaa juurruttaa ihmisoikeusvastuu sisäisiin järjestelmiin ja prosesseihin (B.1) sekä yrityksen ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toteutumista (B.2). Teeman kokonaistulosten keskiarvo vaatetus- ja asustealalla on 5,0 % maksimin ollessa 25 %. Teeman tulosten tarkemmassa tarkastelussa on kuitenkin hyvä huomioida kaksi toisistaan selvästi eroavaa alateemaa.

Alateeman B.1 tulosten keskiarvo on 2,8 % (maks. 10 %). Alateeman tulosten perusteella voidaan sanoa, että tarkastellut yritykset tiedottavat ihmisoikeussitoumuksistaan omalle henkilöstölleen sekä liikekumppaneilleen ja alihankkijoilleen melko hyvin. Neljä yritystä myös kouluttaa omaa henkilöstöään ihmisoikeuskysymyksissä. Valtaosa otoksen yrityksistä ottaa huomioon ihmisoikeusasiat myös liikekumppaneiden ja alihankkijoiden valinnassa. Ihmisoikeussitoumusten toteutumista seurattiin hankintaketjuissa pääsääntöisesti hyvin, mutta omien toimintojen osalta seuranta oli heikompaa.

Teema B.2 tarkastelee ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toteutumista ja alateeman kokonaistulosten keskiarvo on 2,2 % (maks. 15 %). Yrityskohtaisissa tuloksissa on

kuitenkin merkittävää hajontaa. Kolme yritystä ei täyttänyt alateeman vaatimuksia lainkaan. Kolmessa yrityksessä oli kuitenkin aloitettu ihmisoikeusriskien tunnistaminen, mikä puhuu sen puolesta, että ymmärrys systemaattisen ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen tärkeydestä on lisääntynyt. Tarkastelluista yrityksistä kaksi oli myös arvioinut tunnistettuja riskejä sekä tehnyt muutoksia toimintatapoihinsa riskien minimoiseksi.

### ***Valitusmekanismit ja korjaavat toimenpiteet***

Teema C tarkastelee yrityksen valitusmekanismeja ja niihin pääsyä sekä yrityksen lähestymistapaa korjaaviin toimenpiteisiin. Tarkasteltujen vaatetus- ja asustealan yritysten tulosten keskiarvo oli 1,0 % maksimin ollessa 15 %.

Vain puolella yrityksistä on käytössään jonkinlainen kanava yrityksen omassa toiminnassa ja hankintaketjuissa tapahtuvien väärinkäytösten ja kielteisten ihmisoikeusvaikutusten ilmoittamiseen. Kanavissa oli kuitenkin merkittäviä eroja niiden saavutettavuuden sekä niiden käyttäjien anonymiteetin turvaamisen näkökulmasta. Vain yhdellä yrityksellä on kanava avoinna myös muille ulkopuolisille sidosryhmille, kuten paikallisyhteisöille. Vain yksi yritys on sitoutunut olemaan estämättä pääsyä valtiollisten valitusmekanismien pariin, kun taas yksikään yrityksistä ei kertonut lähestymistavastaan korjaaviin toimenpiteisiin.

### ***Ihmisoikeuskäytänteet***

Teema D tarkastelee toimialan kannalta kriittisiä ihmisoikeusriskejä ja kuinka yritys on omissa käytänteissään pyrkinyt minimoimaan näiden riskien toteutumisen. Tarkasteltujen yritysten tulosten keskiarvo oli 4,0 % maksimin ollessa 20 %.

Neljä yritystä kuudesta kertoo ainakin joitakin hankintaketjuihinsa liittyviä tietoja, ja kolme yritystä julkaisee tiedot pääasiallisista tavarantoimittajistaan. Ainoastaan kaksi yritystä sisällyttää elämiseen riittävän palkan maksamisen toimittajavaatimuksiinsa. Toisaalta, vaikka viisi kuudesta yrityksestä on sitoutunut lapsityövoiman käytön kieltöön, vain yksi on sisällyttänyt iän varmistamiseen liittyviä vaatimuksia toimittajille. Mikään yrityksistä ei puolestaan täytä pakkotyön estämiseen liittyviä mittareita, ja ainoastaan kahdella yrityksellä on linjauksia tai toimintatapoja viikoittaisen säännöllisen työajan varmistamiseksi.

### ***Vakaviin syytöksiin vastaaminen***

Vakavat kielteiset vaikutukset voivat CHRB:n kriteeristön mukaisesti liittyä esimerkiksi lapsityövoimaan, pakkotyöhön, syrjintään, yhdistymisvapauteen, kollektiiviseen neuvotteluvoimaa, maa- ja metsätalouden oikeuksiin tai alkuperäiskansojen oikeuksiin. Vaatetus- ja asustealan yrityksiä vastaan ei ole esitetty viimeisen kolmen vuoden aikana CHRB:n kriteereiden täyttämiä vakavia syytöksiä. Teemassa arvioidaan yrityksen tapaa vastata syytökseen. Koska syytöksiä ja niihin liittyviä vastauksia ei ollut, vaatetus- ja asustealan yritysten pisteet laskettiin metodologian mukaisesti A-D teemojen tulosten perusteella. Tältä pohjalta vaatetus- ja asustealan tulosten keskiarvoksi tässä teemassa tuli 3,6 % maksimin ollessa 20 %.

### ***Läpinäkyvyys***

Tässä teemassa yritykset saavat lisätunnustusta aiemmissa teemoissa osoitetun läpinäkyvyyden perusteella sekä kansainvälisesti tunnustettujen raportointiviitekehysten käyttämisestä. Vaatetus- ja asustealan toimijoiden tulosten keskiarvo on 3,0 % maksimin ollessa 10 %.

### **c) Vertailu CHRB:n globaalin arvioinnin tuloksiin**

CHRB:n globaaleissa arvioinneissa on vaatetus- ja asustealan yrityksiä tarkasteltu kolme kertaa vuodesta 2017 alkaen. Vuonna 2019 CHRB:n arvioinnissa oli mukana 53 vaatetus- ja asustealan yritystä ja kokonaistulosten keskiarvo oli 25 %. SIHTI-hankkeen otoksessa mukana olleiden yritysten kokonaistulosten keskiarvo (18,9 %) on näin ollen matalampi verrattuna globaalissa vertailussa mukana olleisiin yrityksiin. CHRB:n arviointiin ensimmäistä kertaa osallistuneet yritykset ovat kuitenkin saaneet keskimäärin selvästi aiemmin arvioinnissa mukana olleita heikommat tulokset. Vuonna 2019 vaatetus- ja asustealan arvioinnissa ensimmäistä kertaa mukana olleiden yritysten tulosten keskiarvo oli 16 %.<sup>37</sup>

Vertailtaessa asuste- ja vaatetusalan teemakohtaisia arviointituloksia CHRB:n globaalin arvioinnin tuloksiin voidaan tehdä seuraavanlaisia huomioita. Ihmisoikeussitoumukset ja ylimmän johdon omistajuutta arvioivissa mittareissa (teema A) suomalaisten vaatetus- ja asustealan yritysten tulokset ovat saman suuntaiset kuin CHRB:n arvioinnin tulokset. Ihmisoikeusvastuun juurruttamisessa ja ihmisoikeushuolellisuusveloitteessa (teema B) suomalaisyritykset ovat kansainvälistä tasoa jäljessä, samoin kuin

---

<sup>37</sup> <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/2019-11/CHRB2019KeyFindingsReport.pdf>

valitusmekanismeja ja korjaavia toimenpiteitä (teema C) arvioivien mittareiden tuloksissa. Ihmisoikeuskäytänteet (teema D) ovat melko samalla tasolla suomalaisyrityksillä ja kansainvälisellä otoksella kummankin tuloksen jäädessä alle viiden prosentin (maks. 20 %). Raportoinnin läpinäkyvyydessä (teema F) suomalaisyritysten ja globaalin arvioinnin tulokset ovat myös hyvin saman suuntaisia.

Vakaviin syytöksiin vastaamista tarkastelevan teeman E tuloksia ei ole mielekäästä vertailla globaalin arvioinnin tuloksiin, sillä SIHTI-hankkeen otoksessa olevista vaateus- ja asustealan yrityksistä ei yhdelläkään ollut CHRB:n kriteerit täyttävää vakavaa syytöstä viimeisen kolmen vuoden ajalta, minkä vuoksi niiden pisteet tässä teemassa on laskettu muiden teemaosioiden tulosten perusteella.

## 4.1.5 Tieto- ja viestintäteknologian toimiala

### a) Otos

Tieto- ja viestintäteknologian (ICT) alan arviointiin kehitetty kattava CHRB-mittaristo keskittyy ihmisoikeusvastuun toteutumisen tarkasteluun yrityksissä, joilla on ICT-alan laitevalmistusta ja/tai niihin liittyviä hankintaketjuja. Laitteiden ja ohjelmistojen markkinointi tai jälleenmyynti tai muut tietoteknologian palvelut eivät ole tarkastelun kohteena.

Selvityksessä oli mukana viisi ICT-alan yritystä, joiden liikevaihto vuonna 2019 vaihteli 160 miljoonan ja 1,7 miljardin euron välillä (ks. taulukko 12). Yrityksistä HMD Global on varsin uusi yritys, sillä se on perustettu vuoden 2016 lopussa start-up-yrityksenä.

Neljällä tarkastelluista yrityksistä on omaa ICT-alaan liittyvää laitevalmistusta. Omaan laitevalmistukseen liittyviä ihmisoikeuskäytäntöjä tarkasteltiin erityisesti D-osiossa hankintaketjuun liittyvien käytäntöjen lisäksi. Koska HMD Globalilla ei ollut omaa laitevalmistusta vaan sopimusvalmistajia, D-osion ihmisoikeuskäytäntöjen arviointi tehtiin sen kohdalla ainoastaan hankintaketjun osalta.

Arvioiduista ICT-alan yrityksistä yksi on YK:n Global Compactin jäsen, ja myös suomalaisen yritysvastuuverkoston FIBSin jäsen. Yksi yrityksistä on rekisteröitynyt tavaranomittajana Responsible Business Alliancen (RBA) järjestöön, ja sen tuotantolaitoksia auditoidaan RBA:n standardien mukaisesti. RBA:ssa on mukana elektroniikka-alan, vähittäiskaupan, auto- sekä lelualan yrityksiä. Se tarjoaa jäsenilleen yhteisen mallin eettiseen ohjeistukseen (Code of Conduct) sekä koulutusta ja arviointityökaluja yritysvastuun kehittämiseksi erityisesti hankintaketjuissa. Kolme tarkastelluista yrityksistä ei osallistu yllä mainittuihin aloitteisiin, mutta näistä yksi viittaa tästä huolimatta omassa eettisessä ohjeistuksessaan RBA:n ohjeistuksiin.

**Taulukko 12: Tietoa tieto- ja viestintäteknologiasektorin toimialakohtaisessa arvioinnissa mukana olleista yrityksistä**

Yrityksen nimi	Omistus	Omien tuotantolaitosten sijainti	Liikevaihto Suomessa 2019 (milj. euroa)
HMD Global Oy	Ulkomaalaisomisteinen	Ei omaa laitetuotantoa	1 700
Scanfil Oyj	Pörssi, sukuyritys	Suomi, Viro, Ruotsi, Saksa, Puola, USA, Kiina	579
Salcomp Oyj	Ulkomaalaisomisteinen	Brasilia, Intia, Kiina	550
Vaisala Oyj	Pörssi	Suomi, Ranska, USA, Kiina	404
Polar Electro Oy	Sukuyritys	Tieto ei ollut julkisesti saatavilla	160

Kuten aiemmin on todettu, yritysten arviointi perustui julkisesti saatavilla olevaan tietoon. ICT-yritysten kohdalla julkisesti saatavilla olevan tiedon määrä vaihteli varsin paljon. Kahden yrityksen osalta tietoa löytyi nettisivujen lisäksi vuosiraporteista (2017–2019), osaraporteista vuodelta 2020 sekä vastuullisuuteen liittyvistä politiikkalinjauksista. Yhden yrityksen kohdalla nettisivujen ja politiikkalinjausten lisäksi tietoa oli tarjolla vain vastuullisuusraporteissa vuosilta 2017 ja 2018. Kahden yrityksen kohdalla ei ollut käytettävissä vuosi-, vastuullisuus- tai muita raportteja, ainoastaan nettisivuilla ollut informaatio. Toinen näistä yrityksistä kertoi nettisivuillaan jonkin verran toiminnastaan, ja osa yrityksen toimintaa ohjaavista politiikoista oli myös julkaistu. Toisen yrityksen nettisivuilla oli puolestaan erittäin niukasti tietoa yrityksen vastuullisuudesta tai ylipäätään yrityksen toiminnasta. Yritykset julkaisivat jonkin verran lisätietoa alustavien tulosten verifointiprosessin aikana. Kolme yritystä täydensi nettisivuillaan ja/tai sitoumuksissaan olevia tietoja ja/tai julkaisivat jo olemassa olevia sitoumuksiaan. Lisäksi yritykset kertoivat prosesseista, joita ne olivat käynnistämässä tai käynnistäneet parantaakseen olemassa olevia sitoumuksia tai kertoakseen paremmin ihmisoikeusasioistaan. Lisätietojen saaminen lisäsi selkeästi pistemäärää yhden yrityksen osalta, kolmen muun yrityksen kohdalla muutokset olivat hyvin vähäisiä.

## b) Tulokset

ICT-alan yritysکوhtaiset kokonaistulokset vaihtelivat melko paljon. Kahden yrityksen kokonaistulos ylitti 25 prosenttia, ja kolme yrityksistä jäi alle 10 prosenttiin, alhaisimman kokonaistuloksen ollessa vain 0,6 % (ks. taulukko 13). ICT-alan kokonaistulosten keskiarvoksi muodostui 13,0 %. Myös teemakohtaisissa tuloksissa oli paljon yritysکوhtaista vaihtelua. Teemakohtaisia keskiarvoja katsoessa eniten pisteitä tuli korjaavista toimenpiteistä (Teema C) sekä A1-teemassa erityisesti tehdyistä ihmisoikeus-

toumuksista johdon sitoutumiseen liittyvien tulosten (Teema A.2) jäädessä varsin heikoiksi. Heikoimpia teemoja saatujen pisteiden perusteella olivat ihmisoikeuksiin liittyvät käytänteet (Teema D) sekä B-teeman alla ollut ihmisoikeushuolellisuusveloitteen toimeenpano (Teema B.2).

**Taulukko 13: Tieto- ja viestintäteknologian toimialan arvioinnin teemakohtaiset tulokset**

Arviointiteema sekä prosentuaaliset maksimipisteet	Prosenttipisteet (%)					
	HMD Global	Salcomp	Scanfil	Vaisala	Polar Electro	Keskiarvo
Teema A kokonaisuudessaan (maks. 10 %)	3,1	1,3	0,4	2,4	0,0	1,4
A.1. Sitoumukset (maks. 5 %)	2,7	1,3	0,0	1,6	0,0	1,1
A.2. Yrityksen ylimmän johdon sitoutuminen (maks. 5 %)	0,4	0,0	0,4	0,8	0,0	0,3
Teema B kokonaisuudessaan (maks. 25 %)	3,1	2,5	0,2	8,3	0,0	2,9
B.1. Ihmisoikeusvastuun juurruttaminen (maks. 10 %)	2,5	2,5	0,2	5,2	0,0	2,1
B.2. Ihmisoikeushuolellisuusveloite (maks. 15 %)	0,6	0,0	0,0	3,1	0,0	0,8
C. Valitusmekanismit ja korjaavat toimenpiteet (maks.15 %)	6,7	1,7	1,3	2,5	0,0	2,4
D. Yrityksen ihmisoikeuskäytänteet (maks. 20 %)	4,7	0,5	0,5	2,9	0,3	1,8
E. Vakaviin syytöksiin vastaaminen (maks. 20 %)	5,4	2,0	0,8	5,1	0,1	2,7
F. Läpinäkyvyys (maks. 10 %)	3,1	1,1	0,7	4,1	0,3	1,9
<b>Kokonaispisteet (maks. 100 %)</b>	<b>26,1</b>	<b>9,0</b>	<b>3,8</b>	<b>25,4</b>	<b>0,6</b>	<b>13,0</b>

### ***Ihmisoikeussitoumukset ja ylimmän johdon sitoutuminen***

Ihmisoikeussitoumuksia ja ylimmän johdon sitoutumista tarkastelevassa teemassa kaivannaissektorin yritysten tulosten keskiarvo on 1,4 % maksimin ollessa 10 %.

Kolmella viidestä ICT-alan yrityksestä oli selkeä yleinen sitoutuminen ihmisoikeuksiin. ILO:n määrittelemistä työelämän perusoikeuksista syrjimättömyyteen sekä lapsi- ja pakkotyövoiman kieltoon sitouduttiin varsin hyvin, mutta osa yrityksistä ei yksiselitteisesti sitoutunut järjestäytymisvapauteen ja kollektiiviseen neuvottelu-oikeuteen. Sitoutuminen järjestäytymisvapauden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden kunnioittamiseen olisi tärkeää, sillä arvioinnissa mukana olleilla suomalaisyrityksillä on joko omaa tuotantoa, sopimusvalmistajia tai muuta alihankintaa maissa, joissa näiden oikeuksien toteutumisessa on havaittu puutteita myös ICT-alan yrityksissä.

Yhdenkään yrityksen toimintalinjauksissa ei selkeästi sitouduttu korjaaviin toimenpiteisiin. Lisäksi yritykset eivät juurikaan sitoutuneet osallistamaan ihmisoikeusvaikutuksille alttiita sidosryhmiään tai kunnioittamaan ihmisoikeuspuolustajien oikeuksia.

Sitoumusteeman alla tarkasteltiin myös asioita, joihin toimialalla yleisesti sisältyy ihmisoikeusriskejä. Useimpiin toimialakohtaisiin oikeuksiin kuten naisten, lasten ja siirtotyöläisten oikeuksiin ICT-alan yrityksissä sitouduttiin erittäin heikosti. Sen sijaan vastuulliseen mineraalien hankintaan (erityisesti OECD:n toimintaohjeisiin sitoutuminen) sitouduttiin yrityksissä hieman paremmin. Tarkastelluista yrityksistä yksi oli selkeästi sitoutunut vastuulliseen hankintaan sekä ns. konfliktimineraalien (tina, tantaali, volframi ja kulta) että myös muiden mineraalien osalta. Lisäksi kaksi yritystä oli ainakin osittain sitoutunut vastuulliseen mineraalien hankintaan konfliktimineraalien osalta. Konfliktimineraalien vastuulliseen hankintaan sitoutuminen mahdollisesti heijastelee sitä, että konfliktimineraaleihin liittyvä lainsäädäntö on ollut valmistelussa usean vuoden ajan, ja yritykset ovat valmistautuneet tulevaan säätelyyn. EU:ssa ns. konfliktimineraaliasetus hyväksyttiin keväällä 2017 ja sen pohjalta Suomen hallituksen tekemä ehdotus kansalliseksi laiksi hyväksyttiin eduskunnassa joulukuussa 2020.

Ylimmän johdon eli yrityksen hallituksen sitoutumista koskevissa mittareissa ICT-alan yritykset saivat vain vähän pisteitä alateemakohtaisen keskiarvon ollessa 0,3 %. Pisteet tulivat lähinnä siitä, että joidenkin yritysten ylin johto oli hyväksynyt ihmisoikeuksiin liittyvät toimintalinjaukset.

### ***Ihmisoikeusvastuun juurruttaminen ja ihmisoikeushuolellisuusvelvoiteprosessin toimeenpano***

Yritysten ihmisoikeusvastuun jalkauttamista ja ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpanoa tarkastelevassa B-teemassa yritysten tulosten kokonaiskeskiarvo on 2,9 % maksimin ollessa 25 %.

Ihmisoikeusvastuiden juurruttamisessa arvioitiin, miten ihmisoikeusasiat on sisällytetty yrityksen sisäisiin järjestelmiin ja prosesseihin. Suurin osa tarkastelluista ICT-yrityksistä seurasi toimintalinjaustensa toteutumista ainakin omassa toiminnassaan. Josain määrin ihmisoikeuksia koskevista sitoumuksista viestittiin työntekijöille ja niistä myös koulutettiin heitä. Ihmisoikeusriskit sen sijaan olivat varsin heikosti integroitu osaksi yrityksen riskienhallintaa, ja johtoryhmätason vastuita samoin kuin yrityksen eri toimintojen välisiä vastuita ja toimia ihmisoikeusasioissa ei juurikaan kuvattu.

Ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteeseen liittyvissä prosesseissa (Teema B.2.) ICT-alan yritykset olivat vasta alkutaipaleella (keskiarvo 0,8 % maksimin ollessa 15 %). Vain kaksi yritystä oli identifioinut yrityksensä ihmisoikeusriskejä ja vaikutuksia. Kuvauksia

siitä, miten yritys tekee keskeisiin ihmisoikeusriskeihinsä ja niiden vaikutuksiin liittyviä ihmisoikeusarvioiteja ei ollut. Yhdessä yrityksessä oli identifioitujen ihmisoikeusriskien perusteella tehty joitakin toimia. Koska huolellisuusvelvoiteprosessi oli yrityksissä vasta alkuvaiheessa, ne eivät vielä ole voineet integroida globaaleihin järjestelmiinsä ihmisoikeusriskeihin ja vaikutuksiin liittyviä toimiaan, monitoroida niitä sekä arvioida tekemiensä toimien tehokkuutta. Siksi kokonaisuudessaan tämän teeman pisteet jäivät alhaiselle tasolle.

### ***Valitusmekanismit ja korjaavat toimenpiteet***

Valitusmekanismeja ja korjaavia toimenpiteitä tarkastelevassa teemassa ICT-sektorin tulosten keskiarvo on 2,4 % maksimin ollessa 15 %.

Suurimmalla osalla ICT-yrityksistä oli valituskanava tai -kanavia, joissa ihmisoikeusasioihin liittyvistä huolista tai rikkomuksista voi ilmoittaa. Näitä kanavia oli erityisesti omille työntekijöille, ja kahdella yrityksistä kanava oli suunnattu myös hankintaketjun työntekijöille sekä ulkopuolisille. Kanavien saavutettavuus ilmoittajien kannalta jäi joissakin kohdin epäselväksi. Esimerkiksi aina ei ollut selvää, kattoiko kanavan kielivalikoima ns. pääkielet maista, joissa yrityksellä oli omia työntekijöitä. Yhdessä tapauksessa kanava oli sähköposti, jolloin se ei välttämättä ole kaikkien saavutettavissa (kaikilla potentiaalisilla ulkopuolisilla ilmoituksen tekijöillä ei ole omaa sähköpostiosoitetta, jonka avulla ilmoituksen voisi tehdä). Useimmissa valituskanavissa ilmoituksen pystyi tekemään anonymisti, ja yritykset myös sitoutuivat siihen, että ilmoittajalle ei koidu ilmoituksesta ikäviä seurauksia. Yritykset eivät juurikaan kertoneet valituskanavien kautta saaduista ihmisoikeuksiin liittyvistä ilmoituksista eikä yksikään yrityksistä kertonut, mikä oli sen lähestymistapa korjaaviin toimenpiteisiin.

### ***Ihmisoikeusvaikutuksiin liittyvät käytänteet***

Teema D käsitteli yritysten käytännön toimia kielteisten ihmisoikeusvaikutusten ennaltaehkäisemiseksi (erityisesti toimialan keskeisimpien ihmisoikeusriskien näkökulmasta). ICT-sektorin yritysten tulosten keskiarvo tässä teemassa oli 1,8 % maksimin ollessa 15 %.

ICT-alan yrityksiä arvioitiin elämiseen riittävään palkkaan, lapsi- ja pakkotyövoimaan, järjestäytymisvapauteen ja kollektiiviseen neuvotteluoikeuteen, hankintapäätöksiin, suorien ja epäsuorien toimittajien kartoittamiseen, terveyteen ja turvallisuuteen, naisten oikeuksiin, työtunteihin sekä mineraalien hankintaketjuun liittyvien käytänteiden kannalta. Tässä osiossa näitä käytänteitä arvioitiin paitsi hankintaketjun näkökulmasta, myös yrityksen omien toimintojen kannalta, mikäli sillä oli omaa laitetuotantoa.



ICT-yritykset toivat esille omia käytänteitään varsin vähän. Lapsityövoiman käyttö kieltettiin kaikissa yrityksissä, mutta vain yksi yritys kertoi tekevänsä tähän liittyvää iän verifiointia. Vaikuttaa siis siltä, että vahva sitoutuminen lapsityövoiman käytön kieltämiseen ei vielä ole kovin vahvasti konkretisoitunut käytännön toiminnaksi.

Kaksi yrityksistä kertoi kieltävänsä pakkotyöhön liittyvän työntekijöiden liikkuvuuden rajoittamisen (joko omien työntekijöiden tai hankintaketjuun kuuluvien työntekijöiden kohdalla). Toinen näistä yrityksistä myös edellytti toimittajiltaan, että työntekijöiltä ei peritä palkasta ylimääräisiä maksuja, esimerkiksi rekrytointiin liittyviä palkkioita, jotka voisivat osaltaan johtaa pakkotyön kaltaiseen tilanteeseen. Kaksi yritystä oli myös asettanut selkeitä työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyviä vaatimuksia toimittajilleen. Lisäksi kaksi yrityksistä kertoi jonkin verran mineraalien hankintaketjuun liittyvistä käytänteistään.

### ***Vakaviin syytöksiin vastaaminen***

Vakavat kielteiset vaikutukset voivat CHRB:n kriteeristön mukaisesti liittyä esimerkiksi lapsityövoimaan, pakkotyöhön, syrjintään, yhdistymisvapauteen, kollektiiviseen neuvotteluoikeuteen, terveyteen ja turvallisuuteen ja maa- ja metsäoikeuksiin. Tarkasteltuja ICT-alan yrityksiä vastaan tällaisia vakavia syytöksiä ei ole esitetty viimeisen kolmen vuoden aikana. Koska syytöksiä ja niihin liittyviä vastauksia ei ollut, pisteet laskettiin metodologian mukaisesti A–D teemojen pisteiden keskiarvoista, jolloin ICT-alan yritysten tulosten keskiarvoksi tuli 2,7 % maksimipistemäärän ollessa 20 %.

### ***Läpinäkyvyys***

Läpinäkyvyyden arvioinnissa huomioitiin yrityksen saamia pisteitä teemoissa A–E antaen näin lisätunnustusta niille yritykselle, jotka jakavat avoimesti ihmisoikeuksiin liittyvää tietoa. ICT-yritysten keskiarvo tässä teemassa oli 1,9 % maksipistemäärän ollessa 10 %.

### **c) Vertailu CHRB:n globaalien arvioinnin tuloksiin**

SIHTI-hankkeessa ICT-sektorin tulokset ovat samansuuntaisia CHRB:n saamien arviointitulosten kanssa, vaikkakin tässä vertailussa on syytä olla varovainen otoskokojen erilaisuuden vuoksi. CHRB:n vuonna 2019 ensimmäistä kertaa ICT-alalle tehdyssä vertailussa oli mukana 40 yritystä. Niistä kaksi kolmasosaa sai kokonaistulokseksi alle

20 %, ja kolme eniten pisteitä saanutta yritystä sai hieman yli 40 % kokonaispisteistä.<sup>38</sup>

Teemakohtaiset pisteet olivat CHRB:n vuonna 2019 toteutetussa arvioinnissa kokonaisuudessaan korkeammat kuin tässä selvityksessä, mutta samalla tavalla kuin tässä selvityksessä myös CHRB:n arvioinnissa eniten pisteitä tuli korjaavista toimenpiteistä (Teema C) sekä yritysten ihmisoikeussitoumuksia ja ylimmän johdon sitoutumista käsittelevästä teemasta A<sup>39</sup>. Myös CHRB:n tuloksissa ihmisoikeushuolellisuusveloitteen toimeenpano (Teema B.2) ei saanut kovin korkeita pisteitä, sillä CHRB:n keskeisiä löydöksiä esittelevässä raportissa todetaan, että puolet arvioituista ICT-yrityksistä ei saanut B.2 osiosta yhtään pistettä.

## 4.1.6 Toimialojen välinen vertailu

Selvityksessä vertailtiin toimialakohtaisten arviointien kokonaistuloksia keskenään, jotta saataisiin käsitys siitä, minkä verran ihmisoikeusvastuun toteutumisen taso vaihtelee eri toimialojen välillä ja mitkä ovat keskeiset erot ja/tai yhteneväisyydet toimialojen välillä ihmisoikeusvastuun toteutumisen tasossa. Tarkastelussa huomioitiin toimialakohtaisten arviointien otosten pieni koko (4–8 yritystä).

**Taulukko 14: Toimialojen teemakohtaisten tulosten keskiarvot sekä CHRB:n globaalin arvioinnin toimialakohtaiset kokonaistulokset vuodelta 2019.**

Toimiala	Teemakohtaiset prosenttipisteiden keskiarvot (%)								Kokonais- tulosten keskiarvo- prosentit (maks. 100 %)	CHRB:n arvioinnin kokonais- tulosten keskiarvo (%)
	A.1 (maks. 5 %)	A.2 (maks. 5 %)	B.1 (maks. 10 %)	B.2 (maks. 15 %)	C (maks. 15 %)	D (maks. 20 %)	E (maks. 20 %)	F (maks. 10 %)		
Maatalous	2,3	0,7	4,2	3,3	2,4	4,7	5,3	3,9	26,7	24,2
Metsä	2,7	1,4	6,8	7,5	5,6	3,8	9,1	5,0	41,9	n/a
Kaivannaiset	1,5	1,6	2,3	1,4	3,7	7,9	5,3	3,0	26,6	29,0
Vaatetus ja asuste	1,6	0,6	2,8	2,2	1,0	4,0	3,6	3,0	18,9	18,0
ICT	1,1	0,3	2,1	0,8	2,4	1,8	2,7	1,9	13,0	17,8
<b>Kaikkien yritysten tulosten keskiarvo</b>	<b>1,8</b>	<b>0,9</b>	<b>3,5</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>	<b>4,6</b>	<b>5,0</b>	<b>3,3</b>	<b>24,8</b>	<b>24,3</b>

<sup>38</sup> <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/2019-11/CHRB2019KeyFindingsReport.pdf>

<sup>39</sup> CHRB ei tulosten raportoinnissa erittele alateemoja A.1 ja A.2.

Kokonaispisteiden keskiarvojen näkökulmasta metsäala on verrattain selkeä SIHTI-hankkeen otoksen edelläkävijä, vaikka jääkin keskiarvollisesti yhä alle 50 %:iin kokonaispisteistä. Kaivannaisalan (26,6 %) ja maataloustuotesektorin (26,7 %) kokonaistulokset ovat keskenään samalla tasolla, kun taas vaatetus- ja asustealan ja ICT-sektorin tulokset jäävät muita heikommiksi 10–20 % tuloshaarukkaan.

Ihmisoikeussitoumuksia mittaavan teeman (A.1.) tulokset ovat maataloustuote- sekä metsäalan toimialoilla varsin samansuuntaiset ICT-sektorin, vaatetus- ja asustealan sekä kaivannaisalan saadessa heikommät pisteet. Ylimmän johdon omistajuuteen (A.2.) liittyvät tulokset jäävät kaikilla toimialoilla varsin heikoiksi, kun taas alateemassa B.1. (*ihmisoikeusvastuun juurruttaminen ja ylimmän johdon omistajuus*) metsäalan tulokset ovat selkeästi etenkin vaatetus- ja asuste-, ICT- sekä kaivannaissektorin tuloksia paremmat.

Alateema B.2. keskittyy yritysten ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpanoon ja on tästä syystä YK:n ohjaavien periaatteiden toimeenpanon näkökulmasta erittäin keskeinen teema. Toimialojen tuloksia tarkasteltaessa nousee metsäalan korkea tulos selkeästi esille. Tämä selittyy sillä, että tarkastelluista metsäalan yrityksistä kaksi on jo hyvin pitkällä systemaattisen ihmisoikeushuolellisuus-velvoitteen toimeenpanossa. Maataloustuotesektori, missä erityisesti kaupanalan toimijat ovat verrattain pitkällä riskien tunnistamisessa ja arvioimisessa (eli ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen ensimmäisissä vaiheissa), erottuu toiseksi parhaana toimialana ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen näkökulmasta. ICT-, kaivannais-, ja vaatetus- ja asustealalla on systemaattisen ihmisoikeus-huolellisuusvelvoitteen toimeenpano tarkastelluissa yrityksissä vielä keskimäärin varhaisessa vaiheessa.

Teemassa D (ihmisoikeuskäytänteet) kaivannaisala saa selvästi korkeimman keskiarvon verrattuna muihin toimialoihin. Mielenkiintoista on myös huomata, että muissa teemoissa keskiarvollisesti parhaiten pärjäävä metsäala, yltää ihmisoikeuskäytännöissä vasta neljännelle sijalle.

ICT-sektorilla on heikoimmat tulokset kaikissa teemoissa paitsi teemassa C (valitusmekanismit ja korjaavat toimenpiteet), jossa vaatetus- ja asusteala saa selvästi heikomman tuloksen muihin toimialoihin verrattuna.

### ***Toimialakohtaisten tulosten vertailu CHRB:n kansainvälisen arvioinnin tuloksiin***

Yllä olevassa taulukossa 14 näkyy CHRB:n vuoden 2019 globaalien arvioinnin keskiarvotulokset toimialoittain. Keskiarvoja katsoessa voi huomata, että SIHTI-hankkeen tulokset ovat pitkälti linjassa CHRB:n tekemän arvioinnin tulosten kanssa. Kaikkien toimialojen kokonaistulosten keskiarvo on SIHTI-otoksessa 24,8 %, kun vastaava luku

CHRB:n vuoden 2019 arvioinnissa oli 24,3 %. Jos SIHTI-otoksen keskiarvosta jättää metsäalan tuloksen pois saadaan otoksen yritysten profiili muistuttamaan paremmin CHRB:n otoksen yritysten profiilia. Ilman metsäalaa, SIHTI-yritysten keskiarvo 22,1 % eli hieman alle kansainvälisen keskiarvon.

Tämän selvityksen ja CHRB:n tuloksia vertailtaessa on otoskoon erojen lisäksi huomioitava, että suurin osa CHRB:n arvioinnin yrityksistä, ICT-sektorin yrityksiä lukuun ottamatta, on ollut mukana tarkastelussa myös aiemmissa arvioinneissa vuosina 2017 ja 2018. CHRB:n arvioinneissa yritykset ovat yleisesti parantaneet tuloksiaan verrattuna edeltävän vuoden tuloksiinsa.

## 4.2 Keskeisillä UNGP-mittareilla tehdyn arvioinnin tulokset

### 4.2.1 Erillisellä UNGP-mittaristolla tehdyn arvioinnin tulokset

#### a) Otos

SIHTI-hankkeessa arvioitiin CHRB:n kehittämällä keskeisillä UNGP-mittareilla yhteensä 49 suomalaisyrityksen ihmisoikeussuoriutumista laajemman kokonaiskuvan saamiseksi suurten suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen tasosta. Mittaristo on toimialakohtaiseen arviointiin verrattuna huomattavasti suppeampi sisältäen ainoastaan 13 mittaria. Siinä keskitytään yritysten ihmisoikeussitoumuksiin, ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpanoon sekä valitusmekanismeihin ja korjaaviin toimenpiteisiin. Mittariston ja siinä käytetyn pisteytyksen erilaisuuden vuoksi on painotettava, etteivät keskeisillä UNGP-mittareilla tehdyn arvioinnin %-pistetulokset ole suoraan verrattavissa toimialakohtaisten arviointien tuloksiin.

Tarkastellut yritykset sijoittuvat vuonna 2019 julkaistulla TE500-listalla<sup>40</sup> liikevaihdoltaan 100 suurimman yrityksen joukkoon ja ne edustavat yhteensä 22 toimialaa. Yritysten koko vaihtelee liikevaihdossa mitattuna 566 miljoonasta eurosta 15,8 miljardiin euroon ja henkilöstömäärässä 52 henkilöstä 58 369 henkilöön<sup>41</sup>. Yli puolet yrityksistä on pörssiyrityksiä sukuyritysten ja julkisomisteisten yritysten ollessa myös hyvin edustet-

---

<sup>40</sup> Otos määriteltiin SIHTI-hankkeen aloitusvaiheessa huhtikuussa 2020, jolloin käytössä oli vain vuonna 2019 julkaistut tiedot.

<sup>41</sup> Lähteenä on käytetty kesäkuussa 2020 julkaistua TE500-listaa.

tuina. Tarkasteltujen yritysten toimialoihin, kokoon ja omistuspohjaan liittyvä heterogeenisyys kuvastaakin hyvin suomalaista yrityskontekstia. Tarkempaa tietoa arvioituista yrityksistä löytyy raportin liitteestä 3.

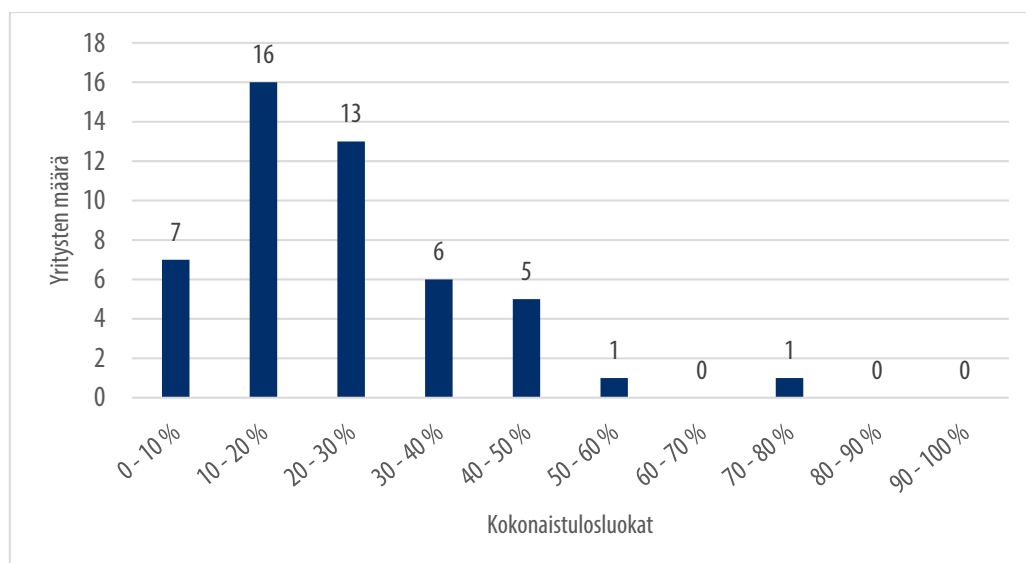
## b) Tulokset

Keskeisillä UNGP-mittareilla tehdyssä arvioinnissa tarkasteltujen yritysten kokonaistulosten keskiarvo on 23,9 % maksimin ollessa 100 %. Alla oleva kuva 3 osoittaa, että lähes puolet (23) tarkastelluista yrityksistä sai arvioinnissa kokonaistulokseksi enintään 20 % mediaanin ollessa 21,2 % ja että ainoastaan kahden yrityksen tulos oli yli 50 %. Hajonta otoksen kokonaistulosten sisällä on 78,8 %, joka on tarkastelussa parhaiten pärjänneen yrityksen kokonaistulos kolmen yrityksen jäädessä arvioinnissa täysin vaille pisteitä.

Teemakohtaisesti parhaat tulokset saatiin yritysten ihmisoikeussitoumuksia sekä valitusmekanismeja arvioivissa teemoissa, joissa teemakohtaisten kokonaistulosten keskiarvot olivat kolmannes maksimipisteistä. Selkeästi heikoimmat tulokset liittyivät ihmisoikeushuolellisuusveloitteen toimeenpanoon tuloskeskiarvon ollessa noin kymmenesosa maksimipisteistä ja mediaanituloksen ollessa erittäin alhainen.

Yrityskohtaiset tiedot arvioinnin teemakohtaisista tuloksista löytyvät raportin liitteestä 4.

**Kuva 3: Keskeisillä UNGP-mittareilla arvioitujen yritysten kokonaistulosten jakautuminen tulosluokittain (n=49)**



**Taulukko 15: Keskeisillä UNGP-mittareilla tehdyn arvioinnin tulokset (49 yritystä)**

Teema	Keski-arvo (%)	Mediaani (%)
A) Sitoumukset (maks. 31 %)	11,0	9,6
B) Ihmisoikeusvastuun juurruttaminen ja ihmisoikeus-huolellisuusvelvoite (maks. 46 %)	5,3	1,9
C) Valitusmekanismit ja korjaavat toimenpiteet (maks. 23 %)	7,6	7,7
<b>Kokonaistulokset (maks. 100 %)</b>	<b>23,9</b>	<b>21,2</b>

### **Sitoumukset**

Valtaosa (43/49) tarkastelluista yrityksistä on julkisesti sitoutunut ihmisoikeuksien kunnioittamiseen liiketoiminnassaan. Otoksesta löytyy kuitenkin kuusi yritystä, joilta tällaista julkista sitoumusta löyty. Samanaikaisesti lähes neljännes yrityksistä (12/49) on ihmisoikeuksien lisäksi sitoutunut myös YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjaaviin periaatteisiin.

Selkeä enemmistö (40/49) tarkastelluista yrityksistä on myös ainakin jollain tavalla sitoutunut kunnioittamaan työntekijöiden oikeuksia. Huomattavasti pienempi osa niistä (10/49) on kuitenkin sitoutunut työelämän perusoikeuksiin ja periaatteisiin eksplisiittisesti sekä omassa toiminnassaan että hankintaketjuissa. Vain yksi yritys on tämän lisäksi eksplisiittisesti sitoutunut sekä omassa toiminnassaan että hankintaketjuissaan ILO:n työaikaa koskeviin standardeihin sekä työterveyteen ja -turvallisuuteen.

Suuri enemmistö (41/49) tarkastelluista yrityksistä on myös sitoutunut vuoropuheluun sellaisten sidosryhmien kanssa, joihin niiden ihmisoikeusvaikutukset saattavat kohdistua, tai osoittaa tekevänsä tätä käytännössä. Kuitenkin vain kolmelta yritykseltä löytyi näyttöä siitä, että ne ovat osallistaneet näitä sidosryhmiä ihmisoikeuslähestymistapansa kehittämiseen. Selkeästi heikoiten yritykset ovat sitoutuneet korjaaviin toimenpiteisiin, joihin liittyvä sitoumus löytyi vain neljältä yritykseltä.

### **Ihmisoikeusvastuun juurruttaminen ja ihmisoikeushuolellisuusvelvoite**

Mittari, jolla mitataan ihmisoikeusvastuun juurruttamista yrityksen perustoimintoihin arvioi, missä määrin ihmisoikeusvastuukysymykset huomioidaan organisaation sisäisessä työnjaossa ja rooleissa johdon ja toimeenpanon tasoilla. 45 %:lla tarkastelluista yrityksistä löytyi ainakin jonkinasteista tietoa ihmisoikeuksien huomioimisesta työnjaossa ja rooleissa neljän yrityksen saadessa tästä mittarista täydet pisteet. Yli puolelta yrityksistä ei kuitenkaan löytynyt tähän liittyvää tietoa.

YK:n ohjaavissa periaatteissa keskeisessä asemassa olevan ihmisoikeushuolellisuusvelvoiteprosessin toimeenpanossa yritykset näyttävät olevan vielä keskimäärin hyvin varhaisessa vaiheessa. Yli puolet (29/49) yrityksistä ei julkaise mitään tietoa ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpanosta. Samanaikaisesti merkittävä osa (21/49) on jo ainakin jossain määrin ryhtynyt kartoittamaan ja tunnistamaan ihmisoikeusriskijään ja -vaikutuksiaan. Sellaisten edelläkävijöiden joukko, joka ovat edenneet prosessin eri vaiheiden toimeenpanossa jo pidemmälle, jää kuitenkin varsin pieneksi. Kuusi yritystä jakaa mittareiden kriteereiden mukaisesti tietoa siitä, miten ne ovat edenneet ihmisoikeusriskiensä ja -vaikutustensa tunnistamisesta niiden arviointiin sekä siitä, miten ne ovat huomioineet arviointien tulokset työnsä kehittämisessä. Kuitenkin ainoastaan yksi yritys julkaisee tietoa prosesseistaan ja edistymisestään ihmisoikeushuolellisuusvelvoiteprosessin kaikissa eri vaiheissa ihmisoikeusriskien ja -vaikutusten identifiointista ja arvioinnista näiden riskien ja vaikutusten ennaltaehkäisemiseksi ja vähentämiseksi tehtyjen toimenpiteiden seurantaan ja tästä oppimiseen.

### ***Valitusmekanismit ja korjaavat toimenpiteet***

Arvioinnin tulokset osoittavat, että valtaosalla (43/49) arvioituista yrityksistä on olemassa edes jonkinlainen kanava työntekijöille raportoida ihmisoikeusvaikutuksista ja niihin liittyvistä huolista kymmenen yrityksen saadessa kyseisestä mittarista täydet pisteet. Näyttöä kaikille ulkopuolisille sidosryhmille avoimista valituskanavista, joita voi käyttää ihmisoikeuksiin liittyvistä vaikutuksista ja huolista raportoimiseen löytyi harvemmalta yritykseltä. Tähän liittyvästä mittarista sai pisteitä runsaat puolet tarkastelluista yrityksistä (26/49), mutta yksikään yritys ei saanut täysiä pisteitä.

Osion heikoin tulos liittyi yritysten korjaaviin toimenpiteisiin liittyvän lähestymistavan ja sen edelleen kehittämisen arviointiin. Yhdeltäkään tarkastelluista yrityksistä ei löytynyt tähän liittyvää tietoa julkisesti saatavilla olevasta materiaalista. Tämä tulos on linjassa sen kanssa, että vain harvat yritykset ovat julkisesti sitoutuneet korjaaviin toimenpiteisiin.

## 4.2.2 Keskeisten UNGP-mittareiden tulokset koko hankkeen otoksessa

Keskeiset UNGP-mittarit sisältyvät myös toimialakohtaisten arviointien tuloksiin. Vaikka näiden mittareiden määritelmässä on pieniä eroja keskeisten UNGP-mittareiden metodologian, maataloustuotteiden, vaatetus- ja asustealan ja kaivannaisalan metodologian sekä ICT-sektorin metodologian välillä, ovat nämä erot sen verran pieniä, että suuntaa antava vertailu näiden arviointien välillä on mahdollista tehdä<sup>42</sup>.

Tarkasteltaessa keskeisiin UNGP-mittareihin liittyviä tuloksia koko hankkeen otoksen tasolla, kokonaistulosten keskiarvo osoittaa, että YK:n ohjaavien periaatteiden toimeenpanossa on jo suuressa osassa yrityksistä lähdetty liikkeelle, mutta kovin pitkälle tässä ei vielä ole päästy. Toimialakohtaisilla mittaristoilla arvioitujen yritysten tulokset näiden mittareiden kohdalla ovat valitusmekanismeja ja korjaavia toimenpiteitä tarkastelevaa C-teemaa lukuun ottamatta keskimäärin hieman paremmat kuin pelkästään suppeammalla UNGP-mittaristolla tarkasteltujen yritysten tulokset. On kuitenkin huomattava, että myös toimialakohtaisten arviointien tuloksissa on hajontaa toimialojen sisällä, ja että etenkin metsäsektorin vahvat tulokset nostavat toimialakohtaisten arviointien kokonaiskeskiarvoa.

Myös otoksen kaikki yritykset kattavassa tarkastelussa vahvimmat tulokset ovat ihmisoikeuksiin sitoutumista (Teema A) sekä valitusmekanismeja ja korjaavia toimenpiteitä (Teema C) arvioivissa teemoissa jälkimmäisessä tulosten liittyessä lähinnä yritysten tarjoamiin valitusmekanismeihin. Samanaikaisesti yritysten ihmisoikeushuolellisuusvelvoiteprosessia tarkastelevan teeman B kokonaistulokset ovat varsin heikot sekä suppeammalla mittaristolla tarkasteltujen että toimialakohtaisilla mittaristoilla arvioitujen yritysten kohdalla.

---

<sup>42</sup> Koska keskeisten UNGP-mittareiden prosenttipistelaskentamalli eroaa toimialakohtaisten arviointien pistelaskentamallista, vertailu tehdään painottamattomien ns. raakapisteiden pohjalta, joiden laskentaperusteet ovat samat kaikissa mittaristoissa.



**Taulukko 16: Keskeisten UNGP-mittareiden teemakohtaiset prosenttipistekeskiarvot arvioinnin eri osioissa. Taulukossa olevat prosenttipisteet eivät ole verrattavissa toimialakohtaisen metodologian arvioinnin prosenttipisteisiin.**

TEEMA	Keskeisistä UNGP-mittareista saatujen tulosten keskiarvot (%)							
	Koko otos	Keskeisillä UNGP-mittareilla arvioidut yritykset (49 yritystä)	Kaikki toimialakohtaiset arvioinnit (29 yritystä)	Maataloustuotesektori (8 yritystä)	Metsäsektori (4 yritystä)	Kaivannaissektori (6 yritystä)	Vaatetus- ja asusteala (6 yritystä)	ICT-sektori (5 yritystä)
A) Sitoumukset (maks. 31 %)	12,5	11,0	15,1	17,8	22,1	12,2	16,7	6,5
B) Ihmisoikeusvastuun juurruttaminen ja ihmisoikeushuolellisuusvelvoite (maks. 46 %)	7,1	5,3	10,2	10,1	26,9	5,4	9,3	3,8
C) Valitusmekanismit ja korjaavat toimenpiteet (maks.23 %)	7,6	7,6	7,5	7,2	13,9	9,0	3,2	6,2
<b>Kokonaistulokset (maks. 100 %)</b>	<b>27,2</b>	<b>23,9</b>	<b>32,8</b>	<b>35,1</b>	<b>63,0</b>	<b>26,6</b>	<b>29,2</b>	<b>16,5</b>

### **Vertailu vastaaviin selvityksiin muualla**

Kuten raportin luvussa 3 on todettu keskeisillä UNGP-mittareilla tehtävän tarkastelun tuloksia ei pysty suoraan vertaamaan muissa maissa näillä mittareilla tehtyihin arviointeihin metodologiaan ja etenkin otokseen liittyvien erojen vuoksi. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että Irlannissa ja Saksassa vuonna 2019 toteutettujen selvitysten tulokset osoittavat, että YK:n ohjaavien periaatteiden toimeenpanossa ei näissäkään maissa vielä olla kovinkaan pitkällä. Myös Tanskassa vuonna 2020 tehdyn selvitykset osoittavat, että vaikka tarkastellut yritykset ovat edenneet näiden periaatteiden toimeenpanossa, merkittäviä kehittämistarpeita on edelleen etenkin ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toteutuksessa.<sup>43</sup>

Tarve panostaa ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toteutukseen nousee esille myös vuonna 2020 CHRB:n keskeisillä UNGP-mittareilla toteuttamassa arvioinnissa, jonka

<sup>43</sup> Hogan, F.B, Rhodes, M.L., Murphy, S.P. & Lawlor, M.2019: Irish Business & Human Rights: Benchmarking compliance with the UN Guiding Principles. Trinity College Dublin, The University of Dublin.

School of Management and Law & Business & Human Rights Resource Centre 2019: Respect for Human Rights. A Snapshot of the Largest German Companies.

The Danish Institute for Human Rights 2020: Documenting Business Respect for Human Rights. A Snapshot of Large Danish Companies.

maataloustuote-, kaivannais-, vaatetus ja asuste- sekä ICT-sektoria koskevat tulokset ovat jonkin verran SIHTI-hankkeen toimialakohtaisessa arvioinnissa olleiden yritysten tuloksia paremmat<sup>44</sup>.

### 4.2.3 Omistus pohjan ja liikevaihdon suuruuden merkitys arvioinnin tuloksissa

#### a) Omistus pohja

Ottaen huomioon valtion keskeisen roolin ihmisoikeusjärjestelmässä ja siten myös YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden toimeenpanossa, on hyvä tarkastella, millä ihmisoikeusvastuun toteutumisen taso näyttää valtio-omisteisissa yrityksissä verrattuna muihin yrityksiin.

Verrattaessa **valtion kokonaan omistamien**<sup>45</sup> yritysten keskeisiin UNGP-mittareihin liittyviä tuloksia muunlaisen omistus pohjan omaaviin yrityksiin ja koko otokseen näytävät tulokset selkeästi sen, etteivät nämä yritykset keskimäärin kuulu edelläkävijöiden ryhmään YK:n ohjaavien periaatteiden toimeenpanossa, vaan että niiden tulokset ovat jonkin verran koko otoksen keskiarvoa alhaisemmat. Tarkasteltaessa laajemmin **valtion enemmistöomisteisia** yrityksiä<sup>46</sup> ovat tulokset paremmat, mutta edelleen vain hieman koko otoksen keskiarvon yläpuolella.

Vaikka kaikki tarkastellut valtion enemmistöomisteiset yritykset ovat ainakin yleisellä tasolla sitoutuneet kunnioittamaan ihmisoikeuksia, ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpanossa ne eivät keskimäärin ole edenneet vielä kovinkaan pitkälle. Otoksen kuudesta valtion kokonaan omistamasta yrityksestä kolme ei saanut yhtään pistettä ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpanoa arvioivista keskeisistä UNGP-mittareista parhaan yrityksen saadessa näistä 11,5 %:n tuloksen (maks. 46 %). Jonkinlainen valitusmekanismi omille työntekijöille löytyy kaikista tarkastelluista valtion enemmistöomisteisista yrityksistä, mutta kokonaisuudessaan C-teeman pisteet jäävät näillä yrityksillä alle puoleen ja valtion kokonaan omistamilla yrityksillä noin kolmannekseen maksimipisteistä.

---

<sup>44</sup> <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2020/11/WBA-2020-CHRB-Key-Findings-Report.pdf>

<sup>45</sup> Otokseen sisältyi: Veikkaus Oy, Posti Group, Gasum Oy, VR-Yhtymä, Alko Oy ja Suomen Maljajalostus Oy.

<sup>46</sup> Otokseen sisältyi: Veikkaus Oy, Posti Group, Gasum Oy, VR-Yhtymä, Alko Oy, Suomen Maljajalostus Oy, Neste Oyj, Fortum Oyj, Finnair Oyj ja Fingrid Oyj

**Taulukko 17: Valtio-omisteisten yritysten keskeisiä UNGP-mittareita koskevat tulokset verrattuna muunlaisen omistuspohjan omaaviin yrityksiin.**

Omistuspohja	Yritysten määrä	Prosenttipisteiden keskiarvo (%)				
		A. Sitoutuminen (maks. 31%)	B. Ihmisoikeushuolellisuusvelvoite (maks. 46 %)	C. Valitus-mekanismit ja korjaavat toimenpiteet (maks. 23 %)	Kokonais-tulos (maks. 100 %)	Kokonaistulosten hajonta
<b>Valtio (100 %)</b>	6	10,3	2,9	6,7	19,9	7,7 % - 28,8 %
<b>Valtion enemmistö-omisteiset *)</b>	10	13,3	7,1	9,2	29,6	7,7 % - 78,8 %
<b>Muut</b>	68	12,4	7,1	7,3	26,9	0 % - 94,2 %
<b>Kaikki</b>	78	12,5	7,1	7,6	27,2	0 % - 94,2 %

\*) Sisältää myös valtion kokonaan omistamat yritykset

#### **b) Liikevaihdon suuruus**

Tarkasteltaessa koko otoksen keskeisistä UNGP-mittareista saatujen tulosten mahdollista yhteyttä yritysten liikevaihdon suuruuteen käy ilmi, että suurimman liikevaihdon omaavalla kolmanneksella yrityksistä on keskimäärin jonkin verran paremmat kokonaistulokset verrattuna muihin yrityksiin. Otsokoon huomioon ottaen teematasolla tarkasteltuna erot ovat suhteellisen pieniä ihmisoikeuksiin sitoutumiseen keskittyvässä teemassa A sekä valitusmekanismeja ja korjaavia toimenpiteitä tarkastelevassa teemassa C. Selkeästi parempia suuremman liikevaihdon omaavien yritysten tulokset ovat kuitenkin ihmisoikeushuolellisuusveloitteen toimeenpanoon keskittyvässä teemassa B. Tämä osoittaa, että suuremmat yritykset ovat edenneet pienempiin yrityksiin verrattuna keskimäärin pitemmälle ihmisoikeushuolellisuusveloitteeseen liittyvien prosessiensa kehittämisessä. On kuitenkin syytä huomioida, että myös suurimpien yritysten joukossa on edelleen neljä yritystä, jotka eivät saa lainkaan pisteitä teeman B keskeisistä UNGP-mittareista.

**Taulukko 18: Keskeisillä UNGP-mittareiden tulokset arvioitujen yritysten liikevaihdon suuruuden mukaan luokiteltuna**

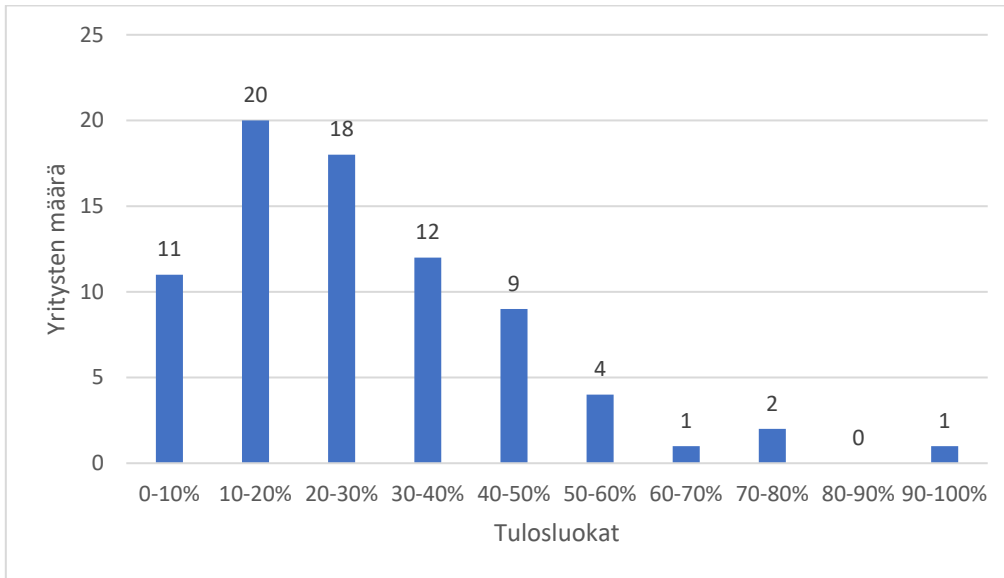
Sijoitus yritysten liikevaihdon mukaisessa suuruusjärjestyksessä	Yritysten määrä	Prosenttipisteiden keskiarvo (%)			
		Sitoutuminen (maks. 31%)	Ihmisoikeus-huolellisuusvelvoite (maks. 46 %)	Valitusmekanismit ja korjaavat toimenpiteet (maks. 23 %)	Kokonais-tulos (maks. 100 %)
1.–26.	26	14,8	11,4	9,2	35,4
27.–52.	26	12,6	5,4	7,5	25,5
53.–78.	26	10,1	4,5	6,0	20,7
<b>Kaikki</b>	<b>78</b>	<b>12,5</b>	<b>7,1</b>	<b>7,6</b>	<b>27,2</b>

## 4.3 Tulosten kokonaistarkastelu ja johtopäätökset

### 4.3.1 Ihmisoikeusvastuun toteutumisen taso suomalaisyrityksissä

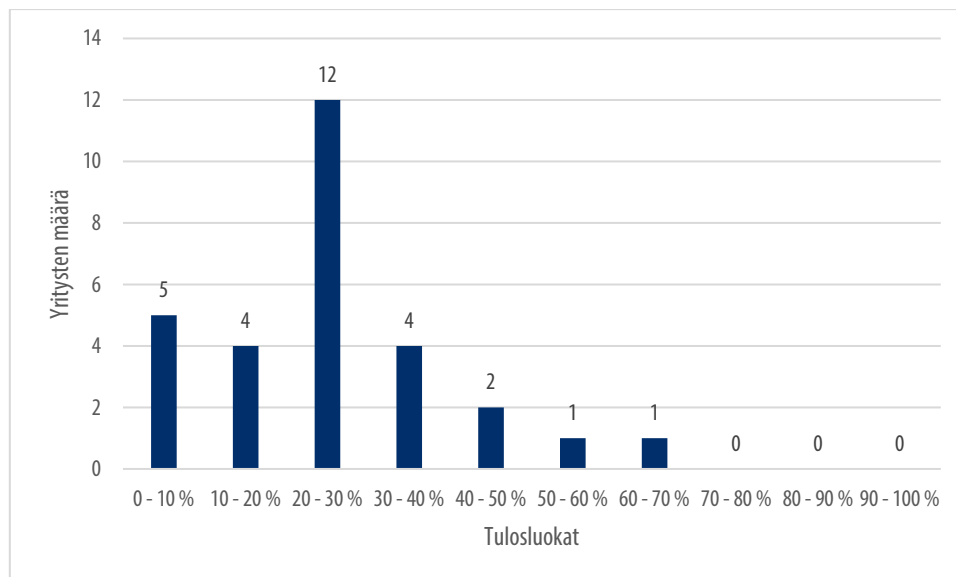
CHRB-metodologialla tehdyn arvioinnin tulokset osoittavat, että vaikka suomalaisyritykset ovat varsin laajasti ainakin yleisellä tasolla sitoutuneet ihmisoikeuksien kunnioittamiseen, käytännön tasolla ihmisoikeusvastuun ja sen seurannan järjestelmällinen integrointi osaksi yritysten ydintoimintoja on suurelta osin vielä varsin varhaisessa vaiheessa. Tämä näkyy selkeästi tarkasteltaessa keskeisten UNGP-mittareiden tuloksia, joiden keskiarvo koko otoksen osalta oli 27,2 %. Vaikka tarkasteltujen 78 yrityksen keskuudessa on merkittävää hajontaa, jää selkeä enemmistö yrityksistä (49/78) kokonaistuloksissaan alle 30 %:iin maksimipisteistä ja joukossa on viisi yritystä, jotka jäävät arvioinnissa kokonaan vaille pisteitä. Vaikka joukkoon mahtuu muutama selkeä edelläkävijä, vain yksi yritys ylittää parhaaseen tulosluokkaan tämän suppeamman mittariston keskittyessä kuitenkin YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden toimeenpanon kannalta perustavanlaatuisiin asioihin.

**Kuva 4: Koko otoksen keskeisiä UNGP-mittareita koskevien kokonaistulosten jakautuminen tulosluokittain (n=78 yritystä)**



Kattavampien toimialakohtaisten arviointien kokonaistulokset ovat samansuuntaiset suppeammalla UNGP-mittaristolla tehdyn tarkastelun kanssa. Viiteen toimialakohtaiseen arviointiin osallistuneiden 29 yrityksen kokonaistulosten keskiarvo on 24,8 %, mikä on varsin lähellä CHRB:n vuoden 2019 globaalin arvioinnin keskiarvoa. Vaikka toimialojen välisissä tuloksissa on eroja ja koko otoksen tuloksissa merkittävää hajontaa, sijoittuu kuitenkin lähes puolet tarkastelluista yrityksistä varsin lähelle keskiarvoa ja yli neljännes selkeästi keskiarvon alapuolelle (ks. kuva 5). Toimialakohtaisten kokonaistulosten tarkastelu siis vahvistaa johtopäätöstä siitä, että vaikka yrityksissä on lähedetty liikkeelle ihmisoikeusvastuun integroinnissa niiden vastuullisuustyöhön, ei tässä työssä olla vielä edetty siten, että YK:n ohjaavat periaatteet huomioitaisiin järjestelmällisesti yritysten eri toiminnoissa ja käytänteissä.

Kuva 5: Toimialakohtaisten laajojen arviointien kokonaistulosten jakautuminen tasoluokittain (n=29 yritystä)



Teemakohtainen kokonaistulosten tarkastelu osoittaa, että suurin osa yrityksistä (70/78) on ainakin yleisellä tasolla sitoutunut ihmisoikeuksiin. Kuitenkin joukossa on vielä useampi yritys (8), jotka eivät ole julkisissa toimintaperiaatelinjauksissaan tällaista sitoumusta tehneet. Lisäksi, vaikka yritykset ovat varsin hyvin sitoutuneet yleisellä tasolla työntekijöiden oikeuksiin, niistä merkittävä osa ei ole vielä järjestelmällisesti ja eksplisiittisesti sitoutunut yritysten ihmisoikeusvastuun kannalta keskeisiin ILO:n työelämän perusoikeuksiin ja -periaatteisiin sekä omassa liiketoiminnassaan että hankintaketjuissaan. Erityisen heikkoja tulokset olivat korjaaviin toimenpiteisiin sitoutumisessa. Vain joka kymmenennellä yrityksellä löytyi edes jonkinasteista sitoutumista niihin.

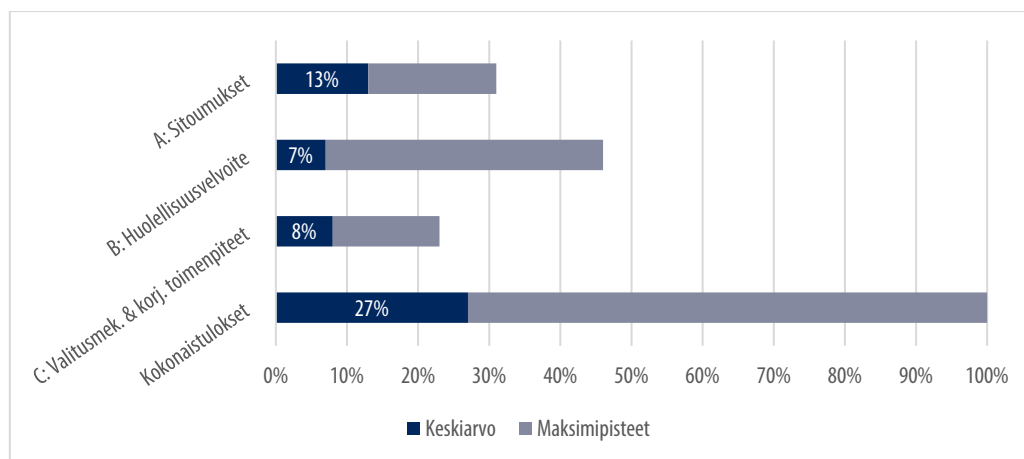
Yritysten sitoutuminen ihmisoikeuksiin näkyy käytännön tasolla etenkin omien työntekijöiden toimintalinjauksiin liittyvissä koulutuksissa, jossain määrin yritysten riskienhallinnassa ja etenkin hankintaketjujen hallinnoinnissa ja yhteistyökumppaneiden vastuullisuuden seurannassa ja auditoinnissa. Näitä ihmisoikeusvastuun liiketoimintaan juurruttamiseen liittyviä kysymyksiä tarkasteltiin syvemmin toimialakohtaisissa arvioinneissa. Suurimmat aukot ja haasteet löytyivät kaikissa tehdyissä arvioinneissa kuitenkin ihmisoikeushuolellisuusvelvoiteprosessin toimeenpanossa. Selkeältä enemmistöltä tarkastelluista yrityksistä puuttui minkäänlaiset prosessit omien ihmisoikeusriskiensä ja -vaikutustensa identifiointiseksi ja arvioimiseksi sekä arviointien tulosten huomioimiseksi yrityksen toiminnassa (41/78) tai näiden prosessien kehittäminen oli vasta aivan aloitusvaiheessa (16/78). Tarkasteltujen yritysten joukosta löytyi edelläkävijöitä, jotka ovat aloittaneet oman huolellisuusvelvoiteprosessinsa kehittämisen ja toimeenpanon keskittyen liiketoiminnassaan osa-alueisiin, joissa riskit ovat korkeimmat.

Vaikka useimmiten nämä riskit liittyivät hankintaketjuihin, näkyivät myös yritysten omien toimintojen ihmisoikeusriskit liittyen mm. työturvallisuuteen ja -terveyteen tai palveluiden käyttäjien turvallisuuteen ja muihin oikeuksiin yritysten ihmisoikeushuolellisuusvelvoiteprosesseistaan jakamissa tiedoissa. Joukossa oli kuitenkin myös sellaisia yrityksiä, jotka eivät nähneet liiketoiminnallaan olevan merkittäviä ihmisoikeusriskejä, mikä herättää kysymyksiä riskikartoitusten kattavuudesta ja laadusta.

Selvityksen tulokset osoittavat, että yrityksillä on varsin yleisesti (68/78) olemassa edes jonkinlaiset kanavat ihmisoikeuksiin liittyvien huolien ja väärinkäytösten raportoinnille, mutta otokseen sisältyi yrityksiä (10/78), joilta ei löytynyt näyttöä tällaisen kanavan tai mekanismin olemassaolosta. Kaikille yrityksen ihmisoikeusvaikutusten potentiaalisille kohteille avoimia valituskanavia löytyi huomattavasti harvemmalta yritykseltä (39/78). Tarkemmassa toimialakohtaisissa arvioinneissa löytyi kuitenkin varsin niukasti tietoa siitä, miten valituskanavien potentiaaliset käyttäjät ovat osallistuneet niiden kehittämiseen, miten käyttäjiä suojataan mahdollisilta kostotoimenpiteiltä tai miten valitusten käsittelyprosessista kerrotaan käyttäjille. Erityisen heikosti yritykset jakoivat tietoa korjaaviin toimenpiteisiin liittyvistä prosesseistaan ja lähestymistavastaan. Ainoastaan yhdeltä yritykseltä koko otoksessa (78 yritystä) löytyi tähän liittyvää tietoa.

Toimialakohtaisessa arvioinnissa tarkasteltiin myös toimialalle tyypillisiin ihmisoikeusriskeihin liittyviä käytänteitä. Teemakohtaisten kokonaistulosten taso vaihteli eri toimialojen välillä, mutta keskimäärin tarkasteltujen yritysten kokonaiskeskiarvo tässä teemassa oli hieman CHRB:n globaalien arvioinnin tuloksia paremmat. Tähän vaikutti esimerkiksi kaivannaissektorin yritysten kohdalla kansallisten lainsäädäntöjen esim. vesienhallintaan, liiketoiminnan tulosten raportoinnin läpinäkyvyyteen tai työturvallisuuteen liittyvät vaatimustasot, jotka etenkin pohjoismaissa kattavat tai ylittävät ihmisoikeusnormeissa määritellyt minimistandardit. Toisaalta osion tulokset nostavat keskusteluun tärkeän kysymyksen ns. itsestänselvyyksien raportoimatta jättämisestä. Tällaisina pidetään esim. elämiseen riittävää palkkaa, palkanmaksuun liittyviä hyviä käytäntöjä, tai sitä, ettei yritys käytä lapsi- tai pakkotyövoimaa. Vaikka nämä suurelta osin eivät ole olleet merkittäviä riskejä Suomessa, on asia tärkeä ottaa pohdintaan yritysten omien liiketoimintojen kansainvälistyessä ja myös kotimaan toimintaympäristön muuttuessa.

Kuva 6: Keskeisten UNGP-mittareiden tulosten keskiarvot teemoittain (n=78 yritystä)



### 4.3.2 Ihmisoikeusvastuun toteutumiseen vaikuttavat tekijät

Arvioinnin tulosten sekä arviointityössä läpikäydyn kirjallisen aineiston pohjalta voidaan tunnistaa muutamia yritysten ihmisoikeusvastuun toteutumiseen selkeästi vaikuttavia tekijöitä.

Kuten yllä käy ilmi, **liikevaihdon ja ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpanon tason** väliltä löytyi selkeä yhteys. Mitä korkeampi liikevaihto yrityksellä on, sen paremmat pisteet se sai ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpanoa arvioivista mittareista. Korkean liikevaihdon voidaan nähdä mahdollistavan toisaalta riittävät resurssit ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen systemaattiseen toimeenpanoon. Toisaalta korkean liikevaihdon yritysten toiminta on usein laajaa ja henkilöstömääräkin suuri, jolloin omiin toimintoihin liittyvien ihmisoikeusriskien ja -vaikutusten identifiointi, arviointi ja seuranta nousevat tärkeään rooliin. Ihmisoikeusasuoriutumisen tasoon kokonaisuudessaan ei liikevaihdolla kuitenkaan pystytty näyttämään olevan merkittävää yhteyttä.

Arvioinnissa läpikäyty aineisto ja arvioinnin tulokset osoittavat, että yritykset, jotka ovat **panostaneet sisäisen asiantuntemuksen ja osaamisen vahvistamiseen** ihmisoikeusasioissa sekä huolehtineet riittävästä sisäisestä ja ulkoisesta **asiantuntijaresursoinnista** ovat edelläkävijöitä ihmisoikeusvastuun toteutumisessa. Tämä näkyi selvityksessä erityisesti niiden mittareiden tuloksissa, joilla tarkasteltiin ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen järjestelmällistä toteuttamista. Samalla tavalla, asiantuntemuksen vahvistaminen ja riittävät resurssit tukevat myös selvityksen toimialakohtaisissa arvioinneissa tarkasteltua ihmisoikeusvastuun juurruttamista yrityksen perustoimintoihin.



Asiantuntemus ja resurssit eivät kuitenkaan automaattisesti tarkoita tarkasteltujen yritysten kohdalla vahvoja ihmisoikeuskäytänteitä. Tämä onkin osa-alue, jossa yrityksillä on vielä pohdittavaa, jotta omalle liiketoiminnalle sopivat, ihmisoikeuksien kunnioittamisen sisältävät käytänteet löytyvät.

Yritysten kokema kilpailija- tai muu ulkoinen paine nousee selvityksessä läpikäydyssä aineistossa esille ihmisoikeusvastuun toteutumista vauhdittavana tekijänä. Laaja kulluttaja-asiakasrajapinta näyttäisi puskevan yrityksiä eteenpäin ihmisoikeusvastuunsa toteuttamisessa etenkin kaupan toimijoiden keskuudessa sekä osassa elintarvike- sekä vaatetus- ja asustealan yrityksiä. Toisaalta SIHTI-hankkeen metsäalan otoksen kaksi suurinta yritystä näyttävät kiertävän toisiaan ihmisoikeusvastuunsa kehittämisessä ja vahvistamisessa. Kaivannaissektorilla esimerkiksi Kanadan valtion laitama paine alkuperäiskansojen huomioimiseen tai kansainvälinen *Voluntary Principles on Security and Human Rights* -aloite heijastuvat positiivisina kehitysaskelina kaivannaisalan yritysten ihmisoikeusvastuun kehittämisessä. Ulkoiset tutkimushankkeet, kuten SIHTI-hanke itsekin, ovat myös luoneet ulkoista painetta parantaa ihmisoikeusvastuuseen liittyvää läpinäkyvyyttä yrityksissä.

Ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpanoa tarkasteltaessa nousi esille, että otoksessa oli yrityksiä, jotka raportoivat tehneensä ihmisoikeusriskien ja -vaikutusten tunnistamista ja arviointia jo mahdollisesti useampi vuosi sitten. Huolellisuusvelvoiteprosessi ei kuitenkaan näyttänyt julkisesti saatavilla olevan tiedon pohjalta juurikaan edenneen prosessin tästä vaiheesta eteenpäin. [Ihmisoikeushuolellisuusvelvoiteprosessi on tärkeä nähdä elävänä ja jatkuvana prosessina](#), jossa säännöllinen ihmisoikeusriskien ja -vaikutusten identifiointi ja arviointi johtaa toimenpiteisiin tunnistettujen riskien pienentämiseksi ja jossa näiden toimenpiteiden toteutusta ja tuloksellisuutta myös seurataan.

Toimialakohtaiset arvioinnit sisälsivät useita mittareita, jotka keskittyivät tarkastelemaan toimialalle tyypillisiä kriittisiä ihmisoikeusriskejä. Arviointityössä sekä yritysten kanssa käydyissä keskusteluissa nousi esille, että monia näistä toimialan kannalta kriittisiksi määritellyistä riskeistä ei Suomen kontekstissa tai omien toimintojen kohdalla, vaikka toiminnot olisivat myös Suomen ulkopuolella, nähdä ihmisoikeuskysymyksinä tai relevantteina teemoina, joista pitäisi erikseen julkaista tietoa. Tällaisia asioita olivat mm. elämiseen riittävän palkkatason määrittely ja sen maksaminen, erilaiset pakkotyön ilmenemistä vähentävät käytännöt, kuten työntekijöiden vapaan liikkumisen takaaminen tai palkkakuittien antaminen, ja maankäyttöoikeudet tai turvallisuuskysymykset (*security*) kaivannaisalalla. Tämä näkökulma nostaa esille tarpeen keskustella tarkemmin siitä, missä määrin ja millaisissa asioissa ihmisoikeusriskien alhaisuutta voidaan Suomen ja pohjoismaiden kontekstissa pitää edelleen ns. [itsesäänselvyytenä](#). Samalla on syytä huomata, että lähes kaikilla yrityksillä on toimintoja

myös sellaisissa maissa, joissa paikallinen lainsäädäntö tai etenkin sen täytäntöönpano eivät samalla tavalla takaa näiden oikeuksien toteutumista.

**Paikallisen lainsäädännön huomioimiseen liittyvät haasteet** näkyvät osittain myös ”maassa maan tavalla” -ajattelussa. Konkreettinen esimerkki tästä liittyy työntekijöiden järjestäytymisen ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden turvaamiseen, joka on tietyissä suomalaisyritysten toiminta-, tuotanto- ja/tai hankintamaissa rajattu työntekijöiden oikeuksien ulkopuolelle. Yritysten sitoumuksissa saattaakin järjestäytymis- ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden kohdalla nähdä erillisiä mainintoja paikallislain rajoitusten huomioimisesta. Tämän voi nähdä kertovan siitä, että monet yritykset eivät ole vielä miettineet, mikä heidän aktiivinen roolinsa voisi ja tulisi olla ihmisoikeuksien kunnioittamisessa YK:n ohjaavien periaatteiden mukaisesti. Nämä periaatteet kuitenkin edellyttävät yrityksiltä paikallisen lainsäädännön vaatimusten ylittämistä tilanteissa, joissa lainsäädäntö ei ole ihmisoikeusnormien mukainen.

Yritysten tekemiä sitoumuksia tai toimittajaohjeistuksia tarkasteltaessa kiinnittyi huomio yritysten taipumukseen **nojautua ulkopuolisen tahon tekemiin eettisiin standardeihin, toimittajaohjeistuksiin tai auditointivaatimuksiin**. Tällaisilla kolmansilla osapuolilla saattaa usein olla laaja-alainen ymmärrys toimialan riskeistä, mikä heijastuu tehtyjen mallien sisältöihin. Yrityksen sisällä jää kuitenkin tärkeä ajatustyö ja riskien identifiointivaihe tekemättä, jos ne nojautuvat täysin ulkopuolelta tuleviin malleihin. Toisaalta ulkopuolisissa malleissa saattaa olla myös esim. työelämän oikeuksien toteutumisen kannalta puutteellisia tai jopa virheellisiä tulkintoja, jotka mallin omaksumisen myötä siirtyvät myös yritysten käyttöön.<sup>47</sup> Tärkeätä olisikin pysähtyä miettimään, mitä omaksuminen standardi tai ohjeistus konkreettisesti tarkoittaa yrityksen omassa liiketoiminnassa henkilöstön sekä maantieteellisen kontekstin huomioiden, sekä ennen kaikkea, mitä konkreettisia muutoksia standardin tai ohjeistuksen omaksuminen yrityksen toiminnassa edellyttää yritykseltä käytännössä

---

<sup>47</sup> Esimerkiksi Responsible Business Alliancen tarjoamassa Code of Conduct -mallissa työntekijöiden järjestäytymisvapaus ja oikeus neuvotella kollektiivisesti on muotoiltu niin, että jos yritys käyttää ko. muotoilua omassa CoC:aan, jää epäselväksi, kunnioittaako yritys näitä oikeuksia kaikissa eri yhteyksissä ja paikoissa kuten edellytetään ILO:n työelämän peruseriaateissa ja -oikeuksissa.

## 5 Miksi yritykset eivät julkaise tietoa ihmisoikeusvastuunsa toteutumisesta?

SIHTI-hankkeen toinen tutkimuskysymys keskittyy selvittämään suomalaisyritysten kokemuksia ja haasteita ihmisoikeusvastuuseen liittyvän tiedon julkaisemisessa. Tarkeimmat hankesuunnitelmassa asetetut tutkimuskysymykset olivat:

- Mitkä ovat keskeisiä syitä sille, että suomalaiset yritykset eivät julkaise ihmisoikeusvastuunsa toteutumiseen liittyvää tietoa?
- Mitkä olisivat parhaita keinoja tukea suomalaisyrityksiä ihmisoikeusvastuunsa toteutumiseen liittyvän tiedon julkaisussa?

Tätä varten haastateltiin 20 SIHTI-hankkeen otoksessa mukana olevan yrityksen vastuullisuusjohtajaa, vastuullisuuspäällikköä tai muuta vastullisuusasioista vastaavaa edustajaa. Haastateltavista 11 oli toimialakohtaisessa arvioinnissa mukana olevista yrityksistä ja yhdeksän puolestaan yrityksistä, joita arvioitiin UNGP ydinmittareilla.

Itse haastattelu koostui viidestä avoimesta kysymyksestä, joilla selvitettiin vastaajien kokemuksia ja mahdollisesti koettuja haasteita ihmisoikeusvastuuseen liittyvän tiedon julkaisemisesta sekä ajatuksia mahdollisista ihmisoikeusvastuuseen liittyvän tiedon julkaisemista tukevista tekijöistä. Vastaajille esitettiin myös viisi väittämää, joita heidän piti arvioida neliportaisella asteikolla (samaa mieltä- jokseenkin samaa mieltä- jokseenkin eri mieltä- eri mieltä).<sup>48</sup>

### a) Löydökset

#### ***Ihmisoikeusvastuuseen liittyvän tiedon julkaisemisen taso ja siihen vaikuttavat tekijät***

Haastattelussa kartoitettiin vastaajien näkemyksiä siitä, kuinka hyvin heidän yrityksensä julkaisee ihmisoikeusvastuun toteutumiseen liittyvää tietoa. Kokonaisuudessaan vastauksissa painottui ajatus siitä, että ihmisoikeusvastuusta viestiminen on prosessi, jossa on **jatkuvasti parannettavaa ja opittavaa**. Kaksi vastaajista toi esille, että ihmisoikeusvastuusta kertovien **tunnuslukujen identifioiminen on haasteellista**, mikä

---

<sup>48</sup> Lista haastatelluista yrityksistä, haastateltavien taustatiedot sekä haastattelukysymykset ja väitteet löytyvät liitteestä 2.

heijastuu siihen, että käytetäänkö viestinnän pohjana oikeanlaista ja relevanttia tietoa. Seitsemän vastaajista oli sitä mieltä, että heidän yritystensä ihmisoikeusvastuusta viestiminen on **melko huonoa tai kevyttä**. Kolme yritystä kertoi ihmisoikeusvastuusta viestimisen olevan keskitasoa tai, että sitä **tehdään jonkin verran**. Seitsemän yritystä arvioi viestivänsä ihmisoikeusvastuusta melko hyvin, mutta siihen liittyy jatkuvaa työtä ja oppimista. Neljä vastaajista toi myös esille, että SIHTI-hankkeen myötä he ovat ymmärtäneet minkälaista tietoa kannattaa julkaista esim. sisäisiin ohjeisiin tai ihmisoikeuskäytäntöihin liittyen. Vastaajista yksi puolestaan kertoi, että hänen yrityksensä on julkaisemassa ensi vuonna tällaista tietoa ensimmäistä kertaa.

Haastateltavilta kysyttiin myös, mitkä asiat ovat mahdollisesti lisänneet tarvetta julkaista ihmisoikeusvastuun toteutumiseen liittyvää tietoa. Kolmetoista vastaajaa nosti esille **sidosryhmien ja julkisen keskustelun suunnalta tulevan tiedontarpeen ja paineen**. Sidosryhmistä nousi esille erityisesti asiakkaat, omistajat ja sijoittajat. Vastauksissa näkyi kokonaisuudessaan **läpinäkyvyyden vaatimuksen kasvaminen**, jonka osa vastaajista yhdisti vuonna 2011 hyväksytyjen YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden toimeenpanoon. Vastaajat (6) toivat myös esille yritysten olevan nykyään jatkuvan arvioinnin kohteena joko erilaisissa "benchmarkeissa" tai tutkimuksissa (kuten SIHTI), ja tämä on lisännyt avoimemman viestinnän tarvetta. Myös yritysten vastuullisuutta määrittelevän **regulaation kehittyminen** Suomessa, EU:ssa ja yritysten toimintamaissa nousi esille kuudessa vastauksessa.

Viisi vastaajaa toi esille myös **yrityksen sisäiset asiat ja/tai muutokset**, kuten yrityksen arvot, ihmisoikeussitoumuksen tekemisen tai liiketoiminnan laajentumisen, ihmisoikeusvastuuseen liittyvän tiedon julkaisua kasvattavina tekijöinä. Yksittäisiä mainintoja sai myös paine pysyä kilpailijoiden tahdissa, lisääntynyt ymmärrys sekä maineenhallinta ja viestinnän rooli mahdollisten kielteisten ihmisoikeusvaikutusten ennaltaehkäisyssä.

### ***Keskeisiä haasteita ihmisoikeusvastuuseen liittyvän tiedon julkaisemisessa***

Haastateltavilta kysyttiin myös ihmisoikeusvastuuseen liittyvän tiedon julkaisemisen haasteista. Vastauksissa ilmeni paljon hajontaa. Toisaalta koettiin, että tiedon julkaisemiseen ei sinänsä liity sisällöllisiä haasteita, vaan kyse on pääasiallisesti teeman ulkopuolisista tekijöistä, kuten siitä, että **sidosryhmät eivät ole ilmaisseet kiinnostusta yksityiskohtaiseen tietoon**. Toisaalta sidosryhmiltä tullessiin kysymyksiin saatetaan lähettää yksityiskohtaisia vastauksia suoraan kysyjille, eikä tietoa näin varsinaisesti julkaista.

Vastauksissa tuotiin myös esille, että **julkaisun haasteet ovat pitkälti priorisointiin ja resurssointiin liittyviä**. Kaksi vastaajaa toi esille, että tiedon julkaisemiseen ei liity minikäänlaisia haasteita, erityisesti kun yrityksen toiminnot ovat ainoastaan Suomessa.

Suurin osa vastaajista toi kuitenkin esille yrityksen kohtaamia haasteita. Neljä vastaajaa toi esille [tiedon puutteeseen, keräämiseen ja sen totuudenmukaisuuteen liittyviä haasteita](#). Kolme vastaajaa nosti esille [mittaamiseen liittyvät haasteet](#) ja toivoi yhteistä mallia, jonka avulla yritysten julkaisemaa tietoa voisi vertailla ja yhteismitallistaa. Kaksi vastaajaa toi esille, että kaikkea tietoa ei voi julkaista hankintaketjuun liittyvien tietojen luottamuksellisuuden vuoksi (esim. yksittäisten toimittajien tai tehtaiden auditointiraportit). Vastauksissa nousi myös esille [tiedon keskeneräisyyteen liittyviä haasteita](#). Ei haluta julkaista keskeneräistä tietoa esimerkiksi tunnistettuihin ihmisoikeusriskeihin liittyen, ellei samanaikaisesti voida julkaista jatkotoimenpiteitä tai ”*suunnitelmia prosesseista*”.

Toisaalta esille nousi myös [haasteita liittyen johdon sitoutumisen puutteeseen](#), johdon varovaisuuteen ihmisoikeusasioihin liittyen, rohkeuden puutteeseen sekä sisäisen ymmärryksen rajallisuuteen. Ihmisoikeusvastuuseen liittyvän terminologian sekä koko kontekstin hankaluus nousi esille kolmessa vastauksessa. Yksi vastaajista kertoi, että mahdollisen ihmisoikeusloukkauksen käsittely ja siitä viestiminen olisi vaikeaa.

### ***Tiedon julkaisemisen kannalta vaikeaksi koetut ihmisoikeusvastuun osa-alueet***

Haastatteluissa kartoitettiin myös, onko yrityksellä jokin tietty ihmisoikeusvastuun osa-alue, josta on vaikea viestiä. Vastauksissa eniten mainintoja sai [viestimisen haasteet liittyen globaaleihin hankintaketjuihin](#), joissa näkyvyys pitkälle ketjuun voi olla puutteellinen tai jos tietoa ei ole saatavilla esimerkiksi kaikkiin raaka-aineisiin liittyen. Toisaalta tuotiin esille myös se, että hankintaketjuihin liittyvän tiedon puutteellisuutta ei haluta edes mainita, sillä se saattaa viedä yrityksen helposti huonoon valoon. Viidessä vastauksessa pohdittiin toisaalta sitä, että [teema kokonaisuudessaan tuntuu hankalalta](#) osittain johtuen siitä, että riittävän läpinäkyvyyden taso on epäselvä tai ihmisoikeusvastuuta tarkastelevat mittarit ovat epämääräisiä. Vastaajat toivat esille, että tästä syystä tuntuu helpommalta viestiä yksittäisistä asioista kuten tasa-arvon toteutumisesta tai turvallisuudesta.

Neljässä vastauksessa nousivat esille [mahdollisista ihmisoikeusloukkauksista viestimiseen liittyvät hankaluudet](#). Vastauksissa nousi esille, että yritysten johtoa on vaikea saada vakuuttumaan siitä, että muillakin yrityksillä on riskejä, kehittämiskohteita ja haasteita ihmisoikeusvastuuasioissa. Lisäksi neljässä vastauksessa tuotiin esille [hankaluuksia viestiä yrityksen Suomen toimintoihin liittyvistä ihmisoikeusvaikutuksista](#) joko sen takia, että yrityksessä ei ole riittävää sisäistä ymmärrystä mieltää ihmisoikeusasioita merkittäväksi myös Suomen kontekstissa tai, että ihmisoikeudet mielletään Suomessa itsestäänselvyyksiksi. Kuudessa vastauksessa tuotiin esille, että [viestimistä ei ole koettu hankalaksi](#) mm. sen takia, että tuotanto on täysin omaa (tai että

kaikesta siitä, mitä ihmiset haluavat tietää, pystytään kertomaan), mutta yksi vastaajista totesi, että riittävän tiedon saaminen on koettu niin hankalaksi, että tiedon keräämistä ei ole tehty lainkaan.

### ***Ihmisoikeusvastuuseen liittyvän tiedon julkaisemista tukevat toimet***

Haastatteluissa kartoitettiin myös vastaajien näkemyksiä siihen, mikä tukisi heidän yrityksensä julkaisemaan enemmän ihmisoikeusvastuuseen liittyvää tietoa. Kuudessa vastauksessa nousi esille [toiveet julkaistavan tiedon yhteismitallisuuden määrittelystä](#). Vastauksista muodostui kuva, että tällä hetkellä yrityksillä ei ole yhteistä käsitystä siitä, mikä ihmisoikeusvastuun toteutumiseen liittyvä tieto on relevanttia tai mikä ylipäätään ymmärretään kuuluvaksi ihmisoikeusvastuun alle. Syyksi tähän arveltiin sitä, että YK:n ohjaavien periaatteiden sisällöllinen tuntemus ja niiden vaatimukset yrityksille eivät ole riittävän hyvin tiedossa. Kuudessa vastauksessa tuotiin myös esille, että [konkreettiset suositukset, ohjeistukset ja raportointimallit](#) tukisivat tiedon julkaisussa.

[Yritysvastuuseen liittyvän lainsäädännön kehittyminen](#) nousi viidessä vastauksessa esille ihmisoikeusvastuuseen liittyvän tiedon julkaisemisen vauhdittajana. Toisaalta kolme vastaaja kertoi, että [yrityksen sisäistä ymmärrystä ja osaamista pitäisi vahvistaa](#), jotta teemasta pystyttäisiin ulkoisesti viestimään. Viidessä vastauksessa nousi kuitenkin esille myös se, että ei ole oikeastaan mitään syytä, mikä estäisi julkaisemasta lisää tietoa, ja sinänsä erityisille tukitoimille ei ole tarvetta. Vastaajat kokivat, että [tiedolle ei ole riittävästi kysyntää](#), mutta nostivat myös esille, että heillä ei välttämättä ole ollut riittävästi ymmärrystä siitä, että yksityiskohtaista tietoa olisi tarpeellista julkaista. Toisaalta esille nousi myös se, että mikäli toimittaisiin riskimaissa, tietoa pitäisi julkistaa enemmän.

**Taulukko 19: Haastatteluissa esitettyjen väittämien vastausjakauma**

Väittämä	Vastausasteikko			
	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä
1. Ihmisoikeusvastuun toteutumiseen liittyvän tiedon julkaiseminen on tärkeä osa yrityksen vastuullisuustyötä ja -viestintää.	13	6	1	0
2. Yrityksen julkaisee riittävästi tietoa ihmisoikeusvastuun toteutumisesta.	3	11	3	3
3. Suomalaisyrietykset julkaisevat riittävästi tietoa ihmisoikeusvastuun toteutumisesta.	1	8	8	2
4. Yritykseni käy aktiivista vuoropuhelua eri sidosryhmien kanssa siitä tavasta millä viestimme ihmisoikeusvastuumme toteutumisesta.	3	7	8	2
5. Yrityksessäni on riittävästi resursseja ja osaamista ihmisoikeusvastuuseen ja siitä viestimiseen liittyen.	3	8	8	1

## b) Johtopäätöksiä

Kerätyn aineiston perusteella voidaan päätellä, että keskeiset syyt sille, miksi suomalaiset yritykset eivät julkaise tietoa ihmisoikeusvastuunsa toteutumiseen liittyvät joko yrityksen ulkoisiin tekijöihin, yrityksen sisäisiin tekijöihin tai ihmisoikeusvastuun temaattisiin syihin.

**Yrityksen ulkoisia tekijöitä** ovat kokemus siitä, että tiedon julkaiseminen ei ole merkityksellistä, se ei varsinaisesti kiinnosta ketään eikä sidosryhmät aseta julkaisemiseen erityistä painetta sekä kokemus siitä, että ihmisoikeusvastuusta raportoimiselle ei ole riittävän selkeätä tai yhteismitallista mallia. YK:n ohjaaviin periaatteisiin sisältyvä läpinäkyvyyden painotus ei noussut haastatteluissa esille tässä yhteydessä.

**Yrityksen sisäisiä tekijöitä** voi haastatteluaineiston perusteella tunnistaa enemmän. Suurin osa näistä tekijöistä liittyy riittävän resurssoinnin ja osaamisen varmistamiseen. Vajavaiset resurssit vaikeuttavat ihmisoikeusvastuun toteutumiseen liittyvän tiedon keräämistä sekä tiedon oikeellisuuden varmistamista. Erityisesti globaaleihin hankintaketjuihin liittyvän tiedon epävarmuus aiheuttaa sen, että ollaan mieluummin viestimättä lainkaan, jos ei ole täyttä varmuutta kerätyn tiedon laadusta.

Sisäisenä tekijänä aineistosta nousi esille myös johdon omistajuuden puute ja varovaisuus ihmisoikeusasioihin liittyen. Johdon omistajuuden puute saattaa myös heijastua koettuun epävarmuuteen erityisesti liittyen ihmisoikeusvastuun keskeneräisyydestä tai mahdollisista riskitekijöistä viestimiseen.

**Temaattiset tekijät** liittyvät kokemukseen siitä, että ihmisoikeusvastuusta viestiminen koetaan yleisesti hankalaksi. Hankaluudet liittyvät käytettyyn terminologiaan, selkeiden mittareiden puuttumiseen, sekä epätietoisuuteen riittävän läpinäkyvyyden tasta. Toisaalta Suomen konteksti ja ihmisoikeuksien toteutumisen ”itsestäänselvyys” on aineiston perusteella tiedon julkaisua hankaloittava tekijänä.

Yritysten identifioimat ihmisoikeusvastuuseen liittyvän tiedon julkaisua tukevat keinot linkittyvät luontevasti yllä kuvattuihin tekijöihin. Konkreettiset ohjeistukset ja raportointimallit sekä erityisesti julkaistavan tiedon yhteismitallisuuden määrittäminen tukisi yrityksiä ihmisoikeusvastuuseen liittyvän tiedon julkaisemisessa, vaikka yrityksen sisäiset resurssit olisivatkin vajavaiset. Toisaalta yritysvastuuseen liittyvän lainsäädännön kehittyminen ja mahdollisen regulaation lisääntyminen mitä todennäköisimmin toimisi herättävänä tekijänä myös ylimmässä johdossa.

## 6 CHRB:n metodologian soveltuvuus seurannan työkaluksi Suomessa

CHRB-metodologialla toteutettujen arviointien antaman kokemuksen pohjalta hankkeessa analysoitiin metodologian vahvuuksia ja heikkouksia yritysten ihmisoikeusvastuun seurannan työkaluna. Lisäksi pohdittiin, miltä osin ja miten metodologia voisi soveltua mahdollisesti tulevaisuudessa säännöllisemmän seurannan työkaluksi Suomessa.

### *Toimialakohtaiset arvioinnit*

Toimialakohtaiset metodit tarjoavat kattavat työkalut arvioida varsin perusteellisesti yritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen tasoa CHRB:n valitsemilla toimialoilla. Niissä tarkastellaan laajasti monesta eri näkökulmasta YK:n ohjaavien periaatteiden toimeenpanoa yritysten eri toiminnoissa sekä sitä, miten ne käytännön tasolla huomioivat toimialalleen keskeiset ihmisoikeusriskit ja toimivat mahdollisten vakaviin kielteisiin ihmisoikeusvaikutuksiin liittyvien syytteiden kohdistuessa niihin. CHRB on kehittänyt näitä metodeja pitkäjänteisesti ja pyrkimyksenä on ollut, että ne ovat mahdollisimman kattavasti linjassa erilaisten kansainvälisten hyvin käytäntöjen kanssa.

CHRB:n toimialakohtaiset metodit on tarkoitettu ulkopuolisen arvioinnin työkaluiksi. Samanaikaisesti ne kuitenkin käytetyt mittarit ja niiden kriteerit konkretisoivat yrityksille, mitä YK:n ohjaavien periaatteiden toimeenpano edellyttää niiltä käytännössä. Tehdyt arvioinnit tarjoavat yrityksille kattavan analyysin siitä, millaisiin asioihin niiden tulisi kiinnittää huomiota ihmisoikeussitoumuksissaan ja niiden toimeenpanossa ja seurannassa liiketoimintansa eri osa-alueilla ja siten virstanpylväitä oman vastuullisuustyönsä kehittämiseen. Tämä näkökulma nousi selkeästi esille hankkeen aikana yritysten kanssa käydyissä keskusteluissa.

Toimialakohtaisten metodien tärkeänä lisäarvona Suomen kontekstissa voidaan nähdä se, että etenkin toimialoille tyypillisten ihmisoikeusriskien tarkastelu arvioinneissa nostaa esille tarpeen pohtia yrityksissä ja muilla relevanteilla tahoilla sitä, missä määrin Suomen ja laajemminkin Euroopan kontekstissa voidaan tiettyjen riskien minimaalisuutta pitää itsestäänselvytenä. Vaikka näistä riskeistä monien hallintaa ohjaa Suomessa varsin tiukkakin kansallinen lainsäädäntö, on selvää, että monet aiemmin lähes olemattomat ihmisoikeusriskit ovat kasvamassa yritysten liiketoiminnassa Suomen kontekstin muuttuessa jatkuvasti, työntekijöiden liikkuvuuden kasvassa sekä yritysten liiketoiminnan kansainvälistyessä.



Toimialakohtaiset kattavat menetöt on kehitetty etenkin suurten kansainvälisten toimijoiden arviointiin, eikä ole tiedossa, että niitä olisi aiemmin sovellettu tässä mittakaavassa kansallisella tasolla siten, että tarkastelussa olisi myös pienempiä yrityksiä. SIHTI-hankkeessa tehdyt arvioinnit vahvista ymmärrystä siitä, että menetöt soveltuvat ensisijaisesti suurten globaalisti toimivien yritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen seurantaan ja tähän liittyvään kansainväliseen vertailuun CHRB:n valitsemilla toimialoilla. Näiden kattavien menetöiden hyödyntämiseen yritysten ihmisoikeusvastuun kansallisen tason seurantaan Suomen kontekstissa liittyy seuraavia haasteita:

- Suomen yritys kontekstissa yritysten määrä CHRB:n toimialakohtaisten menetöiden fokuksessa olevilla sektoreilla jää hyvin alhaiseksi, mikä näkyy SIHTI-hankkeen otoksessa. Samanaikaisesti tarkastelun ulkopuolelle jää menetöiden toimialafokuksen vuoksi suuri joukko merkittäviä suomalaisyrityksiä. Tästä heikentää kansallisella tasolla tehtävän toimialakohtaisen vertailun mielekkyyttä. Vaikka Suomessa on kansainvälisen kokoluokan yrityksiä, joille menetöt soveltuvat hyvin, Suomessa toimiville pienemmille, vaikkakin Suomen mittakaavassa suurille yrityksille, menetöiden yksikohtien ja vaatimusten taso on korkea, ja niiden tulosten vertaamisessa etenkin CHRB:n arvioinneissa tarkasteltaviin globaaleihin toimijoihin tulee olla varovainen.
- Säännölliseen esim. vuosittain toteutettavaan kansallisen tason seurantaan kattavat toimialakohtaisten menetöiden käyttö on varsin raskasta ja resursseja vievää. Yhden yrityksen arviointiin lasketaan menevän arvioinnin tekevältä asiantuntijalta keskimäärin kolme työpäivää. Arviointien laadun varmistamisen kannalta on välttämätöntä, että arviointien tekijöillä on varsin kattava ja syvä ymmärrys yritysten ihmisoikeusvastuusta ja sen toteutuksesta.

### ***Keskeiset UNGP-mittarit***

Keskeisillä UNGP-mittareilla tehtävät suppeammat arvioinnit keskittyvät YK:n ohjaavien periaatteiden toimeenpanon kannalta keskeisiin asioihin tarkastelun keskittyessä perustason ihmisoikeussitoumuksiin, ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpanoon sekä valitusmekanismeihin ja korjaaviin toimenpiteisiin. Mittariston fokuksessa yritysten ihmisoikeusvastuun ydinprosesseihin, tarjoaa sillä tehty arviointi varsin hyvä kuvan siitä, missä vaiheessa tarkastellut yritykset ovat etenkin ihmisoikeushuolellisuusvelvoite-prosessinsa kehittämisessä ja toimeenpanossa.

Keskeiset UNGP-mittarit soveltuvat laajasti eri toimialojen arviointiin, mikä mahdollistaa Suomen kontekstissa huomattavasti kattavamman tarkastelun verrattuna toimialakohtaisiin arviointeihin. Lisäksi mittarit keskittyvät YK:n ohjaavien periaatteiden perus-

asioihin, jotka tulisi huomioida kaikkien yritysten toiminnassa, mistä syystä metodi soveltuu paremmin muidenkin kuin suuryritysten tarkasteluun. Metodi on huomattavasti toimialakohtaisia arviointeja kevyempi toteuttaa mittareiden määrän ollessa merkittävästi alhaisempi. Lisäksi siihen ei sisälly arvioitavien yritysten osallistamista tarkastelun keskittyessä perusasioihin, joista nämä YK:n ohjaavat periaatteet edellyttävät yritysten viestivän avoimesti<sup>49</sup>. Näistä näkökulmista keskeisten UNGP-mittareiden metodi soveltuisikin varsin hyvin yritysten ihmisoikeusvastuun riittävän kattavaan, säännölliseen seurantaan kansallisella tasolla.

Keskeisten UNGP-mittareiden metodin hyödyntämisessä kansainväliseen vertailuun tulee kuitenkin olla varovainen ja kiinnittää erityistä huomiota eri maissa toteutettavien arviointien otosten keskinäiseen vertailtavuuteen.

### ***Arviointien pohjautuminen julkiseen tietoon***

CHRB-metodologia perustuu julkisesti saatavilla olevaan tietoon. [Tämä linjaus perustuu toisaalta YK:n ohjaaviin periaatteisiin sisältyvään läpinäkyvyyden periaatteeseen, joka edellyttää yrityksiltä avointa ja aktiivista viestintää ihmisoikeuksiin sitoutumisestaan, ihmisoikeusriskeistään ja vaikutuksistaan sekä näihin liittyvistä toimistaan.](#) Tämän lisäksi julkiseen tietoon perustuva metodologia mahdollistaa kattavamman otoksen kuin yrityksiä laajemmin osallistavat arvioinnit. Yksittäisen arvioinnin tekemiseen menee vähemmän työaikaa, mikä mahdollistaa laajemman otoksen. Toisaalta tarkasteluun voidaan ottaa myös sellaisia yrityksiä, jotka eivät välttämättä tulisi mukaan arviointeihin, jotka edellyttäisivät niiden suostumusta tai aktiivista roolia arvioinnin toteutuksessa.

Samanaikaisesti on selvää, että julkisesti saatavilla olevaan tietoon perustuvien arviointien tulokset ovat suuntaa antavia, eivätkä ne kerro absoluuttista totuutta yksittäisen yrityksen ihmisoikeusvastuun toteutumisesta. Etenkin kattavissa toimialakohtaisissa arvioinneissa on selvää, että jotkut asiat jäävät arvioivat huomioimatta varsinkin, jos yritys ei aktiivisesti osallistu arviointiprosessiin julkaisemalla täydentävää tietoa. Toisaalta CHRB-metodologiaan sisältyy ajatus siitä, että metodologia itsessään puskee yrityksiä yhä avoimemmin julkaisemaan ihmisoikeusvastuuseensa liittyvää tietoa, mikä puolestaan edellyttää yrityksiltä myös tarkasteltaviin asioihin liittyviä toimia. CHRB:n globaalien arviointien tulokset ovatkin osoittaneet, että yrityskohtaiset arviointitulokset ovat keskimäärin parantuneet yritysten kohdalla, jotka ovat jo useamman

---

<sup>49</sup> Danish Human Rights Institute toteutti vuonna 2020 Tanskassa keskeisillä UNGP-mittareilla arvioinnin, johon sisällytettiin yritysten osallistaminen. Osallistamisella ei kuitenkaan ollut merkittävää vaikutusta arvioinnin lopullisiin tuloksiin.

kerran osallistuneet arviointiin. Tämän logiikan toteutuminen myös Suomen kontekstissa edellyttäisi arviointien säännöllistä toistamista.

Kun arvioinnit perustuvat julkisesti saatavaan tietoon, nousee niiden luotettavuuden ja vertailtavuuden varmistamisessa keskiöön tutkijoiden tekemän tulkinnan johdonmukaisuus, mihin on kiinnitettävä järjestelmällisesti huomiota etenkin tehtäessä arviointeja ensimmäisiä kertoja. Johdonmukaisuuden turvaamisessa on keskeisessä asemassa myös arvioitsijoiden asiantuntemus yritysten ihmisoikeusvastuun kysymyksissä. SIHTI-hankkeessa tulkintojen johdonmukaisuuden varmistamiseen on panostettu vahvasti ja perusajatuksena on ollut seurata mahdollisimman tarkasti CHRB:n metodologiaa ja tulkintamalleja.

Etenkin ihmisoikeussitoumuksiin liittyvät mittarit nostavat helposti keskusteluun kysymykset siitä, miten paljon menetelmät edellyttävät yrityksiltä ihmisoikeusterminologian käyttöä. Jotkut saattavat pelätä tämän johtavan siihen, että yritysten todelliset toimet ihmisoikeuksien kunnioittamisen turvaamiseksi eivät tule huomioituksi, jos oikeaa terminologiaa ei käytetä. CHRB-metodologiassa ihmisoikeusterminologian käyttöön kiinnitetään huomiota etenkin tarkasteltaessa yritysten sitoutumista ihmisoikeuksiin (A-teema). Vaikka takertuminen yksittäisiin sanavalintoihin saattaa tuntua ensisilmäyksellä turhalta, on tärkeää huomata, että ihmisoikeuksilla on vahva juridinen pohja kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa. Samanaikaisesti yritykset tarkastelevat omia ihmisoikeuksiin ja muihinkin yritysvastuun kysymyksiin liittyviä sitoumuksiaan myös juridisesta näkökulmasta. Yritysten ihmisoikeussitoumuksia arvioitaessa ei näitä juridisia kytköksiä voi tästä syystä sivuuttaa, minkä vuoksi käytettyyn terminologiaan on välttämätöntä kiinnittää huomiota. CHRB-metodien muissa osioissa ei vastaavalla tavalla keskitytä käytettyyn terminologiaan, vaan keskiössä ovat yritysten yritysten käytännön toimet. Vaikka yksittäisten toimien kohdalla yritykset eivät välttämättä viittaa ekplisiittisesti ihmisoikeuksiin, arvioinnin tulokset osoittavat, että jo merkittävä määrä yrityksiä, jotka ovat järjestelmällisesti integroimassa ihmisoikeusvastuuta omaan liiketoimintaansa, osoittavat tämän selkeästi myös raporteissaan ja nettisivuillaan.

### ***CHRB-metodologian hyödyntämisestä suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun seurannassa tulevaisuudessa***

Kuten yllä on käynyt ilmi [CHRB:n keskeiset UNGP-mittarit soveltuisivat hyvin suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen säännölliseen seurantaan tämän mittariston keskittyessä YK:n ohjaavien periaatteiden keskeisiin asioihin](#). Tätä näkemystä tukee erityisesti se, että mittaristoa voi käyttää laajasti eri toimialojen ja eri kokoisten yritysten arviointiin. Tämä mahdollistaisi riittävän kattavan otoksen Suomen yrityskontekstissa, jossa yksittäisillä toimialoilla on suhteellisen vähän yrityksiä ja jossa yritysten koko jo 100 suurimman yrityksen joukossa vaihtelee merkittävästi. Koska metodologia perustuu ainoastaan julkisesti saatavilla olevaan tietoon, pystyisi säännöllistä

seuranta tekemään kohtuullisilla resursseilla. Toisaalta toimialakohtainen arviointi voisi sopia muutaman vuoden välein tehtävään seurantaan, koska sen avulla on mahdollista saada kattavammin tietoa yritysten ihmisoikeusvastuun toimeenpanosta.

CHRB:n metodologiassa ja mittareissa on myös kehittämistarpeita. Tämä on luonnollista ottaen huomioon etenkin tarkasteltavien asiakokonaisuuksien laajuuden ja moniulotteisuuden, toimintaympäristöissä tapahtuvat jatkuvat muutokset sekä samanaikaisesti välttämättömyyden kehittää mittareista mahdollisimman yksiselitteisiä ja tarkkoja. Pohdittaessa keskeisten UNGP-mittareiden soveltuvuutta Suomen yrityskontekstiin nousee esille tarve vahvistaa niiden hyödynnettävyyttä yritysten arvoketjujen loppupään tarkastelussa. Nykyisellään metodologia keskittyy vahvasti hankintaketjuihin sekä yrityksen omiin toimintoihin fokuksen ollessa vahvasti ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen prosessissa ja ymmärrettävästikin työntekijöiden oikeuksissa. Metodologia ei arvioi kyseisten prosessien laatua, eivätkä mittareiden kriteerit luokittele tarkemmin, minkä tyyppisiä ihmisoikeusriskejä näissä prosesseissa tulisi huomioida. Esimerkiksi palveluita tarjoavien yritysten kuten terveys- ja hoiva-alan tai tele- ja viestintäalan yritysten tarkastelussa metodologia ei sellaisenaan kiinnitä huomiota siihen, missä määrin yritykset huomioivat ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteensa toimeenpanossa tarjoamiinsa palveluihin liittyvät ihmisoikeusriskit. Metodologian jatkokehittämisessä ja mahdollisia jatkoselvityksiä harkittaessa olisikin hyvä pohtia tarkemmin palveluita tuottavien yritysten ihmisoikeusvastuun erityispiirteiden huomioimista. Lisäksi keskeisten UNGP-mittareiden jatkokehittämisessä tulisi pohtia, miten niiden soveltuvuutta ihmisoikeusvastuun toteutumisen tarkasteluun rahoitus- ja vakuutusalan monimutkaisissa arvoketjuissa voitaisiin parantaa.

## 7 Lopuksi

YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat periaatteet hyväksyttiin yksimielisesti YK:n ihmisoikeusneuvostossa vuonna 2011. Periaatteet toisaalta ohjeistavat yrityksiä niiden ihmisoikeusvastuun toteuttamisessa, mutta myös asettavat niille odotuksia vastuun toteuttamiseksi. Odotukset kohdistuvat yritysten toimintapoliittisiin sitoumuksiin, prosesseihin, käytäntöihin sekä reagointiin kielteisiin ihmisoikeusvaikutuksiin.

SIHTI-hankkeessa käytettiin CHRB:n kehittämää metodologiaa, koska sen avulla voidaan arvioida, miten yritykset vastaavat näihin ohjaavien periaatteiden asettamiin odotuksiin. Selvityksen tulosten perusteella voidaan todeta, että [valtaosa tarkastelluista 78 suomalaisyrityksestä on vielä alkuvaiheessa ihmisoikeusvastuunsa toteuttamisessa](#). Tätä kuvastaa se, että 52 tarkastelluista yrityksistä jää keskeisten UNGP-mittareiden tarkastelussa alle 30 prosenttiin maksimipisteistä. Vaikka otokseen mahtuu muutama selkeä edelläkävijä, vain yksi yritys ylittää parhaaseen tulosluokkaan tämän suppeamman mittariston keskittyessä kuitenkin YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden toimeenpanon kannalta perustavanlaatuisiin asioihin.

Myönteisenä tuloksena voidaan pitää sitä, että valtaosa suomalaisyrityksistä on yleisesti sitoutunut ihmisoikeuksien kunnioittamiseen ja enemmistö on myös sitoutunut kunnioittamaan ILO:n työelämän perusoikeuksia ja periaatteita. Samanaikaisesti on kuitenkin vielä useita yrityksiä, jotka eivät eksplisiittisesti ole näihin oikeuksiin sitoutuneet omassa liiketoiminnassaan ja hankintaketjuissaan. On myös merkille pantavaa, että vain pieni osa suomalaisyrityksistä on julkisesti sitoutunut korjaaviin toimenpiteisiin, jos ne havaitsevat aiheuttaneensa kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia tai myötävaikuttaneensa niiden syntyyn. Tämän voidaan nähdä heijastavan sitä, että yritykset ovat vielä varhaisessa vaiheessa ihmisoikeusvastuunsa konkretisoinnissa, ja sen ymmärtämisessä mitä sitoutuminen käytännössä merkitsee.

Ihmisoikeushuolellisuusvelvoite on yrityksen ihmisoikeusvastuun toteuttamisessa keskeinen prosessi. Sen avulla yritys pystyy tunnistamaan, ehkäisemään ja lieventämään toimintansa aiheuttamia kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia sekä puuttumaan niihin. Selvityksen tulokset osoittavat, että suurimmalta osalta suomalaisyrityksistä tämä prosessi on vielä kokonaan aloittamatta ja monella yrityksellä se on hyvin varhaisessa vaiheessa. Vain harva yritys on identifioinut säännöllisesti toimintansa keskeisiä ihmisoikeusriskejä ja -vaikutuksia, tehnyt niihin liittyvää ihmisoikeusvaikutusten arviointia sekä integroinut arvioinnin tuloksia sisäisiin toimintoihinsa ja prosesseihinsa.

Suomalaisyritysten joukossa on kuitenkin myös edelläkävijöitä. Vaikka selkeästi pisimmälle ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpanossa edenneet yritykset ovat

usein suuria yrityksiä, selvityksessä kävi ilmi, että joukkoon mahtuu myös pienempiä yrityksiä, jotka ovat aktiivisesti tarttuneet oman liiketoimintansa kannalta olennaisiin ihmisoikeusriskeihin niin hankintaketjuissa kuin kotimaan toiminnoissaan.

YK:n ohjaavissa periaatteissa odotetaan yritysten ottavan käyttöön tehokkaat operatiivisen tason valitusmekanismit. Toimivat valitusmekanismit ovat kanavia, joiden kautta kaikki liiketoiminnan mahdollisten ihmisoikeusvaikutusten kohteena olevat ihmiset ja yhteisöt voivat ilmoittaa huolenaiheistaan ja vaatia oikeuksiaan. Ne ovat yrityksille tärkeä tiedonlähde, jonka kautta ne voivat saada tietoa ihmisoikeusvaikutuksistaan ja puuttua niihin sekä käyttää tätä tietoa organisaation sisäiseen oppimiseen.

Myönteistä on, että isolla osalla suomalaisyrityksistä on jonkinlainen kanava tai mekanismi ihmisoikeuksiin liittyvien huolien ja väärinkäytösten raportoinnille. Samanaikaisesti, kehittämistarvetta on erityisesti yrityksen ulkopuolisille tahoille tarkoitetuissa valituskanavissa sen varmistamiseksi, että ne ovat etenkin haavoittuvassa asemassa olevien sidosryhmien saavutettavissa. Selvityksen tulokset osoittavat selkeästi myös sen, ettei yrityksillä ole vielä yleisesti ottaen selkeätä lähestymistapaa korjaaviin toimenpiteisiin.

Keskustelu yritysten ihmisoikeusvastuusta fokusoituu voimakkaasti ja syystäkin ns. korkean riskin maihin. Kuitenkin on selvää, että Suomen kontekstissakin on enenevässä määrin ihmisoikeusriskejä. Toimialakohtaisten arviointien tulokset nostivat esille tärkeän kysymyksen ns. itsestäänselvyyksien huomiotta jättämisestä yritysten ihmisoikeusriskien seurannassa ja raportoinnissa. Tällaisina itsestäänselvyyksinä pidetään esim. elämiseen riittävää palkkaa, palkanmaksuun liittyviä hyviä käytäntöjä, tai sitä, ettei yritys käytä lapsi- tai pakkotyövoimaa. Toimintaympäristön muuttuessa on yhä tärkeämpää nostaa keskusteluun, missä määrin näitä kysymyksiä voi Suomessa tai muissa ns. matalan riskin maissa pitää itsestäänselvyyksinä.

YK:n ohjaavat periaatteet edellyttävät yrityksiltä paikallisen lainsäädännön vaatimusten ylittämistä tilanteissa, joissa lainsäädäntö ei ole ihmisoikeusnormien mukainen. Selvityksessä kävi kuitenkin ilmi, että monet yritykset eivät ole vielä miettineet, mikä niiden aktiivinen roolinsa voisi ja tulisi olla ihmisoikeuksien kunnioittamisessa tällaisissa haastavammassa maakonteksteissa. Konkreettinen esimerkki tästä liittyy työntekijöiden järjestäytymisen ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden turvaamiseen, joka on tietyissä suomalaisyritysten toiminta-, tuotanto- ja/tai hankintamaissa rajattu työntekijöiden oikeuksien ulkopuolelle. Yritysten sitoumuksissa saattaakin järjestäytymis- ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden kohdalla nähdä erillisiä mainintoja paikallislain rajoitusten huomioimisesta. Samanaikaisesti on yrityksiä, jotka ovat kehittäneet toimintatapoja näiden oikeuksien kunnioittamisen turvaamiseksi myös haastavissa maakonteksteissa.

YK:n ohjaavissa periaatteissa painotetaan vahvasti läpinäkyvyyden merkitystä. Yritysten odotetaan kertovan avoimesti ihmisoikeusriskiensa hallinnasta. Selvityksen tulokset osoittavat, että suomalaisyritykset julkaisevat verrattain niukasti ihmisoikeusvastuunsa toteutumiseen liittyvää tietoa. Tämä johtuu osin siitä, että ihmisoikeusasioista raportointi koetaan yrityksissä vaikeaksi, ja siihen kaivataankin sekä selkeitä suosituksia että enemmän resursseja. Yhtenä syynä yrityksissä nähdään myös, se että tiedolle ei ole riittävää kysyntää. Tehdyissä haastattelututkimuksissa nousi myös esille, että ylimmän johdon sitoutumisen puute vaikeuttaa läpinäkyvää raportointia.

Selvityksen tulokset osoittavat, että suomalaiset yritykset ovat suurelta osin vielä alkuvaiheessa YK:n ohjaavien periaatteiden toimeenpanossa. CHRB:n toistuvasti tekemät arvioinnit ovat osoittaneet, että tehty seuranta kirittää yrityksiä parantamaan ihmisoikeusvastuuseensa liittyviä prosesseja, mekanismeja ja käytänteitä. Tästä syystä on tärkeä pohtia, miten suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumista voitaisiin kansallisella tasolla tukea säännöllisen seurannan avulla.

CHRB:n kehittämä toimialakohtainen arviointimetodologia antaa erittäin kattavan kuvan yritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisesta. Tätä metodologiaa on kuitenkin kehitetty vain tietyille toimialoille ja erityisesti suurille yrityksille. Tästä syystä Suomen kontekstissa niiden yritysten määrä, jotka ko. metodologialla voidaan arvioida jää varsin vähäiseksi ja laajemman kokonaiskuvan muodostaminen suomalaisyritysten suoriutumuksesta on tällöin vaikeampaa. CHRB:n toimialakohtaisen arvioinnin tekeminen vaatii myös paljon resursseja ja aikaa.

Selvitys on osoittanut, että CHRB:n keskeiset UNGP-mittarit soveltuvat hyvin suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen arviointiin, koska ne keskittyvät YK:n ohjaavien periaatteiden perusasioihin, ja ne soveltuvat eri toimialoille ja myös kaiken kokoisille yrityksille. Keskeisten UNGP-mittareiden avulla olisi suhteellisen helppoa ja tehokasta seurata esimerkiksi vuosittain, miten suomalaisyritykset edistyvät näissä asioissa. Toisaalta toimialakohtainen arviointi voisi sopia muutaman vuoden välein tehtävään seurantaan, koska sen avulla on mahdollista saada kattavammin tietoa yritysten ihmisoikeusvastuun toimeenpanosta.

Selvityksen tulokset indikoivat, että suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen tila on pitkälti samalla tasolla CHRB:n globaalien arviointien tulosten kanssa. Säännöllinen seuranta voisi osaltaan kannustaa suomalaisia yrityksiä etenemään aktiivisesti ihmisoikeusvastuutoimissaan YK:n ohjaavien periaatteiden mukaisesti.

## Liitteet

### Liite 1. CHRB:n listaamat yritysvastuuverkostot ja -organisaatiot

<b>BSR</b>	Business for Social Responsibility
<b>CEO Water Mandate</b>	The UN Global Compact's global network of corporate water stewards
<b>CERES</b>	Ceres is a sustainability nonprofit organization working with the most influential investors and companies to build leadership and drive solutions throughout the economy
<b>CGF</b>	Consumer Goods Forum
<b>CSR Europe</b>	Corporate Social Responsibility Europe
<b>ETI</b>	Ethical Trade Initiative
<b>FLA</b>	Fair Labour Association
<b>GBI</b>	Global Business Initiative
<b>GNI</b>	Global Network Initiative
<b>GRI</b>	Global Reporting Initiative
<b>ICMM</b>	International Council on Mining and Metals
<b>IPIECA</b>	International Petroleum Industry Environmental Conservation Association
<b>RBA</b>	Responsible Business Alliance
<b>RSPO</b>	Roundtable on Sustainable Palm Oil
<b>SAC</b>	Sustainable Apparel Coalition
<b>UNGC</b>	UN Global Compact
<b>VPs</b>	Voluntary Principles on Security and Human Rights
<b>WBCSD</b>	World Business Council on Sustainable Development
<b>WEP</b>	Women's Empowerment Principles



## Liite 2. Haastattelututkimus

### a) Lista haastatelluista yrityksistä

TE-sijoitus	Yritys	Toimiala	Arviointiin käytetty metodi
77	DNA Oyj	Telepalvelu	UNGP-ydinmittarit
62	Fiskars Group	Kuluttajatuotteet	UNGP-ydinmittarit
17	Fortum Oyj	Energia	UNGP-ydinmittarit
79	Helen Oy	Energia	UNGP-ydinmittarit
30	Kemira Oyj	Kemia ja muovi	UNGP-ydinmittarit
447	Marimekko Oyj	Kuluttajatuote	Toimialakohtainen (vaatetus- ja asuste)
64	Mehiläinen Oy	Terveys- ja hoivapalvelut	UNGP-ydinmittarit
15	Metsä Group	Metsä	Toimialakohtainen (maataloustuote)
78	Paulig Group	Elintarvike	Toimialakohtainen (maataloustuote)
362	Polar Electro Oy	Elektroniikka	Toimialakohtainen (ICT)
48	Posti Group	Kuljetus ja huolinta	UNGP-ydinmittarit
411	RE Child Wear Group Oy (Reima)	Kuluttajatuote	Toimialakohtainen (vaatetus- ja asuste)
107	Scanfil Oyj	Elektroniikka	Toimialakohtainen (ICT)
11	SOK	Kauppa	Toimialakohtainen (maataloustuote)
12	St1 Nordic Oy	Öljykauppa	UNGP-ydinmittarit
203	Suomen Malmijalostus Oy	Metalli ja kaivos	Toimialakohtainen (kaivannaisala)
6	UPM-Kymmene Oyj	Metsä	Toimialakohtainen (maataloustuote)
40	Valio Oy	Elintarvike	Toimialakohtainen (maataloustuote)
85	Yara (Yara Suomi Oy)	Kemia ja muovi	Toimialakohtainen (kaivannaisala)
25	YIT Oyj	Rakentaminen	UNGP-ydinmittarit

## **b) Haastattelukysymykset**

1. Miten hyvin näette yrityksenne julkaisevan ihmisoikeusvastuun toteutumiseen liittyvää tietoa?
2. Mitkä ovat keskeiset haasteet, jotka vaikeuttavat ihmisoikeusvastuuseen liittyvän tiedon julkaisemista?
3. Mitkä asiat ovat mahdollisesti lisänneet tarvetta julkaista ihmisoikeusvastuuseen liittyvää tietoa?
4. Mikä tukisi teitä julkaisemaan enemmän ihmisoikeusvastuun toteutumiseen liittyvää tietoa?
5. Koetteko, että yrityksellänne on jokin ihmisoikeusvastuun osa-alue, josta on vaikea viestiä?

## **c) Väittämät**

Vastausasteikko: samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä- jokseenkin eri mieltä - eri mieltä

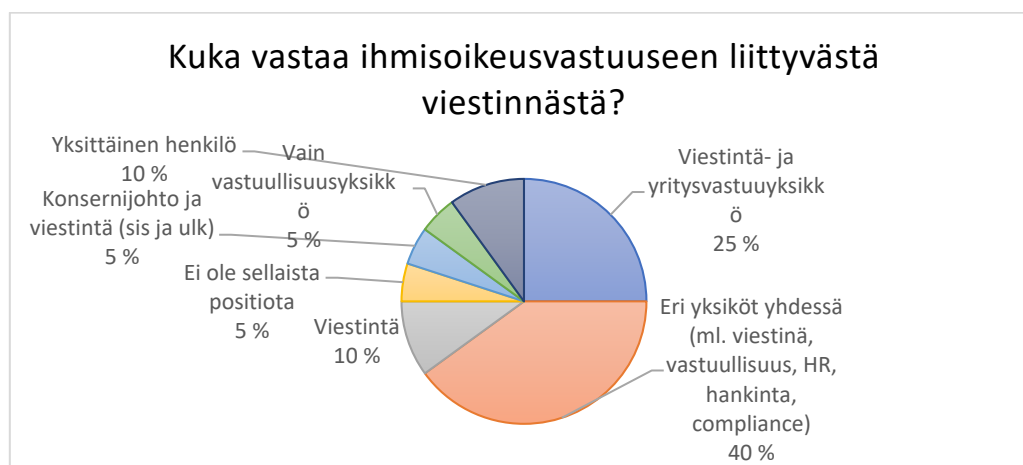
1. Ihmisoikeusvastuun toteutumiseen liittyvän tiedon julkaiseminen on tärkeä osa yrityksen vastuullisuustyötä ja -viestintää.
2. Yritykseni julkaisee riittävästi tietoa ihmisoikeusvastuun toteutumisesta.
3. Suomalaisyrietykset julkaisevat riittävästi tietoa ihmisoikeusvastuun toteutumisesta.
4. Yritykseni käy aktiivista vuoropuhelua eri sidosryhmien kanssa siitä tavalla millä viestimme ihmisoikeusvastuumme toteutumisesta.
5. Yrityksessäni on riittävästi resursseja ja osaamista ihmisoikeusvastuuseen ja siitä viestimiseen liittyen.

**d) Vastaajien taustatiedot**

Positio	Lukumäärä	% vastaajista
Vastuullisuusjohtaja	7	33%
Vastuullisuuspäällikkö	4	19%
Viestintä- ja vastuullisuusjohtaja	3	14%
Muu johtaja	3	14%
Toimitusjohtaja	1	5%
Yritysvastuuasiantuntija	1	5%
Human rights manager	1	5%
Hankintainsinööri	1	5%

Toimi-ikä	Lukumäärä	% vastaajista
Alle 1 vuosi	3	15%
1–5 vuotta	16	80%
6–10 vuotta	0	0
yli 10 vuotta	1	5%

**e) Kuka vastaajien yrityksissä vastaa ihmisoikeusvastuuseen liittyvästä viestinnästä?**



### Liite 3. Keskeisillä UNGP-mittareilla tarkastellut yritykset

Selvityksen otos on määritelty vuoden kesäkuussa 2019 julkaistun TE500-listan perusteella, joka on perustunut vuoden 2018 liikevaihtoon. Taulukossa näkyvillä myös uusimman eli kesäkuussa 2020 julkaistun TE500-listan sijoitus (perustuu vuoden 2019 liikevaihtoon).

# TE-500 2018	# TE-500 2019	YRITYKSEN NIMI	TOIMIALA
2	2	Neste Oyj	
7	8	Kone Oyj	Koneet ja teollisuust.
10	12	St1 Nordic Oy	Öljykauppa
14	16	North European Oil Trade Oy	Öljykauppa
16	17	Fortum Oyj	Energia
17	18	Wärtsilä Oyj Abp	Koneet ja teollisuust.
20	25	YIT Oyj	Rakentaminen
21	23	Valmet Oyj	Koneet ja teollisuust.
22	21	Cargotec Oyj	Koneet ja teollisuust.
23	22	Metso Oyj (nyk. Metso Outotec Oyj)	Koneet ja teollisuust.
24	26	Konecranes Oyj	Koneet ja teollisuust.
25	45	Veikkaus Oy	Kuluttajapalvelut
26	24	Huhtamäki Oyj	Moniala ja muut
27	27	Finnair Oyj	Kuljetus ja huolinta
29	30	Kemira Oyj	Kemia ja muovi
33	36	Caverion Oyj	Yrityspalvelut
37	39	Wihuri International Oy	Moniala ja muut
39	38	Elisa Oyj	Telepalvelu
43	48	Posti Group Oyj	Kuljetus ja huolinta
44	42	Tieto Oyj (nyk. TietoEVERY Oyj)	Tietotekniikka
45	47	Nokian Renkaat Oyj	Kemia ja muovi
46	43	Oriola Oyj	Tukkukauppa
51	52	Supercell Oy	Kuluttajatuotteet
52	80	Sanoma Oyj	Viestintä
53	31	Uros Oy	Tietotekniikka

# TE-500 2018	# TE-500 2019	YRITYKSEN NIMI	TOIMIALA
55	70	VR-Yhtymä Oy	Kuljetus ja huolinta
56	53	Outotec Oyj (nyk. Metso Outotec Oyj)	Metalli ja kaivos
57	59	Uponor Oyj	Kemia ja muovi
58	58	Gasum Oy	Energia
59	60	Veho Oy Ab	Autokauppa
61	62	Fiskars Oyj Abp	Kuluttajatuotteet
66	66	Orion Oyj	Terveysteknologia
68	65	SRV Yhtiöt Oyj	Rakentaminen
72	79	Helen Oy	Energia
73	64	Mehiläinen Oy	Terveys- ja hoivapalv.
74	77	DNA Oyj	Telepalvelu
78	76	Tokmanni Oyj	Vähittäiskauppa
80	84	Fingrid Oyj	Energia
81	86	Lassila & Tikanoja Oyj	Yrityspalvelut
84	103	Cramo Oyj	Yrityspalvelut
85	87	Planmeca Oy	Terveysteknologia
86	67	Terveystalo Oyj	Terveys- ja hoivapalv.
88	96	Lehto Group Oyj	Rakentaminen
90	95	Ramirent Oy	Yrityspalvelut
94	106	Kauppahuone Laakkonen Oy	Autokauppa
95	118	Attendo Oy	Terveys- ja hoivapalv.
96	93	3Step It Group Oy	Tietotekniikka
97	101	Valmet Automotive Oy	Koneet ja teollisuust.
100	111	Luvata Oy	Metalli ja kaivos

## Liite 4. Keskeisillä UNGP-mittareilla tarkasteltujen yritysten tulokset

Yrityksen nimi	Prosenttipisteet (%)			
	A) Ihmisoikeus-sitoumukset (maks. 31 %)	B) Ihmisoikeusvas-tuun juurruttaminen ja ihmisoikeus-huolellisuusvelvoite (maks. 46 %)	C) Valituskanavat ja korjaavat toimenpiteet (maks. 23 %)	Kokonais-tulos% (maks. 100 %)
Neste Oyj	28,8	36,5	13,5	78,8
Kone Oyj	9,6	5,8	5,8	21,2
St1 Nordic Oy	7,7	0	0	7,7
North European Oil Trade Oy	17,3	3,8	11,5	32,7
Fortum Oyj	13,5	1,9	13,5	28,8
Wärtsilä Oyj Abp	13,5	0	5,8	19,2
YIT Oyj	9,6	5,8	13,5	28,8
Valmet Oyj	19,2	21,2	11,5	51,9
Cargotec Oyj	13,5	11,5	13,5	38,5
Metso Oyj (nyk. Metso Outotec Oyj) <sup>50</sup>	17,3	13,5	9,6	40,4
Konecranes Oyj	13,5	7,7	5,8	26,9
Veikkaus Oy	3,8	0	3,8	7,7
Huhtamäki Oyj	13,5	3,8	9,6	26,9
Finnair Oyj	9,6	3,8	13,5	26,9
Kemira Oyj	13,5	13,5	11,5	38,5
Caverion Oyj	9,6	3,8	3,8	17,3
Wihuri International Oy	5,8	0	0	5,8
Elisa Oyj	17,3	11,5	11,5	40,4
Posti Group Oyj	15,4	3,8	9,6	28,8
Tieto Oyj (nyk. TietoEVRV Oyj)	13,5	7,7	9,6	30,8
Nokian Renkaat Oyj	15,4	9,6	7,7	32,7
Oriola Oyj	9,6	0	5,8	15,4
Supercell Oy	0	0	0	0
Sanoma Oyj	7,7	0	9,6	17,3
Uros Oy	0	0	0	0
VR-Yhtymä Oy	9,6	0	7,7	17,3

<sup>50</sup> Metso Oyj:n ja Outotec Oyj:n arvioinneissa ihmisoikeussitoumuksia arvioitiin Metso Outotec Oyj:n julkisesti saatavilla olevien toimintalinjausasiakirjojen perusteella.

Yrityksen nimi	Prosenttipisteet (%)			
	A) Ihmisoikeus- sitoumukset (maks. 31 %)	B) Ihmisoikeusvas- tuun juurruttaminen ja ihmisoikeus- huolellisuusvelvoite (maks. 46 %)	C) Valituskanavat ja korjaavat toimenpiteet (maks. 23 %)	Kokonais- tulos% (maks. 100 %)
Outotec Oyj (nyk. Metso Outotec Oyj)	17,3	13,5	9,6	40,4
Uponor Oyj	11,5	0	5,8	17,3
Gasum Oy	9,6	1,9	3,8	15,4
Veho Oy Ab	7,7	0	9,6	17,3
Fiskars Oyj Abp	13,5	1,9	5,8	21,2
Orion Oyj	9,6	3,8	11,5	25,0
SRV Yhtiöt Oyj	7,7	11,5	9,6	28,8
Helen Oy	11,5	0	5,8	17,3
Mehiläinen Oy	9,6	0	7,7	17,3
DNA Oyj	5,8	0	5,8	11,5
Tokmanni Oyj	19,2	19,2	9,6	48,1
Fingrid Oyj	19,2	11,5	11,5	42,3
Lassila & Tikanoja Oyj	9,6	11,5	11,5	32,7
Cramo Oyj	11,5	11,5	5,8	28,8
Planmeca Oy	9,6	0	1,9	11,5
Terveystalo Oyj	9,6	0	5,8	15,4
Lehto Group Oyj	0	0	3,8	3,8
Ramirent Oy	9,6	5,8	13,5	28,8
Kauppahuone Laakkonen Oy	0	0	0	0
Attendo Oy	13,5	0	5,8	19,2
3Step It Group Oy	9,6	0	11,5	21,2
Valmet Automotive Oy	7,7	0	9,6	17,3
Luvata Oy	9,6	1,9	0	11,5
<b>Keskiarvo</b>	<b>11,0</b>	<b>5,3</b>	<b>7,6</b>	<b>23,9</b>

TIETOKAYTTOON.FI

