

Ihmisoikeuksien huolellisuusvelvoite- prosessi

10.9.2026

Dokumentin tiivistelmä

1. Tarkoitus. Tämä prosessiohje varmistaa, että SOL tunnistaa, ehkäisee, lieventää, seuraa ja tarvittaessa korjaa toimintansa ja liiketoimintasuhteidensa aiheuttamia tai niihin liittyviä haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia systemaattisen ihmisoikeuksien huolellisuusprosessin avulla
2. Soveltamisala. Tätä ohjetta sovelletaan SOL Palveluiden liiketoiminnassa
3. Vastuut. SOL Palveluiden ylin johto vastaa ihmisoikeuksien huolellisuusvelvoitteen toteutumisesta ja riittävästä resursseista. Vastuullisuus-, HR-, hankinta- ja liiketoimintajohdon tehtävänä on toteuttaa prosessia omilla vastualueillaan. Jokaisen esihenkilön ja työntekijän vastuulla on noudattaa ihmisoikeuspolitiikkaa, tunnistaa riskejä sekä ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista.

Sisällysluettelo

Ihmisoikeuksien huolellisuusvelvoite-prosessi	1
Dokumentin tiivistelmä	2
1. Ihmisoikeudet liiketoiminnan viitekehyksenä	4
1.1. Mitä ihmisoikeudet ovat?	4
1.2. Ihmisoikeuksien kansainvälinen perusta	5
1.3. Yritysten ihmisoikeusvastuu ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet	5
1.4. Kiinteistöpalveluala toimialana ja SOLin toimintaympäristö	6
1.5. Korkean riskin maat ja toimintaympäristöt	7
1.6. Haavoittuvassa asemassa olevat ryhmät	8
1.7. Mitä tämä tarkoittaa SOLin ihmisoikeustyössä?	8
2. Ihmisoikeuksien huolellisuus eli Human Rights Due Diligence -prosessi (HRDD)	9
2.1. Mikä on HRDD-prosessi?	9
2.2. Miksi ihmisoikeuksien huolellisuusvelvoite toimeenpannaan SOLissa?	10
2.3. Miten huolellisuusvelvoiteprosessia on SOLissa valmisteltu?	11
3. Tunnistetut ihmisoikeusriskit	12
4. Toimenpiteet tunnistetuille ja priorisoiduille ihmisoikeusriskeille	13
5. Haavoittuvassa asemassa olevat työntekijät, riskit ja toimet	13
6. Ihmisoikeudet SOLin arvoketjussa	14
7. Seurantasuunnitelma	15
8. Ilmoittajan suojelu ja korjaavat toimet	15
9. Viestintä	15

1. Ihmisoikeudet liiketoiminnan viitekehyksenä

1.1. Mitä ihmisoikeudet ovat?

Ihmisoikeudet ovat kansainvälisesti tunnustettuja, kaikille ihmisille kuuluvia perustavanlaatuisia oikeuksia. Niiden lähtökohtana on jokaisen ihmisen synnynnäinen ihmisarvo sekä kaikkien ihmisten yhdenvertaisuus. YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen mukaan kaikkien ihmisten synnynnäisen arvon sekä yhtäläisten ja luovuttamattomien oikeuksien tunnustaminen muodostaa vapauden, oikeudenmukaisuuden ja rauhan perustan.

Ihmisoikeudet eivät riipu henkilön kansalaisuudesta, asemasta, työtehtävästä, iästä, sukupuolesta, kielestä, etnisestä taustasta, uskonnosta, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Ihmisoikeuksien tarkoituksena on turvata jokaiselle ihmiselle mahdollisuus elää vapaana, turvallisesti ja ihmisarvoisesti sekä osallistua yhteiskuntaan ilman syrjintää.

Yritystoiminnan kannalta ihmisoikeudet liittyvät erityisesti siihen, millaisia vaikutuksia yrityksen toiminnalla on ihmisiin eli oikeudenhaltijoihin. Näitä voivat olla esimerkiksi yrityksen omat työntekijät, työnhakijat, vuokratyöntekijät, alihankkijoiden ja toimittajien työntekijät, asiakkaat, loppukäyttäjät sekä muut henkilöt tai ryhmät, joihin yrityksen toiminta, tuotteet, palvelut tai liiketoimintasuhdet voivat vaikuttaa. **Yritysten ihmisoikeuksia koskevassa huolellisuudessa on kyse nimenomaan haitallisista vaikutuksista ihmisiin, ei ensisijaisesti yrityksen omista liiketoimintatarpeista.**

Työelämän kannalta keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä ovat muun muassa **yhdistymisvapaus ja oikeus kollektiiviseen neuvotteluun, pakkotyön ja lapsityön kieltä, syrjinnän kieltä, oikeudenmukaiset ja suotuisat työehdot, turvalliset ja terveelliset työolot, oikeus lepoon ja vapaa-aikaan sekä oikeus yksityisyyteen.** ILO:n perustavanlaatuiset työelämän periaatteet ja oikeudet kattavat yhdistymisvapauden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden, pakkotyön poistamisen, lapsityön poistamisen, syrjinnän poistamisen työssä ja ammatissa sekä turvallisen ja terveellisen työympäristön.



1.2. Ihmisoikeuksien kansainvälinen perusta

Ihmisoikeuksien kansainvälinen perusta muodostuu YK:n ihmisoikeusjärjestelmästä, kansainvälisistä ihmisoikeussopimuksista ja työelämän normeista. Keskeisiä lähtökohtia ovat muun muassa YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus, kansalais- ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus, taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus sekä ILO:n perustavanlaatuiset työelämän periaatteet ja oikeudet. YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus yhdessä edellä mainittujen kahden keskeisen ihmisoikeussopimuksen kanssa muodostaa niin sanotun International Bill of Human Rights -kokonaisuuden.

Yritystoiminnan näkökulmasta keskeinen kansainvälinen viitekehys on YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet, eli UN Guiding Principles on Business and Human Rights — UNGP:t. UNGP:t ovat maailmanlaajuinen standardi yritystoimintaan liittyvien haitallisten ihmisoikeusvaikutusten riskien ehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi, ja ne muodostavat kansainvälisesti hyväksytyn viitekehysten yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien standardien ja käytäntöjen kehittämiseksi.

1.3. Yritysten ihmisoikeusvastuu ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet

Ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet (UNGP:t) ovat YK:n ihmisoikeusneuvoston vuonna 2011 yksimielisesti hyväksymät ohjaavat periaatteet yritystoiminnasta ja ihmisoikeuksista. Ne kehitettiin YK:n pääsihteerin erityisedustajan työn pohjalta, ja YK:n ihmisoikeusneuvosto hyväksyi ne päätöslauselmalla 17/4 kesäkuussa 2011.

UNGP:t eivät sellaisenaan ole yrityksiä suoraan velvoittavaa lainsäädäntöä, mutta ne muodostavat kansainvälisesti hyväksytyn normatiivisen standardin sille, miten valtioiden ja yritysten odotetaan ehkäisevän, käsittelevän ja korjaavan yritystoimintaan liittyviä haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia. UNGP:t ovat oikeudellisesti ei-sitovia, mutta ne perustuvat olemassa oleviin kansainvälisiin ja kansallisiin oikeudellisiin velvoitteisiin, standardeihin ja käytäntöihin. **Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia koskee kaikkia yrityksiä riippumatta niiden koosta, toimialasta, toimintaympäristöstä, omistusrakenteesta tai organisaatorakenteesta.**

UNGP:t rakentuvat kolmeen pilariin:



1.4. Kiinteistöpalveluala toimialana ja SOLin toimintaympäristö

Ihmisoikeusriskien arvioinnissa on huomioitava paitsi **yleiset työelämän ihmisoikeusriskit myös toimialaan, toimintaympäristöön ja yrityksen omaan toimintamalliin liittyvät erityispiirteet**. Kiinteistöpalvelu- ja siivousalalla ihmisoikeusriskit voivat liittyä esimerkiksi matalapalkkaiseen työhön, osa-aikaisuuteen, ilta-, yö- ja viikonlopputyöhön, yksintyöskentelyyn, useisiin työkohteisiin, hajautettuun työympäristöön, työturvallisuuteen, työntekijöiden kielitaitoon, perehdytyksen saavutettavuuteen sekä siihen, että työ tehdään usein asiakkaan tiloissa eikä työnantajan omissa toimitiloissa.²

Kiinteistöpalveluala, erityisesti siivouspalvelut, on tutkimuskirjallisuuden perusteella ihmisoikeuksien näkökulmasta kohonnut riskitoimiala, mikä liittyy alan rakenteellisiin piirteisiin kuten matalapalkkaisuuteen, ulkomaisen työvoiman käyttöön ja laajoihin alihankintaketjuihin. Siivousala kuuluu Suomessa niihin toimialoihin, joilla työperäisen hyväksikäytön ja jopa ihmiskaupan riski on tunnistettu, ja hyväksikäyttö ilmenee esimerkiksi alipalkkauksena, heikkoina työoloina sekä kiskontana työelämässä (lähde: HEUNI). Riskit korostuvat erityisesti tilanteissa, joissa työvoimaa rekrytoidaan kansainvälisesti tai käytetään välikäsiä ja alihankkijoita, jolloin vastuu voi hajautua ja valvonta vaikeutua. Siivoustyön luonne (hajautettu työ, epäsäännölliset työajat ja heikko näkyvyys organisaatiossa sekä maahanmuuttajatyöntekijöiden keskittyminen alalle) lisäävät työntekijöiden haavoittuvuutta hyväksikäytölle.

1.5. Korkean riskin maat ja toimintaympäristöt

Ihmisoikeusriskit eivät jakaudu tasaisesti kaikkiin maihin, toimialoihin tai liiketoimintasuhteisiin. Korkean riskin mailla ja toimintaympäristöillä tarkoitetaan tässä yhteydessä maita, alueita tai tilanteita, joissa ihmisoikeuksiin kohdistuvien haitallisten vaikutusten todennäköisyys tai vakavuus on tavanomaista suurempi. Riskitasoon voivat vaikuttaa esimerkiksi konfliktit, heikko oikeusvaltioperiaate, puutteellinen viranomaisvalvonta, korruptio, laajamittainen epävirallinen talous, heikko työoikeuksien suoja tai se, että tietyt työntekijäryhmät ovat erityisen riippuvaisia työnantajasta, välittäjistä tai rekrytointiketjuista.

Korkean riskin maan tai toimintaympäristön arviointi ei tarkoita, että tietystä maasta tulevat ihmiset olisivat itsessään riski. Arviointi kohdistuu olosuhteisiin, joissa ihmisoikeuksien toteutuminen voi olla heikommin turvattua tai joissa työntekijät voivat olla tavanomaista alttiimpia hyväksikäytölle esimerkiksi rekrytointiketjujen, velkaantumisen, oleskelulupaan liittyvän riippuvuuden, puutteellisen viranomaisvalvonnan tai heikon työoikeuksien suojan vuoksi.

Useat lähteet korostavat, että riski ei jakaudu yksiselitteisesti maaluokkiin, vaan liittyy sekä **lähtömaihin (origin)** että **kohdemaihin (destination)** sekä toimialan rakenteisiin. Työperäisen hyväksikäytön riski kohdistuu erityisesti siirtotyöläisiin, jotka ovat peräisin taloudellisesti haavoittuvammista lähtömaista. Eurooppalaisessa kiinteistöpalvelu- ja siivousalassa keskeisiksi riskin lähtömaiksi on tunnistettu Itä-Euroopan ja sen lähialueiden maat, esimerkiksi kuten Ukraina, Moldova, Georgia ja Venäjä, joista tulevat työntekijät voivat olla alttiita rekrytointiketjujen väärinkäytöksille ja epävakaaalle työasemalle. Globaalisti tarkasteltuna korkean riskin työntekijäryhmät ovat usein peräisin Aasian ja muiden Global South -alueiden maista, esimerkiksi Bangladeshista, Nepalista, Intiasta, Myanmarista ja Filippiineiltä, joissa työntekijät hakeutuvat ulkomaille työn perässä rajallisten kotimahdollisuuksien vuoksi. Tutkimusten mukaan riskiä lisäävät erityisesti rekrytointivelat, heikko tieto omista oikeuksista sekä riippuvuus työnantajasta tai välittäjistä, minkä vuoksi lähtömaan sosioekonominen tilanne on keskeinen riskitekijä työperäisen hyväksikäytön arvioinnissa.

Suomeen opiskelemaan tulevat **kansainväliset opiskelijat** ovat työperäisen hyväksikäytön näkökulmasta haavoittuvassa asemassa, koska heidän taloudellinen tilanteensa voi olla tiukka, tieto suomalaisen työelämän säännöistä ja työntekijän oikeuksista puutteellista ja riippuvuus työpaikasta, toimeentulosta tai välikäsistä suuri. Viranomaisvalvonnassa on havaittu, että monilla opiskelijoilla ei ole riittäviä taloudellisia resursseja elää Suomessa ja heidän tietonsa suomalaisen työelämän pelisäännöistä voi olla hyvin vähäinen, mikä altistaa heitä esimerkiksi alipalkkaukselle, liialliselle työnteolle, puutteelliselle työaikakirjanpidolle tai työsuhteen naamioimiselle yrittäjyydeksi. Riski voi alkaa jo ennen Suomeen tuloa, jos opiskelijalle on annettu epärealistinen kuva työmahdollisuuksista tai hän on velkaantunut epävirallisten koulutus- tai rekrytointiagenttien maksujen vuoksi. Tämän vuoksi opiskelijat on tärkeää huomioida yhtenä haavoittuvana ryhmänä, jonka oikeuksien toteutuminen edellyttää selkeää ja monikielistä viestintää, läpinäkyvää rekrytointia, saavutettavia ilmoituskanavia sekä esihenkilöiden kykyä tunnistaa hyväksikäytön merkkejä.

1.6. Haavoittuvassa asemassa olevat ryhmät

Haavoittuvassa asemassa olevilla henkilöillä ja ryhmillä tarkoitetaan henkilöitä, joilla on olosuhteidensa, asemansa tai riippuvuussuhteidensa vuoksi kohonnut riski joutua haitallisten ihmisoikeusvaikutusten kohteeksi tai heikommat mahdollisuudet saada tietoa, käyttää oikeuksiaan, hakea apua tai saada korjaavia toimenpiteitä. Haavoittuvuus ei välttämättä ole henkilön tai ryhmän pysyvä ominaisuus, vaan se voi syntyä esimerkiksi työmarkkina-asemasta, kielitaidosta, taloudellisesta riippuvuudesta, oleskelulupaan liittyvästä epävarmuudesta, tiedonsaannin puutteista, syrjinnästä, sosiaalisesta eristyneisyydestä tai siitä, ettei työntekijällä ole tosiasiallista mahdollisuutta tuoda epäkohtia esiin ilman kielteisten seurausten pelkoa.

Ihmisoikeuksien huolellisuusprosessissa haavoittuvassa asemassa olevien henkilöiden ja ryhmien tunnistaminen on tärkeää, koska haitallisten ihmisoikeusvaikutusten vakavuus ja käytännön merkitys voivat olla suurempia silloin, kun vaikutukset kohdistuvat henkilöihin, joilla on heikommat mahdollisuudet suojata oikeuksiaan, saada tietoa, hakea apua tai päästä korjaavien toimenpiteiden piiriin.

Pakkotyön ja työperäisen hyväksikäytön riskien arvioinnissa voidaan hyödyntää ILO:n tunnistamia pakkotyön indikaattoreita. Näitä ovat muun muassa haavoittuvuuden hyväksikäyttö, harhaanjohtaminen, liikkumisen rajoittaminen, eristäminen, fyysinen ja seksuaalinen väkivalta, uhkailu, henkilöllisyysasiakirjojen pidättäminen, palkan pidättäminen, velkasidonnaisuus, kohtuuttomat työ- ja asumisolosuhteet sekä liiallinen ylityö.

1.7. Mitä tämä tarkoittaa SOLin ihmisoikeustyössä?

SOLin ihmisoikeustyön lähtökohtana on tunnistaa, missä ja miten yhtiön oma toiminta, liiketoimintasuhteet ja arvoketjut voivat vaikuttaa negatiivisesti ihmisiin. HRDD-prosessissa tarkastellaan sekä SOLin omaa toimintaa että liiketoimintasuhteita ja arvoketjuja. Arvioinnissa tulee tunnistaa sekä yleiset työelämän ihmisoikeusriskit että SOLin toimialaan, henkilöstöön, liiketoimintamalliin ja asiakaskohteissa tehtävään työhön liittyvät erityiset riskitekijät. **Tarkoituksena on kuvata se, miten liiketoiminnasta aiheutuvia riskejä ihmisiin ehkäistään, lievennetään, korjataan ja niistä viestitään.**

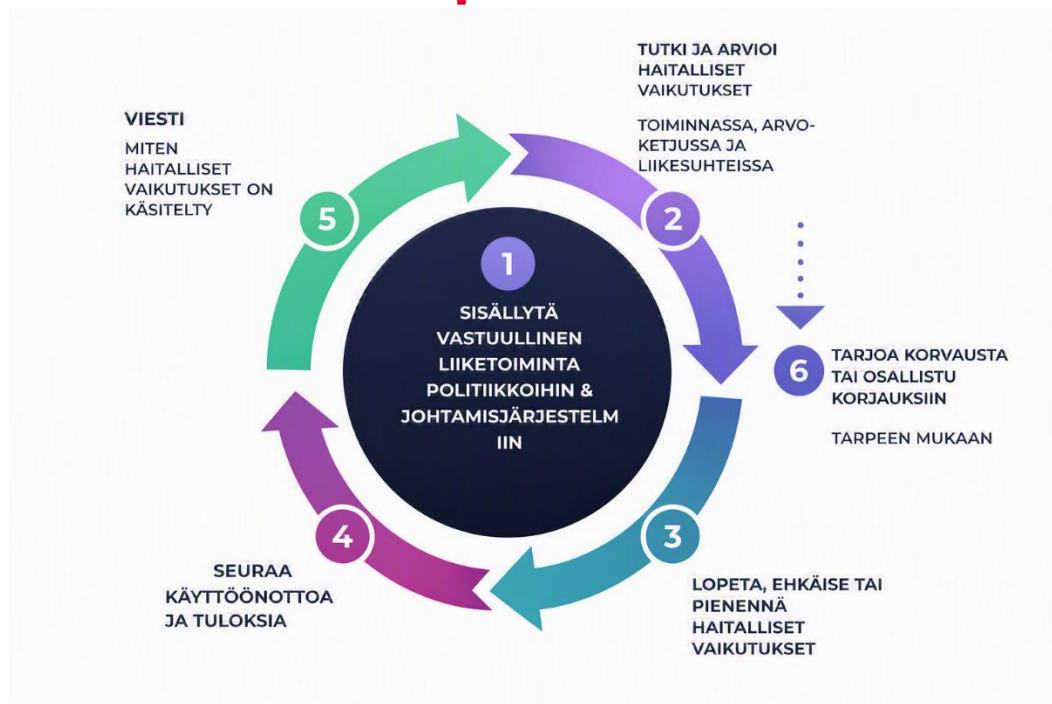
Tunnistettujen riskien perusteella määritellään toimenpiteet, vastuut, aikataulut, seuranta ja viestintä. Toimenpiteiden priorisoinnissa lähtökohtana tulee olla ihmisiin kohdistuvan vaikutuksen vakavuus: ensisijaisesti on puututtava niihin vaikutuksiin, jotka voivat olla vakavimpia, laaja-alaisimpia tai vaikeimmin korjattavia, sekä niihin tilanteisiin, joissa vaikutukset kohdistuvat haavoittuvassa asemassa oleviin henkilöihin tai ryhmiin.

Käytännössä SOLin ihmisoikeustyön tavoitteena on **rakentaa selkeä, riskiperusteinen ja jatkuva prosessi**, jonka avulla ihmisoikeusvaikutuksia voidaan tunnistaa, ehkäistä, lieventää ja korjata. Prosessin tulee tukea sitä, että työntekijöiden ja muiden oikeudenhaltijoiden oikeudet toteutuvat yhdenvertaisesti ja että mahdolliset epäkohdat havaitaan ja käsitellään mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

SOLin johtamisfilosofia, ihmiskäsitys ja arvot luovat vahvan perustan ihmisoikeuksien kunnioittamiselle ja ihmisarvon toteutumiselle kaikessa toiminnassa. SOLin johtamisfilosofia korostaa vapautta, vastuuta, luottamusta ja tavoitteellisuutta, mikä tukee työntekijöiden itsemääräämisoikeutta, oikeudenmukaista kohtelua ja mahdollisuutta tehdä työtä kannustavassa ympäristössä. SOLin ihmiskäsityksen mukaan ihminen on vastuuntuntoinen, haluaa tehdä hyvää työtä ja ihmisellä on onnistumisen tarve; ihmiset ovat erilaisia; ihminen on aloitteellinen ja luova; ihminen on ajatteleva, toimiva ja tunteva kokonaisuus, mikä ohjaa kohtelevaan kaikkia työntekijöitä yksilöinä ja edistämään yhdenvertaisuutta sekä syrjimättömyyttä. SOLin arvot: aurinkoisen tyytyväinen asiakas, iloinen työn tekeminen, arkiluovuus, yrittäjäys ja luotettavuus heijastavat käytännössä toimintakulttuuria, jossa työntekijöiden hyvinvointi, osallisuus ja oikeudenmukainen kohtelu ovat keskeisiä tekijöitä myös palvelun laadun ja asiakaskokemuksen kannalta.

2. Ihmisoikeuksien huolellisuus eli Human Rights Due Diligence -prosessi (HRDD)

2.1. Mikä on HRDD-prosessi?



Ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden (UNGP:t) mukaan yritysten ihmisoikeusvastuun käytännön ytimessä on ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusprosessi eli Human Rights Due Diligence, HRDD. HRDD-prosessin **tarkoituksena on auttaa yritystä tunnistamaan ja arvioimaan todelliset ja mahdolliset haitalliset ihmisoikeusvaikutukset, ehkäisemään ja lieventämään niitä, seuraamaan toteutettujen toimien vaikuttavuutta sekä viestimään siitä, miten vaikutuksia käsitellään.**

HRDD-prosessi on **jatkuva ja riskiperusteinen prosessi**. Ihmisoikeuksia koskeva huolellisuus kattaa vaikutukset, joita yritys voi aiheuttaa tai joihin se voi myötävaikuttaa

omalla toiminnallaan, sekä vaikutukset, jotka liittyvät suoraan yrityksen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin liiketoimintasuhteiden kautta. Prosessin laajuus ja monimutkaisuus vaihtelee muun muassa yrityksen koon, vakavien ihmisoikeusvaikutusten riskin sekä toiminnan luonteen ja toimintaympäristön mukaan.

HRDD:n keskeinen erityispiirre on se, että **arvioinnin lähtökohtana ovat riskit ihmisille**. Tämä erottaa ihmisoikeusriskien arvioinnin perinteisestä yritysriskienhallinnasta, jossa tarkastelun kohteena ovat usein ensisijaisesti yrityksen taloudelliset, operatiiviset tai maineeseen liittyvät riskit. Ihmisoikeuksia koskevassa huolellisuudessa olennaista on tunnistaa, millaisia vaikutuksia yrityksen toiminnalla voi olla ihmisten oikeuksiin, asemaan, turvallisuuteen, toimeentuloon ja mahdollisuuksiin saada oikeuksiinsa suojaa.

2.2. Miksi ihmisoikeuksien huolellisuusvelvoite toimeenpannaan SOLissa?

SOLin koko toiminta perustuu ihmisiin, heidän osaamiseensa, hyvinvointiinsa ja turvalliseen työn tekemiseen. Siksi ihmisoikeuksien huolellisuusvelvoiteprosessi on tärkeä osa vastuullista liiketoimintaa. SOLin menestys rakentuu osaavien, motivoituneiden ja hyvinvoivien solilaisten varaan, ja sosiaalisen vastuun keskeisiä teemoja ovat terveelliset ja turvalliset työolot, mahdollisuudet kouluttautua sekä positiivinen ja kannustava yrityskulttuuri (lähde: SOLin vastuullisuusohjelma).

SOLin arvot, SOLin ihmiskäsitys ja johtamisfilosofia korostavat vastuuta, luottamusta, luovuutta, erilaisuuden hyväksymistä ja ihmisen kokonaisvaltaisuutta. HRDD-prosessin tarkoituksena on varmistaa, että nämä arvot toteutuvat käytännössä myös ihmisoikeuksien näkökulmasta: että tunnistamme, ehkäisemme, lievennämme ja tarvittaessa korjaamme toiminnastamme tai arvoketjustamme ihmisille aiheutuvia haitallisia vaikutuksia. Vastuullisuus tarkoittaa SOLissa sitä, että tehdään oikein ja oikeita asioita niin ihmisten, ympäristön kuin taloudenkin osalta; se ei ole erillinen velvoite, vaan arvoihin perustuva tapa toimia ja osa jokaisen SOLilaisen työtä.

Ihmisoikeusriskit ovat liiketoimintatariskejä mitä suurimmassa määrin. Huolellisuus ihmisoikeuksien toteutumisessa on SOLille erityisen tärkeää, koska SOL toimii palvelualoilla, joissa työntekijöihin liittyvät **ihmisoikeus- ja työelämäoikeusriskit ovat toimialan luonteen vuoksi koholla**. HEUNIn ja Oikeusministeriön mukaan työperäisen hyväksikäytön ehkäisy on Suomessa erityisen tärkeää muun muassa siivous-, rakennus- ja ravintola-aloilla, ja riskiä lisäävät esimerkiksi alihankinta, maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden haavoittuvuus sekä työehtojen valvonnan vaikeus.

Vaikka EU:n yritysvastuudirektiivi (CSDDD) ei nykyisten kynnysarvojen perusteella kohdistu SOLiin suoraan (soveltamisala on rajattu erittäin suuriin yrityksiin yli 1,5 miljardin euron liikevaihto), **vaatimukset siirtyvät käytännössä SOLille asiakkaiden, julkisten hankintojen ja arvoketjujen kautta**. Suurasiakkaat, julkiset hankintakumppanit ja kansainväliset vastuullisuusstandardit edellyttävät yhä systemaattisempaa ihmisoikeusriskien tunnistamista, hallintaa ja raportointia. HRDD-prosessi vahvistaa siten sekä ihmisten oikeuksien toteutumista että SOLin kykyä vastata asiakkaiden, sääntelyn ja oman arvopohjansa kasvaviin odotuksiin.

2.3. Miten huolellisuusvelvoiteprosessia on SOLissa valmisteltu?

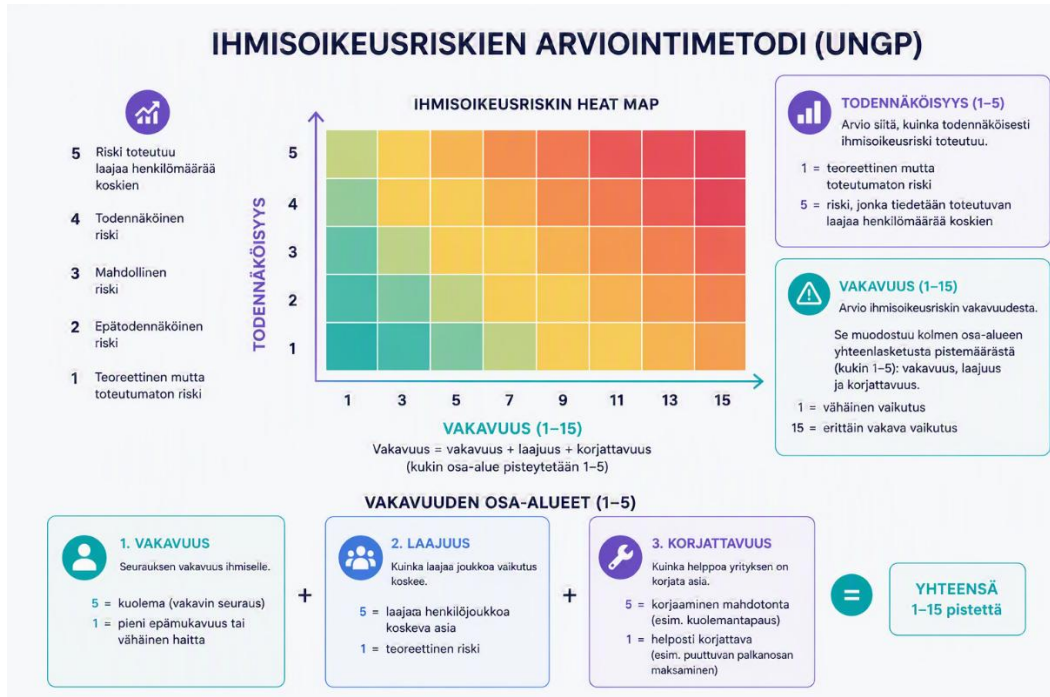
SOLissa tunnistettiin ihmisoikeusriskien tunnistamisen ja ihmisoikeuksien huolellisuuden tarve parempaan hallintaan vuonna 2025. SOLissa viimeisteltiin kaksoisolennaisuusanalyysi vuoden 2025 aikana, ja sen sekä yrityskohtaisen riskiarvioinnin osana oli jo aiemmin tunnistettu ihmisoikeusriskejä. Kokonaisvaltaista huolellisuusprosessia ei oltu kuitenkaan aiemmin luotu.

SOLin ihmisoikeushuolellisuusprosessi perustuu aiemmin kuvattuun UNGP viitekehykseen ja ohjeisiin. Tukea on haettu myös OECD:n monikansallisten yritysten toimintaohjeet viitekehyksestä.



3. Tunnistettut ihmisoikeusriskit

Ihmisoikeusriskien arviointiin on käytetty UNGP:n mukaista metodia, jossa riskiä ihmisille arvioidaan vakavuuden (vakavuus, laajuus ja korjattavuus) ja todennäköisyyden kautta.



Vaaka-akselilla on arvioitu ihmisoikeusriskin vakavuus asteikolla 1-15 siten, että kukin seuraavasta vakavuuden osa-alueesta on saanut pisteet yhdestä viiteen, jotka on laskettu yhteen: **vakavuus, laajuus ja korjattavuus**. Vakavuus merkitsee seurauksen vakavuutta ihmiselle, jolloin kuolema on vakavuusasteikon huipulla pistein viisi ja pieni epämukavuus tai vähäinen haitta saa pistemääräksi yksi. Laajuus merkitsee sitä, kuinka laajaa joukkoa vaikutus koskee: pisteet viisi saa laajaa henkilökuntaa koskeva asia ja toisaalta teoreettinen riski saa yhden pisteen. Korjattavuus tarkoittaa sitä, kuinka helppoa yrityksen on korjata asia siten, että lopputulos on kuin ihmisoikeusloukkausta ei olisi koskaan tapahtunut. Viisi pistettä saa sellaiset tilanteet, joissa korjaaminen on mahdotonta, esimerkiksi kuolemantapaus. Yhden pisteen saavat helposti korjattavat asiat, esimerkiksi puuttuvan palkanosan maksaminen työntekijälle.

Ihmisoikeusriskien tunnistaminen ja riskikaavion (heat map) laatiminen on tehty kahdella akselilla. Pystyakselilla kunkin ihmisoikeusriskin **todennäköisyys** on arvioitu asteikolla 1-5. Pisteiden yksi saavat teoreettiset mutta toteutumattomat riskit ja pisteen 5 saavat sellaiset ihmisoikeusriskit, joiden tiedetään toteutuvan laajaa henkilömäärää koskien.

Ihmisoikeusvaikutusten ehkäisemisen toimintasuunnitelma on laadittu siten, että toimenpiteet kohdistetaan ensin taulukon punaiselle alueelle sijoittuneisiin ihmisoikeusriskeihin siten, että vakavuudeltaan korkeimmat pisteet saaneet nousevat prioriteettilistan kärkeen.

SOL Palveluiden ihmisoikeusriskien riskikaavio (heat map) on esitetty yhtiön dokumentissa, joka ei ole julkinen.

SOL Palveluiden tunnistetut keskeiset ihmisoikeuksiin liittyvät riskiteemat koskevat työoloja, työn kuormittavuutta, työturvallisuutta, yhdenvertaista kohtelua, työntekijöiden oikeuksien ymmärtämistä, esihenkilötyötä, viestintää sekä alihankinta- ja toimitusketjujen hallintaa. Erityisen painoarvon riskiarviossa saa haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden asema, jossa korostuu kieli- ja lukutaito, osa-aikaisuus, maahanmuuttajatausta sekä työn ennakoitavuuteen liittyvät kysymykset. Tunnistettujen riskien pohjalta SOL Palvelut vahvistaa ohjeistuksia, perehdytystä, esihenkilötyötä, ilmoituskanavia ja toimittajahallintaa ja muuta toimintaa osana jatkuvaa ihmisoikeustyötä.

4. Toimenpiteet tunnistetuille ja priorisoiduille ihmisoikeusriskeille

Toimenpiteet tunnistetuille ihmisoikeusriskeille on tuotettu siten, että toimenpiteet eivät jää irrallisiksi kehityshankkeiksi, vaan ne kytkeytyvät selkeästi tunnistettuihin riskeihin, tavoiteltuihin vaikutuksiin ihmisille, tarvittaviin toimintatapojen muutoksiin, käytännön tukirakenteisiin sekä seurantaan ja vastuunjakoon. Näin varmistetaan, että ihmisoikeustyö on systemaattista, vaikuttavuuteen tähtäävää ja että toimenpiteiden tosiasiallista tehokkuutta voidaan arvioida suhteessa tunnistettuihin riskeihin.

Toimenpiteet tunnistetuille ja priorisoiduille ihmisoikeusriskeille on esitetty erillisessä dokumentissa, joka ei ole julkinen. SOL Palveluiden ylin johto seuraa säännöllisesti kehityskokouksissaan toimenpiteiden etenemistä.

5. Haavoittuvassa asemassa olevat työntekijät, riskit ja toimet

Ulkomaalaistaustaiset työntekijät ovat olennainen ja tärkeä osa SOLin henkilöstöä, mutta heillä on erityinen haavoittuvuus liittyen kieleen, kulttuuriseen sopeutumiseen sekä asemaan (esim. työnantajaan vahvasti sidoksissa oleva oleskelulupa). Nämä tekijät voivat heikentää heidän kykyään tuoda esiin huolia ja saada yhtäläistä kohtelua ja tietoa työelämän oikeuksista. Toinen haavoittuva ihmisryhmä on vähäisen työelämäkokemuksen omaavat henkilöt kuten **nuoret työntekijät sekä myös ulkomailta Suomeen tulevat opiskelijat**.

6. Ihmisoikeudet SOLin arvoketjussa

SOLin oikeudenhaltijat

SOLin toiminta, palvelut ja liiketoimintasuhteet voivat vaikuttaa useisiin ihmisiin ja ryhmiin.



SOL kunnioittaa kaikkien oikeudenhaltijoiden ihmisoikeuksia ja on sitoutunut tunnistamaan, arvioimaan sekä ehkäisemään ja lieventämään kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia.

Kuva: SOLin arvoketjun oikeudenhaltijat

SOLin toiminta vaikuttaa moniin eri ihmisryhmiin eli oikeudenhaltijoihin. Tässä prosessissa on keskitytty nyt SOLin tärkeimmän ihmisoikeuksien oikeudenhaltijan eli SOLin oman henkilöstön oikeuksien toteutumiseen. SOLin arvoketjun ihmisoikeuksien oikeudenhaltijoita ovat myös toimittajien kautta tulevien laitteiden ja esim kemikaalien tuotantoketjujen ihmiset, SOLin alihankkijat ja muut palvelun toimittajat, asiakkaan asiakkaat tai loppuasiakkaat sekä joissakin tapauksissa kuluttaja-asiakkaat. Seuraavina vuosina HRDD prosessissa tunnistetaan riskit ja suunnitellaan toimet näin muiden oikeudenhaltijoiden kuin oman henkilöstön osalta.

SOLin ihmisoikeuspolitiikassa ja Väärinkäytösten ilmoittamista, käsittelyä ja ilmoittajansuojelua koskevassa politiikassa (Whistleblowing -politiikka) kerrotaan, että SOL edellyttää, että sen toimittajat ja alihankkijat sitoutuvat ihmisoikeuksien kunnioittamiseen ja estämään, lieventämään ja korjaamaan haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia. Toimittajien ja alihankkijoiden edellytetään noudattavan SOLin eettisiä ohjeita toimittajille sekä SOLin ihmisoikeuspolitiikkaa. Jos SOLin toimittaja-, alihankkija- tai muissa liiketoimintasuhteissa tunnistetaan ihmisoikeuksiin liittyviä epäkohtia, SOL selvittää asian, käy vuoropuhelua asianomaisen kumppanin kanssa ja pyrkii vaikutusvaltaansa käyttämällä varmistamaan, että asianmukaiset korjaavat toimet toteutetaan. Vakavissa tai toistuvissa tapauksissa SOL arvioi yhteistyön jatkamisen edellytykset. Suurimmat toimittajat katselmoidaan säännöllisesti myös ihmisoikeuksien huolellisuuden osalta.

SOL ei usein voi yksin ratkaista ihmisoikeuksiin liittyviä ongelmia vaan pyrkii lisäämään vaikutusvaltaansa tekemällä yhteistyötä asiakkaiden ja viranomaisten kanssa, osallistumalla toimialan kehittämiseen sekä käyttämällä vaikutusvaltaa toimittajiin ja kumppaneihin.

7. Seurantasuunnitelma

SOL Palveluiden johtoryhmä hyväksyy tämän HRDD prosessin ja Palveluiden johto vastaa siitä, että ihmisoikeussitoumukset huomioidaan yhtiön toiminnassa. Yhdessä SOLin vastuullisuustoiminnon, HR:n, lakiasiaintoiminnon, hankinnan, työsuojelun ja liiketoimintajohdon kanssa liiketoimintayksiköt vastaavat HRDD toimeenpanosta omilla vastuualueillaan.

Ihmisoikeusriskien ja tässä tunnistettujen toimien toteutus kuuluu asianomaisille tahoille. Toimet nivotaan yhteen riskikartoituksen ja muiden vastaavien prosessien kanssa ja niitä seurataan säännöllisesti johdon kokouksissa ja katselmuksissa.

8. Ilmoittajan suojelu ja korjaavat toimet

Ilmoittajan suojelusta ja korjaavista toimista yleisemmin on kerrottu SOLin Väärinkäytösten ilmoittamisesta, käsittelyä ja ilmoittajansuojelua koskevassa politiikassa (Whistleblowing -politiikka) sekä SOLin ihmisoikeuspolitiikassa ja eettisissä säännöissä.

Yleisenä periaatteena on aina se, että kun SOL tunnistaa aiheuttaneensa tai myötävaikuttaneensa haitalliseen ihmisoikeusvaikutukseen, SOL ryhtyy asianmukaisiin korjaaviin toimiin. Korjaavat toimet voivat tilanteesta riippuen sisältää esimerkiksi olosuhteen korjaamisen, puuttuvan suorituksen maksamisen, työn järjestelyjen muuttamisen, perehdytyksen tai ohjeistuksen parantamisen, sovittelun, koulutuksen, kurinpidolliset toimet, prosessien muuttamisen, viranomaisyhteistyön tai muun asianmukaisen hyvityksen.

9. Viestintä

SOL viestii ihmisoikeustyöstään ja tästä HRDD prosessista sisäisesti ja tarvittaessa ulkoisesti. SOL lisää henkilöstön tietoisuutta ihmisoikeussitoumuksistaan, ilmoituskanavista ja toimintatavoista sisäisen viestinnän, perehdytyksen ja koulutuksen avulla. Asiakkaille jaetaan tarpeellinen ja olennainen tieto. Vuosittain raportoidaan ihmisoikeuksien toteumasta julkisesti vastuullisuusraportissa.