

SOLin ihmisoikeuspolitiikka ja -periaatteet

10.9.2026

Dokumentin tiivistelmä

1. Tarkoitus. Tämän ihmisoikeuspolitiikka määrittelee SOLin sitoutumisen kansainvälisesti tunnustettujen ihmisoikeuksien kunnioittamiseen sekä kuvaa periaatteet, joiden mukaisesti ihmisoikeudet sisällytetään SOLin toimintaan, johtamiseen, päätöksentekoon, henkilöstökäytäntöihin ja liiketoimintasuhteisiin. Poliitiikka toimii kehyksenä SOLin ihmisoikeuksia koskevalle huolellisuusprosessille eli Human Rights Due Diligence -prosessille, jonka avulla tunnistetaan, ehkäistään, lievennetään, seurataan ja tarvittaessa korjataan SOLin toiminnasta tai liiketoimintasuhteista ihmisille aiheutuvia haitallisia vaikutuksia. SOLin ihmisoikeustyön lähtökohtana on, että yritystoiminnan ihmisoikeusvastuussa tarkastellaan vaikutuksia ihmisiin eli oikeudenhaltijoihin. SOLin oikeudenhaltijoiksi tunnistetaan muun muassa omat työntekijät, työnhakijat, vuokratyöntekijät, alihankkijoiden ja toimittajien työntekijät, asiakkaat, loppukäyttäjät sekä muut ihmiset tai ryhmät, joihin SOLin toiminta, palvelut tai liiketoimintasuhteet voivat vaikuttaa.
2. Soveltamisala. Ihmisoikeuspolitiikka koskee koko SOL konsernia ja sen kaikkia yhtiöitä sekä SOLin toimitusketjun ihmisoikeuksien oikeudenhaltijoita.
3. Vastuut. SOL-konsernin johtoryhmä hyväksyy tämän ihmisoikeuspolitiikan ja vastaa siitä, että ihmisoikeussitoumukset huomioidaan SOL-konsernin yhtiöiden toiminnassa.

Sisällysluettelo

Dokumentin tiivistelmä	2
1. Tarkoitus	4
2. Sovellettavuus	4
3. SOLin ihmisoikeustyötä ohjaavat periaatteet	5
4. Sitoutumisemme kansainvälisiin ihmisoikeusstandardeihin	6
5. Ihmisoikeuksien hallinto ja vastuut SOLilla	6
6. SOLin olennaiset ihmisoikeusvaikutukset ja ihmisoikeusriskit	7
7. SOLin laajemmat ihmisoikeussitoumukset	8
8. SOLin lähestymistapa ihmisoikeuksia koskevaan huolellisuuteen, epäkohtien ilmoittamiseen ja korjaaviin toimiin	9

SOL kunnioittaa kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia ja sitoutuu ehkäisemään, lieventämään ja korjaamaan haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia omassa toiminnassaan ja liiketoimintasuhteissaan.

SOLin liiketoiminta perustuu ihmisten tekemään työhön, minkä vuoksi erityistä huomiota kiinnitetään turvallisiin ja terveisiin työoloihin, oikeudenmukaiseen kohteluun, kohtuulliseen työmäärään, ymmärrettävään viestintään, työntekijöiden mahdollisuuteen tuoda esiin huolia sekä haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden oikeuksien toteutumiseen.

SOLin ihmisoikeuksien huolellisuusprosessi on jatkuva ja riskiperusteinen prosessi, jonka avulla tunnistetaan, ehkäistään, seurataan ja korjataan ihmisiin kohdistuvia haitallisia vaikutuksia.

SOL-konsernin johtoryhmä hyväksyy tämän ihmisoikeuspolitiikan ja vastaa siitä, että ihmisoikeussitoumukset huomioidaan SOL-konsernin yhtiöiden toiminnassa. Poliitiikan omistaja on SOLin vastuullisuustoiminto yhteistyössä HR:n, lakiasiaintoiminnon, hankinnan, työsuojelun ja liiketoimintajohdon kanssa. SOLin liiketoimintayksiköt vastaavat politiikan toimeenpanosta omilla vastuualueillaan.

1. Tarkoitus

Tämä ihmisoikeuspolitiikka määrittelee SOLin sitoutuminen kansainvälisesti tunnustettujen ihmisoikeuksien kunnioittamiseen sekä kuvaa periaatteet, joiden mukaisesti ihmisoikeudet sisällytetään SOLin toimintaan, johtamiseen, päätöksentekoon, henkilöstökäytäntöihin ja liiketoimintasuhteisiin.

Politiikka toimii kehyksenä SOLin ihmisoikeuksia koskevalle huolellisuusprosessille eli Human Rights Due Diligence -prosessille, jonka avulla tunnistetaan, ehkäistään, lievennetään, seurataan ja tarvittaessa korjataan SOLin toiminnasta tai liiketoimintasuhteista ihmisille aiheutuvia haitallisia vaikutuksia.

SOLin ihmisoikeustyön lähtökohtana on, että yritystoiminnan ihmisoikeusvastuussa tarkastellaan vaikutuksia ihmisiin eli oikeudenhaltijoihin. SOLin oikeudenhaltijoiksi tunnistetaan muun muassa omat työntekijät, työnhakijat, vuokratyöntekijät, alihankkijoiden ja toimittajien työntekijät, asiakkaat, loppukäyttäjät sekä muut ihmiset tai ryhmät, joihin SOLin toiminta, palvelut tai liiketoimintasuhteet voivat vaikuttaa.

2. Sovellettavuus

Tämä politiikka koskee kaikkia SOLin yhtiöitä, liiketoimintoja, johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä ja muita henkilöitä, jotka toimivat SOLin puolesta. Poliitiikkaa sovelletaan SOLin omaan toimintaan sekä soveltuvin osin liiketoimintasuhteisiin, kuten toimittajiin, alihankkijoihin, kumppaneihin ja muihin arvoketjun toimijoihin.

SOL odottaa liiketoimintakumppaneidensa kunnioittavan kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia ja noudattavan vastaavia periaatteita omassa toiminnassaan. Erityistä huomiota kiinnitetään tilanteisiin, joissa SOLin palveluja tuotetaan asiakaskohteissa,

alihankintaketjuissa tai muissa liiketoimintasuhteissa, joissa vastuut voivat hajautua ja työntekijöiden asema voi olla haavoittuva.

Tämä politiikka täydentää SOLin eettisiä sääntöjä ja toimittajia koskevia eettisiä ohjeita sekä SOLin Väärinkäytösten ilmoittamista, käsittelyä ja ilmoittajansuojelua koskeva politiikkaa (Whistleblowing -politiikka). Yhdessä niiden sekä SOLin muiden henkilöstö-, hankinta-, työturvallisuus-, laki ja vaatimustenmukaisuus- ja vastuullisuusohjeiden kanssa se muodostaa yhteisen viitekehyksen sille, miten ihmisoikeudet huomioidaan SOLin omassa toiminnassa ja liiketoimintasuhteissa.

3. SOLin ihmisoikeustyötä ohjaavat periaatteet

SOLin ihmisoikeustyötä ohjaavat seuraavat periaatteet:

Ihmisoikeuksien kunnioittaminen

Kunnioitamme kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassamme ja odotamme samaa liiketoimintakumppaneiltamme. SOLin ihmisoikeusvastuu perustuu "do no harm" -lähtökohtaan: yrityksen tulee välttää aiheuttamasta tai myötävaikuttamasta haitallisiin ihmisoikeusvaikutuksiin ja pyrkiä ehkäisemään tai lieventämään vaikutuksia, jotka liittyvät suoraan sen toimintaan, palveluihin tai liiketoimintasuhteisiin.

Lakien ja kansainvälisten standardien noudattaminen

Noudatamme soveltuvaa lainsäädäntöä ja kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeus- ja työelämästandardeja toimintamaissamme.

Riskiperusteinen ihmisoikeuksia koskeva huolellisuus

Tunnistamme, arvioimme, ehkäisemme, lievennämme, seuraamme ja tarvittaessa korjaamme haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia riskiperusteisen ihmisoikeuksien huolellisuusprosessin avulla.

Epäkohtien esiin tuominen, oikeussuoja ja korjaavat toimet

Tarjoamme työntekijöille ja muille sidosryhmille saavutettavia, luottamuksellisia ja turvallisia kanavia tuoda esiin huolia ja epäkohtia. Sitoudumme käsittelemään ilmoituksia puolueettomasti, suojaamaan ilmoittajia kostotoimilta ja toteuttamaan tarvittavia korjaavia toimia. (lisätiedot: SOLin Väärinkäytösten ilmoittamista, käsittelyä ja ilmoittajansuojelua koskeva politiikka (Whistleblowing -politiikka)).

Sidosryhmien osallistaminen ja haavoittuvien ryhmien huomioiminen

Kuuntelemme työntekijöitä ja muita oikeudenhaltijoita sekä huomioimme erityisesti haavoittuvassa asemassa olevat ryhmät. SOLin liiketoiminnassa haavoittuvia ryhmiä ovat esimerkiksi henkilöt, joilla voi olla heikommat mahdollisuudet saada tietoa, käyttää oikeuksiaan, hakea apua tai saada korjaavia toimenpiteitä muun muassa kielitaidon, taloudellisen riippuvuuden, oleskelulupaan liittyvän epävarmuuden, sosiaalisen eristyneisyyden tai vähäisen työelämäkokemuksen (esimerkiksi nuoret henkilöt) vuoksi.

Vastuu, koulutus ja jatkuva parantaminen

Varmistamme ihmisoikeustyön vastuuttamisen, koulutuksen, seurannan ja jatkuvan kehittämisen. Ihmisoikeustyömme tavoitteena on rakentaa selkeä, riskiperusteinen ja

jatkuva prosessi, jonka avulla ihmisoikeusvaikutuksia voidaan tunnistaa, ehkäistä, lieventää ja korjata.

4. Sitoutumisemme kansainvälisiin ihmisoikeusstandardeihin

SOL sitoutuu kunnioittamaan kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia ja noudattamaan YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevia ohjaavia periaatteita eli UN Guiding Principles on Business and Human Rights -periaatteita. Lisäksi SOL huomioi ihmisoikeustyössään OECD:n monikansallisille yrityksille annetut toimintaohjeet soveltuvien osin.

SOLin ihmisoikeustyön kansainvälinen perusta muodostuu muun muassa YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisesta julistuksesta, kansalais- ja poliittisia oikeuksia koskevasta kansainvälisestä yleissopimuksesta, taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevasta kansainvälisestä yleissopimuksesta sekä ILO:n perustavanlaatuisista työelämän periaatteista ja oikeuksista. SOL on myös sitoutunut YK:n Global Compact -periaatteiden toimeenpanoon sekä edistämään Kestävän kehityksen tavoitteita (Sustainable Development Goals, SDGs).

Työelämän kannalta SOL pitää keskeisinä ihmisoikeuskysymyksinä muun muassa turvallisia ja terveellisiä työoloja, oikeudenmukaisia ja suotuisia työehtoja, oikeutta lepoon ja vapaa-aikaan sekä oikeutta yksityisyyteen, yhdistymisvapautta ja oikeutta kollektiiviseen neuvotteluun, pakkotyön ja lapsityön kieltoa sekä syrjinnän kieltoa.

5. Ihmisoikeuksien hallinto ja vastuut SOLilla

SOLin ihmisoikeustyö integroidaan osaksi johtamista, riskienhallintaa, vastuullisuustyötä, henkilöstöprosesseja, työturvallisuutta, hankintaa, lakiasiain toimintaa ja liiketoiminnan arjen johtamista.

SOLin johto vastaa siitä, että ihmisoikeuksia koskevat sitoumukset sisällytetään päätöksentekoon, johtamisjärjestelmiin ja liiketoiminnan kehittämiseen.

SOL varmistaa ihmisoikeustyön toteutumista koulutuksella, ohjeistuksilla, seurannalla, riskiperusteisilla arvioinneilla, auditoinneilla, ilmoituskanavilla ja korjaavilla toimenpiteillä.

SOL asettaa ihmisoikeustyölle ja työelämäoikeuksien toteutumiselle määrällisiä ja laadullisia tavoitteita. Tavoitteita voivat olla esimerkiksi perehdytyksen ja koulutusten kattavuus, työtapaturmien vähentäminen, työturvallisuusriskien arviointien kattavuus, ilmoituskanavien tunnettuus, ilmoitusten käsittelyaika, henkilöstökyselyiden tulokset sekä tunnistettujen korjaavien toimien toteutuminen.

6. SOLin olennaiset ihmisoikeusvaikutukset ja ihmisoikeusriskit

SOL tunnistaa, että tietyt ihmisoikeusvaikutukset ovat erityisen olennaisia yhtiön toimialan, henkilöstörakenteen, liiketoimintamallin ja asiakaskohteissa tehtävän työn vuoksi. SOLin ihmisoikeusvaikutusten arviointi perustuu sisäisiin havaintoihin, työntekijöiltä ja sidosryhmiltä saatuun palautteeseen, työturvallisuus- ja HR-tietoihin, ilmoitus- ja palautekanavien havaintoihin, kaksoisolennaisuusanalyysin ja konsernin riskianalyysin tuloksiin sekä soveltuvin osin ulkoisiin selvityksiin ja viranomais- sekä järjestölähteisiin.

SOLin olennaiset ihmisoikeusvaikutukset ja niihin liittyvät periaatteet

Olennaiset vaikutusalueet	SOLin periaate
Turvalliset ja terveelliset työolot	Jokaisella työntekijällä on oikeus turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön, riittävään perehdytykseen, ymmärrettäviin ohjeisiin ja toimiviin työvälineisiin.
Kohtuullinen työmäärä, lepo ja työaika	Työn tulee olla realistisesti mitoitettua, turvallisesti toteutettavissa ja kohtuullista. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus tehdä työnsä sovitussa ajassa ja pitää tauot.
Yhdenvertaisuus, syrjimättömyys ja asiallinen kohtelu	Jokaisella työntekijällä on oikeus tulla kohdelluksi arvostavasti, yhdenvertaisesti ja ilman häirintää, syrjintää tai epäasiallista kohtelua.
Oikeus saada tietoa ymmärrettävästi	Työntekijöiden tulee ymmärtää omat oikeutensa, velvollisuutensa, työsuhteeseen liittyvät asiakirjat, työohjeet ja turvallisuusohjeet.
Äänen kuuluminen ja psykologinen turvallisuus	Työntekijöillä tulee olla turvallinen mahdollisuus tuoda esiin huolia, palautetta ja epäkohtia ilman pelkoa kielteisistä seurauksista.
Hyväksikäytön ja korruption ehkäisy	SOL ei hyväksy työntekijöiden hyväksikäyttöä, minkäänlaista kiskontaa eikä korruptiota.
Haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden suojelu	SOL huomioi erityisesti työntekijät, joiden mahdollisuudet saada tietoa, käyttää oikeuksiaan tai hakea apua voivat olla heikommat esimerkiksi kielen, lukutaidon, riippuvuussuhteen tai muun syyn vuoksi.

Olennaiset vaikutusalueet	SOLin periaate
Esihenkilövastuu ja oikeudenmukainen johtaminen	Esihenkilöiden valta-aseman tulee olla läpinäkyvää, ohjeistettua ja vastuullista.

SOLin ihmisoikeusriskit

SOLin ihmisoikeusriskienarviointi (Human Rights Impact Assessment, HRIA) toteutetaan mallilla, jossa riskejä arvioidaan todennäköisyyden sekä vakavuuden, laajuuden ja korjattavuuden perusteella.

SOL toimii työvoimavaltaisilla palvelualoilla, joissa keskeiset ihmisoikeusriskit liittyvät työntekijöiden terveyteen, turvallisuuteen ja hyvinvointiin. Tunnistetut ja priorisoidut riskit kohdistuvat erityisesti työturvallisuuteen, työoloihin, työn kuormittavuuteen sekä kiireen ja aikapaineen hallintaan ja elämiseen riittävään palkkaukseen. Riskiä lisäävät työn hajautunut luonne asiakaskohteissa, monipaikkainen työskentely, sääoloille altis työskentely sekä yksin- ja yötyö. Lisäksi riskejä liittyy viestinnän saavutettavuuteen, kielimuureihin ja monikulttuurisen työyhteisön tarpeiden huomioimiseen, mikä voi vaikuttaa työntekijöiden mahdollisuuksiin saada tietoa, ymmärtää ohjeita ja käyttää oikeuksiaan.

Erityistä huomiota kiinnitetään työperäisen hyväksikäytön ehkäisyyn, haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden suojelemiseen, laadukkaaseen esihenkilötyöhön sekä syrjinnän, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn.

SOL tunnistaa haavoittuvassa asemassa olevien ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden erityisen aseman. Heidän haavoittuvuutensa liittyy muun muassa kieleen, kulttuuriseen sopeutumiseen, työnantajaan vahvasti sidoksissa olevaan asemaan, vaikeuteen tuoda esiin huolia sekä mahdollisiin haasteisiin saada yhdenvertaista kohtelua ja tietoa työelämän oikeuksista. Myös nuoret, opiskelijat, täsmätyökykyiset henkilöt ja ensimmäisissä työpaikoissaan olevat työntekijät, voivat olla haavoittuvia ryhmiä muun muassa vähäisen työelämäkokemuksen vuoksi.

7. SOLin laajemmat ihmisoikeussitoumukset

Nollatoleranssi pakkotyölle, ihmiskaupalle ja työntekijöiden hyväksikäytölle

SOL ei hyväksy pakkotyötä, ihmiskauppaa, työntekijöiden hyväksikäyttöä, kynnysrahoja tai muuta kiskontaa, palkan pidättämistä, henkilöllisyysasiakirjojen pidättämistä tai työntekijän liikkumisvapauden rajoittamista omassa toiminnassaan tai liiketoimintasuhteissaan.

Lapsityön kieltö

SOL ei hyväksy lapsityötä omassa toiminnassaan eikä liiketoimintasuhteissaan. SOL noudattaa soveltuvaa lainsäädäntöä ja kansainvälisiä vähimmäisikää koskevia standardeja.

Syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus

SOL kunnioittaa jokaisen ihmisen ihmisarvoa ja yhdenvertaisuutta. SOL ei hyväksy syrjintää, häirintää, epäasiallista kohtelua, uhkailua, nöyryyttävää kohtelua tai vallan väärinkäyttöä.

Turvalliset ja terveelliset työolot

SOL sitoutuu edistämään turvallisia ja terveellisiä työoloja. Tämä tarkoittaa riittävää perehdytystä, ymmärrettäviä ohjeita, kohdekohtaisia riskikartoituksia, asianmukaisia työvälineitä, turvallisuusjohtamista ja työntekijöiden osallistumista turvallisuuden kehittämiseen.

Kohtuulliset työehdot, lepo ja työkuormituksen hallinta

SOL sitoutuu työaikakäytäntöihin ja työn mitoitukseen, jotka tukevat työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia. Työntekijöillä tulee olla mahdollisuus pitää tauot, tehdä työ turvallisesti sovitussa ajassa ja tuoda kuormitukseen liittyviä huolia esiin.

Oikeus yhdistymisvapauteen ja kollektiiviseen neuvotteluun

SOL kunnioittaa työntekijöiden oikeutta järjestäytyä, osallistua kollektiiviseen neuvotteluun ja käyttää laillisia edustuksellisia kanavia ilman syrjintää tai vastatoimia.

Haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden oikeuksien suojaaminen

SOL tunnistaa, että ulkomaalaistaustaiset työntekijät, heikon kielitaidon tai lukutaidon omaavat työntekijät, osa-aikaiset työntekijät, uudet työntekijät, nuoret, opiskelijat, yksintyöskentelevät työntekijät ja muut haavoittuvassa asemassa olevat ryhmät voivat olla erityisen alttiita haitallisille ihmisoikeusvaikutuksille.

Yksityisyyden ja henkilötietojen suoja

SOL kunnioittaa työntekijöiden ja muiden sidosryhmien yksityisyyttä sekä suojaa henkilötietoja soveltuvan lainsäädännön ja sisäisten ohjeiden mukaisesti.

8. SOLin lähestymistapa ihmisoikeuksia koskevaan huolellisuuteen, epäkohtien ilmoittamiseen ja korjaaviin toimiin

Huolellisuus

SOL toteuttaa ihmisoikeuksia koskevaa huolellisuusprosessia YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden (UNGP) mukaisesti. Prosessi kattaa haitallisten vaikutusten tunnistamisen ja arvioinnin, vaikutusten ehkäisemisen ja lieventämisen, toimien vaikuttavuuden seurannan, viestinnän siitä, miten vaikutuksia käsitellään, sekä korjaavat toimet silloin, kun SOL on aiheuttanut tai myötävaikuttanut haitalliseen vaikutukseen.

SOLin ihmisoikeuksia koskeva huolellisuus on jatkuva ja riskiperusteinen prosessi. Riskien ja niistä johdettujen toimien priorisoinnissa lähtökohtana on ihmisiin kohdistuvan vaikutuksen vakavuus: ensisijaisesti puututaan riskeihin, jotka voivat olla vakavimpia, laaja-alaisimpia tai vaikeimmin korjattavia, sekä tilanteisiin, joissa vaikutukset kohdistuvat haavoittuvassa asemassa oleviin henkilöihin tai ryhmiin.

Epäkohtien ilmoittaminen

SOL kannustaa työntekijöitä ja muita sidosryhmiä tuomaan esiin ihmisoikeuksiin liittyviä huolia, epäkohtia ja mahdollisia väärinkäytöksiä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Huolia voi tuoda esiin useiden kanavien kautta, kuten esihenkilölle, esihenkilön esihenkilölle, luottamushenkilölle, henkilöstöhallinnolle, työsuojelulle, SOLin johdolle tai lakiosastolle. Jos nämä kanavat eivät tunnu sopivilta tai ilmoittaja haluaa tehdä ilmoituksen turvallisesti ja halutessaan anonyymisti, ilmoituksen voi tehdä SOLin whistleblowing-ilmoituskanavaan. Myös ulkoiset sidosryhmät voivat käyttää SOLin kotisivuilla ulkoisesti saatavilla olevaa whistleblowing-kanavaa.

Whistleblowing-kanavan kautta tehtyjen ilmoitusten vastaanottamisessa, käsittelyssä, palautteen antamisessa, määrääjoissa ja ilmoittajansuojassa noudatetaan SOLin Väärinkäytösten ilmoittamista, käsittelyä ja ilmoittajansuojelua koskevassa politiikassa (Whistleblowing -politiikka) kuvattuja menettelyitä. Kaikki ihmisoikeuksiin liittyvät huolenaiheet eivät välttämättä kuulu whistleblowing-menettelyn piiriin. Tavanomaiset operatiiviset, työjärjestelyihin tai työsuhteen ehtoihin liittyvät kysymykset käsitellään ensisijaisesti asianmukaisissa HR-, työsuojelu- tai johtamisprosesseissa, ellei niihin liity epäilyä lain, SOLin eettisten sääntöjen, hyvän liiketavan periaatteiden tai muiden sisäisten ohjeiden rikkomisesta.

SOL käsittelee ihmisoikeuksiin liittyvät ilmoitukset luottamuksellisesti, tietosuoja kunnioittaen ja puolueettomasti. Selvitykseen osallistuvien henkilöiden tulee olla riippumattomia suhteessa käsiteltävään asiaan ja sen osapuoliin. Mahdolliset eturistiriidat tunnistetaan, ja esteelliset henkilöt eivät osallistu asian käsittelyyn. Tietoja jaetaan vain siinä laajuudessa kuin asian selvittäminen, korjaavat toimet tai lakiin perustuvat velvoitteet edellyttävät.

SOL pyrkii varmistamaan, että ilmoituskanavat ovat ymmärrettäviä ja saavutettavia myös henkilöille, joilla voi olla rajallinen kielitaito, heikompi lukutaito, epävarma asema tai muu haavoittuvuutta lisäävä tekijä. Whistleblowing-kanava mahdollistaa ilmoittamisen turvallisesti ja halutessaan anonyymisti paikallisen lainsäädännön sallimissa rajoissa, ja ilmoittaja voi kirjoittaa ilmoituksensa haluamallaan kielellä.

Vastatoimet

SOL ei hyväksy minkäänlaisia vastatoimia henkilöä kohtaan, joka vilpittömässä mielessä ilmoittaa ihmisoikeuksiin liittyvästä huolesta, epäilystä tai epäkohdasta tai osallistuu asian selvittämiseen. Kiellettyjä vastatoimia ovat esimerkiksi uhkailu, painostus, syrjivä tai vihamielinen kohtelu, työnteon vaikeuttaminen, eristäminen, aseman tai tehtävien perusteeton heikentäminen, perusteettomat kurinpitotoimet, ilmoittamisen estäminen tai ilmoittajan luottamuksellisuuden rikkominen. Vilpitön mieli ei edellytä, että ilmoittaja on oikeassa tai että hänellä on täydellistä todistusaineistoa, vaan että ilmoitusta ei tehdä tahallisesti väärin, harhaanjohtavasti tai pahantahtoisesti.

SOL kunnioittaa kansalaisyhteiskunnan, ammattiliittojen, työntekijöiden edustajien ja muiden ihmisoikeuspuolustajien toimintaa. SOL ei hyväksy heidän työnsä häirintää tai estämistä SOLin omassa toiminnassa tai liiketoimintasuhteissa.

Korjaavat toimet

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.

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.

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.

Seuranta

SOL seuraa ihmisoikeustoimenpiteiden vaikuttavuutta määrällisillä ja laadullisilla mittareilla. Näitä voivat olla esimerkiksi henkilöstökyselyt, perehdytyksen ja koulutusten kattavuus, ilmoituskanavien käyttö ja tunnettuus, tapausten käsittelyaika, auditointihavainnot, riskikartoitusten kattavuus, työtapaturmat, läheltä piti -tilanteet, sairauspoissaolot, vaihtuvuus ja avoimet palautteet.

Ilmoituksista, selvityksistä ja korjaavista toimista saatavia havaintoja hyödynnetään SOLin ihmisoikeuksien huolellisuusprosessissa, riskien arvioinnissa, koulutuksessa, ohjeistuksissa, valvonnassa ja toimintatapojen kehittämisessä. Tavoitteena on paitsi korjata yksittäiset haitat myös ehkäistä vastaavien ihmisoikeusvaikutusten toistuminen.

Viestintä

SOL viestii ihmisoikeustyöstään ja tästä politiikasta sisäisesti ja ulkoisesti. SOL lisää henkilöstön tietoisuutta ihmisoikeussitoumuksistaan, ilmoituskanavista ja toimintatavoista sisäisen viestinnän, perehdytyksen ja koulutuksen avulla.

Tämä politiikka tarkistetaan säännöllisesti ja päivitetään tarvittaessa vastaamaan muuttuvaa sääntelyä, kansainvälisiä standardeja, sidosryhmien odotuksia ja SOLin ihmisoikeuksien huolellisuusvelvoiteprosessissa tunnistettuja uusia havaintoja.