



## **Modernia orjuutta ja ihmiskauppaa koskeva käytäntö**

Tämä käännös ei ole virallinen käännös, ja se annetaan sinulle vain välineenä ymmärtää alkuperäistä asiakirjaa. Englanninkielinen versio on aina etusijalla, jos englanninkielisen version ja tämän käännöksen välillä on eroja. Diversey ei ota vastuuta virheistä, puutteista tai epäselvyyksistä käännöksessä. Jokainen henkilö tai yhteisö, joka luottaa käännettyyn sisältöön, tekee sen omalla vastuullaan. Jos olet epävarma, katso virallinen englanninkielinen versio. Jos haluat kiinnittää huomioamme käännösvirheeseen tai epätarkkuuteen, lähetä meille sähköpostia osoitteessa: attn: Legal Department 1300 Altura Road, Suite 125 Fort Mill, South Carolina 29708 [privacy@diversey.com](mailto:privacy@diversey.com)

### **1. Mitä orjuus ja ihmiskauppa ovat?**

Orjuus: henkilön pitäminen toisen vallassa

Vapauden riisto: pakottamisella tai voimankäytöllä aikaansaatu velvollisuus tuottaa palveluja

Pakkotyö: henkilö pakotetaan rangaistuksella uhkaamalla työhön tai palveluihin, joihin henkilö ei ole tarjoutunut vapaaehtoisesti

Ihmiskauppa: toisen henkilön matkustamisen järjestäminen tämän hyväksikäyttöä varten

1.1 Modernia orjuutta ja ihmiskauppaa koskeva lainsäädäntö kattaa pääasiassa neljä toimintoa.

1.2 Tämä käytäntö kattaa kaikki neljä toimintoa.

### **2. Miten tämä liittyy meihin?**

2.1 Moderni orjuus on monimutkainen ja monitahoinen rikollisuuden muoto, ja sen torjuminen edellyttää, että kaikki Diverseyillä (me, yritys) tekevät osansa. Ensi silmäyksellä koko aihe saattaa vaikuttaa merkityksettömältä Diverseyn kannalta. Aihe on kuitenkin erittäin tärkeä, ja meidän kaikkien on pysyttävä valppaina.

2.2 Perustasolla ihmisten hyväksikäytön ja ihmiskaupan ehkäiseminen sekä työvoimamme ja maineemme suojeleminen on järkevää liiketoiminnan kannalta.

2.3. Modernia orjuutta käsittelevässä lainsäädännössä tunnustetaan tärkeä rooli, joka yrityksillä voi ja pitää olla orjuuden torjunnassa, ja siinä myös kannustetaan yrityksiä tekemään enemmän.



2.4 Tästä syystä meidän on kiinnitettävä erityistä huomiota

2.4.1 toimitusketjuumme

2.4.2 ulkoistettuihin toimintoihin, erityisesti lainkäyttöalueilla, joiden suojakeinot eivät ole riittäviä

2.4.3 puhdistus- ja catering-sektoreihin ja -toimittajiin

2.4.4 yrityksen kestitykseen.

### 3. Velvollisuudet

3.1 Diverseyillä, esimiehillä ja työntekijöillä on kaikilla velvollisuus varmistaa, että työtovereitamme kohdellaan oikeudenmukaisesti ja kunnioittavasti.

3.2 Kaikkien on noudatettava tätä käytäntöä ja tiedostettava, että modernin orjuuden ja ihmiskaupan katsominen sormien läpi ei ole hyväksyttävää eikä sitä sallita.

3.3 Yritys

3.3.1 Yritys

a) ylläpitää selkeitä käytäntöjä ja menettelyjä, jotka auttavat ehkäisemään hyväksikäyttöä ja ihmiskauppaa omassa organisaatiossamme ja toimitusketjuissamme ja jotka suojaavat työvoimaamme ja mainettamme

b) pitää rekrytointikäytännön selkeänä

c) tekee tarkastuksia toimitusketjuissamme ja tutkii uudet toimittajat

d) johtaa näyttämällä esimerkkiä ja tekemällä asianmukaiset tarkastukset kaikille työntekijöille ja rekrytointitoimistoille, jotta tiedämme, kuka tekee työtä yrityksessä ja yritykselle

e) varmistaa, että meillä on avoin ja läpinäkyvä valitusprosessi koko henkilöstölle ja että käytössä on selkeä ilmoitusmenettely mahdollisten huolenaiheiden käsittelemistä varten

f) pyrkii lisäämään tietoisuutta, jotta työntekijämme tietävät, mitä teemme heidän ja toimialallamme työskentelevien ihmisten hyvinvoinnin edistämiseksi

g) antaa selkeän vuotuisen lausunnon, jossa esitetään toimet, joilla olemme pyrkineet varmistamaan, että orjuutta ja ihmiskauppaa ei esiinny toimitusketjuissamme, ja jossa osoitetaan, että otamme velvollisuutemme työntekijöitämme ja asiakkaitamme kohtaan vakavasti.



### 3.4 Esimiehet

#### 3.4.1 Esimiehet

- a) kuuntelevat työntekijöitä ja ovat helposti lähestyttäviä
- b) reagoivat asianmukaisesti, jos heille kerrotaan viitteitä siitä, että työntekijä tai kuka tahansa muu henkilö on hyväksikäytön merkit täyttävässä tilanteessa
- c) pysyvät valppaina orjuuden merkkien suhteen (katso alla oleva kohta Orjuuden tunnistaminen)
- d) lisäävät työntekijöiden tietoisuutta keskustelemalla ongelmista ja tarjoamalla koulutusta, jotta jokainen pystyy havaitsemaan ihmiskaupan ja hyväksikäytön merkit ja tietää, mitä tehdä
- e) arvioivat tilanteet kokemuksensa ja ammatillisen harkintansa perusteella ja reagoivat asianmukaisesti.

### 3.5 Työntekijät

3.5.1 Meillä kaikilla on tämän käytännön mukaisia velvoitteita. Roolista tai asemasta huolimatta kaikkien työntekijöiden on

- a) pidettävä silmät ja korvat auki, jos he epäilevät, että joku henkilö pakottaa jotakin henkilöä (yrityksessämme tai toimitusketjussamme) työskentelemään tai tarjoamaan palveluita, ja noudatettava ilmoitusmenettelyämme (katso kohta Orjuudesta ilmoittaminen)
- b) noudatettava ilmoitusmenettelyämme, jos työtoveri kertoo jotain, joka mahdollisesti osoittaa, että häntä tai jotakin muuta henkilöä hyväksikäytetään tai kohdellaan kaltoin
- c) kerrottava yritykselle, jos hän uskoo, että voimme tehdä enemmän ihmisten hyväksikäytön estämiseksi.

## 4. Riskit

4.1 Kohtaamamme moderniin orjuuteen ja ihmiskauppaan liittyvät pääasialliset riskialueet sisältävät

4.1.1 toimitusketjut

4.1.2 rekrytoinnin rekrytointitoimistojen kautta

4.1.3 yleisen rekrytoinnin

4.1.4 matkailu- ja ravintola-alalla sekä puhdistus- ja catering-aloilla toimivat asiakkaat.



4.2 Hallinnoimme näitä riskialueita tässä käytännössä esitettyjen menettelyiden avulla.

## 5. Menettelyt

### 5.1 Orjuuden vastainen lausunto

5.1.1 Anamme selkeän vuotuisen lausunnon, jossa esitetään toimet, joilla olemme pyrkineet varmistamaan, että orjuutta ja ihmiskauppaa ei esiinny toimitusketjuissamme, ja jossa osoitetaan, että otamme velvollisuutemme työntekijöitämme, toimitusketjumme työntekijöitä ja asiakkaitamme kohtaan vakavasti.

5.1.2 Julkaisemme tämän lausunnon verkkosivustossamme.

5.1.3 Edelliset lausunnot pysyvät luettavissa verkkosivustossamme.

5.1.4 Diverseyn lausunnossa keskitytään seuraaviin asioihin:

- a) Diverseyn asema globaaliin markkina-alueeseen nähden
- b) Sektorit, joilla se on aktiivinen
- c) Maat, joissa sillä on toimintaa
- d) Tiedot toimitusketjuistamme
- e) Kohtaamamme keskeiset riskialueet ja lähestymistapamme, jolla vältetään ja estetään moderni orjuus ja ihmiskauppa
- f) Toteuttamamme toimet, joilla varmistetaan, että orjuuden ja ihmiskaupan mahdollisuudet vähenevät merkittävästi toimittajiemme, työntekijöidemme ja urakoitsijoidemme keskuudessa

5.1.5 Kerromme jatkossakin liikekumppaneillemme, ettemme hyväksy minkäänlaista ihmisten hyväksikäyttöä.

5.1.6 Varmistamme, että kaikissa toimittajasopimuksissamme on orjuuden ja ihmiskaupan torjuntaa koskevat lausekkeet. Koko toimitusketjun kattavat lausekkeet kieltävät toimittajia ja niiden työntekijöitä harjoittamasta orjuutta ja ihmiskauppaa.

5.1.7 Varmistamme, että tunnemme jokaisen toimitusprosessin vaiheen, että tiedämme, kuka meille tarjoaa tuotteita ja palveluja, ja että meillä on tarkistusmekanismi ja -prosessit

- a) toimittajien kartoitukseen



- b) toimittajien riskinarviointeihin ja kyselylomakkeiden toimittamiseen uusille ja nykyisille toimittajille
- c) toimittajien tarkastuksiin.

## 5.2 Rekrytointi

### 5.2.1 Rekrytointitoimistojen käyttö

- a) HR-osastomme noudattavat yrityskäytäntöä ja käyttävät vain sovittuja hyvämaineisia rekrytointitoimistoja. Tarkistamme rekrytointitoimistot perusteellisesti ennen niiden lisäämistä hyväksytyjen rekrytointitoimistojen luetteloon. Tämä sisältää
  - i) taustatarkastukset ja maineen tutkimisen
  - ii) henkilöstön asianmukaisen viitekehyksen (esim. työviisumien) varmistamisen
  - iii) sen varmistamisen, että rekrytointitoimisto antaa takeet asianmukaisten tarkastusten suorittamisesta tarjotuille työntekijöille.
- b) Käytetyt rekrytointitoimistot arvioidaan säännöllisesti.

## 5.3 Yleinen rekrytointi

- a) Varmistamme, että kaikilla työntekijöillä on kirjallinen työsopimus ja että he eivät ole joutuneet maksamaan minkäänlaisia suoria tai epäsuoria maksuja työn saamiseksi.
- b) Varmistamme, että työntekijät voivat työskennellä laillisesti Yhdistyneessä kuningaskunnassa.
- c) Tarkistamme työntekijöiden nimet ja osoitteet (useampi henkilö samassa osoitteessa saattaa olla merkki suurimuotoisesta yhteisestä asumisesta, mikä on yleistä hyväksikäytössä).
- d) Annamme kaikille uusille työntekijöille tietoja heidän lakisääteisistä oikeuksistaan, mukaan lukien sairausajan palkasta, lomapalkasta ja mahdollisista muista etuuksista.

5.3 Jos epäilemme hyväksikäyttöä rekrytointiprosessin aikana, rekrytointitiimimme noudattaa ilmoitusmenettelyjämme (katso kohta Orjuudesta ilmoittaminen).

## 6. Orjuuden tunnistaminen

6.1 Tyypillistä uhria ei ole, ja jotkin uhrin eivät ymmärrä tulleen hyväksikäytetyksi ja että heillä on oikeus saada apua ja tukea. Seuraavat keskeiset merkit saattavat kuitenkin viitata siihen, että henkilö voi olla orjuuden tai ihmiskaupan uhri:



- 6.2.1 Henkilöllä ei ole hallussaan omaa passiaan tai omia henkilö- tai matkustusasiakirjojaan.
- 6.2.2 Henkilö toimii ikään kuin joku ohjailisi ja määräisi häntä.
- 6.2.3 Henkilö sallii muiden puhua hänen puolestaan, kun häntä puhutellaan suoraan.
- 6.2.4 Henkilöllä on kuljetus työhön ja sieltä pois.
- 6.2.5 Henkilö on poissaolevan tuntuinen tai näyttää pelokkaalta.
- 6.2.6 Henkilöllä ei näytä olevan mahdollisuutta olla vapaasti yhteydessä ystäviin tai perheeseen.
- 6.2.7 Henkilöllä on vain rajallisesti sosiaalista kanssakäymistä välittömän ympäristön ulkopuolella oleviin ihmisiin.

Tämä luettelo ei ole tyhjentävä.

6.2 Jotkin yllä luetellut ihmiskauppaan viittaavat merkit voivat sopia tiettyyn henkilöön, mutta tämä ei tarkoita, että hän olisi välttämättä orjuuden tai ihmiskaupan uhri. Usein on mahdollista muodostaa henkilön olosuhteista kuva, joka viittaa siihen, että kaikki ei ole kunnossa.

6.3 Jos sinulla on epäily, ilmoita siitä esimiehellesi tai Integrity Line -palvelun kautta osoitteessa:  
<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/53084/index.html>

## **7. Orjuudesta ilmoittaminen**

- 7.1 Huolenaiheista puhuminen saattaa estää hyväksikäytön tai kaltoinkohtelun.
- 7.2 Jos epäilet jonkun olevan välittömässä vaarassa, soita hätänumeroon.
- 7.3 Keskustele muussa tapauksessa huolenaiheesta maasi toimitusketjusta vastaavan henkilön kanssa (tämä henkilö löytyy Workday-hakemiston kautta), joka päättää toimintatavoista ja antaa lisäneuvoja, tai ilmoita Integrity Line -palvelun kautta: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/53084/index.html>.
- 7.4 Kaikki uhrit eivät ehkä halua heitä autettavan, ja saattaa olla tilanteita, joissa epäillyn ihmiskauppatapauksen ilmoittaminen vaarantaa mahdollisen uhrin. Jos välitöntä vaaraa ei siis ole, ennen toimiin ryhtymistä on tärkeää keskustella huolenaiheista toimitusketjusta vastaavan henkilön kanssa.



## **8. Koulutus**

8.1 Tarjoamme koulutusta henkilöstön jäsenille, jotka osallistuvat rekrytoinnin ja toimitusketjujen hallintaan.

8.2 Yleisempää tietoisuutta lisäävää koulutusta tarjotaan kaikille työntekijöille tiiminjohtajien tai esimiesten kautta sekä verkkokoulutusmoduulien avulla.

## **9. Menettelyjemme valvonta**

9.1 Tarkistamme orjuuden vastaisen käytäntömme säännöllisesti, vähintään kerran vuodessa. Annamme tietoa ja/tai koulutusta kaikista tekemistämme muutoksista.