



IHMISOIKEUSPOLITIikka

SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto.....	3
Soveltamisala.....	3
Hallinto ja vastuut.....	3
Prioriteettialueemme.....	4
Sitoumuksemme	
Yleistä.....	4
Pakollinen työ, moderni orjuus ja ihmiskauppa.....	4
Lapsityövoima ja nuoret työntekijät.....	4
Työterveys ja -turvallisuus.....	4
Työolot.....	5
Syrjintä ja häirintä.....	5
Yhteisön osallistuminen.....	5
Ympäristönsuojelu.....	6
Työntekijöiden ja sidosryhmien tietosuoja.....	6
Lähestymistapamme	
Due diligence.....	6
Korjaavat toimenpiteet.....	6
Osaamisen kehittäminen.....	6
Huolenaiheiden esiin tuominen.....	6
Ilmoittaminen.....	6
Viitteet.....	7
Määritelmät.....	7

JOHDANTO

Owens Corning on sitoutunut kunnioittamaan kaikkia ihmisoikeuksia toimintaympäristössämme ja koko arvoketjussamme varmistaakseen, että ihmisiä kohdellaan arvokkaasti ja kunnioittavasti. Uskomme, että ihmisten arvokas ja kunnioittava kohtelu on olennaisen tärkeää kestävä ja osallistavan liiketoiminnan rakentamiseksi.

Ihmisoikeuksiin sitoutumisemme perustuu Yhdistyneiden Kansakuntien yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjaaviin periaatteisiin (UNGPs) ja kansainvälisesti tunnustettuihin puitteisiin, kuten

- [Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus](#), mukaan lukien:
 - Kansalaisyhteiskuntaa ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus
 - Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus
- [Kansainvälisen työnjärjestön \(ILO\) julistus työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista](#)
- [OECD:n monikansallisia yrityksiä koskevat suuntaviivat](#)

Osana jatkuvaa sitoutumistamme vastuullisiin liiketoimintakäytäntöihin Owens Corning on ylypeä allekirjoittanut [YK:n Global Compact](#) -aloitteen. Pyrimme integroimaan nämä periaatteet kulttuuriimme, käytäntöihimme ja päivittäiseen toimintaamme varmistaaksemme, että ihmisoikeuksia kunnioitetaan ja edistetään kaikkialla, missä harjoitamme liiketoimintaa.

SOVELTAMISALA

Owens Corningin ihmisoikeuspolitiikka koskee omistamiamme yrityksiä, yrityksiä, joissa meillä on enemmistöosuus (mukaan lukien yhteisyritykset), hallinnoimiamme laitoksia ja franchising- tai bränditoimintoja sekä kaikkia työntekijöitä (täysipäiväisiä, osa-aikaisia, välitystoimistojen työntekijöitä tai alihankkijoita). Odotamme myös liikekumppaneiltamme ihmisoikeuksien kunnioittamista ja toimimista globaalien ihmisoikeuskehysten mukaisesti.

Teemme aktiivisesti työtä ihmisoikeusvelvoitteidemme ja -periaatteidemme sisällyttämiseksi liiketoimintamme käytäntöihin ja prosesseihin. Ihmisoikeudet otetaan huomioon myös Owens Corningin käytäntönsäätöissä. Owens Corningin toimittajien käytäntönsäätöt ovat yhdenmukaiset tämän ihmisoikeuspolitiikan odotusten ja sitoumusten kanssa ja toimivat viitekehyksenä toimittajien valintaprosessissa. Liikekumppaneillemme toimitetaan ihmisoikeuspolitiikkamme osana perehdytystä, ja vaatimukset sisällytetään toimittajasopimuksiin.

Osana sitoutumistamme inklusiivisuuteen ja monimuotoisuuteen Owens Corning kunnioittaa haavoittuvien ryhmien oikeuksia, jotka voivat olla suuremmassa vaarassa joutua vahingon kohteeksi tai joilla on rajoitettu pääsy tukeen ja oikeussuojakeinoihin, mukaan lukien mutta ei rajoittuen siirtotyöläiset, naiset, lapset, vanhukset ja vammaiset. Soveltaessamme politiikkaamme ja kansallinen lainsäädäntö ja kansainväliset ihmisoikeusnormit eroavat toisistaan, noudatamme korkeampaa standardia. Ristiriitaisissa vaatimuksissa noudatamme kansallista lainsäädäntöä ja etsimme samalla keinoja kunnioittaa kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeusperiaatteita. Tämä politiikka tarjoaa vähimmäisvaatimusten kehyksen, jonka avulla voimme pitää yrityksemme ja liikekumppanimme vastuullisina.

HALLINTO JA VASTUUT

Ihmisoikeuksien kunnioittamisen juurruttaminen organisaatioomme alkaa ylhäältä ja edellyttää useiden ryhmien yhteistyötä, jotta se onnistuu. Vastuu ja velvollisuudet kuuluvat useille toimintoille, kuten henkilöstöhallinnolle, lakiasiainosastolle, hankintaosastolle ja kestävä kehityksen osastolle. Vastuullisuus ihmisoikeuksien hallintaprosessien, kuten riskinarviointien, auditointien ja koulutusten, toteuttamisesta on ylimmällä johdolla, mukaan lukien kestävä kehityksen johtaja, hallintojohtaja ja lakiasiaintojohtaja. Nämä roolit raportoivat suoraan toimitusjohtajalle ja ovat vastuussa lakien ja yrityksen vaatimusten noudattamisesta, mukaan lukien ympäristöön, turvallisuuteen, terveyteen ja kestävään kehitykseen liittyvät vaatimukset.





PRIORITEETTIALUEEMME

Olemme sitoutuneet kunnioittamaan kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassamme YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden mukaisesti. Keskitymme erityisesti niihin oikeuksiin, joihin toiminnallamme ja liikesuhteillamme voi olla vakavin kielteinen vaikutus. Teemme yritystason ihmisoikeusriskien arviointeja ja priorisointia, sisäistä ja ulkoista sidosryhmien osallistamista sekä jatkuvaa due diligence -prosessia ihmisoikeuksien painopistealueiden tunnistamiseksi. Tärkeimmät (keskeiset) aiheemme ovat:

- Pakollinen työ, moderni orjuus ja ihmiskauppa
- Lasten oikeudet, lapsityövoima ja nuorten työ
- Työterveys ja -turvallisuus
- Työolot
- Syrjintä ja häirintä
- Yhteisön oikeudet ja osallistuminen
- Alkuperäiskansojen oikeudet ja maa-oikeudet
- Puhdas, terveellinen ja kestävä ympäristö
- Työntekijöiden ja sidosryhmien yksityisyys
- Lahjonta ja korruptio
- Yhdistymisvapaus ja työehtosopimusneuvottelut
- Mahdollisuus käyttää valitusmekanismeja ja oikeussuojakeinoja

SITOUKSEMME

Owens Corning sitoutuu kunnioittamaan ihmisoikeuksia seuraavasti. Seuraavat sitoumukset perustuvat tärkeimpiin ihmisoikeuskysymyksiin, jotka olemme tunnistaneeet toiminnassamme ja arvoketjussamme. Ihmisoikeuksien kunnioittaminen ei rajoitu näihin aiheisiin.

Yleistä

- Owens Corningin työntekijöiden ja liikekumppaneidemme odotetaan jakavan sitoutumisemme ihmisoikeuksien kunnioittamiseen ja noudattavan sovellettavia lakeja ja yrityksen käytäntöjä.
- Owens Corning ei suvaitse uhkailua, pelottelua tai hyökkäyksiä ihmisoikeuksien puolustajia kohtaan liiketoimintamme ja liikesuhteidemme yhteydessä.

Pakollinen työ, moderni orjuus ja ihmiskauppa

- Owens Corning ei käytä eikä tule käyttämään pakkotyövoimaa, orjatyövoimaa, vankityövoimaa tai velkavankeutta. Lisäksi Owens Corning ei tietoisesti tee yhteistyötä toimittajan tai jakelijan kanssa tai solmi yhteisyritystä sellaisen organisaation kanssa, joka suoraan tai epäsuorasti käyttää pakkotyövoimaa tai työvoimaa, joka on hankittu ihmiskaupan avulla.

Lapsityövoima ja nuoret työntekijät

- Owens Corning ei käytä eikä tule käyttämään lapsityövoimaa. Lisäksi Owens Corning ei tietoisesti palkkaa toimittajia tai jakelijoita tai solmi yhteisyrityksiä organisaatioiden kanssa, jotka suoraan tai epäsuorasti kolmannen osapuolen kautta käyttävät lapsityövoimaa.
- Owens Corning tukee nuorten työntekijöiden (16–17-vuotiaiden) työllistämistä, jos he osallistuvat hyväksyttyyn työpaikkakoulutusohjelmaan ja noudattavat kaikkia sovellettavia lakeja. Nuoret työntekijät saavat suorittaa vain vähäriskistä, valvottua työtä päivällä, joka ei vaikuta heidän kykyynsä käydä koulua tai aiheuta ylityötä. Kaikilla nuorilla työntekijöillä on virallinen työ sopimus, ja he saavat työstään oikeudenmukaisen korvauksen.

Työterveys ja -turvallisuus

- Owens Corning sitoutuu tarjoamaan turvalliset työolosuhteet ja työpaikat, jotka edistävät työntekijöidemme, liikekumppaneidemme ja toimintaympäristömme terveyttä ja hyvinvointia. Sitoumuksemme on esitetty ympäristö-, terveys- ja turvallisuus- ja tuotevastuupolitiikassamme.

Työolot

- Owens Corning tarjoaa työntekijöilleen palkkio-etuja ja työaikatauluja, jotka ovat kaikkien sovellettavien lakien ja työehtosopimusten mukaisia. Owens Corning ilmoittaa työaikatauluista etukäteen ja tasapainottaa niitä säännöllisesti.
- Owens Corning sitoutuu maksamaan oikeudenmukaista palkkaa, joka on vähintään kaikkien vahvistettujen vähimmäispalkkavaatimusten mukainen. Owens Corning maksaa "samaa palkkaa samasta työstä" ja korjaa kaikki tunnistetut ja todistetut palkkaerot palkankorotuksilla.
- Owens Corning maksaa ylityötunneista paikallisen lainsäädännön edellyttämän asianmukaisen korvauksen, ja kaikki palkat maksetaan ajallaan ja täysimääräisesti. Kaikki työntekijät saavat jokaiselta palkkakaudelta palkkalaskelman, jossa on selkeästi esitetty heidän palkkansa osatekijät, mukaan lukien työtunnit, saadut edut ja mahdolliset vähennykset. Kiellämme ansaittujen palkkojen vähentämisen kurinpitotoimenpiteenä ja vaadimme, että kaikki vähennykset tehdään paikallisen lainsäädännön mukaisesti.
- Owens Corning tarjoaa työntekijöille mekanismeja valitusten tekemiseen ja varmistaa riitojen ratkaisun tavalla, joka suojaa työntekijän yksityisyyttä, mahdollistaa nimettömän ilmoittamisen ja suojaa työntekijää kostotoimenpiteiltä.
- Owens Corning kunnioittaa työntekijöidemme oikeutta liittyä tai olla liittymättä ammattijärjestöihin sekä työntekijöiden itsensä määräämää vapautta neuvotella kollektiivisesti ilman pakottamista, puuttumista, kostotoimia tai häirintää, kaikkien sovellettavien lakien mukaisesti, ja edistää yhdistymisvapautta. Olemme sitoutuneet rakentamaan vuoropuheluun ja vilpittömään neuvotteluun tällaisten edustajien kanssa. Owens Corning sallii myös vaihtoehtoiset keinot työntekijöiden edustukselle, järjestäytymiselle, valitusten käsittelylle ja riitojen ratkaisemiselle, jos työntekijät niin haluavat.

Syrjintä ja häirintä

- Owens ismahdollisuudet, joissa työllistämispäätökset perustuvat ansioihin, pätevyYTEEN ja kykyihin. Owens Corning ei syrji työllistymismahdollisuuksissa tai -käytännöissä ja varmistaa, että työllistymis- ja etenemismahdollisuudet arvioidaan ottamatta huomioon rotua, ihonväriä, uskontoa, kansallisuutta, ikää, vammaisuutta, veteraani- tai sotilasasemaa, raskautta, sukupuolta, sukupuoli-identiteettiä, seksuaalista suuntautumista, siviilisäätystä, geneettistä tietoa tai muita sovellettavan lain suojaamia ominaisuuksia.
- Owens Corning ei suvaitse syrjintää (mukaan lukien häirintä) ja tarjoaa työympäristön, jossa ei esiinny minkäänlaista häirintää. Työntekijälle ei saa aiheuttaa vaikeuksia, etuuksien menettämistä tai rangaistuksia rangaistuksena siitä, että hän on hyvässä uskossa tehnyt syrjintää koskevan valituksen tai vastannut syrjintää koskevaan valitukseen, esiintynyt todistajana valituksen tutkinnassa, toiminut tutkijana tai muuten yhteistyössä työpaikan tutkinnassa. Kostotoimet tai kostotoimien yritykset ovat tämän politiikan vastaisia, ja kostotoimiin syyllystyneet voivat joutua kurinpitotoimenpiteiden, jopa irtisanomisen, kohteeksi. Lisätietoja on [Owens Corningin käytännönsäädännössä](#).

Yhteisön osallistuminen

- Owens Corning on sitoutunut kunnioittamaan niiden yhteisöjen oikeuksia, etuja, huolenaiheita ja kehitystavoitteita, joissa toimimme. Noudatamme kaikkia neuvotteluja ja sosiaalisten vaikutusten arviointia koskevia sääntelyvaatimuksia, ja olemme sitoutuneet kuuntelemaan ja käsittelemään yhteisön jäsenten esille tuomia huolenaiheita sekä tarjoamaan asianmukaisia kanavia palautteen antamiseen.
- Owens Corning sitoutuu toimimaan aktiivisesti yhteisöissä, joissa elämme ja työskentelemme, tukemalla yhteisöpohjaisia aloitteita ja osallistamalla paikallista työvoimaa ja yrityksiä.
- Owens Corning jatkaa monen sidosryhmän yhteistyöaloitteiden tukemista ja niihin osallistumista, jotka käsittelevät ihmisoikeuskysymysten perimmäisiä syitä ja voivat vaikuttaa positiiviseen, systemiseen ja kestäväan muutokseen.
- Owens Corning sitoutuu harjoittamaan toimintaansa kiinnittäen erityistä huomiota alkuperäiskansojen oikeuksiin ILO:n alkuperäiskansoja ja heimokansoja koskevan yleissopimuksen nro 169 ja Yhdistyneiden Kansakuntien alkuperäiskansojen oikeuksien julistuksen mukaisesti sekä pyrkimään minimoimaan negatiiviset vaikutukset mahdollisimman pitkälle. Sitoudumme vapaaseen, etukäteen tapahtuvaan ja tietoon perustuvaan kuulemisprosessiin kaikessa toiminnassamme, joka voi vaikuttaa alkuperäiskansoihin.
- Owens Corning ei osallistu maanhankintaan ja arvioi ympäristö- ja yhteiskunnalliset vaikutukset ennen merkittäviä toiminnallisia muutoksia.



Ympäristönsuojelu

- Owens Corning on sitoutunut minimoimaan toimintansa ja tuotteidensa ympäristövaikutukset niiden elinkaaren aikana ja tukemaan puhdasta, terveellistä ja kestävää ympäristöä. Sovellamme toimenpiteitä omassa toiminnassamme ja odotamme liikekumppaneitamme samaa toimittajien käytäntönsäntöjen kautta luonnon (mukaan lukien veden) suojelemiseksi, yhteisöjen suojelemiseksi, ilmastomuutoksen torjumiseksi ja jätteiden vähentämiseksi. Suoritamme due diligence -tarkastuksen ennen uuden tuotteen lanseerausta tai valmistusprosessien muuttamista ja sitoudumme tarjoamaan tuotteita, jotka ovat turvallisia ja ympäristöstä välttämättä valmistaa, käyttää ja hävittää ja jotka toimivat ilmoitetulla tavalla. Katso [ympäristö-, terveys-, turvallisuus- ja tuotevastuupolitiikka](#).

Työntekijöiden ja sidosryhmien tietosuoja

- Owens Corning noudattaa täysin kaikkia sovellettavia tietosuojalakeja, jotka koskevat sitä maissa, joissa se harjoittaa liiketoimintaa, ja sitoutuu keräämään, käsittelemään ja siirtämään henkilötietoja vastuullisesti ja tietosuojakäytännössä esitettyjen periaatteiden ja velvoitteiden mukaisesti, ellei se ole ristiriidassa paikallisten lakien tiukempien vaatimusten kanssa, jolloin paikalliset lait ovat ensisijaisia. Sovellettavien lakien erojen vuoksi Owens Corning on ottanut käyttöön tämän käytännön, joka noudattaa keskeisiä periaatteita ja on voimassa maailmanlaajuisesti.

LÄHESTYMISTAPAMME

Due diligence

Owens Corning suorittaa jatkuvaa huolellisuusvelvoitetta tunnistaakseen, ehkäistäkseen, lieventääkseen ja selvittäläkseen todellisia tai potentiaalisia haitallisia vaikutuksia ihmisoikeuksiin toiminnassamme ja liiketoimintasuhteissamme. Owens Corningin toimittajien käytäntönsäntöt edellyttävät myös toimittajilta huolellisuutta ympäristö- ja ihmisoikeuksien suhteen. Jos vaikutuksia havaitaan, Owens Corning huolehtii korjaavista toimenpiteistä tai tekee yhteistyötä niiden toteuttamisessa tarvittaessa. Owens Corning käyttää useita mekanismeja arvioidakseen potentiaalisia ja todellisia vaikutuksia ympäristöön ja yhteiskuntaan, mukaan lukien auditoinnit, riskinarvioinnit, kyselytutkimukset ja vaikutustenarvioinnit.

Korjaavat toimenpiteet

Olemme sitoutuneet tarjoamaan tehokkaita ratkaisuja tilanteissa, joissa olemme aiheuttaneet tai edistäneet haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia. Kun havaitsemme haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia, jotka liittyvät suoraan liiketoimintasuhteisiimme, käytämme vaikutusvaltaamme kannustaaksemme toimittajiamme tai liikekumppaneitamme ehkäisemään, lieventämään ja korjaamaan näitä haittoja. Vaadimme toimittajiamme tarjoamaan työntekijöille läpinäkyviä, oikeudenmukaisia ja luottamuksellisia valitusmekanismeja ja kannustamme heitä korjaamaan tilanteen, jos he ovat aiheuttaneet tai edistäneet haitallisia vaikutuksia.

Osaamisen kehittäminen

Jokaisella Owens Corningin työntekijällä on oma roolinsa ihmisoikeuksien kunnioittamista koskevan sitoumuksemme toteuttamisessa. Kaikkien uusien ja nykyisten työntekijöiden on suoritettava käytäntönsäntökoulutus, joka kattaa ihmisoikeusteemat. Lisäksi työntekijät, joiden roolit ja vastuut liittyvät ihmisoikeuksiin toiminnassamme tai toimitusketjussamme, saavat yleistä tietoisuuskoulutusta ihmisoikeusteemoista.

Huolenaiheiden esiin tuominen

Kutsumme sidosryhmät kommunikoimaan kanssamme kaikista liiketoimintaamme liittyvistä taloudellisista, ympäristöön liittyvistä tai sosiaalisista aiheista. Owens Corning hyödyntää useita kanavia saadakseen palautetta sidosryhmiltä, mukaan lukien useita vaihtoehtoja, jotka ovat käytettävissä verkkosivustollamme ja joiden kautta voi lähettää kysymyksiä tai huolenaiheita, jotka liittyvät yrityksen tuotteisiin ja toimintaan. Sidosryhmät voivat ilmoittaa mahdollisista väärinkäytöksistä (halutessaan nimettömästi) eettisyys- ja vaatimustenmukaisuuskomiteallemme luottamuksellisen puhelinpalvelun (1-800-461-9330) tai verkkoportaalien kautta, joita ylläpitää kolmas osapuoli.

Ilmoittaminen

Tämä politiikka toteutetaan käytäntöön compliance-kehysten puitteissa, joka sisältää koulutusta, jatkuvia parantamisprosesseja, seuranta- ja vuosittaisia raportointia. Tämä politiikka tarkistetaan vuosittain, jotta voidaan määrittää, tarvitaanko päivityksiä jatkuvien ihmisoikeusarviointien, due diligence -prosessin ja sääntelyn tulosten perusteella.

Täyttäessämme velvollisuutemme kunnioittaa ihmisoikeuksia olemme sitoutuneet toteuttamaan tämän politiikan käytäntöön koko liiketoiminnassamme YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden mukaisesti ja raportoimaan säännöllisesti edistymisestämme YK:n ohjaavien periaatteiden raportointikehyksen mukaisesti.



VIITTEET

Yhdistyneiden kansakuntien yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet

- http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

Yhdistyneiden kansakuntien Global Compact -aloitteen ihmisoikeuksia ja liiketoimintaa koskeva oppimistyök

- <http://human-rights-and-business-learning-tool.unglobalcompact.org/site/>

Yhdistyneiden Kansakuntien Global Compact

- www.unglobalcompact.org

Owens Corningin käytännössännöt

- <http://www.owenscorning.com/acquainted/governance/ethics.asp>

Yhdistyneiden Kansakuntien ympäristöohjelma

- <http://www.unep.org/>

Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus (UDHR)

- <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

Yhdistyneiden Kansakuntien julistus alkuperäiskansojen oikeuksista

- https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/wp-content/uploads/sites/19/2018/11/UNDRIP_E_web.pdf

Yhdistyneiden kansakuntien yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet

- www.unglobalcompact.org/library/2

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) keskeiset yleissopimukset (nro 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182) ja työelämän normit sekä ILO:n julistus työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista

- <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

Orjuuden, orjakaupan ja orjuuden kaltaisten instituutioiden ja käytäntöjen poistamista koskeva lisäyleissopimus

- <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx>

Pöytäkirja ihmiskaupan, erityisesti naisten ja lasten kaupan, ehkäisemisestä, torjumisesta ja rankaisemisesta, joka täydentää Yhdistyneiden Kansakuntien kansainvälistä järjestäytynyttä rikollisuutta koskevaa yleissopimusta

- <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ProtocolTraffickingInPersons.aspx>

MÄÄRITELMÄT

- **Lapsityö:** Työ tai palvelu, jota vaaditaan alle 16-vuotiaalta henkilöltä, joka on kyseisen maan työllistämisen alaikäraja tai pakollisen koulunkäynnin päättymisikä, sen mukaan kumpi on korkeampi.
- **Vankityö:** Kaikki laillisesti tuomittujen henkilöiden vankilassa tai sen ulkopuolella suorittama työ. Owens Corningin määritelmät orjatyöstä ja velkavankeudesta perustuvat orjuuden, orjakaupan ja orjuuden kaltaisten instituutioiden ja käytäntöjen poistamista koskevan lisäyleissopimuksen 1 ja 7 artiklaan.
- **Pakollinen työ:** ILO:n pakkotyösopimuksen nro 29 2 artiklan mukaisesti Owens Corning määrittelee "pakkotyön" työksi tai palveluksi, jota ei suoriteta vapaaehtoisesti ja joka pakotetaan yksilöltä rangaistuksen uhalla ja/tai kohtuuttoman raskaiden ehtojen alaisena, kuten esimerkiksi hallituksen myöntämän henkilöllisyystodistuksen, passin tai työluvan luovuttaminen tai muut rajoitukset, jotka estävät työntekijän vapaata tahtoa työn suhteen.
- **Ihmisoikeudet:** Ihmisoikeudet ovat perusoikeuksia, vapauksia ja kohtelun normeja, jotka on kansainvälisesti tunnustettu kuuluvan kaikille ihmisille ihmisyytensä perusteella. Perusoikeudet on kirjattu Yhdistyneiden Kansakuntien ihmisoikeuksien julistukseen, kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevaan kansainväliseen yleissopimukseen, taloudellisia, sosiaalisia ja kulttuurisia oikeuksia koskevaan kansainväliseen yleissopimukseen, kahdeksaan ILO:n ydinsopimukseen sekä erilaisiin näitä periaatteita toteuttaviin yleissopimuksiin ja sopimuksiin.
- **ILO:n yleissopimukset:** Yhdistymisvapaus ja järjestäytymisoikeuden suojeleminen, 1948; Järjestäytymis- ja työehtosopimusneuvottelu-oikeus, 1949; Pakkotyö, 1930; pakkotyön poistamista koskeva yleissopimus, 1957; vähimmäisikää koskeva yleissopimus, 1973; pahimpia muotoja olevaan lapsityövoiman käyttöön koskeva yleissopimus, 1999; tasa-arvoista palkkaa koskeva yleissopimus, 1951; ja syrjintää (työllisyys ja ammatti) koskeva yleissopimus, 1958.
- **Kansainvälinen työjärjestö (ILO):** Kansainvälinen työjärjestö on Yhdistyneiden Kansakuntien alainen kansainvälinen järjestö, joka vastaa kansainvälisten työelämän normien kehittämisestä ja valvonnasta. Se on ainoa Yhdistyneiden Kansakuntien virasto, joka kokoaa yhteen hallitusten, työnantajien ja työntekijöiden edustajat muotoilemaan yhdessä politiikkaa ja ohjelmia, joilla edistetään ihmisarvoista työtä kaikille.
- **Liikekumppani:** Mikä tahansa organisaatio tai yhteisö, joka toimittaa suoraan tavaroita ja/tai palveluja Owens Corningille, mukaan lukien alihankkijat, alihankkijat ja raaka-aineiden toimittajat.
- **Yhdistyneiden Kansakuntien Global Compact (UNGC):** Yhdistyneiden Kansakuntien Global Compact on strateginen poliittinen aloite yrityksille, jotka ovat sitoutuneet sovittamaan toimintansa ja strategiansa kymmenen yleisesti hyväksytyn periaatteen mukaisiksi ihmisoikeuksien, työvoiman, ympäristön ja korruption torjunnan aloilla. Global Compactin tarkoituksena on auttaa yksityistä sektoria hallitsemaan yhä monimutkaisempia riskejä ja mahdollisuuksia ympäristö-, yhteiskunta- ja hallintoalalla sekä pyrkiä juurruttamaan markkinoille ja yhteiskuntiin yleismaailmallisia periaatteita ja arvoja kaikkien hyödyksi.
- **Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus (UDHR):** Yhdistyneiden Kansakuntien yleiskokous julisti vuonna 1948 ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen. Se sisältää 30 ihmisoikeutta, joita odotetaan yleisesti kunnioitettavan ja suojeltavan.
- **Työntekijä:** Kaikki vakituiset, määräaikaist ja vuokratyöntekijät sekä urakka-, palkka-, tuntipalkkaiset, lailliset nuoret työntekijät, osa-aikaiset, yötöntyöntekijät ja siirtotyöläiset.
- **Nuori työntekijä:** Työ tai palvelu, jota vaaditaan 16–17-vuotiaalta ja joka kuuluu ILO:n vähimmäisikäyleissopimuksen nro 138 6 ja 7 artiklan piiriin.



ASIAKIRJAN HISTORIA

Versio 1.0: Julkaistu 16.12.2015

Versio 2.0: Julkaistu 9. joulukuuta 2016

Versio 3.0: Julkaistu lokakuu 2025

Pub. No. 10028238. October 2025. THE PINK PANTHER™ & © 1964–2025 Metro-Goldwyn-Mayer Studios Inc. All Rights Reserved. The color PINK is a registered trademark of Owens Corning. © 2025 Owens Corning. All Rights Reserved.