



# Sosiaalinen vastuullisuus

Oppimateriaalia itsenäiseen opiskeluun.

VATUPASSI Vastuullinen tulevaisuus, perusvalmennukset 2024–2025

*Päivitetty 15.3.2024*

# Vastuullisuuden 3 osa-aluetta



**Ekologinen  
vastuu**

Maapallo



**Sosiaalinen  
vastuu**

Ihmiset




**Taloudellinen  
vastuu**

Tuotto



Mitä sosiaalinen vastuullisuus on?



”Sosiaalinen vastuullisuus käsittää yrityksen ja työntekijöiden kaiken ihmisiin kohdistuvan toiminnan – alkaen lähimmästä työkaverista ulottuen kaukaisimpaan yhteistyökumppaniin saakka.”

Sirpa Pajula

# Keskeisiä sosiaalisen vastuullisuuden osa-alueita 1/2

Sosiaalisesta vastuullisuudesta kertovat esim.

- työntekijöiden työskentelyolosuhteet ja työturvallisuus
- yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja inkluusio
- palkkaerojen kaventaminen ja palkka-avoimuus
- tuotteiden alkuperä, valmistusolot ja tuoteturvallisuus
- toimitus- ja jälleenmyyntiketjut ja yrityksen yhteistyökumppanit.



# Keskeisiä sosiaalisen vastuullisuuden osa-alueita 2/2

Sosiaalinen vastuullisuus sisältää kaikki yrityksen sisäiset ja ulkoiset toiminnot, jotka vaikuttavat **eri ihmisryhmiin ja yhteisöihin**

- oma henkilöstö
- asiakkaat
- paikalliset asukkaat ja lähiyhteisö
- alihankkijat ja
- kansalaisjärjestöt.

Sosiaaliseen vastuullisuus pohjautuu yrityksen **ihmisoikeusvastuuseen.**



Työhyvinvointi ja terveellinen työympäristö ovat kriittisiä yrityksen menestystekijöitä. Ennaltaehkäisevillä toimenpiteillä työnantajat voivat vähentää esim. sairauspoissaoloista ja työperäisistä terveysongelmista aiheutuvia kustannuksia sekä luoda positiivisia vaikutuksia yrityksen tulevaisuuteen, kehitykseen, työnantajamielikuvaan ja brändiarvoon.

Lähde: [Mitä sosiaalinen vastuullisuus tarkoittaa yritystoiminnassa?](#)



# Sosiaalinen vastuullisuus ja lainsäädäntö

- Laki yksityisyydensuojasta
- Yhdenvertaisuuslaki
- Laki sukupuolten välisestä tasa-arvosta
- Työsopimuslaki ja työehtosopimuslaki
- Vuosilomalaki ja työaikalaki
- Työturvallisuuslait ja työsuojelulait

Lisäksi GDPR (General Data Protection Regulation) eli yleinen tietosuoja-asetus ja henkilötietojen käsittelyä sääntelevä laki.



# Lakisääteinen työterveyshuolto ja työsuojelu

- Työterveyshuollon toiminnan tavoitteet
  - Terveellinen ja turvallinen työympäristö
  - Työhön liittyvien sairauksien ehkäiseminen
  - Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen.
- Työterveyshuoltolain mukaan ehkäisevän työterveyshuollon järjestäminen on yritysten lakisääteinen velvoite.
- Yritys voi hakea korvauksia työterveyshuollon kustannuksista Kelalta.
- Työterveyshuolto kuuluu kaikille työssä käyville työntekijöille työsuhteen laadusta ja kestosta riippumatta.
- Työterveyshuollon järjestää ja kustantaa työnantaja.
- Työsuojeluviranomainen valvoo, että työnantaja on järjestänyt ja toteuttanut lakisääteiset työterveyshuoltopalvelut.
- Työnantaja voi hankkia työterveyshuollon palvelut hyvinvointialueen terveydenhuollon toimintayksiköltä, kunnallisten liikelaitosten ja osakeyhtiöiden työterveyshuollosta, työnantajien yhteisiltä työterveyshuoltoasemilta (työterveysyhdistykset) tai lääkärikeskusten työterveyshuollosta.

# Yrittäjän vakuutukset

- *Yrittäjälle pakollinen vakuutus* on Yrittäjän eläkelakiin perustuva **YEL-vakuutus**, jolla vakuutat itsesi vanhuuden, työkyvyttömyyden ja kuoleman varalta.
  - Vakuutukseen sisältyy myös perhe-eläke, joka tuo turvaa yrittäjän omaisille.
- Yrittäjän vapaaehtoisia vakuutuksia ovat esim.
  - Yrittäjän sairaus- ja/tai tapaturmavakuutus
  - Työkyvyttömyysvakuutus
  - Henkivakuutus
  - Oikeusturvavakuutus



KUVA: [Yrittäjän vakuutukset](#).

”Peräänkuulutan sitä, että yrityksissä mietittäisiin, mikä on sille ja erityisesti työntekijöille olennaisinta. Yritykset eivät ole samankokoisia, ole samassa vaiheessa tai toimi samassa toimintaympäristössä.  
Kopiointi ei toimi, työntekijöiden kuuleminen sen sijaan kyllä.”

Miia Hapuoja

# Työntekijäkokemus

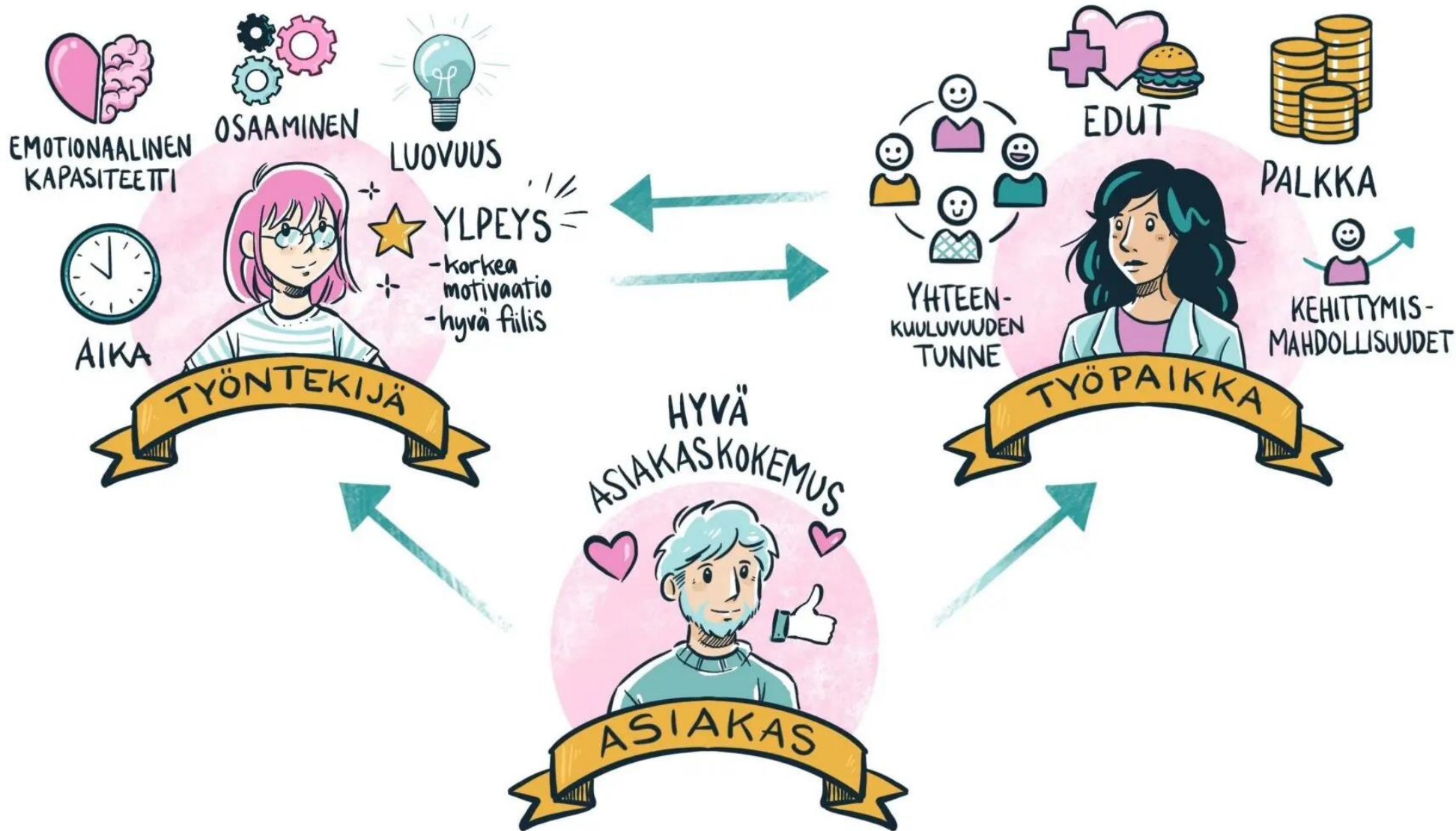
*Työntekijäkokemus* (EX eli employer experience) muodostuu **kaikista työsuhteen elinkaaren aikana syntyneistä kokemuksista** ja muodostuminen alkaa jo rekrytoinnin aikana.

Työntekijäkokemukseen vaikuttavat

- esihenkilötyö
- fyysinen työympäristö
- käytettävä teknologia ja
- organisaatiokulttuuri.

Työntekijäkokemus kattaa valtavan määrän kokemuksia, jotka voivat vaihdella päivittäin, mutta joilla on suuri vaikutus

- työntekijän hyvinvointiin
- työssä jaksamiseen ja viihtymiseen
- itsensä ja osaamisensa kehittämiseen
- työn tehokkuuteen
- sairauslomapäivien määrään ja
- työsuhteen pituuteen.



KUVA: [Unfair - Hyvä työntekijäkokemus välittyy suoraan asiakaskokemukseen](#)

# Työntekijäkokemus on yhtä tärkeä kuin asiakaskokemus

- Työntekijöiden hyvin- tai pahoinvointi **välittyy asiakkaille** ja vaikuttaa asiakaspalveluun ja asiakaskokemuksen muodostumiseen.
- Lisäksi se vaikuttaa suoraan asiakkaan **ostopäätökseen** – yleensä asiakkaat kannattavat niitä yrityksiä, jotka kohtelevat hyvin työntekijöitään.
  - Siksi työntekijäkokemus on osa yritysten sosiaalista vastuullisuutta. Hyvä työntekijäkokemus tuottaa arvoa asiakkaalle.
- Keskeistä työntekijäkokemuksen ja työhyvinvoinnin hallinnassa ja edistämisessä on **työntekijöiden kuunteleminen**.
- Koska työntekijäkokemus saattaa vaihdella, **työntekijäkokemusta on hyvä mitata useammin kuin kerran vuodessa** esim. kevyillä, toistuvilla pulssikyselyillä.
- **Työntekijä sitoutuu paremmin**, kun hänen mielipiteitään ja toiveitaan kuunnellaan ja kun hän kokee, että hänen mielipiteillä ja hyvinvoinnilla on merkitystä.

# Työntekijäkokemuksen selvittäminen lisää työntekijäymmärrystä

Henkilöstökyselyjen ja kuuntelemisen tarkoituksena on **tunnistaa ne tekijät**, jotka saattavat aiheuttaa negatiivista vaikutusta työntekijöihin.

- Esim. ylityömääristä, työturvallisuusasioista tai mistä vain muusta, joka koskettaa työntekijää ja johtuu työstä.
- Kehityskohdat tunnistamalla asioita on myös mahdollista kehittää ja korjata.
- Tulosten avulla on mahdollista puuttua ilmeneviin ongelmiin välittömästi.

Vastuullisissa työyhteisöissä on käytössä työkaluja syrjinnän ja kiusaamisen ennaltaehkäisyyn ja kitkemiseen.

# Työnantajamielikuvan tulee vastata työntekijäkokemusta

*Työnantajamielikuva* (EB eli employer branding) muodostuu

- yrityksen omasta käsityksestä itsestään,
- siitä, mitä työnantaja kertoo itsestään ulospäin ja
- mitä nykyinen ja entinen henkilöstö kertovat työnantajasta eli työntekijäkokemuksistaan.

Työnantajamielikuva rakentuu yrityksen arvojen, tarinan, mission, vision ja kokemusten varaan.

Työnantajamielikuvaa rakennetaan sisältä, omista arjen toimintamalleista ulospäin.

- Tuloksellisen työnantajamielikuvan rakentamisessa on tärkeää, että **sisäinen ja ulkoinen mielikuva vastaavat toisiaan.**
- Työntekijäymmärrys auttaa tunnistamaan työnantajamielikuvan vahvuudet ja kehityskohteet.

*”Yrityksen uskottavuus kärsii, mikäli vasen käsi ei tiedä mitä oikea tekee.”*



Tuotteisiin ja palveluihin liittyvä kilpailuetu on aina helposti kopioitavissa, mutta yrityskulttuuriin pohjaavat vahvuustekijät sen sijaan mahdotonta monistaa.

Lähde: [Aava & Bang - työnantajamielikuva](#)

# Työnantajamielikuva ja rekrytointi

- Rekrytointi eri vaiheineen on osa työnantajamielikuvan luomista (esim. työpaikkailmoitus, viestintä, haastattelut).
- Työnantajamielikuvan rakentaminen ja hallinta helpottaa tulevaisuuden osaajien rekrytointia.
- Hyvä ja vahva työnantajamielikuva houkuttelee osaajia.
- Työnantajamielikuvan tulisi olla yksi strategisista painopistealueista etenkin kasvua tavoittelevilla yrityksillä.

KUVA: [Taito Research - Työnantajabrändin kartoitus](#)



# Rekrytointiprosessi ja hakijakokemus

- Työpaikkailmoitus antaa hakijalle ensivaikutelman avoimesta roolista ja työpaikasta.
  - On tärkeää kuvata avoimen position työnkuvaa realistisesti.
- Rekrytoinnin vaiheisiin liittyvän päätöksenteon taustalla on usein tietoisia tai tiedostamattomia stereotypioita, asenteita ja ajatusvinoumia, **jotka eivät saa vaikuttaa rekrytointiin.**
  - Työhaastatteluun valitut tulee haastatella tasavertaisesti ja hyvin valmistautuen.
- Työnhakijalle syntyy rekrytoinnista aina **hakijakokemus**, joka tarkoittaa työnhakijoille syntyneitä tunteita ja kokemuksia yrityksen rekrytointiprosessista.
  - Valitun työntekijän työntekijäkokemus alkaa muodostua jo rekrytoinnin aikana.
- Nämä kokemukset, hyvät sekä huonot, vaikuttavat työantajamielikuvaan, työntekijäkokemukseen ja työnhakijan päätökseen hakea yritykseen tulevaisuudessa.

”Sosiaalisesti vastuullisessa yrityksessä ymmärretään, että työntekijät eivät tule työpaikalle irrallisina muusta elämästään. Sen sijaan pyritään siihen, että ihminen voi olla töissä oma itsensä. Ainoastaan niin he ovat rentoja, hyvinvoivia, tuovat koko kapasiteettinsa ja voivat antaa parhaansa.”

Miia Hapuoja



Vastuullisuus-

# Eettiset periaatteet ja niiden johtaminen

Keskeiset elementit eettisessä johtamisessa

- oikeudenmukaisuus,
- lupauksen pitäminen,
- sanojen ja tekojen yhdenmukaisuus,
- avoimuus ja läpinäkyvyys ja
- henkilöstön osallistumismahdollisuudet.

Eettinen johtaminen tarkoittaa lyhyesti määriteltynä yhteisten eettisten periaatteiden mukaisesti toimimista jokapäiväisessä työskentelyssä ja päätöksenteossa.

Kyse on **oikein toimimisen kulttuurista**.



*”Kestää 20 vuotta rakentaa maine ja viisi minuuttia tuhota se. Jos pidät tämän mielessä, teet asiat toisin.”*

Warren Buffet



# Esihenkilötyöhön ja johtamiseen panostaminen

- Esihenkilötyöhön ja johtamiseen panostamalla voidaan vaikuttaa muun muassa henkilöstön hyvinvoinnin kokemukseen
- Henkilöstön hyvinvointi on yhteydessä henkilöstön ja sitä kautta koko yrityksen suorituskykyyn
- **Hyvinvoiva henkilöstö toimii tehokkaammin**, kantaa vastuuta, on sitoutunut ja kykenee ajattelemaan asioita uudella tavalla eli kehittämään toimintaa, luomaan uutta ja ottamaan uusia toimintatapoja käyttöön
- Keskeisin työn kuormitusta aiheuttava tekijä on riittämätön esihenkilön tuki
- Selkeät johtamislupaukset ja esihenkilöiden johtamisosaamisesta huolehtiminen osoittaa ja luo kokemuksia työnantajan sosiaalisesta vastuullisuudesta

Osaamisen kehittämisen tavoitteena on saada työntekijöiden ja yrittäjän osaaminen vastaamaan yrityksessä tarvittavaa osaamista.

Yritys tarvitsee sellaisia työntekijöitä, jotka osaavat tehdä yrityksen *liiketoiminnan kannalta oleellisia työtehtäviä*. Osaamisen kehittämisessä on tärkeää, että juuri oikeanlaista osaamista kehitetään.

Osaamisen kehittäminen on osa *yrityksen muutoskyvykkyyden ylläpitämistä*.



# Työntekijän perehdyttäminen työhön ja osaamisen kehittäminen

- Työturvallisuuslaki edellyttää työnantajia perehdyttämään työntekijät
  - ennen uuden työn aloitusta
  - ennen uusien työvälineiden tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista.
- Työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijöilleen sellaista koulutusta, jota työssä selviytyminen edellyttää.
- Osaamista on kehitettävä, jos työntekijän toimintatavoissa tai osaamisessa on puutteita.
- Jotkin työt edellyttävät tiettyä tutkintoa tai pätevyyttä. Työnantajalla on oikeus ja velvollisuus selvittää pätevyyden osoittava todistus työntekijältä.
- Työnantajalla on velvollisuus opastaa työntekijä työn ja työskentelypaikan vaaratekijöihin ja niiden välttämiseen.



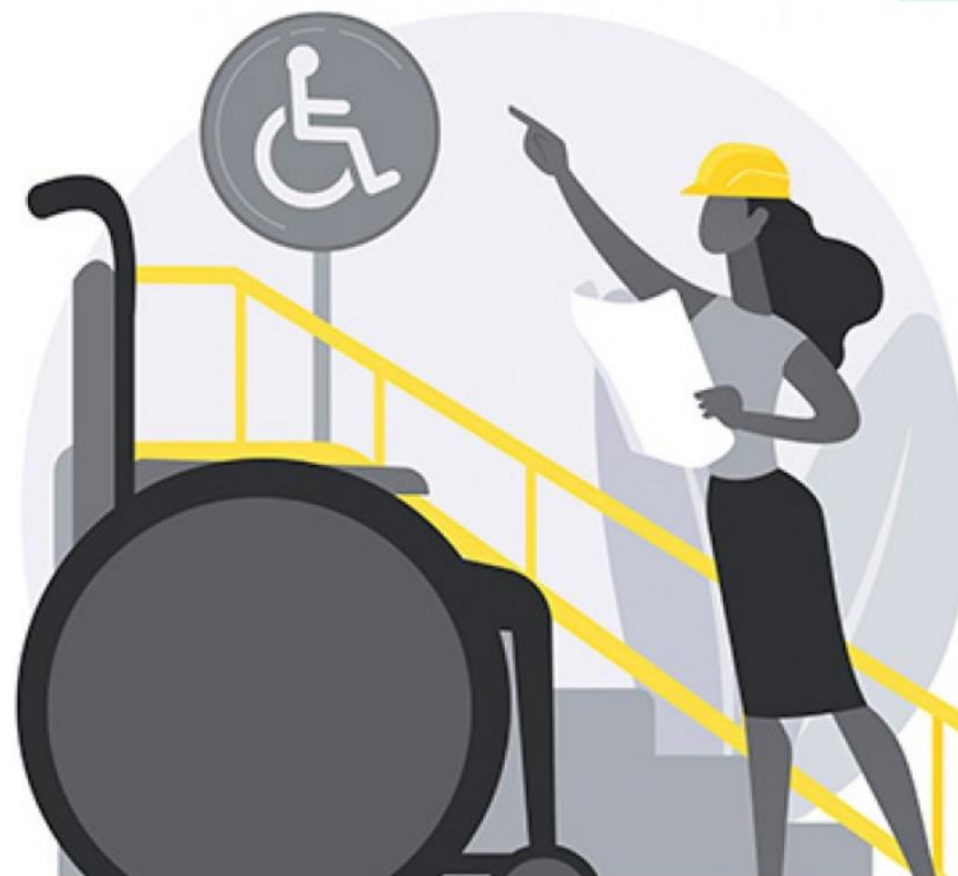
KUVA: [Loimu - Hyvin hoidettu työhön perehdytys on kaikkien etu](#)



Vastuullisuus-  
valmennus.fi

# Esteettömyys

- Esteettömyys merkitsee **turvallisuutta ja laatua**. Esteetön ympäristö ei erottele ihmisiä heidän toimintakykynsä perusteella.
- Esteettömyydessä on kyse **ihmisten moninaisuuden huomioonottamisesta** rakennetun ympäristön suunnittelussa ja toteuttamisessa.
- Lisäksi tavaroiden kuljettaminen, siivous ja tilojen huolto helpottuvat, kun ei ole kynnyksiä, portaita tai jyrkkiä luiskia.
- Ympäristö tai yksittäinen rakennus on esteetön silloin, kun se **on käyttäjille toimiva, turvallinen ja miellyttävä**, ja kun rakennuksen **kaikkiin tiloihin on helppo päästä**.



KUVA: [Invalidiliitto](#).

DEI –

Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja inkluusio




**D**iversity  
**E**quity  
**&**  
**I**nclusion

# Monimuotoisuus ja inkluusio

- **Monimuotoisuus (diversiteetti)** = erilaisten ihmisten osaamisen, tietojen ja taitojen hyödyntämistä yritystoiminnassa.
- **Inklusio** = erilaisen identiteetin omaavat ihmiset tuntevat olevansa arvostettuja, hyödyllisiä ja tervetulleita yhteisön, tiimin ja työpaikan jäseniä
- **Monimuotoinen työyhteisö on psykologisesti turvallinen** = erilaisia näkemyksiä kuullaan, arvostetaan ja työntekijät uskaltavat kertoa näkemyksensä ilman pelkoa ikävistä seuraamuksista, kuten syrjinnästä tai kiusaamisesta.



KUVA: Työterveyslaitos.



**Yhdenvertaisuus** tarkoittaa sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammaisuudestaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua ja kehittää itseään, saada palveluita ja edetä työuralla.

Lähde: [www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi)

# Yhdenvertaisuus ja sukupuolten välinen tasa-arvo

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään mm.

- mikä on syrjintää
- kenelle syrjinnästä ilmoitetaan
- millaista hyvitystä ja muita seuraamuksia lain nojalla voi hakea
- keiden tulee edistää yhdenvertaisuutta.

Työelämässä sukupuolen perusteella tapahtuva syrjintä on lailla kiellettyä ja lain noudattamista valvoo tasa-arvovaltuutettu.

KUVA: [STTK - Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden on toteuduttava työpaikan kaikessa toiminnassa ja rakenteissa](#)



Työnantajan on aktiivisesti edistettävä työntekijöidensä **yhdenvertaisuutta** ja ehkäistävä työpaikoilla tapahtuvaa syrjintää. Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työpaikalla on oltava suunnitelma tarvittavista toimista yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Lähde: [Työsuojelu - yhdenvertaisuuden edistäminen.](#)



# Inklusiivisen johtamisen hyödyt yritykselle

1. Monimuotoiset ja inklusiiviset yritykset saavat parhaat osaajat, osaaminen ja osaajat ovat alalla kuin alalla tärkein voimavara.
2. Monimuotoisuus parantaa päätöksentekoa.
3. Monimuotoisuus lisää luovuutta ja parantaa asiakaslähtöisyyttä.
4. Inklusiivinen johtaminen lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä ja vähentää vaihtuvuutta
5. Inklusiivinen yrityskulttuuri parantaa yrityksen imagoa ja lisää liiketoiminnan oikeutusta.



Yritykset voivat tukea toiminnallaan paikallisen kulttuuriperinnön säilymistä ja alueen elinvoimaisuutta ja sitä kautta paikallista työllisyyttä

# #ostaläheltä

Ostamalla läheltä tuet paikallista porilaista yrittäjyyttä ja palveluita



#ostaläheltä #ostporilaiselyrittäjältä #eikuntaailmanyrittäjä

## Paikalliset asukkaat ja lähiyhteisö

Yritys voi toteuttaa sosiaalista vastuullisuutta ja tukea elinvoimaisuutta lähialueellaan esimerkiksi

- suosimalla hankinnoissa ensisijaisesti paikallisia tai kotimaisia tuotteita ja yrityksiä,
- sponsoroimalla lähialueen yhdistyksiä ja urheiluseuroja.
- Näin edistetään sekä alueellista että yhteiskunnallista hyvinvointia.

Suuri osa kuluttajista sanoo ostavansa tuotteen tai palvelun todennäköisemmin, jos yritys ajaa kuluttajalle tärkeitä asioita kuten esimerkiksi kotimaisuutta ja paikallisuutta.

# Kulttuuriperintö ja elinvoimaisuus 1/2

## *Kulttuuriperintö*

on edeltäneiltä sukupolvilta perittyjä erilaisia aineettomia ja aineellisia asioita ja tapoja, jotka vaikuttavat elämässämme ja ympäristössämme ja joita tulkitsemme, uudistamme ja välitämme.

Kulttuuriperintö ympäröi meitä

- kaupungeissa ja taajamissa
- luonnonmaisemissa ja
- arkeologisissa kohteissa.

Kun yritys tukee paikallisia perinteitä, museoita, historiallisia kohteita ja kulttuuritapahtumia, se edistää alueen matkailua. Kulttuuriperintö on **usein matkailun vetonaula.**

Kulttuuriperintö on esim.

- kirjallisuutta
- taidetta ja muistomerkkejä,
- opittuja taitoja ja tarinoita
- ruokaa.

A photograph of a red wooden building with a white window frame and a white fishing net hanging on the wall. The net is circular and made of a fine mesh. The building is made of vertical wooden planks. The window has a white frame and a white sill. The background shows a body of water and some trees.

## Kulttuuriperintö ja elinvoimaisuus 2/2

- Kun yritys tukee kulttuuriperinnön säilymistä, se auttaa varmistamaan, että tulevat sukupolvet voivat nauttia ja oppia menneisyydestämme.
- Yrityksen menestys on sidoksissa alueen elinvoimaisuuteen. Kun yritys tukee kulttuuriperintöä ja paikallisia toimijoita,
  - se luo kestäväää kasvua.
- Tämä voi ilmetä esimerkiksi
  - työpaikkojen luomisena,
  - koulutuksen tukemisena tai
  - ympäristöystävällisen liiketoiminnan edistämisenä.





YK:n kestävän kehityksen tavoitteet

Periaatteet, merkitys ja vaikutukset

# KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEET

17 TAVOITETTA MAAILMAN MUUTTAMISEKSI

Lähde/Kuva:<https://www.ykliit.fi/yk-teemat/kestavan-kehityksen-tavoitteet>



Kestävä kehitys tarkoittaa kehitystä, joka turvaa nykyisille ja tuleville sukupolville hyvät elämisen mahdollisuudet.

YK:n kestävän kehityksen tavoiteohjelma Agenda 2030 tähtää äärimmäisen köyhyyden poistamiseen sekä kestäväan kehitykseen, jossa **otetaan ympäristö, talous ja ihminen tasavertaisesti huomioon**. Ohjelman kantava periaate on, että ketään ei jätetä kehityksessä jälkeen.

~~Kestäväan kehitykseen liittyy olennaisesti ajatus planeetan rajoista. Ihmisen toiminta on sopeutettava maapallon luonnonvaroihin ja luonnon kestokyyyn.~~

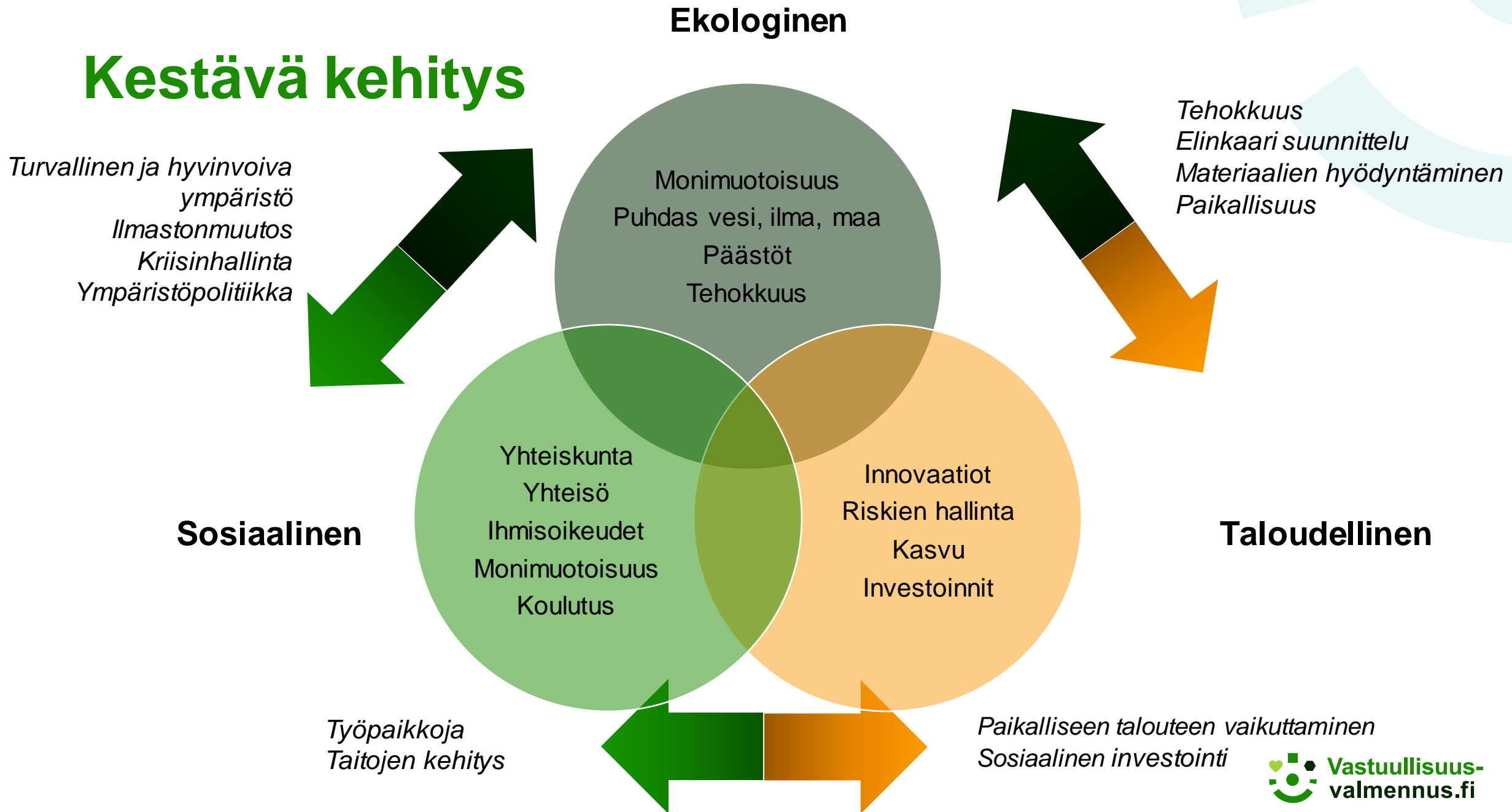
Kuinka maailma pelastetaan? Lue lisää:  
<https://www.gaudeamus.fi/tiedekulmapokkarien-sarja-sai-jatkoa/>



**Kuinka maailma pelastetaan? on kolmas osa Helsingin yliopiston**  
**suunnitellussa sarjassa.**



# Kestävä kehitys



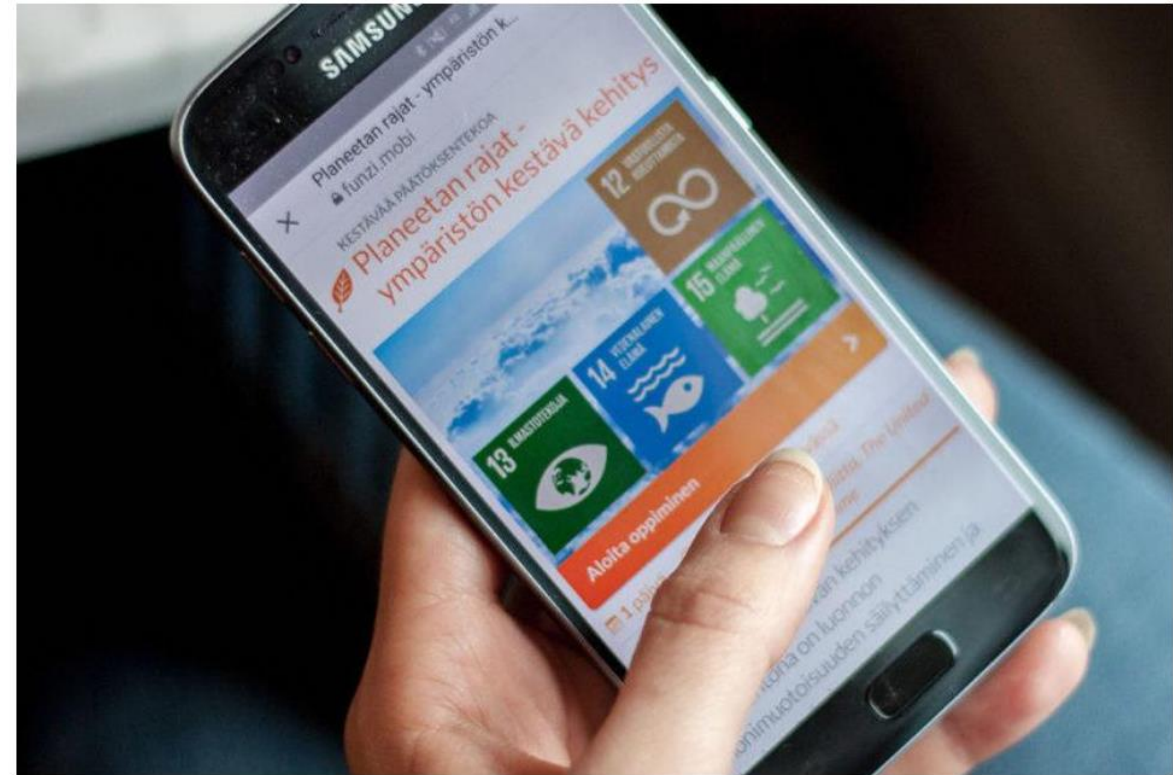
# Miten tehdään vaikuttavaa vastuullisuustyötä ja mahdollistetaan tarvittava muutos?

Vastuullisuudesta puhutaan enemmän kuin koskaan, lainsäädäntöä on tulossa lisää ja yritysten odotetaan ratkaisevan globaaleja ongelmia.

Samaan aikaan ilmastonmuutos, planeetan rajat ja ihmisoikeusasiat heiluttavat yhtiöiden perustuksia ja totuttua tapaa johtaa liiketoimintaa.

**Yritysten tulevaisuuden menestys edellyttää, että kestävyys on strategiaan kytkettyä tavoitteellista toimintaa ja pysyvästi johdon ja hallituksen agendalla.**

Kestävän kehityksen tavoitteiden toteuttamisessa tarvitaan kaikkia! Valtiota, yksityistä sektoria, kansalaisyhteiskuntaa, tiedeyhteisöä ja mediaa. Tarvitaan yhteistyötä kansainväliseltä tasolta aina maakunta-, kunta-, ja yksilötasolle. **Kaikkia tarvitaan!**



Kuva Suomen YK-liiton tekemästä kestävän päätöksenteon mobiiliaineistosta, joka on maksutta kaikkien käytettävissä osoitteessa funzi.mobi (saatavilla suomeksi ja englanniksi).

Lähteet: Kurittu K., Lankinen R. Menesty kestävästi, 2023 ja <https://www.ykliitto.fi/kestava-kehitys/toimeenpanon-seuranta>

## Tehtävä:

Pohdi yrityksesi sosiaalisen vastuullisuuden nykytilaa ja sen edelleen kehittämistä vastuullisempaan suuntaan.

Seuraavalta sivulta löydät työpohjan ja apukysymyksiä.

Voit tulostaa tyhjän työpohjan myös täältä:

<https://vastuullisuusvalmennus.fi/vastuullisuus-opas/> ->

Lataa tyhjät työpohjat.

# Tehtävä: Tämän työpohjan ja apukysymysten avulla voit pohtia yrityksesi sosiaalisen vastuullisuuden nykytilaa ja sen edelleen kehittämistä vastuullisempaan suuntaan.



Miten saavutamme henkilöstön hyvinvoinnilla tuottavuutta? Millainen on vastuullinen työnantajamielikuva? Miten toimintamme vaikuttaa asiakaskohderyhmiimme?

<b>Paikalliset yhteisöt</b> <i>Miten toimintamme vaikuttaa paikallisiin ihmisiin ja toimijoihin?</i> <i>Voimmeko tukea heitä?</i> <i>Haittaako toimintamme heitä?</i>	<b>Hallinto</b> <i>Miten tuemme ja johdamme työntekijöitä ja muita sidosryhmiä?</i>	<b>Sosiaalinen arvo</b> <i>Mitä arvoa yritys tuottaa?</i> <i>Mihin sosiaalisen vastuun osa-alueeseen toimintamme vaikuttaa?</i> <i>Miten haluamme vaikuttaa sosiaalisiin näkökulmiin?</i>	<b>Kulttuuri</b> <i>Yrityskulttuuri</i> <i>Miten toimintamme vaikuttaa ympäröivään kulttuuriin?</i>	<b>Loppukäyttäjä</b> <i>Miten tuotteemme vaikuttaa käyttäjiin?</i> <i>Onko sillä haitallisia vaikutuksia?</i> <i>Onko sillä terveydelle hyviä vaikutuksia?</i>
	<b>Työntekijät</b> <i>Työhyvinvointi</i> <i>Työturvallisuus</i> <i>Osaamisen kehittäminen</i>		<b>Yhteiskunnallinen vaikuttavuus</b> <i>Miten laajasti vaikutamme?</i> <i>Hyvänteko</i>	
<b>Negatiiviset sosiaalivaikutukset</b> <i>Mitkä ovat meidän sosiaaliset vaikutuksemme?</i> <i>Voiko toimintamme vaikuttaa haitallisesti ihmisiin? Riippuvuus, terveys, tiedon puute, jne.</i>		<b>Positiiviset sosiaalivaikutukset</b> <i>Miten voimme positiivisesti vaikuttaa sosiaalisen vastuun osa-alueisiin?</i> <i>Voimmeko tukea ihmisten koulutusta, hyvinvointia tai yhteiskuntaa laajemmin?</i>		

# Lisämateriaalia

# Syrjintä ja sen ehkäisy työelämässä

- Työelämän syrjinnällä tarkoitetaan työntekijän tai työnhakijan muita huonompaa kohtelua sen takia, että häneen liittyy jokin tietty henkilökohtainen ominaisuus.
- Tällaista ominaisuutta kutsutaan syrjintäperusteeksi. Laissa kiellettyjä syrjintäperusteita ovat
  - ikä
  - alkuperä ja kansalaisuus
  - kieli
  - uskonto
  - vakaumus tai mielipide
  - poliittinen toiminta
  - ammattiyhdistystoiminta
  - perhesuhteet
  - terveydentila ja vammaisuus
  - seksuaalinen suuntautuminen
  - muu näiden kaltainen henkilöön liittyvä syy



OSALLISUUS



INKLUUSIO



MONIMUOTOISUUS



YHDENVERTAISUUS



SYRJINNÄN KIELTO

# Täsmätyökykyisten työllistäminen ja työkyvyn ylläpitäminen

- Sosiaalisesti kestävässä hyvinvointiyhteiskunnassa huolehditaan myös vammaisten ja osa- eli täsmätyökykyisten osallisuudesta ja mahdollisuuksista työllistymiseen. Se on yksi työllisyyden ja työelämän kehittämisen sekä työkyvyn ylläpitämisen muoto.
- Täsmätyökykyisillä on paljon työkykyä jäljellä sekä motivaatiota käyttää sitä työhön. Tämä käyttämätön työvoimapotentialiaali tarjoaa ratkaisuja myös kohtaanto-ongelmaan.
- **Kohtaanto-ongelma** = avoimet työpaikat ja työvoima eivät erilaisista syistä johtuen kohtaa.

Lisätietoa:

- <https://valtioneuvosto.fi/-//1410829/osatyokykyinen-vai-tasmatyokykyinen->
- <https://tyokanava.fi/blog/2023/03/16/sopiva-tehtava-ja-tuki-osatyokykyinen-parjaa-kylla/>
- <https://youtu.be/c2oNviqcwF4>

# Vammaisten työhön pääsyä ja työstä suoriutumista on tuettava

- Vammaisen henkilön pääsy mukaan työelämään on vaikeampaa kuin henkilön, jolla ei ole työntekoa mahdollisesti rajoittavaa vammaa. Vammaisiin henkilöihin katsotaan kuuluvan niiden, joilla on pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma. Vamma voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa työelämään yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vammaisuus voi olla syntyperäistä, tai se saattaa johtua esimerkiksi tapaturmasta tai onnettomuudesta.
- **Työn mukauttaminen** = Jotta vammaisen henkilö voisi saada työtä ja suoriutua työtehtävistään, työnantaja voi joutua tekemään esimerkiksi työaika- tai työpaikkajärjestelyitä, työvälinehankintoja tai muutoksia työpaikan rakenteisiin esteettömän kulun takia.

Lähde: [Työsuojelu - Vammaisuus ja työn mahdollistavat mukautukset](#)





VASTUULLINEN TYÖPAIKKA

## Alkossa palveluavustajat kuuluvat porukkaan

Alko tekee paljon työtä monimuotoisemman henkilöstön edistämiseksi. Yksi työelämän...

## Alkon vastuullisuusteko

Alko tekee paljon työtä eri saralla monimuotoisemman henkilöstön edistämisen kanssa. Näistä yksi hyvin konkreettinen vastuullisuusteko on syksyllä 2022 alkanut pilotti, jossa Alko palkkasi kuusi ensimmäistä palveluavustajaa myymälöihin Turkuun, Tampereelle ja pääkaupunkiseudun alueelle. Pilotti on tänä vuonna laajentumassa Ouluun, Joensuuhun, Kuopioon, Lahteen ja Järvenpäähän. Tavoitteena on palkata lisää palveluavustajia näille alueille. Palveluavustajille tarjotaan heille sopivaa osa-aikaista räätälöityä työtä myymälöissä. Palveluavustajia rekrytoimalla Alko edistää monimuotoisuutta ja samalla tarjoaa vaikeasti työllistyville henkilöille vakituiset työsuhteet.

Lähde: [Oikotie - Alkossa palveluavustajat kuuluvat porukkaan](#)

# Code of conduct eli eettiset periaatteet

= tarkoittaa yrityksen omia hyvän liiketavan periaatteita tai eettisiä pelisääntöjä.

Code of conduct on yrityksen itseään varten laatima itsenäinen dokumentti, joka ohjaa organisaation johdon ja työntekijöiden nykyistä ja tulevaa toimintaa kohti asetettuja tavoitteita.

Tärkein tehtävä on tarjota koko henkilöstölle yhteiset pelisäännöt siitä, **mikä on yrityksessä sallittua ja mikä ei**; mikä on yhteinen tapa toimia.

Lähde: [Juuriharja - Code of conduct pikaopas](#), [Code of Conduct Company](#)



KUVA: [AirMason Blog](#)

# OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille

- OECD:n eli Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön tehtävänä on kehittää ja yhdenmukaistaa jäsenmaidensa talouskasvua ja vapaakauppaa sekä lisätä yhteiskunnallista hyvinvointia.
- Toimintaohjeet hyväksyttiin vuonna 1976. Viimeisin päivitys on vuodelta 2011. Suomi on OECD:n jäsen ja sitoutui toimintaohjeiden noudattamiseen hyväksyessään vuonna 1976 toimintaohjeita koskevan OECD:n julistuksen kansainvälisistä investoinneista ja monikansallisista yrityksistä.
  - OECD:n toimintaohjeiden teemat ovat *työ ja työelämän suhteet, ihmisoikeudet, yritystoimintaa koskevien tietojen ilmoittaminen, ympäristö, lahjonnan ja kiristyksen torjunta, kuluttajansuoja, kilpailu, verotus sekä tiede ja teknologia.*
  - OECD:n ohjeilla pyritään varmistamaan yritysten toiminnan yhdenmukaisuus valtioiden harjoittaman politiikan kanssa, vahvistamaan luottamusta eri osapuolten välillä sekä edistämään ulkomaisia sijoituksia ja kestäväää kehitystä.
  - OECD:n ohjeet ovat ainoat valtioiden hyväksymät vastuullisen liiketoiminnan ohjeet, joihin on myös sisällytetty sisäänrakennettu valitusmekanismi.

# YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia ohjaavat periaatteet (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP)

YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien periaatteiden kolme pilaria:

## 1. Valtion velvollisuus suojella ihmisoikeuksia

Valtioiden on kansallisella tasolla huolehdittava siitä, että yritystoimintaa säätelevä lainsäädäntö turvaa ihmisoikeuksien toteutumisen, ja valtiot vastaavat siitä, että lainsäädäntö myös käytännössä toteutuu.

## 2. Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia

Yritysten tulee välttää loukkaamista ihmisoikeuksia omassa toiminnassaan.

Vastuu ulottuu myös liikesuhteisiin.

Yritysten edellytetään täyttävän nk. huolellisuusvaatimuksen (due diligence) varmistessaan, ettei niiden toiminnassa loukata ihmisoikeuksia.

## 3. Ihmisoikeusloukkausten uhrien mahdollisuus saada suojelua ja hyvitystä

Vastuullisia tahoja ovat sekä valtiot että yritykset.

Pitää sisällään sekä oikeusturvamekanismit että muut mahdolliset hyvitysjärjestelmät.

Olellisena vaatimuksena on, että järjestelmät ovat uhrien näkökulmasta helposti saavutettavia ja tehokkaita.

Lähteet: [Ihmisoikeuskeskus](#), [FIBS](#), [TEM - Opas \(2014\)](#)

# EU:n palkka-avoimuusdirektiivi 1/2

- Direktiivi koskee kaikkia yksityisen ja julkisen sektorin työnantajia, mutta raportointivelvollisia ovat yli 100 henkilöä työllistävät työnantajat. Palkka-avoimuusdirektiivin uudet vaatimukset astuvat voimaan viimeistään vuoden 2026 kesällä (edellyttää Suomen omaa lainsäädäntöä).
  - Velvoittaa työnantajaa antamaan työnhakijoille tieto maksettavasta alkupalkasta tai palkan vaihteluvälistä joko työpaikkailmoituksessa tai ennen haastattelua. Palkkatieto on annettava työnhakijalle ilman, että hän pyytää sitä. Työnantaja ei saa kysyä työnhakijan aiempien työsuhteiden palkkoja haastattelun yhteydessä.
  - Työntekijällä on oikeus pyytää työnantajaltaan tieto samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien keskipalkkatasosta sukupuolen mukaan jaoteltuna. Yksittäisten työntekijöiden palkkoihin työntekijöillä ei ole tiedonsaantioikeutta.
  - Yli 100 henkeä työllistävien yritysten ja julkisen sektorin toimijoiden on raportoitava sukupuolten palkkaeroista organisaatiossaan. Jos raportista ilmenee yli 5 %:n palkkaero, jota ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, työnantajan on tehtävä palkka-arviointi henkilöstön edustajan kanssa.

# EU:n palkka-avoimuusdirektiivi 2/2

- Sukupuoleen perustuvasta palkkasyrjinnästä kärsineet työntekijät voivat hakea ja saada korvausta. Todistustaakkaa koskevien määräysten mukaan työnantajan on tarvittaessa pystyttävä osoittamaan, ettei samapalkkaisuutta ja palkka-avoimuutta koskevia EU:n säännöksiä ole työnantajan toiminnassa rikottu.
- Direktiiviin on sisällytetty myös intersektionaalinen syrjintä (yhdistelmä eriarvoisen tai epäedullisen aseman eri muotoja, kuten sukupuoli, etninen alkuperä tai seksuaalisuus).
- Direktiivi sisältää myös säännöksiä, joilla varmistetaan, että vammaisten työntekijöiden erityistarpeet otetaan huomioon.

Lisämateriaalia:

<https://duunitori.fi/tyoelama/palkka-avoimuusdirektiivi>

<https://www.consilium.europa.eu/fi/policies/pay-transparency/>

<https://ek.fi/wp-content/uploads/2023/12/Palkka-avoimuusdirektiivi-Leppanen-EK-marraskuu-2023.pdf>

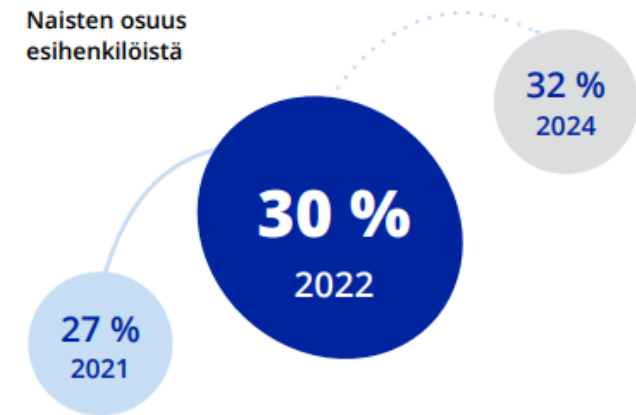
# Esimerkkejä sosiaalisen vastuullisuuden mittareista

- Henkilöstö ja työskentelyolosuhteet
  - Työolosuhteet, henkilöstön ja johdon väliset suhteet, työterveys- ja turvallisuus, koulutukset sekä monimuotoisuus ja yhdenvertaiset mahdollisuudet.
- Ihmisoikeudet
  - Syrjimättömyys, yhdistymisen vapaus ja työehtosopimukset, lapsityövoima, pakkotyövoima, turvallisuuskäytännöt, alkuperäiskansojen oikeudet, ihmisoikeusarvioinnit.
- Yhteiskunta
  - Paikallisyhteisöt, toimittajien sosiaalinen arviointi, julkinen päätöksenteko.
- Tuotevastuu
  - Asiakkaiden terveys ja turvallisuus, markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio, asiakkaiden yksityisyydensuoja ja määräyksenmukaisuus.

## **Elisan sosiaalisen vastuullisuuden mittarit:**

*Työtyytyväisyys, asiakastytyväisyys suhteessa tavoitteeseen, Code of Conduct –koulutuksen suorittaneiden osuus, toimitusketjun vastuullisuuden kehittäminen, Elisan nopeat yhteydet kaikille suomalaisille, naisten osuus esihenkilöistä.*

## **Tavoitteet ja suoriutuminen 2022**



Lähde: [Elisa Vastuullisuuden vuosikertomus 2022](#)

# Materiaalissa hyödynnetyt muut lähteet

Commu. [Mitä on sosiaalinen vastuullisuus ja yhteiskuntavastuu?](#)

Greenstep. 2023. [Miksi sosiaalinen vastuu on tärkeää ja miten se näkyy HR-työssä?](#)

Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 2019. [Vastuullisuuden suunnannäyttäjät - Käytännön työkaluja ja esimerkkejä yritysvastuun johtamiseen.](#)

Elo. 2021. [Kolme syytä, miksi jokaisen yrityksen pitäisi kiinnostua sosiaalisesta vastuusta.](#)

Invalidiliitto. [Esteettömyys.](#)

Kaihua, H., Kemi, J., Tapaninen, M. & Vähäkuopus, M. 2020. [Positiivinen työntekijäkokemus - Opas esimiehille.](#)

Laakkonen, M. 2022. [Henkilöstön rooli osana yritysvastuun sosiaalista vastuuta.](#)

Mieli ry. 2023. [Sosiaalinen vastuullisuus auttaa yrityksiä menestymään.](#)

Opetushallitus. [Mitä on kulttuuriperintö?](#)

Salminen-Kultanen, P. 2019. [Vastuullisuus rekrytoinnin kilpailuetuna - mitä se oikein tarkoittaa?](#)

SeAMK. 2022. [Monimuotoisuuden johtaminen – monimuotoisuus yrityksen kehittäjänä.](#)

SeAMK. 2023. [Mitä sosiaalinen vastuullisuus tarkoittaa yritystoiminnassa?](#)

Työsuojelu. [Yhdenvertaisuus ja syrjintä, Työterveyshuolto, Opetus ja ohjaus](#)

Työterveyslaitos. [Monimuotoisuus ja inklusiivisuus.](#)

Unfair. [Hyvä työntekijäkokemus välittyy suoraan asiakaskokemukseen.](#)

Vastuullinen Suomi. [Ihmiset.](#)

Yhdenvertaisuus.fi / Oikeusministeriö. [Yhdenvertaisuuslaki - Suomi.](#)





*Toivottavasti saat tästä materiaalista jotain mukaasi. Jatka perehtymistä ja kehittämistä ensisijaisesti oman toimintasi kannalta tärkeimmistä tekijöistä.*