

Vastuullisuustyön käsikirja

Pienille yrityksille

Pienet vastuulliset yritykset:
vastuullisuudesta kilpailukykyä koronan jälkeen



EUROOPAN UNIONI
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

SeAMK

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Euroopan Unionin sosiaalirahaston ja Keski-Suomen elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskuksen kautta osarahoittama ESR-hanke.
Hankkeen toteuttaa Seinäjoen ammattikorkeakoulu.



Vastuullisuustyön käsikirja

Pienille yrityksille



Sisältö

Sisältö	2
Keskeisiä termejä ja lyhenteitä vastuullisuustyössä	4
1. Johdanto	6
2. Taloudellinen vastuullisuus	8
2.1 Kannattavuus, maksukyky ja vakavaraisuus	8
2.2 Korruptio ja lahjonta	8
2.3 Verotus.....	8
2.4 Hallinto.....	8
2.5 Taloudellinen riski	9
2.6 Maineriski	9
2.7 Henkilöriski	9
3. Ympäristövastuu	10
3.1 Ympäristövaikutukset	10
3.2 Jätehuolto	10
3.3 Energiankäyttö.....	10
3.4 Yhteistoimintaohjeet tavarán- ja palveluntoimittajille.....	10
3.5 Ympäristöriskien hallinta.....	10
3.7 Kiertotalous	11
3.8 Vihreät innovaatiot	11
3.9 Ympäristötietoisuus	11



Vastuullisuustyön käsikirja

Pienille yrityksille



4. Sosiaalinen vastuullisuus.....	12
4.1 Johtamismalli.....	12
4.2 Eettinen johtaminen.....	12
4.3 Valmentava johtaminen.....	12
4.4 Henkilöstöjohtaminen	12
4.5 Henkilöstön kehittäminen	13
4.6 Rekrytointi	13
4.7 Palkkaus	14
4.8 Työhyvinvointi	14
4.9 Työn ja vapaa-ajan suhde.....	14
4.8 Sidosryhmät	15
4.9 Paikallisuus	15
4.10 Syrjinnän ehkäiseminen.....	16
4.11 Monimuotoisuus (Diversiteetti)	16
4.12 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus	17
4.13 Tasa-arvosuunnitelma	17
Lähteet	18



Vastuullisuustyön käsikirja

Pienille yrityksille



Keskeisiä termejä ja lyhenteitä vastuullisuustyössä

Inklusiivisuus

Inklusiivisuus merkitsee sitä, että erilaisen identiteetin omaavat ihmiset tuntevat olevansa arvostettuja, hyödyllisiä ja tervetulleita yhteisön, tiimin tai työpaikan jäseniä.

Biodiversiteetti

Biodiversiteetti tarkoittaa maapallon tai sen jonkin osan elollisen luonnon monimuotoisuutta. Yleinen biodiversiteetin mittari on lajirunsaus eli alueen lajien lukumäärä. Biodiversiteettiin kuuluu myös lajin sisäinen perinnöllinen muuntelu sekä lajien luomien ekosysteemien monimuotoisuus.

Diversiteetti

Monimuotoisuudella eli diversiteetillä tarkoitetaan sitä, että ryhmän jäsenet poikkeavat toisistaan sukupuolen, iän, terveydentilan, seksuaalisen suuntautumisen, yhteiskuntaluokan, vamman, uskonnon, kansalaisuuden ja kielitaustan tai jonkun muun eron mukaan.

Elinkaariajattelu

Elinkaariajattelussa tuotteen aiheuttamien ympäristövaikutusten tulee sisältää valmistusprosessin lisäksi kaikki ne ympäristövaikutukset, jotka aiheutuvat tuotteen

elinkaaren eri vaiheissa ennen ja jälkeen sen valmistuksen.

ESG

ESG on lyhenne englannin kielen sanoista Environmental, Social ja Governance. Sillä tarkoitetaan ympäristöön, yhteiskuntavastuuseen ja hallintotapaan liittyviä asioita. Näistä puhutaan usein myös vastuullisuutena.

GRI

Global Reporting Initiative on kansainvälinen aloite, jonka tavoitteena on luoda yleisesti hyväksytty toimintamalli vastuullisuusraportointiin.

Hiilijalanjälki

Hiilijalanjälki tarkoittaa jonkin tuotteen, toiminnan tai palvelun aiheuttamaa ilmastokuormaa eli sitä, kuinka paljon kasvihuonekaasuja tuotteen tai toiminnan elinkaaren aikana syntyy.

Hiilikädenjälki

Hiilikädenjälki kertoo tuotteen tai palvelun positiivista ympäristövaikutuksista. Hiilikädenjäljen viesti suuntautuu tulevaan, siihen mitä hyvää tämän palvelun tai tuotteen käyttö tuottaa ympäristölle.



Vastuullisuustyön käsikirja

Pienille yrityksille



Hiilineutraalisuus

Hiilineutraali yhteiskunta tuottaa ilmakehään vain sen verran hiilipäästöjä kuin se pystyy sitomaan niitä ilmakehästä

Kestävä kehitys

Kestävä kehitys on kehitystä, jolla pyritään tyydyttämään nykyisen yhteiskunnan tarpeet tekemättä myönnytyksiä tulevien sukupolvien kustannuksella.

Resurssiviisaus

Resurssiviisaus on kykyä käyttää harkitusti erilaisia resursseja (luonnonvarat, raaka-aineet, energia, tuotteet ja palvelut, tilat ja aika) hyvinvointia sekä kestävä kehitystä edistävällä tavalla.

SDG

Sustainable Development Goals ovat kestävän kehityksen tavoitteita, joiden tarkoituksena on antaa suunta kansainvälisen kehityksen tulevaisuudelle. Tavoit-

teita luotaessa on pyritty huomioimaan ympäristö, ihmiset, ihmisoikeudet, alueelliset ja kulttuurilliset erot, talouden näkökulmat ja niiden sovellettavuus kaikkialle maailmaan. Tavoitteiden keskiössä on yhteistyö ja ihmisoikeuksien merkitys.

Sivuvirrat

Pääasiallisen tuotteen valmistusprosessissa syntyy usein sivutuotteita, kuten hukkalämpöä tai materiaalin leikkuu jäämiä. Näitä kutsutaan sivuvirroiksi, joita kannattaa hyödyntää uudelleen.

Teollinen symbioosi

Teollinen symbioosi on kahden teollisen yksikön väline suhde, jossa toisen jäte on toisen raaka-ainetta.



Vastuullisuustyön käsikirja

Pienille yrityksille



1. Johdanto

Yrityksen vastuullisuutta lähestytään kestävän kehityksen periaatteiden pohjalta. Kestävän kehityksen lähtökohtana on pyrkimys sovittaa taloudellinen kehitys sosiaaliseen ja ekologiseen kestävyYTEEN. Kestävän kehityksen tavoitteet tähtäävät siihen, että ihmiset oppivat elämään sopusoinnussa luonnon ja toistensa kanssa. Yritysvastuu jakautuu kolmeen osa-alueeseen: taloudelliseen, sosiaaliseen ja ekologiseen vastuuseen. Ekologisen vastuun sijaan voidaan puhua myös ympäristövastuusta, jota termiä myös tässä oppaassa käytetään. Kolmijako on saanut alkunsa John Elkingtonin kolmen pilarin mallista (triple bottom line). Nykypäivänä siihen lisätään usein myös neljäs pilari, kulttuurinen kestävyys, joka on tässä oppaassa sisällytetty sosiaaliseen vastuuseen.

Taloudellisella vastuulla tarkoitetaan yrityksen talouteen ja hyvään hallintoon liittyviä asioita, kuten kannattavaa taloudellista liiketoimintaa, riskienhallintaa ja pitkän aikavälin vakautta. Taloudellinen vastuullisuus luo ensisijaisesti turvaa kaikille yrityksen sidosryhmille ja heidän suunnitelmalliselle toiminnalleen.

Ympäristövastuu käsittää ympäristövaikutukset yrityksen sisällä ja koko toimitusketjussa sekä toiminnan vaikutukset biodiversiteettiin ja ilmastonmuutokseen. Ympäristövastuu pitää sisällään mm. luonnonvarojen säästeliään käytön, jätekuormituksen vähentämisen, ilmastonmuutoksen torjumisen, luonnon monimuotoisuuden ylläpidon ja pyrkimyksen hiilineutraalisuuteen tai hiiliposiitivisuuteen. Siirtymä kiertotalouden suuntaan toteuttaa ympäristövastuuta. Kiertotalous perustuu talouden kasvun irtiottoon luonnonvarojen kuluttamisen kasvusta ja ympäristöpäästöjen tuottamisesta.

Sosiaalinen vastuu kohdistuu laajasti ymmärrettynä kaikkiin yrityksen vaikutuspiirissä oleviin ihmisiin. Sosiaalisessa vastuussa keskeisiä vaatimuksia ovat mm. työntekijöiden hyvinvoinnista ja osaamisesta huolehtiminen, hyvien toimintatapojen noudattaminen, ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja hyvien suhteiden ylläpitäminen



Vastuullisuustyön käsikirja

Pienille yrityksille

lähiympäristöön. Sosiaalisen vastuun osa-alueita ovat mm. työhyvinvointi, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, osaamisen kehittäminen, työn ja muun elämän tasapaino ja eettinen organisaatiokulttuuri. Vastuullisesta markkinointiviestinnästä huolehtiminen on myös vastuullista toimintaa.

Tutustuessaan tähän oppaaseen lukijan on mahdollista ymmärtää, miten vastuullinen toiminta ja kestävä kehitys tukeminen saattaa yrityksen kokonaisvaltaisesti parempaan menestykseen.

Seinäjoella 2022, Emilia Kangas, Mika Koivupuisto, Aila Hemminki





Taloudellinen vastuullisuus



2. Taloudellinen vastuullisuus

2.1 Kannattavuus, maksukyky ja vakavaraisuus

Kannattavuus on tärkeä perusedellytys yrityksen vakaalle toiminnalle, investoinneille, työllistämiselle ja kaikkien maksuvelvollisuuksien luotettavalle hoitamiselle. On hyvä ottaa käyttöön muutamia taloudellisia tunnuslukuja seuratakseen talouden toteutumista ja tehdäkseen suunnitelmia tulevaisuuteen. Vastuullisesti toimiessaan yritys tavoittelee kannattavuutta ja resurssien tehokasta käyttöä aina luontoa, ihmisiä ja kumppaneita kunnioittavilla valinnoilla sekä nimenomaan pitkällä tähtäimellä. Näin turvataan yrityksen ja sen sidosryhmien jatkuva maksukyky sekä vakavaraisuus, joka on välttämätön puskuri etenkin heikompien aikojen ja kriisien varalle.

2.2 Korruptio ja lahjonta

Korruptio ja lahjonta ovat vieraita ilmiöitä suomalaisessa yhteiskunnassa. On muistettava, että myös esimerkiksi kynnysrahat ja -palvelut sekä hintakartellit täyttävät näiden tunnusmerkit, sillä ne estävät reilun kilpailun ja läpinäkyvyyden.

2.3 Verotus

Noudattamalla huolellisesti lakeja yritys kantaa vastuunsa yhteisöverojen ja työnantajamaksujen maksajana. Toimiessaan vastuullisesti silloinkin, kun laki ei sitä edellytä, yritys lunastaa paikkansa arvostettuna yhteiskunnan jäsenenä. Tällä on suuri merkitys etenkin paikallisen hyvinvoinnin ja kehittymisen varmistajana. Vastuullisen yrityksen odotetaan toimivan verotuksen ja voitonjaon suhteen avoimesti ja läpinäkyvästi.

2.4 Hallinto

Hyvä hallinto on riippumaton, lahjomaton, monimuotoinen ja sen palkitsemisjärjestelmä ohjaa vastuullisiin valintoihin. Vastuullisuus ja läpinäkyvyys etenkin työntekijöitä, kumppaneita ja lainsäätäjiä kohtaan varmistaa hyvän maineen luotettavana toimijana ja vallankäyttäjänä.



Taloudellinen vastuullisuus

2.5 Taloudellinen riski

Riskit kuuluvat liiketoimintaan, mutta niiden kokoa ja vaikutusta voi hallita ja näin varmistaa taloudellinen turvallisuus kaikille verkostoon kuuluville. Ennustavat laskelmat, riskikartoitus ja stressitestit, hälytysrajojen asettaminen sekä seuranta ja niiden aiheuttamat korjaavat toimenpiteet auttavat riskien hallinnassa.

2.6 Maineriski

Maineen haavoittaminen johtaa helposti yrityksen boikotointiin, työnhakijoiden saatavuuteen ja yhteistyökumppaneiden ehtoihin. Näillä on suoria ja epäsuoria vaikutuksia yrityksen ja sen vaikutuspiiriin kuuluvien (sidosryhmät) taloudelliseen turvallisuuteen.

2.7 Henkilöriski

Mitä pienempi yritys on, sitä suurempi merkitys on yksittäisen henkilön osaamisella tai kriittisen osaamisen keskittymisellä mahdollisesti vain yhdelle henkilölle. Varamiesjärjestelmän suunnittelu ja henkilöriskien kartoitus ovat osa vastuullista liiketoimintaa.



Ympäristö- vastuu



3. Ympäristövastuu

3.1 Ympäristövaikutukset

Yrityksen on tunnettava oman alansa ympäristölainsäädäntö. Yritys voi aloittaa ympäristövaikutusten arvioinnin tarkastelemalla oman toimintansa keskeisiä vaikutusalueita, kuten hiilidioksidipäästöjä sekä materiaalin tai veden kulutusta. Vastuullinen yritys pyrkii ympäristövaikutusten minimointiin ja ennaltaehkäisyyn, jonka perustana ovat oma-aloitteiset, lainsäädännön perustason ylittävät toimet.

3.2 Jätehuolto

Vastuullinen yritys järjestää jätehuoltonsa mahdollisimman tehokkaaksi ja helpoksi sekä tunnistaa toimintansa jätekertymät. Yritys kehittää palvelu- tai tuotantoprosessejaan sellaiseksi, jossa jätekertymää ei synny tai se jää mahdollisimman pieneksi. Yrityksen henkilöstö on myös tietoinen ympäristöystävällisen jätehuollon hyödyistä.

3.3 Energiankäyttö

Yrityksen on oltava selvillä kaikesta toimintansa energiankäytöstä ja sen ympäristökuormituksesta. Vastuullisessa yrityksessä tehdään konkreettisia toimia energiankäytön vähentämiseksi ja toteutetaan suunniteltuja investointeja tai laitehankintoja, joiden tarkoituksena on energiatehokkuuden parantaminen.

3.4 Yhteistoimintaohjeet tavar- ja palveluntoimittajille

Yrityksen tulee arvioida omien vastuullisuustoimiensa lisäksi sidosryhmiensä vastuullisuutta. Tarvittaessa tehdään yhteisiä sopimuksia, edellytetään ympäristöraportointia tai valitaan sellaisia yhteistyökumppaneita, joiden kanssa sidosryhmäketjun yhteiset ympäristövaikutukset jäävät mahdollisimman pieniksi.

3.5 Ympäristöriskien hallinta

Vastuullinen yritys tunnistaa liiketoimintansa ympäristöriskit, laatii kirjallisen riskikartoituksen ja luo sen pohjalta konkreettisen kehittämis- ja toimenpidesuunnitelman riskien minimoimiseksi. Ympäristöriskien realisoituminen voi vahingoittaa terveyden lisäksi taloutta, elin- ja työympäristöä sekä mainetta.



Ympäristö- vastuu

3.7 Kiertotalous

Kiertotalouden ydin on elinkaariajattelu. Vastuullisen yrityksen tuotanto on suunniteltu niin, että valmistuksessa käytetyt palvelut, hankinnat, materiaalit ja raaka-aineet ovat ympäristöystävällisiä, tuotanto kuormittaa mahdollisimman vähän ympäristöä ja lopputuote tai sen osat säilyvät kierrossa mahdollisimman pitkään säilyttäen arvonsa. Tämä edellyttää, että lopputuote on hyödynnettävissä tai hävitettävissä ympäristöä kuormittamatta ja sen korjaaminen on helppoa ja kannattavaa. Kiertotalouden toimintamalleihin kuuluvat muun muassa jätteen minimointiin tähtäävä tuote- ja palvelusuunnittelu, jakaminen, vuokraus, korjaaminen ja kunnostaminen, uudelleenkäyttö sekä kierrätys.

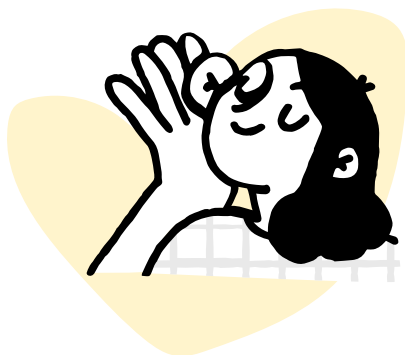
3.8 Vihreät innovaatiot

Vihreällä innovaatiolla tarkoitetaan uutta tai olennaisesti parannettua tuotetta, prosessia tai palvelua, joka säästää ympäristöä. Tällöin yrityksen strategisena valintana on sekä kehittää sellaista osaamista, tuotteita tai palveluita, jotka vähentävät haitallisia ympäristövaikutuksia, että luoda yritykselle kilpailuetua, joka antaa mahdollisuudet toimia kannattavana edelläkävijänä omalla toimialallaan.

3.9 Ympäristötietoisuus

Ympäristötietoisuus on yrityksen pysyvä toimintakulttuuri, jossa opastamalla ja kouluttamalla muokataan henkilöstön ja muiden sidosryhmien arvoja, asenteita, mielenpiteitä ja toimintamalleja sellaisiksi, että ne tukevat kokonaisvaltaista muutosta kohti kestäväää kehitystä.





Sosiaalinen vastuullisuus



4. Sosiaalinen vastuullisuus

4.1 Johtamismalli

Johtamismallilla tarkoitetaan sitä tapaa, jolla strategia toiminnaistetaan yrityksen työntekijöille. Johtamismalli selkeyttää yrityksen johtamiskäytäntöjä, mitä johdetaan ja miten. Johtamismalli sisältää roolitukset, velvollisuudet ja vastuut. Jokaisen työntekijän tulisi olla tietoinen organisaation johtamismallista. Vastuullinen yritys osallistaa myös henkilöstön johtamismallin arviointiin ja kehittämiseen.

4.2 Eettinen johtaminen

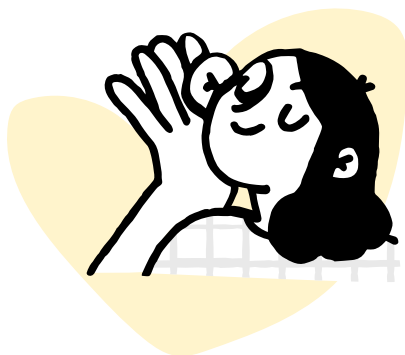
Eettinen johtaminen tarkoittaa sitä, että pidetään huolta sekä tuottavuudesta että työhyvinvoinnista, ja kannetaan vastuuta onnistumisesta sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Käytännön tasolla eettinen johtaminen tarkoittaa johdon tavoitettavuutta ja avoimuutta, sekä koko henkilökunnan osallistamista. Oikeudenmukaisuus, lupauksen pitäminen, sanojen ja tekojen yhdenmukaisuus, avoimuus, henkilöstön osallistumismahdollisuudet ja ihmisten osaaminen ovat keskeisiä elementtejä eettisessä johtamisessa. Keskustelevalla ja avoimella ilmapiirillä on vaikutuksia työhyvinvointiin ja työntekijöiden innovatiivisuuteen. Eettinen johtaminen myös estää työuupumusta sekä edistää organisaation tavoitteisiin sitoutumista ja vähentää henkilöstön vaihtuvuutta.

4.3 Valmentava johtaminen

Johto ja esihenkilöstö asettuu resurssiksi johdettavilleen, heidän onnistumiselleen ja heidän kehitykselleen. Johto on henkilöstöä varten. Johdon tehtävänä on auttaa ihmisiä löytämään heidän yksilölliset vahvuutensa sekä asettamaan henkilökohtaisia uratavoitteita sekä laatimaan kehittämissuunnitelmia niiden saavuttamiseksi. Johto voi kasvattaa työntekijöiden työmotivaatioita sitomalla päivittäiset työtehtävät sekä työntekijän omiin tavoitteisiin että organisaation tavoitteisiin ja päämääriin.

4.4 Henkilöstöjohtaminen

Henkilöstöjohtamisen vastuulla ovat suorituksen johtaminen, suoritukseen perustuva palkkaus, rekrytointi, koulutus, tiimityö, työsuhteen jatkuvuus ja työsuhtevies-



Sosiaalinen vastuullisuus



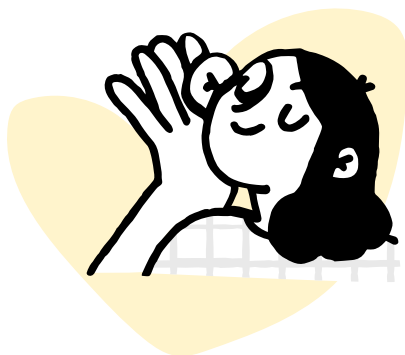
tintä. Vastuullisen henkilöstöjohtamisen tärkeimpinä tehtävinä on osaavien ja moti-
voituneiden työntekijöiden löytäminen sekä terveen työyhteisön ylläpitäminen, jossa
työntekijöillä on mahdollisuus kehittyä. Vastuulliselta henkilöstöjohtamiselta vaadi-
taan kriittistä harkintakykyä ja kykyä ottaa monet eri sidosryhmät ja odotukset huo-
mioon päätöksenteossaan.

4.5 Henkilöstön kehittäminen

Koulutuksia ja uralla etenemisiä suunniteltaessa tulee huomioida eri ryhmien mah-
dollisuudet osallistua niihin. Yhteiskunnalliset rakenteet, tiedostamattomat oletukset
(esim. sukupuolistereotyyptiat) ja ennakkoluulot hidastavat joidenkin ryhmien uralla
etenemistä. Vastuullisessa yrityksessä tunnistetaan eri ryhmiin kohdistuvia uralla
etenemisen haasteita ja tehdään toimenpiteitä näiden esteiden poistamiseksi sekä
varmistetaan että esimerkiksi ylennyksissä huomioidaan kaikki potentiaaliset kandi-
daatit.

4.6 Rekrytointi

Vastuullinen rekrytointi on läpinäkyvää, eikä syrji työntekijöitä sukupuolen, iän,
kulttuuritaustan tai minkään muunkaan ominaisuuden perusteella. Yritys voi vaikut-
taa rekrytoinnin vastuullisuuteen esimerkiksi asettamalla tavoitetason vähemmis-
töryhmien palkkaamiseksi. Työnhakijoiden keskuudessa työnantajan vastuullisuus
on yksi kriteeri potentiaalisia työnantajia arvioitaessa, tämän vuoksi työpaikka-
ilmoitukset kannattaa muotoilla siten, että ne viestivät yrityksen vastuullisuudesta
ja monimuotoisuudesta. Yritys voi esimerkiksi lisätä ilmoitukseensa syrjimättömyys
lausekkeen: Arvostamme työyhteisön monimuotoisuutta ja teemme töitä yhden-
vertaisuuden eteen. Toivomme hakijoita erilaisista taustoista, kuten eri-ikäisiä, eri
sukupuolia olevia, vammaisia ihmisiä sekä eri kieli-, kulttuuri- tai muihin väestöryh-
miin kuuluvia. Arvioinnin objektiivisuuden vahvistaminen ja varmistaminen selkeillä
arviointiperusteilla parantaa edellytyksiä diversiteetin kasvattamiselle sekä tasa-ar-
von ja yhdenvertaisuuden toteutumiselle. Panostamalla työtehtävien tarkkaan kuva-
ukseen edistetään henkilöstön yhdenvertaisia uramahdollisuuksia. Tehtävät tulee



Sosiaalinen vastuullisuus



määritellä pohjautuen tehtävässä menestymisen vaatimuksista. Avoimilla tehtäväluokituksilla ja etenemis- ja arviointikriteerillä voidaan varmistaa, että työn vaatimustaso, työnimike, luokitus ja korvaus ovat linjassa.

4.7 Palkkaus

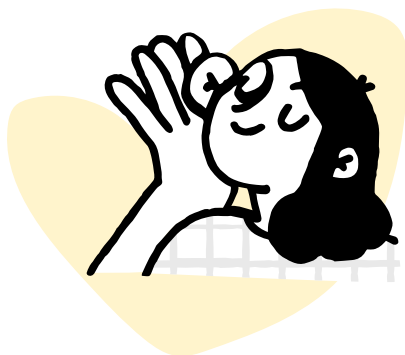
Palkkauksen tulee olla oikeudenmukaista, tasa-arvoista, läpinäkyvää ja selkeää. Vaikka osa palkkaa määrittävistä tekijöistä tulee lainsäädännöstä ja työehtosopimuksista voi vastuullinen yritys rakentaa myös oman palkka- ja kannustinjärjestelmän. Vastuullisesti muodostettu palkkajärjestelmä ottaa huomioon samapalkkaisuusperiaatteen, mikä tarkoittaa sitä, että työn vaativuus ja työntekijän koulutustaso määrittelevät palkan määrän. Palkkatasa-arvoa kuuluu seurata tasa-arvolain määrittämällä palkkakartoituksella.

4.8 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi muodostuu työn mielekkyydestä ja turvallisuudesta sekä terveydestä ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointiin ja sen johtamiseen käytetyt resurssit eivät menet hukkaan. Oikein toteutettuna työhyvinvoinnin johtaminen lisää työntekijöiden viihtyvyyttä ja työn tuottavuutta, vähentää sairaspoissaoloja ja pienentää tapaturmiin ja varhaisiin eläköitymisiin kuluja kustannuksia. Työaika- ja työsuhtejoukset, tyky-toiminta, hyvin järjestetty työterveyshuolto, varhainen puuttuminen ongelmakäyttäytymiseen, hoitoonohjaus ja kuntoutus ovat tehokkaita keinoja ennaltaehkäistä ongelmien syntymistä. Vastuullinen organisaatio ei ainoastaan reagoi henkilöstön pahoinvointiin tai työhyvinvoinnin puutteisiin vaan ennaltaehkäisee ja tukee työntekijöiden hyvinvointia konkreettisilla toimenpiteillä.

4.9 Työn ja vapaa-ajan suhde

Vastuullisessa organisaatiossa kaikkia tuetaan toimivan työ- ja vapaa-ajan suhteen rakentamiseen. Organisaatiossa otetaan huomioon erilaiset elämäntilanteet osana työntekoa ja työpaikan käytäntöjä ja asenteita. Johto, esihenkilöt ja henkilöstöhallinto toimivat oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti, huomioiden kuitenkin mm.



Sosiaalinen vastuullisuus



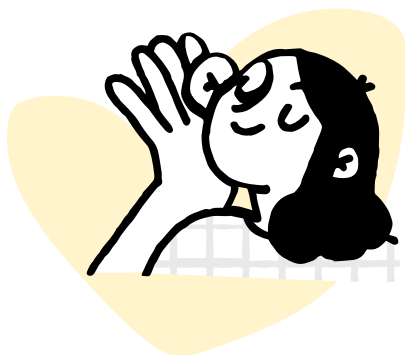
eri-ikäiset, erilaiset perhemallit ja työuran eri vaiheissa olevat työntekijät ja heidän erilaiset tarpeensa. Toimivat työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen käytännöt auttavat paitsi henkilöstöä myös organisaatiota huolehtimaan työpaikan ydintehtävistä, työnteon jatkuvuudesta ja henkilöstön hyvinvoinnista. Ihmisläheiset johtamiskäytännöt vahvistavat työnantajan mainetta ja tukevat myönteistä mielikuvaa työpaikasta.

4.8 Sidosryhmät

Yrityksen toiminnan kannalta on tärkeää, että se pystyy ylläpitämään kaikkia osapuolia hyödyttäviä, yhteistyöhön ja vuoropuheluun perustuvia sidosryhmäsuhteita, jotka luovat arvoa niin yritykselle kuin sidosryhmillekin. Vastuullinen organisaatio pyrkii eri sidosryhmien vaatimusten, odotusten ja tarpeiden huomioon ottamiseen sekä vuorovaikutukseen ja vuoropuheluun eri sidosryhmien kanssa. Vastuullisessa organisaatiossa johto rakentaa ja ylläpitää vahvoja, molempia osapuolia hyödyttäviä sidosryhmäsuhteita. Läpinäkyvä organisaatiokulttuuri tukee tiedon jakamista myös sidosryhmille ja siten mahdollistaa sidosryhmien sitoutumisen yhteiseen tekemiseen.

4.9 Paikallisuus

Vastuullisella liiketoiminnalla voi olla merkittävä rooli paikallisyhteisöjen elinvoimaisuuden kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Työllistymismahdollisuuksien lisäksi yritys voi vaikuttaa paikallisyhteisön toimintaan erilaisten epäsuorien panostusten kautta, esimerkiksi osallistumalla erilaisiin kehittämishankkeisiin, tuomalla näkyvyyttä alueelle, osallistumalla vapaaehtoistoimintaan tai sponsoroimalla alueen harrastusseuroja. Yritystoiminnalta odotetaan yhä enemmän laajempaa osallistumista myös paikalliseen kehittämiseen. Vastuun kantaminen paikallisyhteisöstä on tyypillistä erityisesti paikallisesti juurtuneille yrityksille. Ideaalitalanteessa yrityksen ja paikallisyhteisön välinen suhde perustuu vastavuoroisuudelle.



Sosiaalinen vastuullisuus

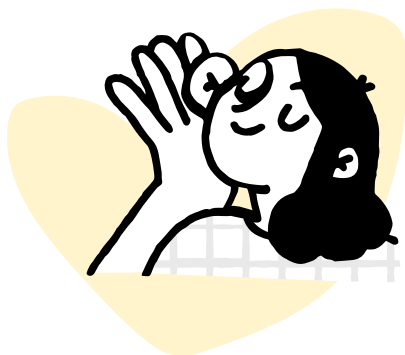


4.10 Syrjinnän ehkäiseminen

Yhdenvertaisuuslain (§ 8) mukaan ketään ei työpaikalla saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Työnantajalla on velvollisuus aktiivisesti edistää syrjimättömyyttä ja kehittää työolosuhteita sellaisiksi, ettei syrjintää pääsisi tapahtumaan. Organisaatiossa tulee olla selkeät ohjeet siitä, kuinka syrjintätilanteissa tulee toimia. Ohjeita tulee olla eri tilanteisiin ja eri rooleissa oleville (työntekijä, esihenkilö, asiakas, yhteistyökumppani jne.). Vastuullinen yritys viestii selkeästi nollatoleranssista syrjintään ja kiusaamiseen.

4.11 Monimuotoisuus (Diversiteetti)

Henkilöstön monimuotoisuus tarkoittaa työntekijöiden keskinäistä erilaisuutta, esim. iän, sukupuolen, etnisyyden, seksuaalisen suuntautumisen, uskonnon, kielen, vammaisuuden, koulutustaustan tai perhetilanteen osalta. Työyhteisön monimuotoisuus vaikuttaa mm. organisaation innovatiivisuuteen, asiakastyytyvyyteen, uusien asiakasryhmien saavutettavuuteen, liiketoiminnan kannattavuuteen, työnantaja-mielikuvaan ja työssä viihtymiseen. Mikäli ihmisten monimuotoisuutta ei aktiivisesti huomioida, on myös riski, että tärkeitä näkökulmia jää huomiotta. Tällöin yrityksen kehittämät tuotteet ja palvelut soveltuvat vain jollekin ihmisryhmälle, jättäen toiset käyttäjät huomiotta. Vastuullisessa yrityksessä kartoitetaan ja edistetään paitsi henkilöstön myös johdon monimuotoisuutta. Yrityksessä voidaan kannustaa aliedustettujen ryhmien edustajia hakemaan haastavampiin tehtäviin. Erilaisilla mentorointi- ja sponsorointitoiminnoilla voidaan tukea aliedustettujen ryhmien edustajien uralla etenemistä yrityksessä. Monimuotoisuuden huomiotta jättäminen aiheuttaa yritykselle mm. johtamisen keinovalikoiman supistumista, resurssien alikäyttöä, urakeskeytyksiä ja työpaikanvaihtoja.



Sosiaalinen vastuullisuus



4.12 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus

Jokaisella organisaation jäsenellä on vastuu ja rooli yhdenvertaisuuden toteutamisessa arjen tasolla. Johdolla on vastuu tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämisestä työyhteisössä ja se voi tapahtua esimerkiksi järjestämällä koulutuksia eri aiheista kuten syrjinnän eri muodoista, syrjiviin tilanteisiin puuttumisesta, ennakkoluuloista, sukupuolistereotypioista, monimuotoisuuden hyödyistä, monimuotoisista perhetilanteista, sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöistä, vammaisista tai eri uskonnoista työelämässä. Tukemalla ihmisten moninaisuutta ja yhdenvertaisuutta myös yhteiskunnan tasolla, organisaatio sekä vaikuttaa yhteiskunnalliseen kehitykseen että viestii arvoistaan ulospäin. Työnantajan on yhdenvertaisuuslain 7 § mukaan arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Vastuullisessa organisaatiossa varmistetaan, että kaikilla on turvallinen ja arvostettu olo sekä yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua työpaikan toimintoihin ja tapahtumiin.

4.13 Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvosuunnitelma vaaditaan yrityksiltä, joiden henkilökunnan määrä ylittää 30 henkilön rajan ja se on päivitettävä vähintään joka toinen vuosi (Tasa-arvolaki 6 a §). Laki määrittelee, että työpaikoilla tehtävä tasa-arvokartoitus ja palkkakartoitus sekä selvittää naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin. Suunnitelmaan on sisällytettävä myös tasa-arvon edistämiseen tähtäävät toimenpiteet, joiden toteutumista on arvioitava. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeäminen edustajien kanssa, ja heillä tulee olla riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Tasa-arvotyön tulee olla normaalia henkilöstöpolitiikkaa.



Vastuullisuustyön käsikirja

Pienille yrityksille



Lähteet

Kirjallisuuslähteet

Harmaala, M.-M. & Jallinoja, N. (2012). Yritysvastuu ja menestyvä liiketoiminta. Sanoma Pro, 16-20.

Huhtala, M., Feldt, T., Lämsä, A. M., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2011). Does the ethical culture of organisations promote managers' occupational well-being? Investigating indirect links via ethical strain. Journal of Business Ethics, 101(2), 231-247.

Huhtala, M., Tolvanen, A., Mauno, S. et al. The Associations between Ethical Organizational Culture, Burnout, and Engagement: A Multilevel Study. J Bus Psychol 30, 399-414 (2015).

Ketola, T. (2005). Vastuullinen liiketoiminta Sanoista teoiksi. Edita Prima Oy, 32-40.

Kujala, J. (2014). Sidosryhmät ja liiketoiminnan vastuullisuus: Vaateisiin vastaamisesta yhteiseen arvонуontiin. Yritysetiikka, 6(1), 6-17.

Liappis, H., Pentikäinen, M., Vanhala, A. (2019). Menesty yritysvastuulla Käsikirja koko-naisuuteen. Edita Publishing Oy, 72-98.

Lämsä, A. (2010). Eettinen johtaminen edistää luottamusta työyhteisössä. Yritysetiikka, 2(1), 22-27.

Lämsä, A.-M., Kangas, E., Hirvonen, P., Heikkinen, S., Biese, I., & Hearn, J. (2014). Naisten johtamisuriin kohdistuvat stereotypiat. Hallinnon tutkimus, 33(4), 332-351.

Riivari, E., Lämsä, AM. (2014). Does it Pay to Be Ethical? Examining the Relationship Between Organisations' Ethical Culture and Innovativeness. Journal of Business Ethics, 124, 1-17.



Vastuullisuustyön käsikirja

Pienille yrityksille



Sorama, K., Joensuu-Salo, S., Matalamäki, M., Mäkipelkola, J., Tidström, A., Siltamäki, M., ... & Suutari, T. (2021). Eteläpohjalaisten yritysten kasvuprofiilit ja kasvuun vaikuttavat tekijät. Seinäjoen ammattikorkeakoulu.

Verkkolähteet

Ekokompassi Suomen luonnonsuojeluliiton Kinos Oy (i.a) Yrityksen ympäristövastuu
<https://ekokompassi.fi/ymparistojarjestelma/ymparistovastuu/>

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (2022) Ympäristönsuojelu
<https://www.ely-keskus.fi/ymparistonsuojelu>

Energiateollisuus (i.a) Energiatuotannon ympäristövaikutukset
https://energia.fi/energiasta/energiantuotanto/energiantuotannon_ymparistovaikutukset

Etelä-Pohjanmaan korkeakouluyhdistys (2021) Kestävää kehitystä vihreillä innovaatioilla
<https://epkyblog.wordpress.com/2021/12/20/kestavaa-kasvua-vihreilla-innovaatioilla/>

Euroopan parlamentti (2022) Mitä kiertotalous on ja miksi sillä on merkitystä?
<https://www.europarl.europa.eu/news/fi/headlines/economy/20151201STO05603/mita-kiertotalous-on-ja-miksi-silla-on-merkitysta>

Louvrier, J & Iija, V. (2021) Monimuotoisuusjohtamisen itsearviointi. Käyttäjän manuaali. FIBS. https://monimuotoisuusarviointi.fi/wp-content/uploads/2021/09/FIBS_Monimuotoisuusjohtaminen_Manuaali_Final.pdf

Pro PK-Pilvipalvelu (i.a) Ympäristöriskit
<https://www.riskienhallinta.org/ymparistoriskit>



Vastuullisuustyön käsikirja

Pienille yrityksille

Suomi.fi verkkotoimitus (2022) Yrityksen jätehuollon järjestäminen

<https://www.suomi.fi/yritykselle/vastuut-ja-velvollisuudet/ymparistovastuut-ja-velvoitteet/opas/yrityksen-jatehuolto/yrityksen-jatehuollon-jarjestaminen>

Tasa-arvovaltuutettu (i.a) Tasa-arvosuunnitelman laatiminen

<https://tasa-arvo.fi/tasa-arvosuunnitelman-laatiminen>

Ympäristöosaava.fi (i.a) Ympäristöosaaminen on kilpailuetu

<https://www.ymparistoosaava.fi/index.php?k=22391>

