

Environmental
Social
Governance

Sosiaalinen – vastuullisuus

OUTI PIISILÄ

UEF 8.12.2023 VASTUULLISUUSVIESTINTÄÄ VAIKUTTAVASTI VERKOSTONA



OUTI PIISILÄ

**Liiketoimintakonsultti,
KTM, DI, Ins.**

- Yli 15 vuoden kokemus monipuolisesta liiketoimintojen kehittämisestä ja johtamisjärjestelmistä.
- Tekniikan ja talouden moniosaaja, joka nauttii uuden oppimisesta ja innostuu ihmisistä.
- Erityisosaamisena vastuullisuus (ESG) -asiat, joiden ympärille työkokemus kietoutunut HR- ja ympäristöasioiden johtamisen myötä.
- Standardien tuntemus: ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, RALA. Erityisesti infratekniikan, logistiikan ja asiantuntijatyön osalta.
- Intohimona työn sujuvoittaminen, yksinkertaistaminen ja johdonmukaistaminen.

Keitä me olemme



LIIKKEENJOHDON KONSULTOINTI

- KERÄÄ NÄKEMYS
- TEE VALINNAT
- ONNISTU MUUTOKSESSA

Autamme organisaatioita uudistumaan ja rakentamaan aitoa kilpailuetua toimintaympäristön muuttuessa. Tuomme lisäkäsiä ja näkemystä kriittisiin kehitysprojekteihin ja jatkuvaan kehittämiseen, joilla strategiaa ja tavoitteita tehdään todeksi.



STRATEGIA



STRATEGINEN HR
JA VALMENNUKSET



LIIKETOIMINNAN
KEHITTÄMINEN

Talentree

27

TALENTTIA
TÖISSÄ

13

VUOTTA
KASVUA

75

NPS-
LUKEMA

Talentree on asiantuntijaorganisaatio, joka tarjoaa asiakkailleen liikkeenjohdon syväosaamista ja rinnallakulkijan tiukkoihinkin tilanteisiin. Nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä autamme tekemään ja toteuttamaan valintoja, jotka rakentavat kestäväää kasvua. Juuremme ovat syvällä Savossa, mutta palvelemme asiakkaita ympäri Suomen.



STRATEGIA JA STRATEGINEN HR



HSEQ JA VASTUULLISUUS



TILITOIMISTOPALVELUT

Pelastetaan strategia

- Onnistunut strategia vastaa selkokielellä kysymykseen: miten aiomme menestyä tulevaisuuden kilpailussa ja toimintaympäristössä? Ymmärrettävä strategia innostaa ja muuttuu toiminnaksi.
- Hyvä strategia rakentaa kilpailuetua erikoistumalla. Se perustuu oikealla tavalla yrityksen vahvuuksiin ja hyödyntää ympäristön tarjoamat mahdollisuudet. Jokainen yritys voi menestyä useilla erilaisilla strategioilla.
- Hyvin suunniteltu voi olla puoliksi tehty, ja samaan aikaan se on vielä kokonaan tekemättä. Kun silta toteutukseen on rakennettu vahvaksi, on liikkeelle lähtö helppoa.



Sisältö

➤ Vastuullisuuden määritelmä

➤ Sosiaalinen vastuullisuus

➤ Sosiaalisen vastuullisuuden

- Globaali-taso
- EU-regulaatio
- Kansallinen taso
- Johtamiskulttuuri

➤ Mistä liikkeelle?



Vastuullisuuden määritelmä

Vastuullisuus on
lainsäädännön vaatimukset ylittävää toimintaa
ympäristön, ihmisten ja yhteiskunnan hyväksi ja suojelemiseksi

Kilpailuetu – Mistä luomme
omintakeisuutta ja etumatkaa
kilpailijoihin nähden?
Mitä voimme tehdä toisin
kuin muut?

*Lakisääteinen
taso*

Ympäristö -
Environment

Sosiaalinen; ihmiset,
yhteiskunta -
Social

Taloudellinen,
hallinnollinen -
Governance

Kilpailukykytekijät – Mikä on
toiminnan minimitaso?
Kuinka pysymme kilpailussa
mukana?

E Environmental

S Social

G Governance

VASTUULLISUUDEN PÄÄPILARIT: YMPÄRISTÖVASTUU

Ympäristövastuuseen liittyvät mm. seuraavat

- Ilmastonmuutoksen torjuminen ja hillitseminen
- Vihreä siirtymä
- Kiertotalouden mahdollisuudet
- Resurssiviisaat ratkaisut
- Hiilijalanjälkeen vaikuttaminen
- Vesistöjen, maaperän, ilman ja luonnon monimuotoisuuden suojelu
- Digivihreän liiketoiminnan edistäminen
- Älykäs datan käyttö ja liikkuminen
- Prosessien, koneiden ja laitteiden sähköistäminen

E Environmental

S Social

G Governance

VASTUULLISUUDEN PÄÄPILARIT:
SOSIAALINEN VASTUU, YHTEISKUNTAVASTUU

Sosiaaliseen vastuuseen liittyvät mm. seuraavat

- Ihmisoikeuksien ja eettisyyden kunnioittaminen
- Työlainsäädännön toteutuminen
- Henkilöstön hyvinvointi
- Osaamisen kehittäminen
- Hyvä johtaminen
- Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja osallisuus (DEI, Diversity, equity and inclusion)
- Hyvän tekeminen yhteisössä
- Osallisuuden ja yhdenvertaisuuden huomioiminen palvelu- ja digitalisointiratkaisuissa

E Environmental

S Social

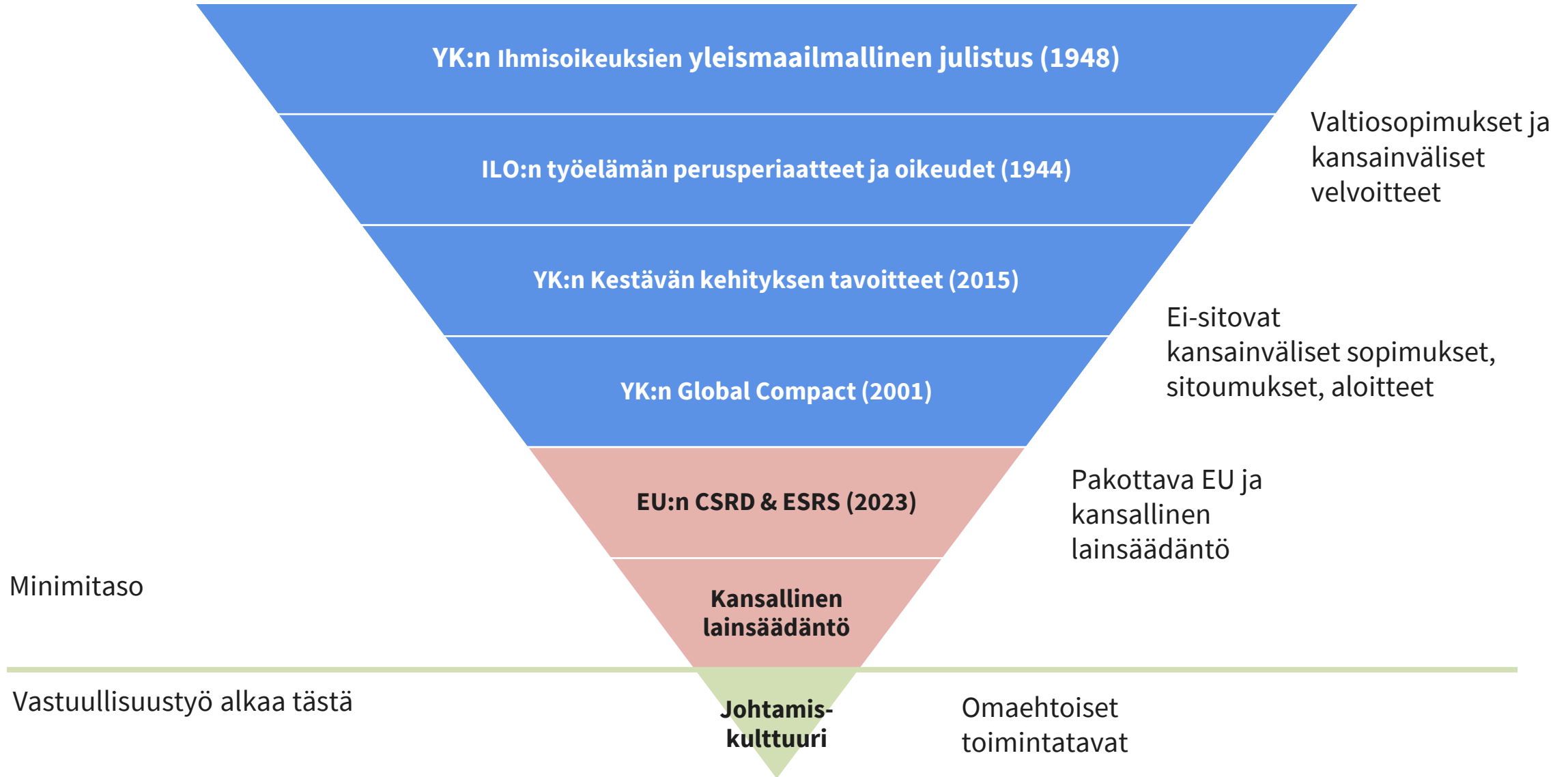
G Governance

VASTUULLISUUDEN PÄÄPILARIT: TALOUDELLINEN JA HALLINNOLLINEN VASTUU

Taloudelliseen ja hallinnolliseen vastuuseen liittyvät mm. seuraavat

- Ihmisten ja yritysten taloudellisten tarpeiden turvaaminen
- Hyvä hallintotapa ja sidosryhmäsuhteet
- Läpinäkyvyys ja avoin viestintä
- Yhteiskunnan taloudellisen hyvinvoinnin tuottaminen
- Datavastuullisuuden ja kyberturvallisuuden kehittäminen
- Ennakointiin ja riskienhallintaan panostaminen

Sosiaalisen vastuullisuuden viitekehys



Environmental
Social
Governance

Globaali-taso

YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus



🚩 The Universal Declaration of Human Rights

🚩 10.12.1948

🚩 30 artiklaa:

🚩 1. *Kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan. Heille on annettu järki ja omatunto, ja heidän on toimittava toisiaan kohtaan veljeyden hengessä.*

🚩 2. Syrjinnän kielto

🚩 4. Orjuuden ja pakko työn kielto

🚩 20. Kokoon-tumis- ja yhdistymisvapaus

🚩 23. Oikeus työhön

🚩 24. Oikeus lepoon ja vapaa-aikaan

🚩 25. Oikeus riittävään elintasoon



ILO:n työelämän perusperiaatteet ja oikeudet

🌀 Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation

🌀 Philadelphia 10.5.1944

🌀 Valtiosopimus 63/2000

🌀 189 erillistä sopimusta, Suomi ratifioinut 101

🌀 Työelämän perusperiaatteet ja -oikeudet, joita kaikilla sen jäsenvaltioilla on velvollisuus noudattaa:

1. Yhdistymisvapaus ja oikeus neuvotella kollektiivisesti
2. Pakkotyön poistaminen
3. Lapsityövoiman käytön poistaminen
4. Syrjinnän poistaminen



”Kaikki ihmiset, katsomatta rotuun, uskontoon tai sukupuoleen, ovat oikeutettuja työskentelemään aineellisen hyvinvointinsa ja henkisen kehityksensä hyväksi vapaissa ja taloudellisesti turvatuissa oloissa.”

-PHILADELPHIAN JULISTUS, 1944

YK:n kestävän kehityksen tavoiteohjelma

YK:n kestävän kehityksen tavoiteohjelma
Agenda 2030

25.9.2015

Ohjelma tähtää äärimmäisen köyhyyden poistamiseen sekä kestäväan kehitykseen, jossa otetaan ympäristö, talous ja ihminen tasavertaisesti huomioon

Kestävän kehityksen tavoitteet (Sustainable Development Goals, SDGs)

- 17 tavoitetta
- 169 alatavoitetta

Vastuu tavoitteiden saavuttamisesta on maiden hallituksilla

Tavoitteet suunnattu pääosin valtion tason ohjaustyöhön, harvempi yritys-organisaatioille



Tavoite 5: Saavuttaa sukupuolten välinen tasa-arvo sekä vahvistaa naisten ja tyttöjen oikeuksia ja mahdollisuuksia.



5.1 Lopettaa kaikenlainen naisiin ja tyttöihin kohdistuva syrjintä kaikkialla.

5.2 Lopettaa kaikenlainen naisiin ja tyttöihin kohdistuva väkivalta julkisissa ja yksityisissä yhteyksissä, kuten ihmiskauppa ja seksuaalinen tai muu hyväksikäyttö.

5.3 Lopettaa kaikki haitalliset käytännöt, kuten lapsi- ja pakkoavioliitot sekä naisten sukupuolielinten silpominen.

5.4 Tunnustaa palkaton hoito- ja kotityö sekä antaa sille arvo tarjoamalla julkisia palveluja, infrastruktuuri ja sosiaaliturvaan liittyviä käytäntöjä sekä **edistämällä jaettua vastuuta kodista ja perheestä kansallisten erityispiirteiden mukaisesti.**

5.5 Taata naisille täysivaltainen ja tehokas osallistuminen sekä yhtäläiset johtamismahdollisuudet kaikilla päätöksenteon tasoilla politiikassa, taloudessa ja julkisessa elämässä.

5.6 Taata yhtäläiset mahdollisuudet seksuaali- ja lisääntymisterveyteen sekä lisääntymisoikeudet kansainvälisen väestö- ja kehityskonferenssin toimintaohjelman ja Pekingin toimintaohjelman sekä niiden arviointikonferenssien päätösasiakirjojen mukaisesti sovitulla tavalla.

5.a Toteuttaa uudistuksia, joilla naiset saavat yhtäläiset oikeudet taloudellisiin resursseihin, maan ja muunlaisen omaisuuden omistajuuteen sekä hallintaan, rahoituspalveluihin, perintöön ja luonnonvaroihin kansallisten lakien mukaisesti.

5.b **Tehostaa mahdollistavan teknologian, erityisesti tieto- ja viestintäteknologian, käyttöä** naisten oikeuksien ja mahdollisuuksien vahvistamiseksi.

5.c Kehittää ja vahvistaa järkeviä käytäntöjä ja täytäntöönpanokelpoista lainsäädäntöä, joilla edistetään sukupuolten tasa-arvoa ja naisen sekä tyttöjen oikeuksia ja mahdollisuuksia kaikilla tasoilla.

Tavoite 8: Edistää kaikkia koskevaa kestäväää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja.



8.1 Ylläpitää kaikkia koskevaa talouskasvua kansallisten olosuhteiden mukaisesti ja erityisesti vähintään 7 % BKT:n vuosittaista kasvua vähiten kehittyneissä maissa.

8.2 Saavuttaa korkeampi taloudellisen tuottavuuden taso monipuolistamisen, teknologian uudistamisen ja innovaatioiden avulla, esimerkiksi panostamalla lisäarvoa luoviin ja työvoimavaltaisiin aloihin.

8.3 Edistää kehityslähtöisiä käytäntöjä, jotka tukevat tuottavaa toimintaa, säällisten työpaikkojen luontia, yrittäjyyttä, luovuutta ja innovointia sekä kannustavat mikro- ja pienyritysten sekä keskisuurten yritysten perustamiseen ja kasvattamiseen, esimerkiksi takaamalla rahoituspalvelujen saanti.

8.4 Parantaa vuoteen 2030 saakka asteittain maailmanlaajuista **resurssitehokkuutta kulutuksessa ja tuotannossa** ja pyrkiä erottamaan talouskasvu ja ympäristön pilaantuminen toisistaan kestäväää kulutusta ja tuotantoa koskevan kymmenvuotisen ohjelmakehyksen mukaisesti, kehittyneet valtiot eturintamassa.

8.5 Saavuttaa vuoteen 2030 mennessä **täysi ja tuottava työllisyys ja säällinen työ kaikille, mukaan lukien nuorille ja vammaisille, sekä sama palkka samanarvoisesta työstä.**

8.6 Vähentää vuoteen 2020 mennessä merkittävästi niiden nuorten määrää, jotka eivät käy työssä tai opiskele.

8.7 Ryhtyä välittömiin ja tehokkaisiin toimiin pakkotyön, modernin orjuuden ja ihmiskaupan poistamiseksi, varmistaa lapsityön pahimpien muotojen, kuten lapsisotilaiden värväämisen ja käytön, kieltäminen ja poistaminen sekä lopettaa lapsityö kaikissa muodoissaan vuoteen 2025 mennessä.

8.8 Suojata työelämän oikeuksia ja taata turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille, mukaan lukien siirtotyöläisille, erityisesti naisille ja epävarmassa työsuhteessa oleville.

8.9 Laatia ja toimeenpanna vuoteen 2030 mennessä **käytäntöjä työpaikkoja luovan ja paikallista kulttuuria sekä tuotteita edistävän kestävään matkailun edistämiseksi.**

8.10 Tukea kotimaisten rahoituslaitosten kykyä tarjota pankki-, vakuutus- ja rahoituspalveluja kaikille.

8.a Lisätä kauppaa tukevaa kehitysapua kehitysmailla, erityisesti vähiten kehittyneille maille, esimerkiksi vähiten kehittyneille maille suunnattua kauppaan liittyvää teknistä apua koskevan laajennetun integroidun toimintakehyksen kautta.

8.b Kehittää ja ottaa vuoteen 2020 mennessä käyttöön maailmanlaajuinen strategia nuorten työllistämiseksi ja panna ILO:n kansainvälinen työllisyys sopimus täytäntöön.

YK:n Global Compact -aloite

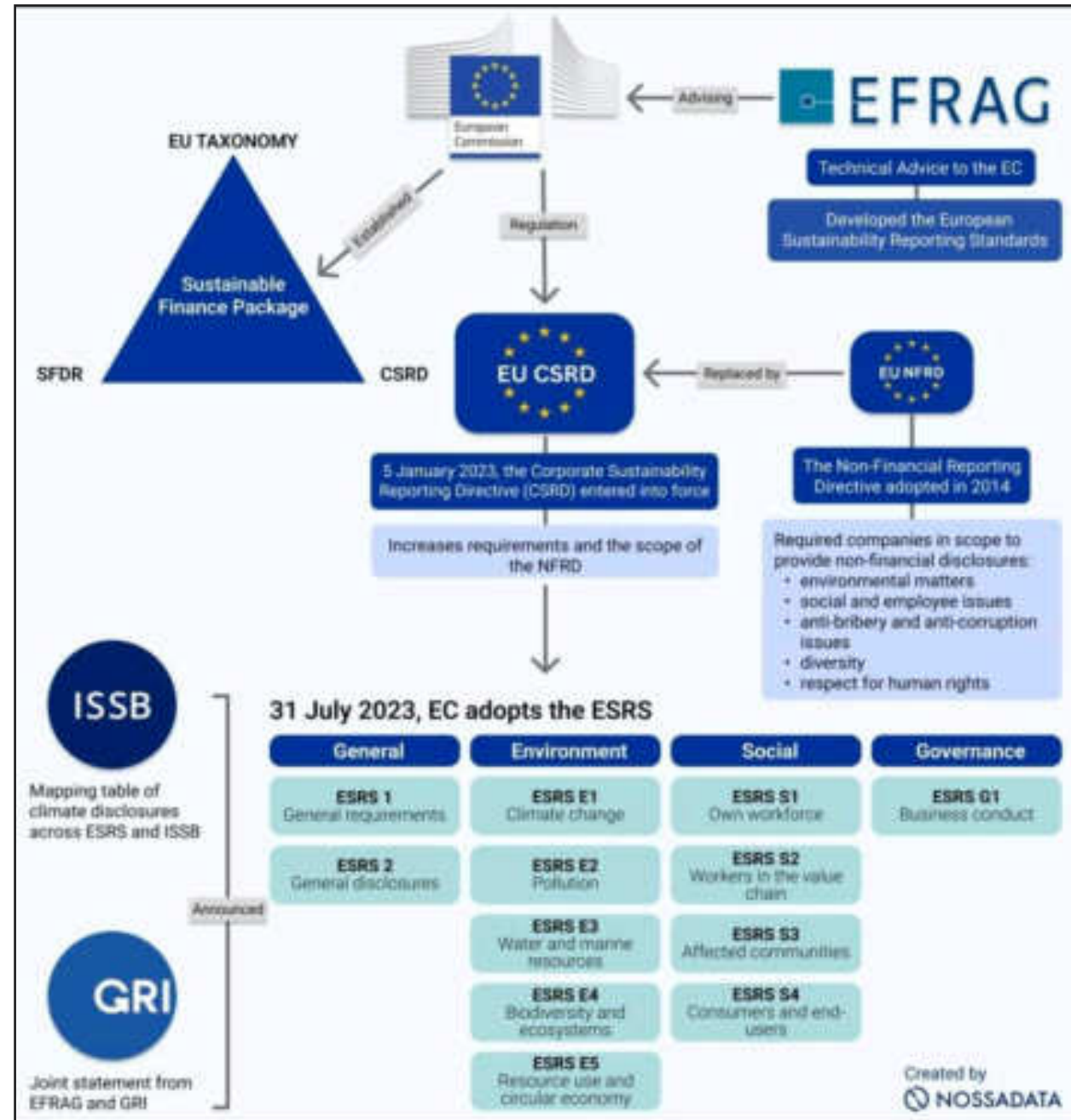


- | | |
|--|--|
| Ihmisoikeudet | 1. Periaate: Yritysten tulee tukea ja kunnioittaa yleismaailmallisia ihmisoikeuksia omassa vaikutuspiirissään. |
| 
HUMAN RIGHTS | 2. Periaate: Yritysten tulee huolehtia, että ne eivät ole osallisina ihmisoikeuksien loukkauksiin. |
| Työelämä | 3. Periaate: Yritysten tulee vaalia yhdistymisvapautta sekä kollektiivisen neuvotteluoikeuden tehokasta tunnustamista. |
| 
LABOUR | 4. Periaate: Yritysten tulee tukea kaikenlaisen pakkotyön poistamista. |
| | 5. Periaate: Yritysten tulee tukea lapsityövoiman käytön tehokasta poistamista. |
| Ympäristö | 6. Periaate: Yritysten tulee tukea työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvan syrjinnän poistamista. |
| 
ENVIRONMENT | 7. Periaate: Yritysten tulee tukea varovaisuusperiaatetta ympäristöasioissa. |
| Korruption vastaisuus | 8. Periaate: Yritysten tulee tehdä aloitteita, jotka edistävät vastuullisuutta ympäristöasioissa. |
| | 9. Periaate: Yritysten tulee kannustaa ympäristöystävällisten teknologioiden kehittämistä ja levittämistä. |
| 
ANTI-CORRUPTION | 10. Periaate: Yritysten tulee toimia kaikkia korruption muotoja vastaan, mukaan lukien kiristys ja lahjonta. |

Environmental
Social
Governance

EU-taso

EU-regulatio



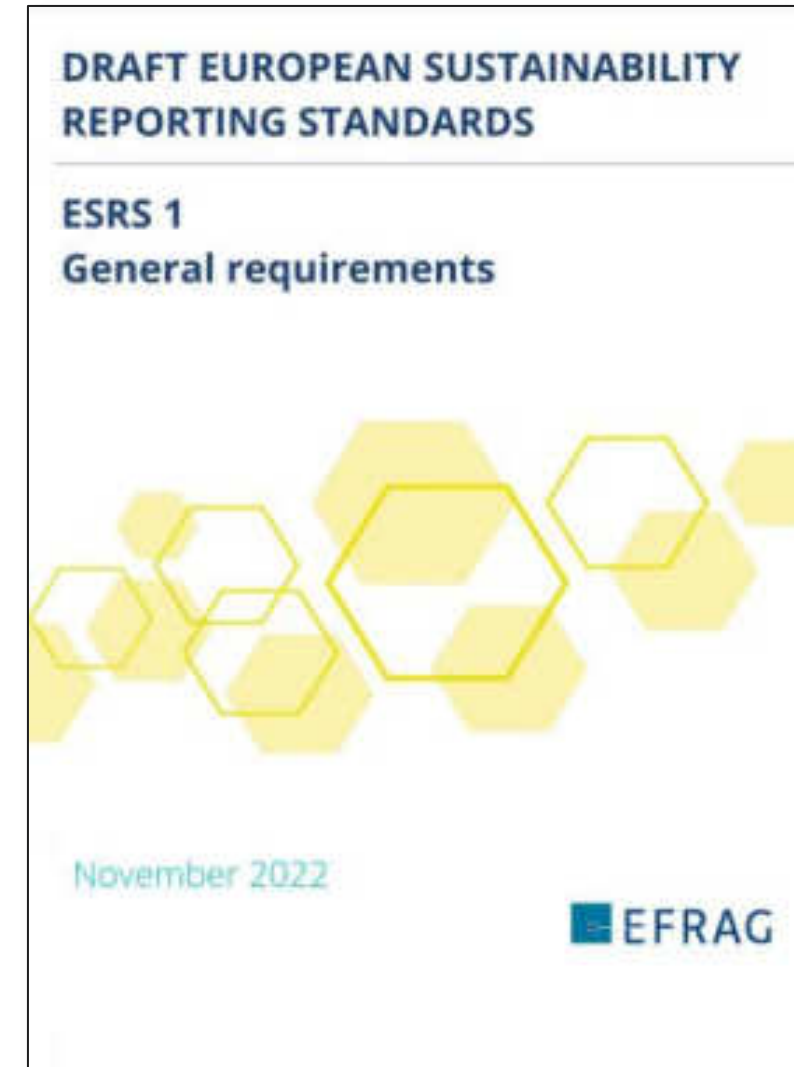
EU:n Kestävyyysraportointidirektiivi, CSRD

- EU:n yritysten kestävyysraportointi-direktiivi (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD)
- Korvaa aiemman raportointisääntelyn
- Jatkossa raportoidaan taloudellisista luvuista ja kestävyysluvuista
- Voimaan 1.1.2023 (18 kk)
- Kansalliseen lainsäädäntöön, HE 20/2023, käsitelty eduskunnassa 9/2023
- Asettaa vastuullisuusraportoinnille merkittäviä uusia vaatimuksia
- ”kaikki yritykset raportoivat kaikesta – yhdenmukaisesti ja samalla tarkkuustasolla”



Vastuullisuuden raportointi, ESRS

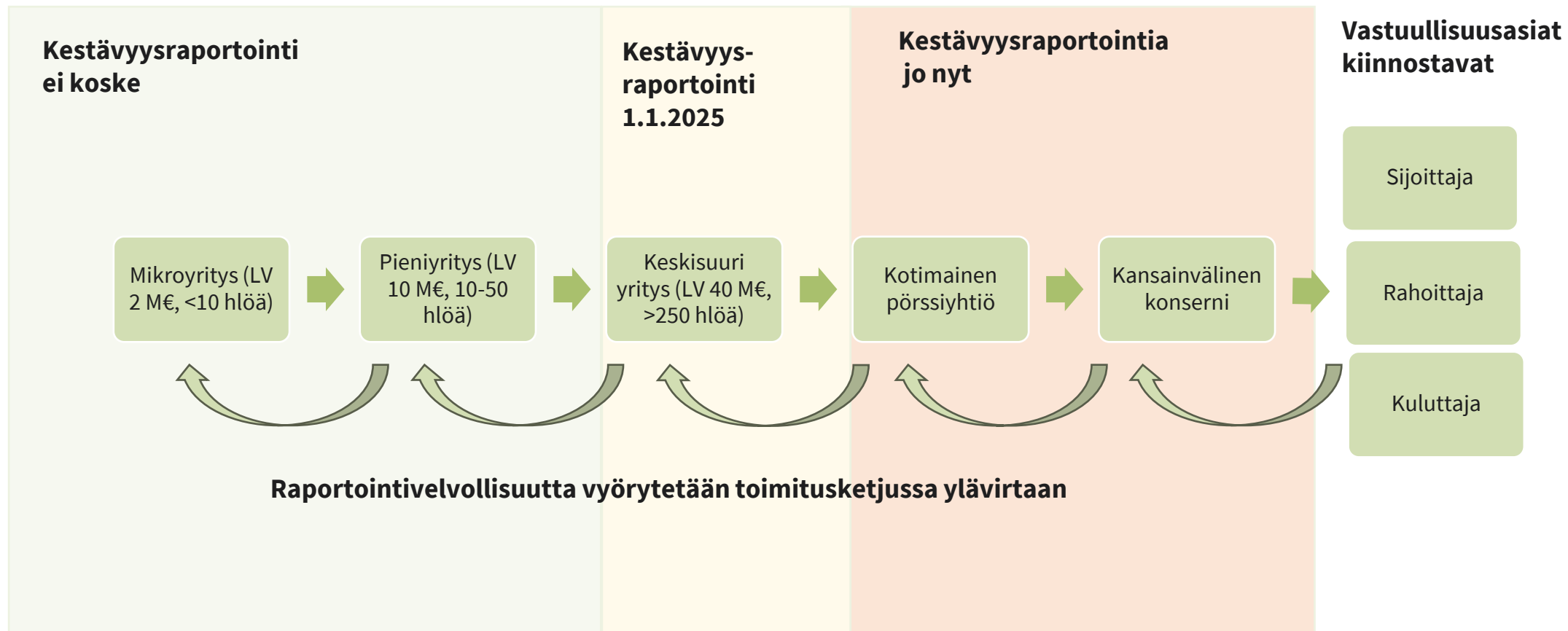
- /// Kestävyysraportoinnin standardi (European Sustainability Reporting Standards, **ESRS**)
- /// Raportoittavat aihepiirit (12 standardia) liittyvät ympäristön ohella sosiaalisiin vaikutuksiin kuten työoloihin, tasa-arvoon ja ihmisoikeuksiin sekä myös yrityksen hallintokäytäntöihin, kuten riskienhallintaan ja sisäiseen tarkastukseen.
- /// Standardi pitää sisällään myös täsmennyksiä eri toimialoja ja myös pk-sektoria varten.
- /// Vastuullisuus-termistä ollaan siirtymässä kohti kestävyys-termiä



Kestävyyssraportoinnin laajeneminen

2022	2023	2024	2025	2026	2028 →
• n. 300 yritystä • Rahoitusmarkkinoilla toimivia yrityksiä kuten pankkeja, vakuutusyhtiöitä ja sijoittajia • Yli 500 henkilöä työllistäviä yleisen edun kannalta merkittäviä yhteisöjä (nk. PIE-yhteisöjä), joihin lukeutuvat esimerkiksi pörssiyritykset • Ei-rahoitusalan yritysten tulee julkaista vuoden 2022 aikana ainoastaan <i>taksonomia-kelpoisuuden</i> osuus sekä lakitekstissä määriteltyä laadullista	• ESRS-standardit julkaistaan 7/2023 • Kansallinen lainsäädäntö (HE 20/2023, käsitelty eduskunnassa 9/2023)	• Pakollinen CSRD-raportointi alkaa em. toimijat • Raportoidaan <i>taksonomian mukaisesta</i> osuudesta ilmastokontekstissa • Raportti julkaistaan 2025	• n. 800 yritystä • Pakollinen CSRD-raportointi listaamattomille yhtiöille, joilla kaksi kolmesta seuraavasta ehdosta täyttyy: • vähintään 250 työntekijää, • vähintään 40 M€ liikevaihto tai • vähintään 20 M€ tase • HUOM! Inflaatiokorjaus-ehdotus • Raportti julkaistaan 2026	• Pakollinen CSRD-raportointi myös pörssinoteeratuille pk-yrityksille, joilla mahdollisuus poiketa siitä vuoteen 2028 asti. • Raportti julkaistaan 2027	• Pakollinen CSRD-raportointi EU:n ulkopuolisille yrityksille, joiden toiminta on merkittävää (+150 M€) • Raportti julkaistaan 2029

Toimitusketjun raportointi



Vaikutukset pk-sektorille

1. Rahoituksen hinta ja saatavuus

- Vaikuttaa pankkien omaan varainhankinnan hintaan ja saatavuuteen, ja sitä kautta asiakasarviointeihin ja rahoituspäätöksiin
- Ympäristövaikutuksista raportointi vaikuttaa rahoituksen saatavuuteen

2. Toimitusketjuihin pääsy

- Isot yritykset vyöryttävät raportointivaateita alihankkijoille, yhteistyökumppaneille, tavarantoimittajille
- Sitoumuksien sijaan tarkempaa auditointia, arviointia, todentamista

3. Uutta liiketoimintaa

- Uudet business-mallit, kiertotalous, jakamislustat jne.

4. Kilpailuetu, erottautuminen

5. Työnantajamielikuva

6. Kuluttajien odotukset

7. Viestinnälliset vaateet



Esimerkki rahoituksen saatavuudesta

Kotimaa | Turkistarhaus HS 4.9.2023

Kansalaisaloite turkistarhauksen kieltämiseksi etenee eduskuntaan

Aloite keräsi tarvittavan määrän nimiä vain yhden päivän aikana.



Sinikettuja häkissään turkistarhalla. Kuva: Tomi Hirvinen / Lehtikuva

Kone +1,84% Neste +0,56% Nokia +2,84% Nordea Bank +

Talous | Turkistarhaus HS 26.8.2023

Turkistarhojen rahoitus hupenee, pankit vetoavat kannattavuusongelmiin

Suomen suurimmat pankkikonsernit OP ja Nordea eivät käytännössä enää myönnä uutta lainaa turkistarhausliiketoimintaan. Tärkeimpänä syynä on alan huono kannattavuus.



Nordean linja on hieman jyrkempi. Pankki päätti jo vuonna 2021, että se ei ota uusia turkistuotannossa toimivia asiakkaita eikä myönnä uusia lainoja sen nykyisillä alalla toimiville asiakkaille.

Nordean liikepankkitoimintojen johtaja Nina Arkilahti kertoo HS:lle, että

asiasta linjattiin yhtiön vastuullisuusstrategian yhteydessä. Silloin todettiin, että vastuullisuuden täytyy olla osa yhtiön normaalia liiketoimintaa.

"Kun mietimme luotonantoon liittyviä riskejä, emme katso pelkästään taloudellisia tunnuslukuja vaan myös eettisiä ja yhteiskuntaan liittyviä näkökulmia, jotka meidän pitää ottaa huomioon", Arkilahti sanoo.

Hän toteaa, että turkistarhauksen lausuntä häämää länsmaleen

Esimerkki toimitusketjuihin pääsemisestä

HS 3.3.2023

YLE 3.12.2023

Talous | Vastuullisuus

Ihmiskaupasta epäiltyjen marjayritysten vastuullisuus tarkastettiin hiljattain – mitään ei löytynyt

Kotimaisia marjoja ostavista yrityksistä vain Saarioinen on lopettanut hankinnat epäiltyyn ihmiskauppavyyhtiin liittyviltä yrityksiltä.



Suomalaisa metsämiesia on käytetty ruuut muassa hillojen ja lupattien valmistukseen. Ruuut muassa hillojen ja lupattien valmistukseen. Ruuut muassa hillojen ja lupattien valmistukseen.

Harri Pietarinen HS, Jarmo Martikainen HS
13.3.2023 | Päivitetty 13.3.2023

MARJANTOIMIJOIDEN ihmiskauppaepäilyihin sekaantuneet Polarica ja Klantama -yritykset ovat onnistuneet toimittamaan marjojaan ja muita tuotteitaan suomalaisyrityksille niiden vastuullisuusohjelmista huolimatta.

Marjayritykset ovat myyneet tuotteitaan ainakin makeistista tunnetulle Fazerille, muun muassa hilloja valmistavalle Saariolle ja meijeriyhtiölle Valiolle. Lisäksi yhtiöiden toimittamia marjoja on ollut myynnissä sekä S-ryhmän että K-ryhmän ruokakaupoissa.

Polarican ja Klantaman tuotteita ostaneista yhtiöistä kerrotaan, että yhtiöt ovat olleet hyviä yhteistyökumppaneita ja että ihmiskauppaepäilyt ovat tulleet niille yllätyksenä.

Marjantoimijoiden ihmiskauppaepäilyt alkoivat lokakuussa, kun oikeus vangitsi kaksi Polarican yhteydessä olevaa henkilöä. Joulukuussa vyyhti laajeni toiseen, nimettömään marjantoimintayritykseen, jonka on mediassa kerrottu olevan Klantama.

HS kertoi surmuntalua, että epäiltyä on puolenkymmentä ja uhreja mahdollisesti useita satoja. Epäilty ihmiskauppaepäilyt on yksi Suomen historian suurimmista.

Tammikuussa HS kertoi, että marjayritykset Polarican sekä runsaasti läheistä julkisuutta saaneiden turvallisuuspalvelu Avarin sekä psykoterapiakeskus Vastamon taustalta löytyy sama omistaja.

Lue lisää: Turvallisuuspalvelu Avarin, psykoterapiakeskus Vastamon ja marjayritykset Polarican taustalta löytyy sama omistaja

3.12. 03:14



Valio ja suuret kaupparyhmät ovat edelleen ostaneet ihmiskaupasta epäillyiltä marjayrityksiltä

Osa elintarvikealan suurista toimijoista on lopettanut marjojen ostamisen ihmiskauppaepäilyjen kohteena olevilta marjayrityksiltä, osa ei.

STT kysyi Valiolta, Saarioiselta, Fazerilta sekä K- ja S-ryhmittä, miten marjayritysten rikosepäilyt ovat vaikuttaneet niiden marjahankintoihin. Saarioinen ja Fazer eivät osta marjoja rikoksista epäillyiltä yhtiöiltä.

Valio sekä K- ja S-ryhmät ovat jatkaneet ostoja tänä vuonna. Ne kertovat lisänneensä sen valvontaa, että marjantoimittajat noudattavat vaatimuksia ja korjaavat väärät toimintatapansa.

Lähde: STT

Jaa

Environmental
Social
Governance

Kansallinen taso

Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö

Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö ovat läpileikkaavia teemoja kaikessa lainsäädännössä, ei vain työlainsäädännössä

6 § Yhdenvertaisuus

Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan **sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.**

Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä **työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista** määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

Sisällysluettelo
11.6.1999/731

2 luku - Perusoikeudet

- 6 § - Yhdenvertaisuus
- 7 § - Oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen
- 8 § - Rikosoikeudellinen laillisuusperiaate
- 9 § - Liikkumisvapaus
- 10 § - Yksityiselämän suoja
- 11 § - Uskonnon ja omantunnon vapaus
- 12 § - Sananvapaus ja julkisuus
- 13 § - Kokoonntumis- ja yhdistymisvapaus
- 14 § - Vaali- ja osallistumisoikeudet
- 15 § - Omaisuuden suoja
- 16 § - Sivistykselliset oikeudet
- 17 § - Oikeus omaan kieleen ja

Lakisäateisen ylittävä toiminta	- Johtamispolitiikka, julkilausumat, vastuullisuuspolitiikka, Code of Conduct - DEI-ohjelmat, strategiat
Lakisäateinen vähimmäistaso	- Perustuslaki (731/1999): 6 § Yhdenvertaisuus - Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014): 8 § Syrjinnän kieltö - Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986): 6 § Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

Työlainsäädäntö

- 🏡 Suomessa on kattava ja kehittynyt työlainsäädäntö
- 🏡 Vakiintunut työmarkkinajärjestelmä ja työehtosopimusmekanismi
 - Yleissitovat työehtosopimukset (myös järjestäytymättömät työnantajat)
 - Alakohtaiset normaalisitovat työehtosopimukset
- 🏡 Työntekijän suojelun periaate, suojellaan epäoikeudenmukaisilta sopimusehdoilta
- 🏡 Työtuomioistuin on erityistuomioistuin, joka käsittelee työehto- ja virkaehtosopimusten soveltamista ja tulkintaa sekä työrauhavelvollisuuden rikkomista koskevat riita-asiat
- 🏡 Tietoa ja apua on saatavissa paljon ja eri tahoilta

Lakisääteisen ylittävä toiminta	• Rajoitettu sopimusvapaus • Paikallinen sopiminen; erityiset sopimusehdot, palkkausjärjestelmä
Lakisääteinen vähimmäistaso	• Työsopimuslaki (55/2001) • Työaikalaki (872/2019) • Yleissitovat tai normaalisitovat työehtosopimukset

Teema	Määrittelevä laki	Lakisääteinen minimitaso	Lakisääteisen tason ylittävää
Palkkaus Palkitseminen	- Työsopimuslaki (55/2001) - Yleissitovat tai toimialakohtaiset työehtosopimukset	- Työsopimuslaki ja työehtosopimuksen mukainen palkka - Ei henkilökohtaista neuvotteluvaraa	- Työehtosopimusta parempi palkka, henkilökohtaiset lisät - Bonuspalkkausjärjestelmä, suoritukseen perustuva palkkaus - Henkilökohtaisesti neuvoteltu palkkataso
Työterveyshuolto	Työterveyshuoltolaki (1383/2001)	- Lakisääteinen työterveyshuolto = työhöntulotarkastus, 1/3/5v. välein terveystarkastus labroineen - Työterveyshuollon toimintaohjelma (sis. Työpaikkakäynnit) - Päihdeohjelma	- Sairaudenhoidon sisältävä työterveyshuolto = sairaudet, rokotukset, laboratoriot, kuvantamiset - Ylimääräiset sairauskuluvakuutukset (sis. operaatiot) - Liikunta/virikesetelit (max. 400 €/a) - Lounasetu, työpaikkaruokala, välipalat - Työsuhdepolkupyörä
Työturvallisuus	- Työturvallisuuslaki (738/2002) - Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista (577/2003)	- Työsuojelun toimintaohjelma - Työsuojelutoimikunta - Työn riskien ja vaarojen arviointi - Riskien ja vaarojen ennaltaehkäisy	- Erilaisia turvallisuutta parantavia menettely- ja toimintatapoja - Turvallisuutta lisääviä teknisiä ratkaisuja - Koulutusta, esim. Työturvallisuuskortti
Työvaatteet Henkilökohtaiset suojaimet	Valtioneuvoston asetus henkilönsuojainten valinnasta ja käytöstä työssä (427/2021)	Tarkoituksenmukaiset henkilösuojaimet (minitaso tai hintakatto)	- Vapaavalintaiset henkilökohtaiset työturvavaatteet ja suojavarusteet (esim. Goretex) - Erikoisvalmisteiset esim. pohjalliset - Työantajan tarjoamia muita vaatteita tai asusteita
Näyttöpäätelasit	Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä (1405/1993)	Näyttöpäätelasit (minitaso tai hintakatto)	Vapaavalintaiset lasimallit
Yhteistoiminta	Yhteistoimintalaki (1331/2021)	Vuoropuhelu (2/4 krt/a)	- Yhteisiä koulutuksia ja tapahtumia - Pikkujoulut, kesäjuhlat yms.
Eläke	Työntekijän eläkelaki (395/2006)	Työeläkevakuutus, tyel-maksu	Työnantajan tarjoamat ylimääräiset lisäeläkkeet

Työterveyshuolto ja terveyden edistäminen

- /// Työnantajan kustantama työterveyshuolto on suomalainen erityispiirre
- /// Merkittävä työsuhde-etu, kattava sopimus toimii vetovoimatekijänä
- /// Eriarvoistaa terveydenhuoltoa, sillä asettaa työntekijät vrs. työelämän ulkopuolella olevat eriarvoiseen asemaan hoitoon pääsyn suhteen
- /// Liittyy paljon kustannustehottomuutta, työnantajilla haasteita ymmärtää sopimusten sisältöjä ja käytännön vaikutuksia palvelun toteuttamiseen

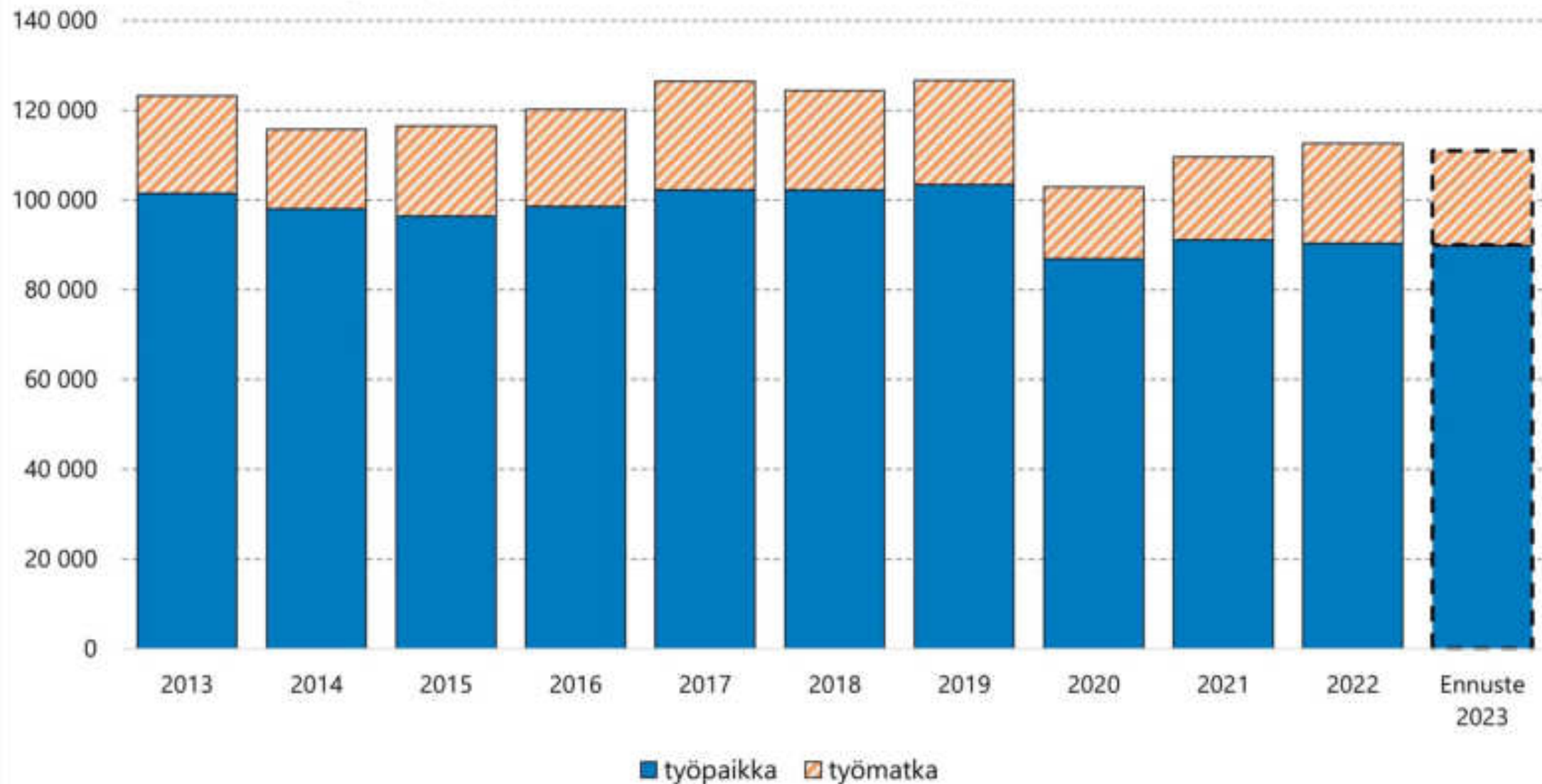
Lakisääteisen ylittävä toiminta	• Sairaushoidon sisältävä työterveyshuolto = sairaudet, rokotukset, laboratoriot, kuvantamiset, erikoislääkärin vastaanotto • Ylimääräiset sairauskuluvakuutukset (sis. operaatiot, ns. vanhat vaivat) • Liikunta- , kulttuuri- tai virikesetelit (max. 400 €/a) • Lounasetu, työpaikkaruokala, välipalat • Työsuohdepolkupyörä
Lakisääteinen vähimmäistaso	• Työterveyshuoltolaki (1383/2001) • Työturvallisuuslaki (738/2002) • Yhteistoimintalaki (1331/2021)

Työturvallisuus

- 🔧 Työturvallisuuden varmistaminen ja edistäminen on työnantajan perusvelvollisuuksia
 - Työsuojelun toimintaohjelma ja työn vaarojen selvittäminen ja arviointi
- 🔧 Eri toimialoilla alakohtaisia erityissäädöksiä (VnA, VnP), koska toimialoilla erilaisia työturvallisuusriskejä
- 🔧 Eniten työtapaturmia tapahtuu logistiikassa, rakentamisessa ja maataloudessa
- 🔧 Vuosittain tapahtuu noin 110 000 työtapaturmaa (sis. työmatkatapaturmat)
 - Työtapaturmiin kuolee vuodessa noin 20-25 henkilöä
 - 2023 vuonna on kuollut **15 henkilöä**

Lakisääteisen ylittävä toiminta	• Systemaattisen turvallisuuskulttuurin rakentaminen • ISO 45001 Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä • Perehdytysprosessit ja -järjestelmät • Erilaisia turvallisuutta parantavia menettely- ja toimintatapoja, teknologiaa • Koulutusta, esim. Työturvallisuuskortti, EA, Työhyvinvointikortti
Lakisääteinen vähimmäistaso	• Työturvallisuuslaki (738/2002) • Yhteistoimintalaki (1331/2021) • Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista (577/2003)

Palkansaajien työtaturmat vuosina 2013-2022 ja ennuste vuodelle 2023.



Lähde: Tapaturmavakuutuskeskus

Yhteistoiminta

🌿 Työnantajan ja henkilöstön (edustajan) välisen yhteistoiminnan säätely

🌿 Mainehaitta muutosneuvotteluiden (YT-neuvotteluprosessi) vuoksi

- 6 § Työnantajan velvollisuus käydä vuoropuhelua (2 krt/a, jos <30 hlö tai 4 krt/a, jos >30 hlöä)
- 9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma (korvaa tasa-arvo- ja koulutussuunnitelmat)

🌿 Konservatiivisilla toimialoilla muodollista yhteistoimintaa tai vähän muuta yhteistoimintaa

🌿 Tietotyöpainotteisissa organisaatioissa vuoropuhelun tarve hämärtyy;

- henkilöstön edustajaa (luottamusmies, luottamusvaltuutettu) ei ole valittu
- vuoropuhelu on käytännössä jatkuvaa, koska organisaation asioista kerrotaan koko ajan ja kaikille (esim. kuukausipalaverit, tiedotteet)

Lakisääteisen ylittävä toiminta	• Johtamiskäytänteet (vuosikello), HR-työn prosessit • Systemaattinen kokouskäytäntö • Suunnitelmallinen viestintä ja tiedotus
Lakisääteinen vähimmäistaso	• Yhteistoimintalaki (1331/2021): 6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua ja 9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Osaamisen kehittäminen, koulutus

/// Työnantajan velvollisuus kehittää ja ylläpitää henkilöstön osaamista

/// Mainintoja useissa työlainsäädännön erityislaeissa

/// Toimii merkittävänä henkilöstön veto- ja pitovoimatekijänä

/// *Yhteistoimintalaki (1331/2021) 9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma*

/// *2) päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön työhyvinvointia;*

Lakisääteisen ylittävä toiminta

- Osaamisen kehittäminen systemaattisesti osana johtamista
- ISO 9001 Laatujohtamis- ja ISO 14001 Ympäristöjohtamisjärjestelmät
- Strategisten osaamisten määrittely, tulevaisuuden osaamisten määrittely
- Osaamiskartoitukset, osaamismatriisit
- Toimenkuviin osaamisen sisällyttäminen

Lakisääteinen vähimmäistaso

- Yhteistoimintalaki (1331/2021): 9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma
- Työsopimuslaki (55/2001): 19 § Pakollisen koulutuksen maksuttomuus
- Työturvallisuuslaki (738/2002): 14 § Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

Environmental
Social
Governance

Johtamiskulttuuri

Johtamista haastaa moniulotteisuus

Sitran Megatrendit 2023

VUCA

- Volatility (Epävakaus)
- Uncertainty (Epävarmuus)
- Complexity (Monimutkaisuus)
- Ambiguity (Tulkinnanvaraisuus)

BANI

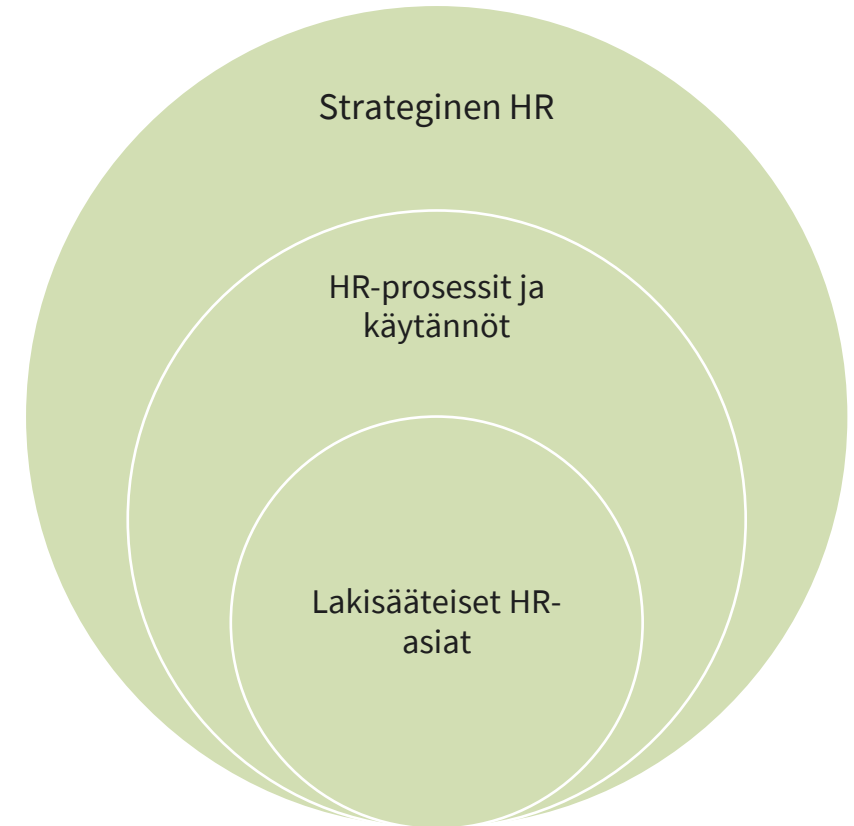
- Brittle (Hauras)
- Anxious (Ahdistava)
- Non-linear (Epälineaarinen)
- Incomprehensible (Käsittämätön)



Lähde: Sitra, Megatrendit

Hyvä johtaminen

- /// Tarvitaan yhä systemaattisempaa ja selkeämpää johtamista, kun ympäröivä maailma ja toimintaympäristö on kaoottinen
- /// Megatrendit, globaalit muutokset ja teknologiset kehityskulut luovat uusia vaateita johtamisen uudistamiselle
- /// Ennakoivat panostukset HR-työhön luovat vastaanotto- ja kestokykyä muutoksille
- /// Lähiesihenkilötyön merkitys korostuu
- /// Mittaaminen luo konkretiaa
- /// Vähemmän on enemmän!



Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja osallisuus (*DEI = Diversity, equity and inclusion*)

» Monimuotoisuus eli diversiteetti

- henkilöstön keskinäinen erilaisuus muun muassa iän, kokemuksen, koulutustaustan, kielen, etnisten taustan, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, uskonnon, vakaumuksen ja koulutustaustan osalta
- diversiteetin laajuus on organisaatiokohtaista

» Yhdenvertaisuus, tasavertaisuus, tasapuolisuus, tasa-arvo

- henkilöstöä kohdellaan tasavertaisesti em. syistä riippumatta, ketään syrjimättä

» Osallisuus, inkluusio

- työntekijä tuntee olevansa tervetullut organisaatioon, kuuluvansa joukkoon ja tulevansa huomioduksi ainutlaatuisen yksilönä

Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja osallisuus (*DEI = Diversity, equity and inclusion*)

- Monimuotoisuuden johtaminen tarkoittaa oikeudenmukaisen ja tuottavan työ- ja toimintakulttuurin luomista, missä jokainen tuntee olevansa **osallinen ja arvostettu** niin työntekijänä, asiakkaana kuin muidenkin sidosryhmien jäsenenä.
- Johdetaan yksilöllisesti, mutta rakennetaan kuitenkin **systemiajattelua yksilöajattelun** sijaan.
- Luodaan **aitoja vaihtoehtoja** työtapoihin, järjestelyihin, organisaation kieleen, palkitsemiseen, koulutukseen ja kehittämiseen.
- Näytetään johtamisella esimerkkiä erilaisissa tilanteissa ja fasilitoidaan keskustelua.
- Rakennetaan arvostavaa ja osallistavaa **organisaatiokulttuuria**.
- Inklusion haasteet on hyvä tiedostaa, esim. vähemmistön dominointi, ajatusvääristymät, päätöksenteon hidastuminen jne.



Asiat, jotka vaikuttavat työn sisältöön ja järjestelyihin

- » Työuran eri vaiheet
- » Ikä
- » Kieli
- » Terveys, fyysinen toimintakyky
- » Mielenterveys
- » Vammaisuus
- » Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen
- » Perhetilanne
- » Etnisyys
- » Vakaumus, elämäkatsomus

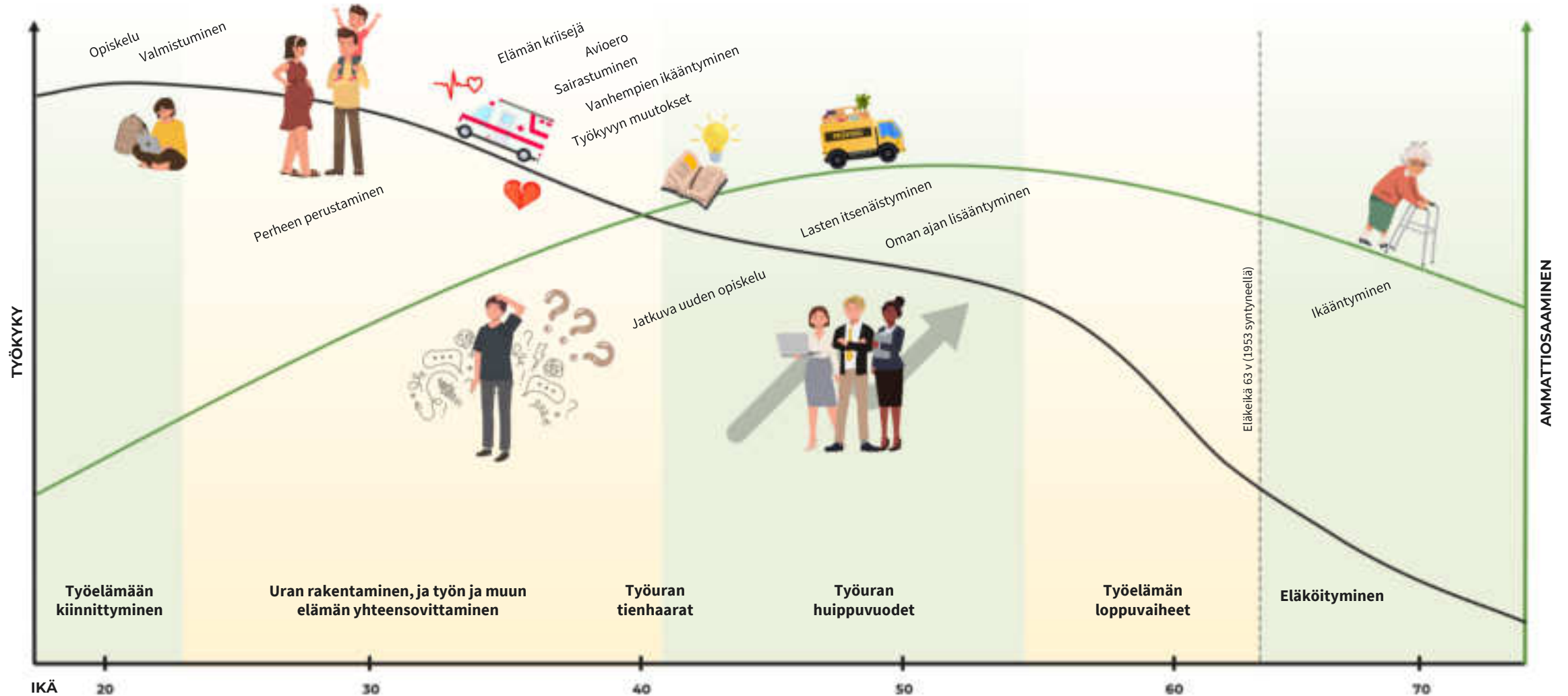
Asiat, jotka vaikuttavat fyysiseen työympäristöön

- » Sukupuoli
- » Seksuaali-identiteetti
- » Terveys, fyysinen toimintakyky
- » Vammaisuus
- » Neurodiversiteetti
- » Etnisyys
- » Uskonto
- » Vakaumus, elämäkatsomus

Kaikki vaikuttaa viestintää!

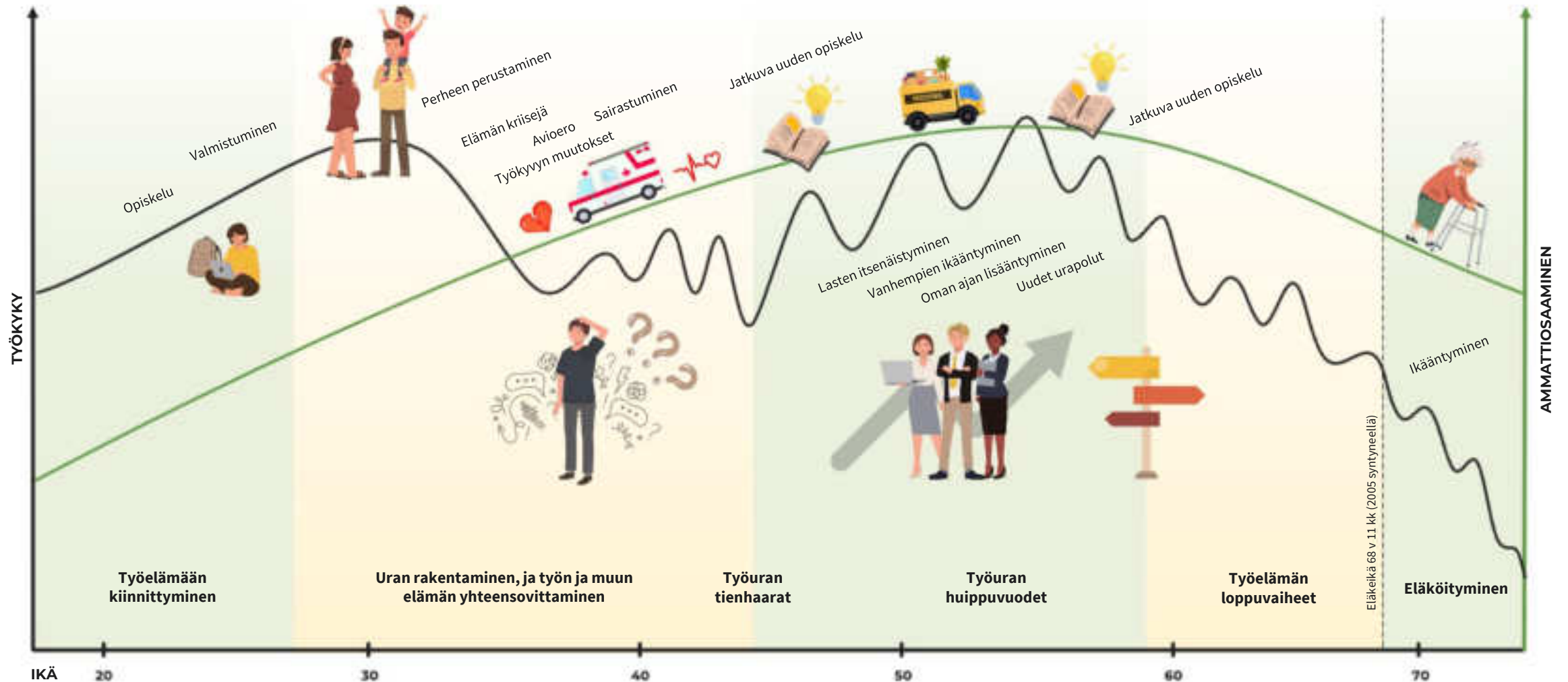
Työuran eri vaiheet

VUONNA 2005

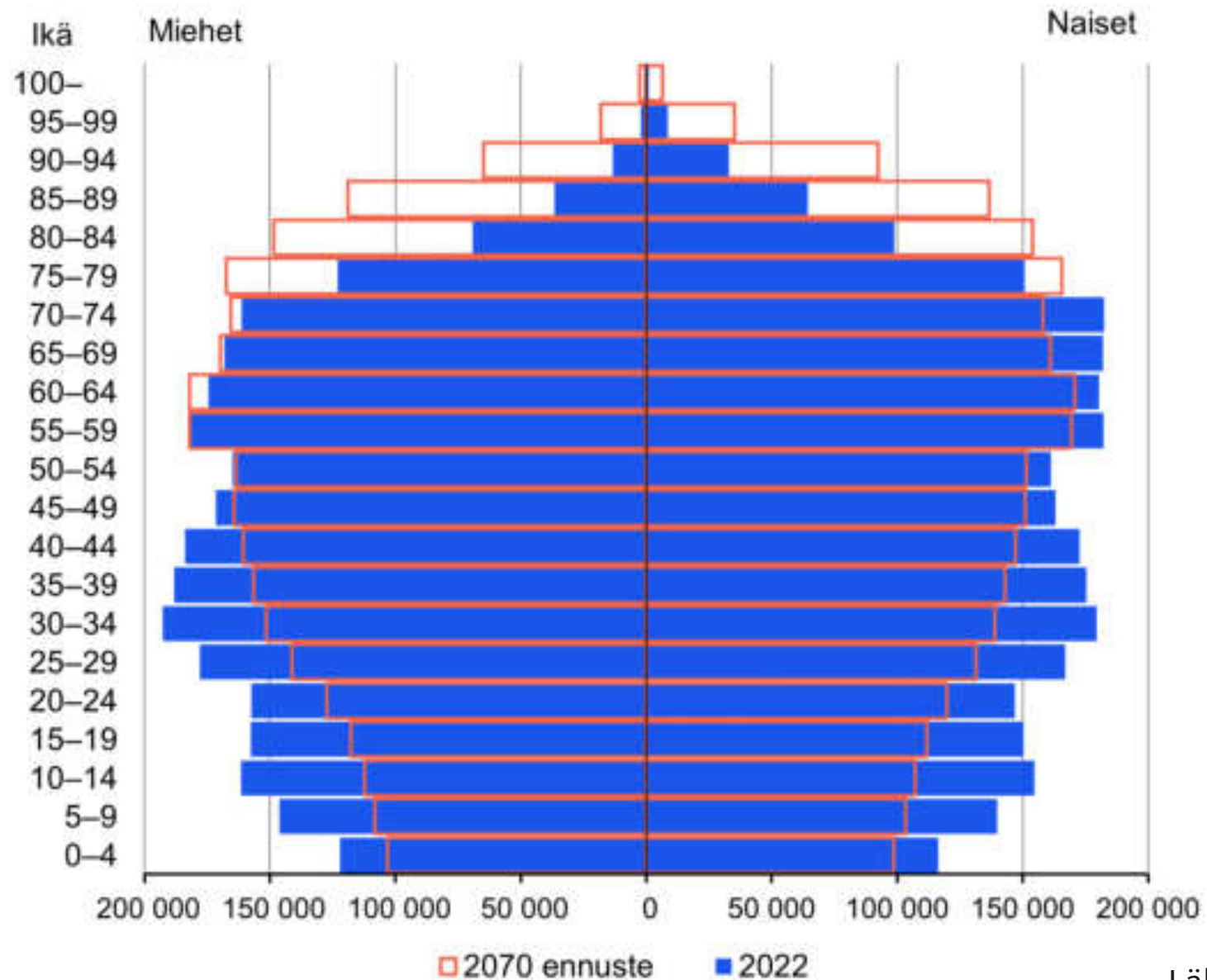


Työuran eri vaiheet

VUONNA 2025

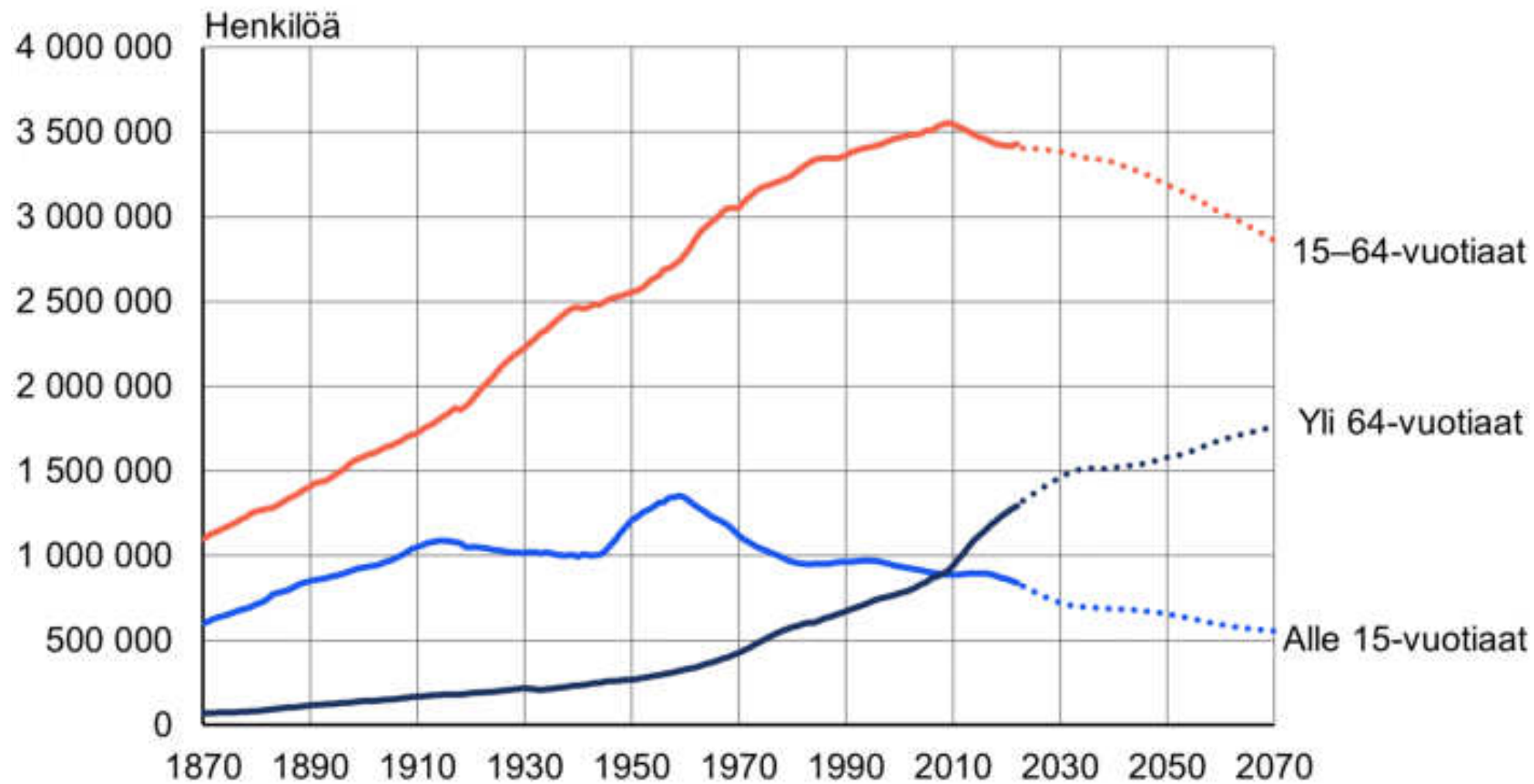


Ikä



Lähde: Tilastokeskus

Ikä



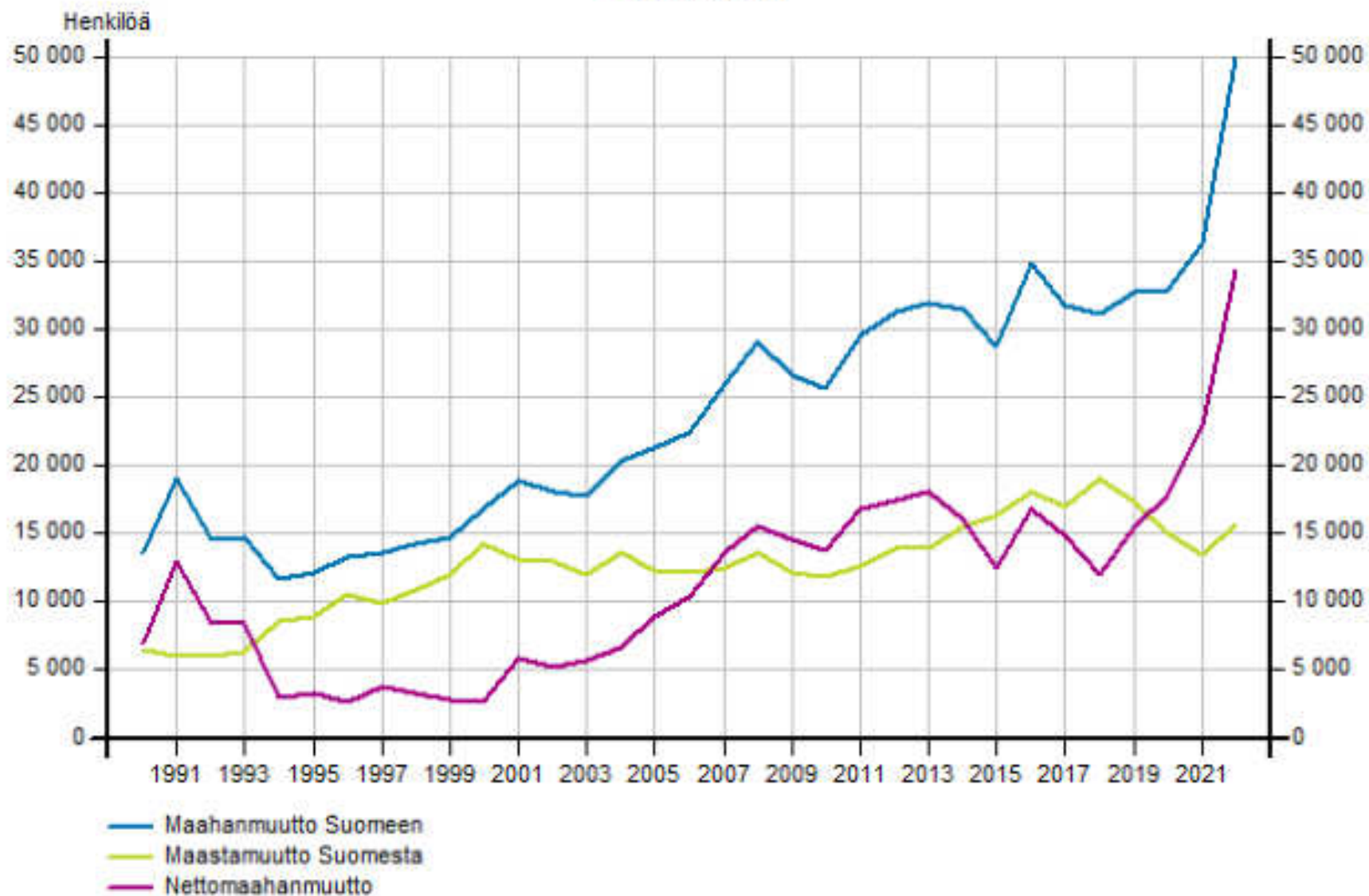
Maahanmuutto, ulkomaalaistaustaiset, kieli

- Maahanmuutto eri syistä (työperäinen maahanmuutto, perhesyyt, pakolaisuus, turvapaikanhaku) on kasvanut ja tulee kasvamaan megatrendien ja ajankohtaisten kriisien seurauksena
- Suomen väestörakenteen ja kestävyysvajeen korjaamiseksi tarvitaan osaajia ulkomailta
- Suomen väestöstä ulkomaalaistaustaisia on 9,1 % eli 508 000 henkilöä
- Vuonna 2022 ennätysmäärä maahanmuuttajia 49 998 henkilöä, 13 634 enemmän kuin vuotta aiemmin
- Nettomaahanmuutto (maahan- ja maastamuuton erotus) oli +34 363 henkeä.
- Suomeen muutettiin erityisesti Venäjältä, Ruotsista, Intiasta, Virosta ja Filippiineiltä

Lakisääteisen ylittävä toiminta	• Johtamispolitiikka, julkilausumat, vastuullisuuspolitiikka, Code of Conduct • DEI-strategiat ja ohjelmat, toimintatapojen määrittely • Anonyymi rekrytointi • Työskentelykieli, materiaalin kieliversiot • Koulutustarpeet; kieli, DEI-koulutukset
Lakisääteinen vähimmäistaso	• Perustuslaki (731/1999): 6 § Yhdenvertaisuus • Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014): 8 § Syrjinnän kieltä • Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986): 6 § Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

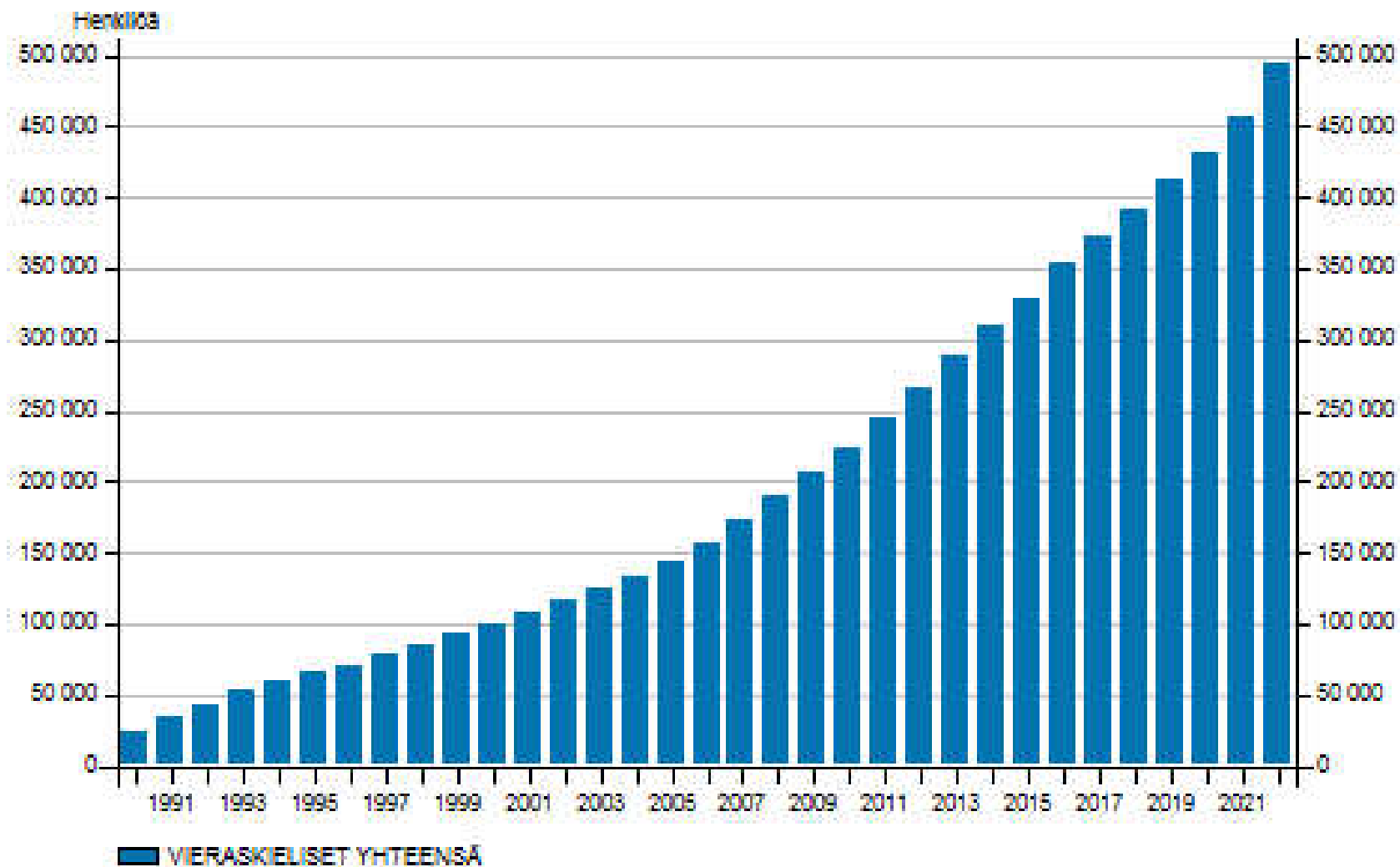
Maahan- muutto

Maahan-, maasta- ja nettomuutto lähtö-/määrämaan mukaan 1990-2022
YHTEENSÄ



Kieli

Väestö kielen mukaan 1990-2022 VIERASKIELISET YHTEENSÄ



Terveys ja mielenterveys

🌿 Työnantajan velvollisuus edistää terveellistä työympäristöä, silti siinä tilastojen valossa epäonnistutaan, vaikka työkyvyttömyyseläkeläisten määrä on laskenut 10 vuodessa -25%

🌿 Ennenaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä on **181 000 ihmistä**

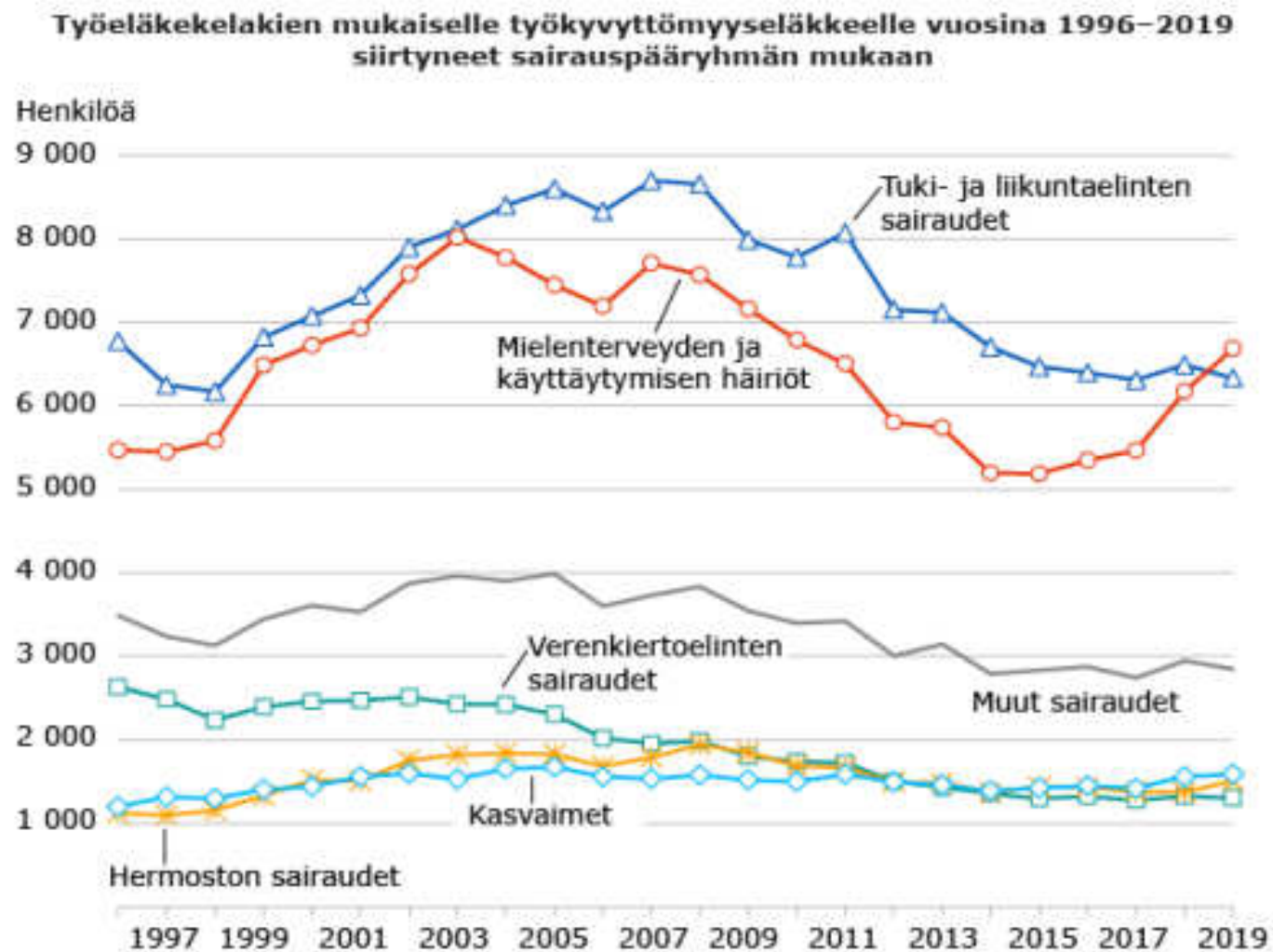
🌿 Vuosittain noin 20 000 hlöä siirtyy työkyvyttömyyseläkkeelle

- Suurin yksittäinen syy on mielenterveyden sairaudet (33%), tuki- ja liikuntaelinsairaudet (31%)
- Mielenterveydellisten syiden vuoksi työkyvyttömyyseläkkeellä on 99 000 ihmistä
- Joka päivä 10 ihmistä jää työkyvyttömyyseläkkeelle masennuksen vuoksi (n. 47 v.)

🌿 Monesta näkökulmasta täydellistä hukkaa: yhteiskunta, työnantajat, yksilöt

Lakisääteisen ylittävä toiminta	• Työkuorman säätely elämäntilanteen ja jaksamisen mukaan • Jaksamista tukevat vapaaehtoiset joustot; lyhennetty työaika, menettelytavat • Osatyökykyisten työllistäminen, työtehtävien räätälöinti • ISO 45001 Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä
Lakisääteinen vähimmäistaso	• Työturvallisuuslaki (738/2002) • Työaikalaki (872/2019): 15 § Lyhennetty työaika • Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista (577/2003)

Työkyvyttömyyseläke



Lähde: Eläketurvakeskus

Työkyvyttömyyseläke

Työkyvyttömyyseläkkeensaajat sairauspääryhmän mukaan 31.12.2022

Sairauspääryhmä	Eläkkeensaajia	%
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	98 787	55
Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet	31 326	17
Hermoston sairaudet	15 960	9
Verenkiertoelinten sairaudet	8 424	5
Vammat ja myrkytykset	7 170	4
Muut sairaudet	19 152	11
Sairausryhmät yhteensä	180 819	100

Pori 83 242 as.

Turku 197 917 as.

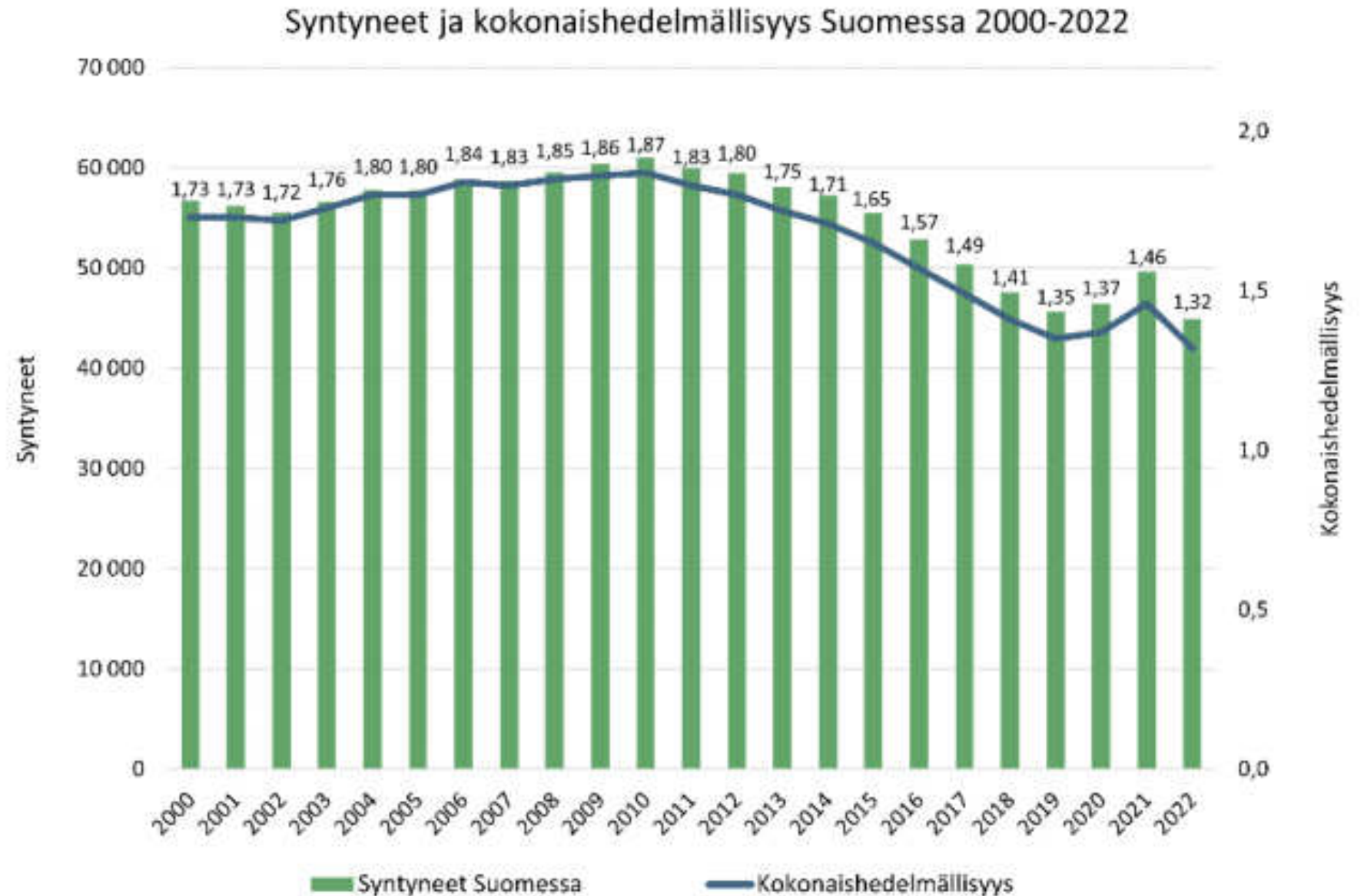
Lähde: Eläketurvakeskus, Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2022

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

- 🌿 Lapsia syntyy Suomessa vähemmän kuin koskaan mittaushistorian aikana (1776), syyt taloudellisia, väestöllisiä ja sosiaalisia
- 🌿 Perhevapaiden ja hoivavastuun painottuminen naisille asettaa naiset eriarvoiseen asemaan työuran suhteen
- 🌿 Perhevapaaudistus 1.8.2022
 - Vapaat on mahdollista jakaa entistä tasaisemmin ja joustavammin perheissä, joissa on kaksi vanhempaa, 160 + 160 päivää
 - Vuonna 2022 isät käyttivät vain 12,2 % vanhempainrahapäivistä (KELA)
- 🌿 Työnantajan suhtautuminen ja kannustimet vaikuttavat asennemuutokseen ja perheystävällisen kulttuurin muodostumiseen, toimii veto- ja pitovoimatekijänä

Lakisääteisen ylittävä toiminta	• Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tukeva perheystävällinen kulttuuri, • Isyysloma on oletus • Jaksamista tukevat vapaaehtoiset joustot, menettelytavat • Ylimääräiset vapaat; sairaanlapsen hoito, ekaluokkalaisen kouluunlähtö-vapaa • Sairaalan lapsen hoitopalvelu työsuhde-etuna
Lakisääteinen vähimmäistaso	• Työsopimuslaki (55/2001): Luku 4 Perhevapaat • Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveysturvallisuudesta (577/2003)

Syntyvyys



Lähde: Tilastokeskus

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt

- 🌿 Seksuaalivähemmistöt = homot, lesbot, aseksuaalit, biseksuaalit sekä panseksuaalit
- 🌿 Sukupuolivähemmistöt = henkilöt, jotka eivät tunne omakseen sukupuolta, jonka syntyessään on saanut; transsukupuolisia, muunsukupuolisia, sukupuolettomia tai intersukupuolisia henkilöitä
- 🌿 Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöistä
 - Avioliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa yhteensä lähes 7 000 henkilöä
 - 4 323 saman sukupuolen parin muodostamaa perhettä vuoden 2022 lopussa
 - 1 807 lasta kasvaa sateenkaariperheissä
- 🌿 Työnantajan velvollisuus huolehtia syrjimättömyyskiellosta, mutta suurin osa sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt kokenut syrjintää työelämässä

Lakisääteisen ylittävä toiminta	• DEI-strategiat ja ohjelmat, toimintatapojen määrittely • Viestintä- ja puhetyyli; puoliso, kumppani • Anonyymi rekrytointi • Turvalliset tilat (wc-, pukeutumis- ja sosiaalityilat) • Syrjintään puuttumisen matala kynnyks
Lakisääteinen vähimmäistaso	• Perustuslaki (731/1999): 6 § Yhdenvertaisuus • Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014): 8 § Syrjinnän kieltö

Vammaisuus

» Vamma tai sairaus voi alentaa työkykyä tai tuoda työntekoon rajoitteita, ei tarkoita automaattisesti osatyökykyisyyttä tai työkyvyttömyyttä

- Työikäisten vammaisuuksia saavien lukumäärä on **241 872 hlöä eli 7 % työikäisistä**
- Kehitysvammaisia työikäisiä **30 000 hlöä**, 500-600 hlöä työelämässä
- Viittomakielisiä 5 500 hlöä, joista kuuroja 3 000 hlöä
- Sokeita 7 000 hlöä, joista täysin sokeita 1 500 hlöä

» Työnantajan on mahdollista saada erilaista taloudellista tukea vammaisen henkilön työllistämiseen

» Työnantajan velvollisuus edistää vammaisten työllistymistä, mutta vammaisia henkilöitä työelämässä mukana vähän

Lakisääteisen ylittävä toiminta	• DEI-strategiat ja ohjelmat, toimintatapojen määrittely • Anonyymi rekrytointi • Työtehtävien ja -ympäristön räätälöinti, työtehtävien pilkkominen ja uudelleen muotoilu • Esteettömät ja turvalliset tilat (wc-, pukeutumis- ja sosiaalityilat) sekä palvelut • Kouluttaminen • Syrjintään puuttumisen matala kynnyks
Lakisääteinen vähimmäistaso	• Perustuslaki (731/1999): 6 § Yhdenvertaisuus • Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014): 8 § Syrjinnän kieltö • Vammaispalvelulaki (675/2023)

Neurodiversiteetti

- Neurodiversiteetti eli neurologinen monimuotoisuus, NEPSY = aivotoiminnan rakenteellinen ja toiminnallinen poikkeavuus, aivojen erilainen tapa käsitellä asioita
- Pitää sisällään Asperger ja muut autismikirjon häiriöt, ADHD&ADD -häiriöt, kehitykselliset kielihäiriöt sekä Touretten oireyhtymän
 - Poikkeavuudet aistihavainnoissa (aistien ali- tai yliherkkyydet); keskittymisen, toiminnanohjauksen ja tarkkaavuuden pulmat, tic- eli nykimisoireet, sosiaalisten tilanteiden hahmottaminen ja kasvojen ilmeiden tunnistamisen vaikeudet; syy- seuraussuhteen ymmärtämisen ongelmat sekä mustavalkoinen ajattelu
 - Kuormitusherkkyys, joka vaikuttaa toimintakykyyn merkittävästi
- Työnantajan velvollisuus edistää ja ylläpitää turvallista työympäristöä ja vähentää työntekijöiden kuormitusta

Lakisääteisen ylittävä toiminta	- DEI-strategiat ja ohjelmat, toimintatapojen määrittely - Työtehtävien ja -ympäristön räätälöinti, työtehtävien pilkkominen ja uudelleen muotoilu - Kuormitusta vähentävät työtilat - Kouluttaminen - Syrjintään puuttumisen matala kynnys
Lakisääteinen vähimmäistaso	- Perustuslaki (731/1999): 6 § Yhdenvertaisuus - Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014): 8 § Syrjinnän kieltö - Vammaispalvelulaki (675/2023)

Entä jos kysyisimme näin:
mitä hyvää olemme jo
tehneet – ja mitä vielä
voisimme tehdä?

Environmental
Social
Governance



VISIO

MAAILMA, JOSSA OSAAMME VALITA OIKEIN.



MISSIO

AUTAMME ASIAKKAITAMME KASVAMAAN.

NYT



SITTEN



ASIAKKAAN MENESTYMINEN



JATKUVA KEHITTYMINEN



POSITIIVISUUS



ELÄMÄN TASAPAINO



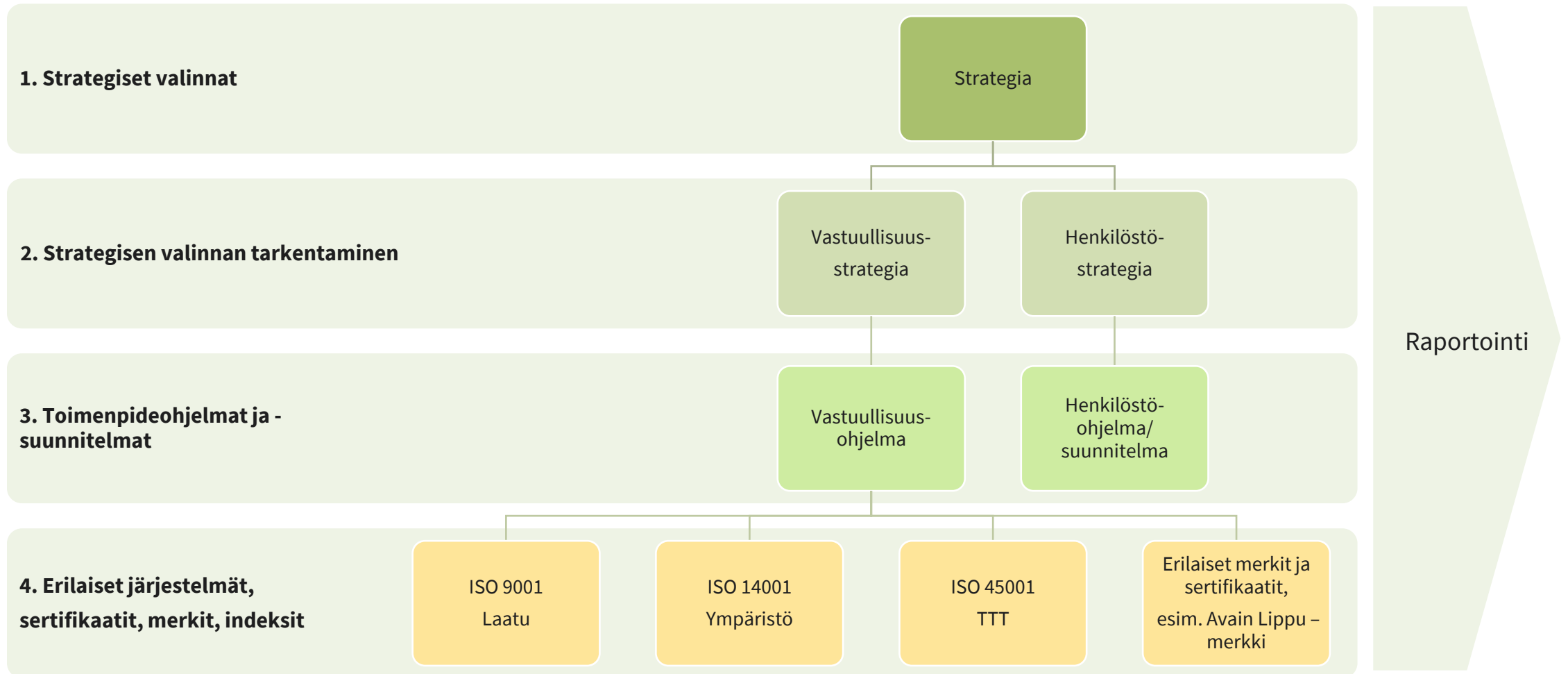
VASTUUN KANTAMINEN

Miten liikkeelle omassa organisaatiossa?

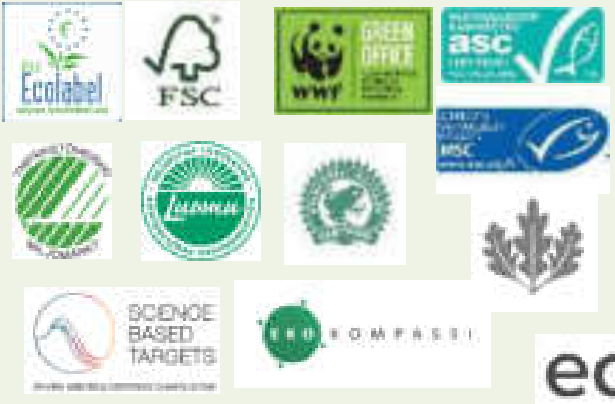
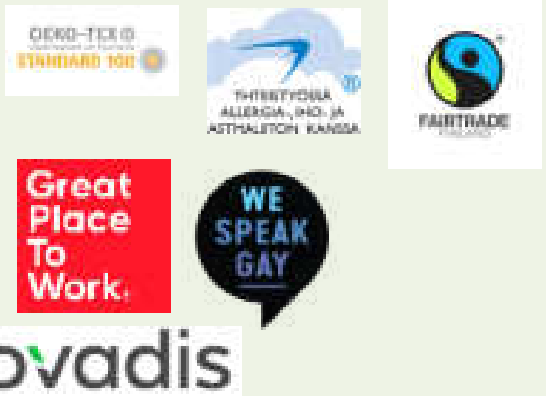
- 🌿 Selvitä, onko lakisääteiset asiat kunnossa?
- 🌿 Määrittele, mistä ESG-osaaminen organisaatiossa löytyy?
 - 🌿 HR, HSEQ, työturvallisuuspäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies ja -valtuutettu, viestintäosaajat
- 🌿 Kuulutteko CSRD:n piiriin?
- 🌿 Selvitä, mitä asiakkaat vaativat?
 - 🌿 Jos asiakkaina on pörssiyhtiöitä, on todennäköisesti jo jotain ESG-vaateita esitetty, vaikka ei vaadittu tietojen toimitusta
 - 🌿 Sopimustekniikka!
- 🌿 Ymmärrys, näkemys, valinnat, toteutus
- 🌿 Laadi oma vastuullisuusohjelma, päämäärät, tavoitteet, mittarit, vastuut



Vastuullisuustyön tasoja



Vastuullisuustyön työkaluja

Ohjelma, sertifikaatti, merkki	Environment	Social	Governance
ISO-standardit	ISO 14001 ympäristöjohtamisjärjestelmä standardi	ISO 45001 Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä standardi ISO 26000 Social Responsibility (ei sertifioitavissa)	ISO 9001 laatujohtamisjärjestelmä-standardi
Merkit, ohjelmat, viitekehykset	Erilaiset ympäristömerkit	Erilaiset eettisyyteen tai turvallisuuteen keskittyvät merkit	Erilaiset yhteiskunnallista vastuullisuutta osoittavat merkit Code of Conduct
			



Esimerkki Talentree Oy:n omasta vastuullisuusohjelman päättasosta

MAAILMA, JOSSA OSAAMME VALITA OIKEIN.

→ ME

→ YHTEISÖ



YK:N KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEET

E

- Energian kokonaiskulutuksen pienentäminen
- Kiertotaloutta tukevat toimintatavat
- Digivihreät menetelmät

- Vihreän siirtymän mahdollisuudet
- Kiertotaloutta edistävät toimintamallit
- Ympäristövastuun ymmärryksen lisääminen



S

- Osaava talentti
- Hyvinvoiva talentti
- Monimuotoinen ja tasa-arvoinen talentti

- Johtamisen ja esihenkilötyön laadun parantaminen
- Hyvän tekeminen yhteisössä
- Työelämäyhteistyö oppilaitoksissa
- Aktiivinen työelämäkeskusteluun osallistuminen



G

- Työpaikkojen tarjoaminen
- Avoin ja läpinäkyvä viestintä
- Kannattava ja kestävä liiketoiminta

- Yritysten taloudellinen menestyminen
- Luotettava pitkäjänteinen kumppanuus
- Oman toiminnan taloudellisten vaikutusten lisääminen yhteiskunnassa



Ota yhteyttä



OUTI PIISILÄ

LIIKKEENJOHDON KONSULTTI

050 379 7335

outi.piisila@talentree.fi


Talentree

Environmental
Social
Governance

Kiitos! talentree.fi

TALENTREE & TALENTREE TALOUSPALVELUT